Aktenzeichen: 1 ABR 36/84

Bundesarbeitsgericht 1. Senat		Beschluß vom 27. Mai 1986 - 1 ABR 36/84 -
I.	Arbeitsgericht Düsseldorf	Beschluß vom 16. Dezember 1983 - 5 BV 81/83 -
II.	Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Beschluß vom 30. April 1984 - 10 (15) Ta BV 12/84 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Telefondatenerfassung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6, § 76 Abs. 5, § 75 Abs. 2, § 78; BDSG § 2 Abs. 1, §§ 3, 23; GG Art. 10 Abs. 1; FernmG § 10; BGB § 138

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
Vergleichbarer Sachverhalt und vergleichbare Problematik wie im Beschluß vom 27. Mai 1986 - 1 ABR 48/84 -.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 ABR 36/84
---
10 (15) Ta BV 12/84 Düsseldorf

Verkündet am
27. Mai 1986

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 27. Mai 1986 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoffmann und Dr. Gentz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. April 1984 - 10 (15) Ta BV 12/84 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber gehört zu einer Firmengruppe, die aus den Firmen R Druckerei und Verlagsgesellschaft mbH (RBDV), R Zeitungsvertrieb GmbH & Co. KG (RBZV), R Druckerei GmbH & Co. KG (RBD), R GmbH (RD) und Versand-Service GmbH & Co. KG (VSD) besteht. Alle Firmen haben ihren Sitz in D . In jeder Firma ist ein Betriebsrat gewählt worden.

Die Firmen haben eine gemeinsame Telefon- und Datenverarbeitungsanlage eingeführt und eingesetzt. Verhandlungen zwischen den einzelnen Firmenleitungen und ihren Betriebsräten über eine einvernehmliche Regelung der Telefondatenerfassung und -verarbeitung führten zunächst zu keinem Ergebnis, so daß für alle Firmen eine Einigungsstelle angerufen wurde. Vor dieser schlosse die Firmen mit ihren Betriebsräten am 24. August 1983 gleichlautende Betriebsvereinbarungen, die auszugsweise wie folgt lau-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ten:

...

2. Grundsatz

Zur Kostenerfassung und -steuerung von Amtsgesprächen wird eine Telefondatenerfassung und -verarbeitung über eine Telefon- und Datenverarbeitungsanlage eingeführt und eingesetzt.

...

3. Telefongebühren

(1) Die Mitarbeiter sind ausschließlich berechtigt, dienstliche Telefongespräche zu führen. Deren Kosten trägt der Arbeitgeber. Hierzu gehören "Dienstgespräche" und Gespräche "aus dienstlichem Anlaß".

(Privatgespräche können von öffentlichen Fernsprechern, die in den Betriebsgebäuden aufgestellt sind, geführt werden).

"Dienstgespräche" sind alle Gespräche, die der Mitarbeiter in Erfüllung seines Arbeitsvertrages für den Arbeitgeber führt. "Gespräche aus dienstlichem Anlaß" sind Privatgespräche, die der Mitarbeiter aus dienstlichem Anlaß führen muß, sowie in den Mitarbeiter betreffenden Notfällen erforderliche Anrufe bei Ärzten, Krankenhäusern und der Polizei.

(2) Die Kosten erforderlicher Betriebsratsgespräche trägt der Arbeitgeber. Betriebsratsmitglieder benutzen für extern abgehende Gespräche die dem Betriebsrat zur Verfügung gestellte Nebenstelle.

4. Datenerfassung

(1) Bei internen und extern eingehenden Gesprächen werden keine Daten erfaßt.

(2) Bei extern abgehenden Gesprächen werden je Gespräch folgende Daten erfaßt:

1. Rufnummer der Nebenstelle ...

2. Nummer des belegten Amtssatzes

3. Anzahl der Gesprächseinheiten

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

4. Geldwert der Gesprächseinheiten

5. Belegnummer

6. ...

7. ...

Über die Erfassung von

8. Uhrzeit in Stunde und Minute

9. Gesprächsdauer in Stunde, Minute und Sekunde

10. Nummer des Amtsteilnehmers (externe Ruf-Nummer)

soll die Einigungsstelle durch Spruch entscheiden.

(3) ...

(4) Die Erfassung weiterer Daten erfolgt nicht.

5. Datenverarbeitung

(1) Die Verarbeitung der erfaßten Daten erfolgt ausschließlich in 3 Programmen:

a) in einem Transformationsprogramm

b) in einem Prüfprogramm

c) in einem Abrechnungsprogramm

...

(2) Im Transformationsprogramm a) werden die Kosten und Gebühreneinheiten je Neben...stelle je Monat als Summenzahl zusammengefaßt. ...

(3) Im Prüfprogramm b) werden die erfaßten Daten ausgedruckt.

a) Einmal im Kalenderjahr - beginnend mit dem 1. 1. 1984 - können von jeder Nebenstelle über das Prüfprogramm die für einen Kalendermonat erfaßten Daten ausgedruckt werden.

b) Ist im konkreten Fall die Feststellung eines nach den vorhandenen Arbeitsanweisungen notwendigen Rückrufs durch einen Mitarbeiter erforderlich, können über das Prüfprogramm die für die betreffenden Kalendertage er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

faßten Daten der betroffenen Nebenstelle ausgedruckt werden.

c) Besteht ein durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht des Mißbrauchs der Telefonanlage (Führen von Privatgesprächen, wiederholtes Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen), können die für einen Monat erfaßten Daten der betreffenden Nebenstelle ausgedruckt werden. Der Einsatz des Prüfprogramms ist in diesem Fall dem Betriebsrat vorab schriftlich mitzuteilen.

...

6. Datenverwendung

(1) Die nach Ziffer 5 (2) der Vereinbarung neu erzeugten Datensätze dürfen im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung verwandt werden. ...

(2) Die nach Ziffer 5 (3) der Vereinbarung erfaßten und erstellten Daten dürfen verwendet werden, um Mißbrauch der Telefonanlage nach Ziffer 5 (3) c) und d) der Vereinbarung und das Unterlassen von Rückrufen nach Ziffer 5 (3) b) und d) der Vereinbarung festzustellen, vorzubeugen, zu ahnden und um Arbeitsanweisungen zu erteilen.

(3) Die nach dieser Vereinbarung zulässig erfaßten und verarbeiteten Daten dürfen nicht zu anderen Formen unmittelbarer maschineller Verhaltens- und Leistungskontrolle verwandt werden. Der Arbeitgeber verwendet und erstellt keine "umgekehrten Telefonbücher".

7. Daten löschen

...

8. Vernichten von Ausdrucken

Der Arbeitgeber weist die zuständigen Stellen an, die beim Ablauf von Prüfprogrammen (Ziffer 5 (1) b) der Vereinbarung) erstellten Ausdrucke binnen 12 Monaten nach Ausdruck bzw. rechtskräftiger Entscheidung über personelle Maßnahmen nach Ziffer 6 (2) der Vereinbarung zu vernichten, soweit nicht gesetzliche Aufbewahrungsvorschriften entgegenstehen.

9. Überprüfungsrecht des Betriebsrats

...

10. Betriebsratsgespräche

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Betriebsrat eine Nebenstelle zur Verfügung. Bei internen und extern eingehenden Gesprächen werden von dieser Nebenstelle keine Daten erfaßt. Bei extern abgehenden Gesprächen werden die in Ziffer 4 (2) der Vereinbarung genannten und mit Spruch der Einigungsstelle festgelegten Daten mit Ausnahme der externen Ruf-Nr. erfaßt.

(2) ...

(3) Die Verarbeitung der erfaßten Daten im Prüfprogramm (Ziffer 5 (1) b) der Vereinbarung) erfolgt ausschließlich mit schriftlicher Zustimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu erteilen, wenn in einem gerichtlichen Verfahren mit dem Arbeitgeber über die Erforderlichkeit der vom Betriebsrat geführten Gespräche - § 40 BetrVG - gestritten wird und das Gericht für den Nachweis fehlender Erforderlichkeit der Betriebsratsgespräche die Verarbeitung der erfaßten Daten im Prüfprogramm für notwendig erachtet.

...

14. Inkrafttreten

...

Diese Vereinbarung tritt am 24. August 1983 in Kraft.

...

Entsprechend dem Vorbehalt in Ziff. 4 (2) der Betriebsvereinbarung beschloß die Einigungsstelle in allen fünf Verfahren am 25. August 1983 wie folgt:

Die Betriebsvereinbarung vom 24. 8. 1983 in Punkt 4 (2) wird dahin ergänzt, daß neben den dort aufgezählten Daten folgende Daten erfaßt werden:

8. Uhrzeit in Stunde und Minute

9. Gesprächsdauer in Stunde, Minute und Sekunde

10. Nummer des Amtsteilnehmers (externe Rufnummer).

Der Spruch der Einigungsstelle wurde den Betriebsräten und

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Firmen noch am 25. August 1983 zugeleitet.

Alle Betriebsräte haben den Spruch der Einigungsstelle mit einem jeweils am 7. September 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag angefochten. Sie halten den Spruch für unwirksam. Er verstoße gegen zwingendes Recht und überschreite die Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens.

Es verstoße gegen das Fernsprechgeheimnis nach Art. 10 GG und § 10 FernmG, wenn die Nummer des Amtsteilnehmers, das Datum des Gesprächs und dessen genaue Dauer aufgezeichnet würden. Erfaßt würden dadurch auch Gesprächsteilnehmer, die nicht in einer laufenden Geschäftsbeziehung zur jeweiligen Firma stünden.

Darüber hinaus verbiete § 23 BDSG die Erfassung der Nummer des Gesprächsteilnehmers, der darüber hinaus davon auch nicht benachrichtigt werde und nicht benachrichtigt werden könne.

Der Spruch sei auch ermessensfehlerhaft. Es sei für Abrechnungs- und Kontrollzwecke nicht erforderlich, das Datum und die Uhrzeit sowie die Dauer des Gesprächs und die Nummer des Teilnehmers aufzuzeichnen. Dafür genüge das Datum des Gesprächs, die Nebenstellennummer und die Zahl der Gebühreneinheiten.

Schließlich stelle die Aufzeichnung der Telefongespräche des Betriebsrats einen Verstoß gegen § 78 BetrVG dar, weil dadurch der Betriebsrat in seiner Tätigkeit behindert werde.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Betriebsräte haben gleichlautend beantragt,

> den Spruch der Einigungsstelle vom 25. August 1983 zu Punkt 4 (2) der Betriebsvereinbarung vom 24. August 1983 ... aufzuheben,
>
> hilfsweise
>
> festzustellen, daß dieser Spruch der Einigungsstelle rechtsunwirksam ist.

Die Arbeitgeber haben jeweils beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie halten den Antrag zunächst für unzulässig. Der Betriebsrat sei nicht befugt, Rechte der Gesprächsteilnehmer wahrzunehmen. Die Aufzeichnung der von der Einigungsstelle beschlossenen Telefondaten sei darüber hinaus zulässig. Da es sich ausschließlich um Dienstgespräche handele, würde das Fernmeldegeheimnis des Angerufenen nicht verletzt. Belange des Angerufenen stünden auch der Speicherung und Verarbeitung der Daten nicht entgegen. Der Spruch der Einigungsstelle sei nicht ermessensfehlerhaft. Das Interesse an einer Kontrolle der geführten Telefongespräche und der damit erledigten Arbeiten mache die Aufzeichnung der einzelnen Gespräche nach Datum, Uhrzeit, Dauer und angerufener Telefonnummer erforderlich. Diese Kontrolle sei darübe hinaus beschränkt, da sie je Nebenstelle nur einmal jährlich für einen Monat vorgenommen werden dürfe.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, und zwar den Hauptantrag als unzulässig, den Hilfsantrag als unbegründet. Die

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Beschwerde des Betriebsrats ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.

I. Der Betriebsrat beantragt in erster Linie die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle. Dieser Antrag ist unzulässig.

Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung ausgesprochen, daß die Unwirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle festzustellen ist, wenn es für diesen Spruch an der Zuständigkeit der Einigungsstelle fehlt oder wenn dieser aus anderen Gründen unwirksam ist. Nicht aber sei der Spruch der Einigungsstelle aufzuheben (Beschluß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972; Beschluß vom 28. Februar 1984 - 1 ABR 37/82 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; Beschluß vom 22. Oktober 1985 - 1 ABR 67/83 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn). Er hat dies damit begründet, daß die Einigungsstelle keine den Gerichten vorgeschaltete Instanz sei, deren Entscheidung aufhebbar wäre. Der Spruch der Einigungsstelle ersetze die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und habe daher den gleichen Rechtscharakter wie eine Betriebsvereinbarung. Stehe diese nicht im Einklang mit der Rechtsordnung, so äußere sie keine Rechtswirkung, ohne daß es dazu einer gerichtlichen Entscheidung bedürfe. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines Spruchs der Eini-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gungsstelle habe daher nur rechtsfeststellende aber keine rechtsgestaltende Bedeutung.

Von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht kein Anlaß, zumal nicht ersichtlich ist, welche Rechtsfolgen sich aus einer Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle für den Betriebsrat ergeben können, die nicht auch aus einer Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs sich ergeben. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats daher zu Recht als unzulässig abgewiesen, so daß dessen Rechtsbeschwerde insoweit nicht begründet ist.

Gegen die Zulässigkeit des Hilfsantrages auf Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle bestehen hingegen keine Bedenken.

II. Der Hilfsantrag ist jedoch nicht begründet.

1. Die Einigungsstelle war zunächst befugt, in der fraglichen Angelegenheit einen Spruch zu fällen. Beide Betriebspartner habe sich in der Betriebsvereinbarung vom 24. August 1983 darauf geeinigt, daß über die Erfassung der zwischen ihnen umstrittenen Daten die Einigungsstelle entscheiden soll. Dabei sind beide Betriebspartner offensichtlich davon ausgegangen, daß dem Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht zusteht und der Spruc der Einigungsstelle daher die Einigung zwischen den Betriebspartnern ersetzt, ohne daß es erforderlich gewesen wäre, daß diese sich im voraus dem Spruch unterwerfen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Diese Annahme der Beteiligten ist zutreffend. Die Telefonanlage ist eine technische Einrichtung, die nach dem zur Anwendung kommenden Programm unmittelbar Verhaltens- und Leistungsdaten der telefonierenden Arbeitnehmer erfaßt und zu Aussagen über Verhalten und/oder Leistung der Arbeitnehmer verarbeitet. Zumindest der Ausdruck, von einer bestimmten Nebenstelle sei an einem bestimmten Tag zu einer bestimmten Zeit mit einer bestimmten Zielnummer ein Telefongespräch von bestimmter Dauer geführt worden, enthält eine Aussage über Verhalten und/oder Leistung des Nebenstelleninhabers. Wer dieser Nebenstelleninhaber ist, steht fest. Damit hat der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung eines Telefondatenerfassungssystems der vorliegenden Art nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht (Beschluß vom 6. Dezember 1983, BAG 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; Beschluß vom 23. April 1985 - 1 ABR 2/82 - AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). Das bedarf keiner weiteren Begründung und ist auch unter den Beteiligten nicht im Streit (für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Telefondatenerfassungsanlagen auch BVerwG Beschluß vom 30. Januar 1985, PersR 1985, 75).

Dieses Mitbestimmungsrecht hat auch und gerade zum Inhalt, mitzuregeln, welche Verhaltens- und Leistungsdaten erfaßt und zu welchen Aussagen über Verhalten und Leistung diese verarbeitet werden sollen.

2. Der Betriebsrat sieht in der Erfassung und Aufzeichnung insbesondere der Uhrzeit und der Dauer des Gesprächs sowie der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

angewählten Rufnummer (Zielnummer) einen Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis des Art. 10 Abs. 1 GG, wonach das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis unverletzlich sind. Durch die Telefondatenerfassung wird jedoch das Fernmeldegeheimnis weder des anrufenden Arbeitnehmers noch des angerufenen Fernsprechteilnehmers verletzt.

a) Eine Verletzung des Fernmeldegeheimnisses scheidet allerdings nicht schon deswegen aus, weil der Inhalt des Ferngesprächs nicht erfaßt und bekannt wird. Das Fernmeldegeheimnis schützt auch die näheren Umstände des Fernmeldeverkehrs, also auch die Tatsache, ob, wer und wann mit wem telefoniert hat (BVerfGE 67, 157, 172). Das Fernmeldegeheimnis kann daher auch durch die von der Telefondatenerfassungsanlage erfaßten Daten und erarbeiteten Aussagen verletzt werden.

b) Nach Art. 10 Abs. 1 GG ist das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis unverletzlich. Mit dieser Bestimmung weist das Grundgesetz dem Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis einen hohen Rang zu. Es gewährleistet damit die freie Entfaltung der Persönlichkeit durch einen privaten, vor den Augen der Öffentlichkeit verborgenen Austausch von Nachrichten, Gedanken und Meinungen (Informationen) und wahrt damit die Würde des denkenden und freiheitlich handelnden Menschen (BVerfGE 67, 157, 171). Dieses Grundrecht schützt den Einzelnen nicht nur gegenüber der Post, sondern auch Bürger und Post gegenüber anderen staatlichen Stellen. Es schützt den privaten und den geschäftlichen Fernmeldeverkehr vor Eingriffen auch schon in Form der bloßen Kenntnis-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nahme durch die öffentliche Gewalt. Es ist damit ein klassisches Abwehrrecht des Bürgers gegen hoheitliche Eingriffe des Staates (BVerfGE 33, 1, 11; 67, 157, 172; Maunz/Dürig, GG, Art. 10 Rz 21 mit weiteren Nachweisen).

Die Frage, ob Art. 10 GG auch Privatpersonen unmittelbar verpflichtet, das Fernmeldegeheimnis zu wahren, ist umstritten. Nach überwiegender Meinung kommt Art. 10 GG eine solche unmittelbare Drittwirkung für die Rechtsbeziehungen Privater untereinander nicht zu (Maunz/Dürig, aaO, Rz 27; Pappermann in: von Münch, GGK, 3. Aufl., Art. 10 GG Rz 6; Badura, Bonner Kommentar, Art. 10 GG Rz 19 ff., jeweils mit weiteren Nachweisen; BayObLG, DVBl. 1974, 598). Der Senat schließt sich dem an.

Die in Art. 10 Abs. 1 GG enthaltene Anerkennung des hohen Wertes eines freien, ungehinderten und "geheimen" Informationsaustausches unter Privatpersonen ist damit jedoch nicht ohne Bedeutung für das Verhältnis und die Rechtsbeziehungen der Bürger untereinander. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Anschluß an die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgesprochen, daß auch im Rahmen von Privatrechtsbeziehungen auf die in den Grundrechten des Grundgesetzes zum Ausdruck gekommene Wertentscheidung der Verfassung Bedacht zu nehmen sei. Die in den Grundrechtsnormen enthaltene objektive Wertordnung gelte als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts und wirke deshalb auch auf das Privatrecht ein (Beschluß des Großen Senats vom 27. Februar 1985 - GS 1/84 - AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zum Abdruck in

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die Entscheidung des Grundgesetzes für einen freien und geheimen Informationsaustausch über Fernmeldeeinrichtungen ist daher dann zu berücksichtigen, wenn es um die Beantwortung der Frage geht, ob eine von den Betriebspartnern geschaffene Regelung dieses Informationsaustausches auf diese verfassungsrechtliche Wertentscheidung Bedacht nimmt (s. dazu unten B II 3 b, aa (2)). Ein unmittelbarer Verstoß des Spruchs der Einigungsstelle gegen Art. 10 Abs. 1 GG mit der Folge der Nichtigkeit des Spruchs kommt nicht in Betracht.

c) Ein solcher unmittelbarer Verstoß scheidet auch deswegen aus, weil Art. 10 Abs. 1 GG nicht davor schützt, daß der Betreiber der Fernmeldeanlage selbst von der Tatsache und den näheren Umständen der Benutzung der Fernmeldeanlage Kenntnis erhält. Ebensowenig wie Art. 10 Abs. 1 GG die Deutsche Bundespost hindert, die näheren Umstände eines Telefongesprächs aufzuzeichnen und von ihnen Kenntnis zu nehmen, könnte daher Art. 10 Abs. 1 GG den Arbeitgeber hindern, Kenntnis davon zu nehmen, welche Telefongespräche über seine und von ihm zur Verfügung gestellte Telefonanlage geführt worden sind. Nur diese Frage aber wird vom Spruch der Einigungsstelle in Verbindung mit der von den Betriebspartnern abgeschlossenen Betriebsvereinbarung geregelt. Es wird bestimmt, welche Daten über Telefongespräche erfaßt werden und damit zur Kenntnis des Arbeitgebers kommen dürfen.

d) Aus diesem Grunde verstößt der Spruch der Einigungsstelle auch nicht gegen § 10 FernmG. Diese Vorschrift verpflichtet die im Dienst der Deutschen Bundespost stehenden Personen zur Wahrun

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Fernsprechgeheimnisses und erstreckt in Abs. 2 diese Verpflichtung auch auf Personen, die Fernmeldeanlagen bedienen oder beaufsichtigen, die nicht der Deutschen Bundespost gehören, aber für den öffentlichen Verkehr bestimmt sind. Selbst wenn daher die vom Arbeitgeber betriebene Telefonanlage eine Anlage im Sinne von § 10 Abs. 2 FernmG ist - was hier dahingestellt bleiben kann -, folgt daraus nur, daß die mit der Bedienung der Anlage betrauten Personen zur Wahrung des Fernsprechgeheimnisses verpflichtet sind, nicht aber daß diese Personen - und über sie der Arbeitgeber als Betreiber der Anlage - von einem Telefongespräch und seinen näheren Umständen selbst Kenntnis nehmen.

e) Für die Frage, ob der Spruch der Einigungsstelle gegen Vorschriften über das Fernmeldegeheimnis verstößt, kommt es auch nicht darauf an, ob man auf das Fernmeldegeheimnis des Anrufers oder des Angerufenen abstellt. Der Angerufene hat dadurch, daß er am Fernsprechverkehr teilnimmt, die Möglichkeit geschaffen, daß er von jedem Anrufer von jedem beliebigen Anschluß aus angerufen werden kann mit der notwendigen Folge, daß der jeweilige Anlagenbetreiber oder Anschlußinhaber von der Tatsache, daß er angerufen worden ist, Kenntnis erlangt oder zumindest Kenntnis erlangen kann. Vor dieser Kenntnisnahme schützt das Fernmeldegeheimnis wie dargelegt nicht. Das Fernmeldegeheimnis des Angerufenen besteht auch nicht gegenüber dem Anrufer. Dieser ist nicht im Hinblick auf das Fernsprechgeheimnis des Angerufenen verpflichtet, über das Gespräch als solches - nicht einmal über seinen Inhalt - zu schweigen. Eine solche Verpflichtung bedarf vielmehr einer besonderen Rechtsgrundlage. Das Fernmeldegeheimnis

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Angerufenen wird daher auch nicht dadurch verletzt, daß der anrufende Arbeitnehmer die Telefonanlage des Arbeitgebers für den Anruf benutzt in Kenntnis des Umstandes, daß die Tatsache des Gesprächs und seiner näheren Umstände aufgezeichnet wird und damit zur Kenntnis des Arbeitgebers gelangt. Ob der Arbeitgeber als Anlagebetreiber oder Anschlußinhaber auch dem Angerufenen gegenüber - etwa aus § 10 FernmG - verpflichtet ist, über die Tatsache des Gesprächs Dritten keine Kenntnis zu geben, ist eine andere, hier nicht zu entscheidende Frage.

Der Spruch der Einigungsstelle verstößt daher dadurch, daß er die Erfassung der genannten näheren Umstände eines Telefongespräches erlaubt, weder gegen das Fernsprechgeheimnis des telefonierenden Arbeitnehmers noch gegen das Fernsprechgeheimnis des Angerufenen.

3. Der Spruch der Einigungsstelle verstößt nicht gegen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes.

a) Die Telefondatenanlage speichert Daten im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 1 BDSG. Bei diesen Daten handelt es sich um personenbezogene Daten im Sinne von § 2 Abs. 1 BDSG. Es sind personenbezogene Daten des anrufenden Arbeitnehmers und können personenbezogene Daten des Angerufenen sein.

aa) Die erfaßten Daten besagen zunächst allerdings nur, daß ein bestimmtes Telefongespräch von einer bestimmten Nebenstelle aus geführt worden ist. Sie beziehen sich damit selbst nicht unmit-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

telbar auf eine bestimmte Person. Es reicht jedoch aus, wenn die Daten sich auf eine bestimmbare Person beziehen. Das ist hier der Fall. Jeder Arbeitnehmer hat seinen Nebenstellenapparat. Welche Nebenstelle welchem Arbeitnehmer zugeordnet ist, ist bekannt. Damit besagen die erfaßten Daten gleichzeitig, daß ein bestimmtes Telefongespräch von einem bestimmten Arbeitnehmer geführt worden ist. Mit der von der Einigungsstelle geregelten Erfassung der genannten Telefondaten werden daher personenbezogene Daten, nämlich Einzelangaben über ein bestimmtes Tun einer bestimmbaren natürlichen Person, des Arbeitnehmers, gespeichert.

Dabei ist es unerheblich, ob dieses personenbezogene Datum sachlich richtig ist. Auch wenn die Möglichkeit nicht auszuschließen ist, daß ein anderer Arbeitnehmer als der, dem der Nebenstellenapparat zugeordnet ist, von dieser Nebenstelle telefoniert hat, handelt es sich bei der Angabe, der Nebenstelleninhaber habe ein bestimmtes Telefongespräch geführt, doch um ein personenbezogenes Datum des Nebenstelleninhabers. Auf die Richtigkeit des Datums kommt es nicht an, wie die Vorschriften über die Berichtigung personenbezogener Daten (§§ 14, 27 BDSG) deutlich machen.

bb) Soweit die Zielnummer erfaßt wird, kann es sich dabei auch um ein personenbezogenes Datum des Angerufenen handeln. Voraussetzung ist zunächst, daß es sich bei dem Anschlußinhaber um eine natürliche Person handelt, da das Bundesdatenschutzgesetz nur personenbezogene Daten natürlicher Personen, nicht aber von juristischen Personen, Behörden oder Personenmehrheiten, wie etwa

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

einer Handelsgesellschaft, schützt (Simitis/Dammann/Mallmann/Reh BDSG, 3. Aufl., § 2 Rz 16). Daß Anschlußinhaber der angerufenen Zielnummern auch natürliche Personen sind, ist nicht auszuschließen. Das Telefongespräch mit dieser Zielnummer wird aber zum personenbezogenen Datum erst dann, wenn der Anschlußinhaber mit Hilfe von Zusatzwissen bestimmbar ist. Über Anfragen bei der Bundespost ist der Anschlußinhaber einer bestimmten Rufnummer nicht zu ermitteln. Wie eine Anfrage bei der Oberpostdirektion Frankfurt ergeben hat, werden entsprechende Auskünfte nur im Weg der Amtshilfe und sonst nur in wenigen Ausnahmefällen gegeben. Umgekehrte, d.h. nach Rufnummern geordnete Telefonbücher sind im Handel nicht erhältlich. Der Arbeitgeber selbst hat sich in der Betriebsvereinbarung verpflichtet, solche umgekehrten Telefonbücher nicht zu führen. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, daß jedenfalls bei einer Vielzahl von Gesprächen zumindest der Anschlußinhaber einer bestimmten Rufnummer mit einem noch vertretbaren Aufwand bestimmbar ist. Die Beteiligten gehen in der Betriebsvereinbarung selbst davon aus, daß die Telefondatenerfassung auch der Kontrolle der Mitarbeiter dahin dient, ob sie Arbeitsanweisungen befolgen, einen erforderlichen Rückruf vorgenommen oder unbefugt Privatgespräche geführt haben. Das setzt voraus, daß jedenfalls in einer relevanten Zahl von Fällen mit Hilfe der Zielnummer auch der angerufene Anschlußinhaber oder gar der Gesprächspartner festgestellt werden kann, sei es, daß dieser ohnehin bekannt ist oder wenigstens vom Arbeitnehmer benannt werden kann.

Die durch den Spruch der Einigungsstelle geregelte Tele-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

fondatenerfassung ist daher Verarbeitung personenbezogener Daten sowohl der Arbeitnehmer als auch der angerufenen natürlichen Personen als Anschlußinhaber oder Gesprächsteilnehmer, soweit sie als solche bestimmbar sind.

b) Eine solche Datenverarbeitung ist nach § 3 BDSG nur zulässig, wenn sie durch das Bundesdatenschutzgesetz oder eine andere Rechtsvorschrift erlaubt ist oder wenn der Betroffene eingewilligt hat. Eine Einwilligung der Betroffenen, die den Voraussetzungen des § 3 Satz 2 BDSG genügt, liegt nicht vor.

aa) Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer, hier in Form der Erfassung der genannten Telefondaten durch die Telefonanlage des Arbeitgebers, ist hier schon deswegen datenschutzrechtlich zulässig, weil sie durch die Betriebsvereinbarung und den diese ergänzenden Spruch der Einigungsstelle "erlaubt" wird (§ 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG). Darauf, ob die Voraussetzungen des § 23 BDSG erfüllt sind, kommt es nicht an.

(1) Im betriebsverfassungsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Schrifttum ist allgemein anerkannt, daß eine "andere Rechtsvorschrift" im Sinne von § 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG auch die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung sein können (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 83 Rz 14; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 83 Rz 18; Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, aaO, § 3 Rz 5; Auernhammer, BDSG, § 3 Rz 4; Ordemann/Schomerus, BDSG, 3. Aufl., § 3 Anm. 3; Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, S. 26, 50; Frei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

se/Wohlgemuth, DVR 1982, 285, 290; Kroll, Datenschutz im Arbeitsverhältnis, S. 65; anderer Ansicht Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 93). Der Senat folgt dieser Auffassung. Der Begriff "andere Rechtsvorschriften" ist denkbar weit. Die Materialien zum Bundesdatenschutzgesetz lassen an keiner Stelle erkennen, daß der Gesetzgeber damit nur Rechtsvorschriften gemeint hat, die von staatlichen Stellen beschlossen oder erlassen worde sind. Die Geltung solcher Vorschriften neben dem Bundesdatenschutzgesetz wird weitgehend schon durch § 7 Abs. 2 und § 45 BDSG geregelt. Daß damit auch Rechtsvorschriften im Range unterhalb des Gesetzesrechtes die Verarbeitung personenbezogener Date erlauben und damit den Datenschutz gestalten können, steht dem nicht entgegen. Das Bundesdatenschutzgesetz versteht sich als eine subsidiäre Regelung des Datenschutzes, die hinter bereichsspezifischen Regelungen zurücktritt (Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, aaO, § 3 Rz 4).

Die Einbeziehung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in den Kreis der anderen Rechtsvorschriften, durch die di Verarbeitung personenbezogener Daten abweichend vom Bundesdatenschutzgesetz erlaubt werden kann, erscheint auch sinnvoll und erforderlich. Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis kann für den jeweiligen Arbeitgeber sinnvoll nur nach einheitlichen Gesichtspunkten erfolgen. Die Zulässigkeit de Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis muß daher an Wertungen anknüpfen, die diesen Umstand berücksichtigen und das Interesse des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung gege das Interesse der Arbeitnehmer als Betroffene in ihrer Gesamthei

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gegeneinander abwägen. Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes für die Datenverarbeitung nicht-öffentlicher Stellen in den §§ 22 ff. BDSG knüpfen jedoch die Zulässigkeit an eine Abwägung allein der Interessen des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers als des jeweiligen Betroffenen. Deren Interessen können jedoch von unterschiedlichem Gewicht sein mit der Folge, daß eine bestimmte Datenverarbeitung dem einen Arbeitnehmer gegenüber zulässig, dem anderen gegenüber jedoch unzulässig ist. Dem kann jedoch durch eine kollektive Regelung, wie sie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen darstellen, begegnet werden.

Sind damit Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen andere Rechtsvorschriften im Sinne von § 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG, so folgt daraus, daß diese hinsichtlich ihres zulässigen Inhaltes nicht an den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zu messen sind. Sie können den Datenschutz der Arbeitnehmer auch abweichend vom Bundesdatenschutzgesetz regeln. Sie sind nicht darauf beschränkt, nur unbestimmte Rechtsbegriffe des Bundesdatenschutzgesetzes unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten näher zu konkretisieren oder den Datenschutz der Arbeitnehmer zu verstärken. Der Datenschutz nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist gegenüber den genannten anderen Rechtsvorschriften nicht unabdingbarer Mindeststandard, der durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nur zugunsten der Arbeitnehmer verbessert werden könnte. Eine mögliche Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen hätte keiner ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedurft, sich vielmehr schon aus dem Günstigkeitsprinzip ergeben. Soweit in der Literatur geltend ge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

macht wird, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung dürfe der Datenschutz der Arbeitnehmer nicht verschlechtert werden (Dietz/Richardi, aaO, § 80 Rz 93; einschränkend auch Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 83 Rz 14), vermag der Senat dem daher nicht zu folgen.

Daraus folgt jedoch nicht, daß datenschutzrechtliche Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen einen beliebigen Inhalt haben können. Sie müssen sich im Rahmen der Regelungsautonomie der Tarifvertragsparteien bzw. der Betriebspartner halten und die für diese Autonomie geltenden, sich aus grundgesetzlichen Wertungen, zwingendem Gesetzesrecht und den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts ergebenden Beschränkungen beachten (vgl. auch Freise/Wohlgemuth, aaO, S. 291, 293 ff.).

(2) In diesem Rahmen hält sich der Spruch der Einigungsstelle i Verbindung mit der von den Betriebspartnern abgeschlossenen Betriebsvereinbarung.

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG haben die Betriebspartner die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Durch die Erfassung von Telefondaten und damit durch die Registrierung des Telefonverhaltens der Arbeitnehmer, insbesondere auch bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß, wird die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis sowie sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung berührt. Seine Entscheidung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zu telefonieren oder nicht zu telefonieren, wird auch bedingt durch das Bewußtsein, daß der Arbeitgeber davon in jedem Falle eine detaillierte Kenntnis erhält. Dabei kommt diesem Umstand eine besondere Bedeutung deswegen zu, weil Art. 10 Abs. 1 GG über den Schutz des Fernsprechgeheimnisses zum Ausdruck bringt, daß das Grundgesetz gerade dem ungehinderten und geheimen, d.h. durch Kenntnisnahme nicht behinderten Informationsaustausch über den Fernsprechverkehr eine besondere Bedeutung beimißt. Das allein macht jedoch eine Regelung der vorliegenden Art über die Erfassung von Telefondaten noch nicht unzulässig. Deren Zulässigkeit oder Unzulässigkeit kann sich vielmehr wie auch sonst im Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers nur aus einer Abwägung der gegenseitigen Interessen an einer solchen Telefondatenerfassung ergeben. Maßgebend ist, welche schutzwerten Interessen der Arbeitgeber an der Telefondatenerfassung hat und welche schutzwerten Interessen der Arbeitnehmer dem entgegenstehen. Diese gebotene Interessenabwägung mag praktisch weitgehend den Voraussetzungen des § 23 BDSG für die Verarbeitung personenbezogener Daten entsprechen. Sie ist mit ihr jedoch - wie dargelegt - nicht identisch, insoweit sie eine kollektive Bewertung der gegenläufigen Interessen erforderlich macht und erlaubt und im Falle gerade der Verarbeitung von Telefondaten die aufgezeigte verfassungsrechtliche Wertentscheidung für einen ungehinderten Fernsprechverkehr berücksichtigen muß.

(3) Diese Interessenabwägung ergibt zunächst, daß sich die Regelung hinsichtlich der Erfassung der Telefondaten bei Dienstgesprächen im Rahmen der Regelungsmacht der Betriebspartner hält.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Sie wird durch das Arbeitsverhältnis selbst gerechtfertigt. Der Zweck des Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeitsleistung gegen Zahlung von Entgelt. Art und Weise der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts. Er ist berechtigt, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu überwachen und davon Kenntnis zu nehmen, in welcher Weise der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Daß die Überwachung der Arbeitsleistung durch technische Einrichtungen zusätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats bedarf, ist insoweit ohne Bedeutung. Die vollständige Telefondatenerfassung gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu erkennen, ob und wie der Arbeitnehmer das Arbeitsmittel Telefon nutzt und ob er diesbezüglich Anweisungen beachtet und Verpflichtungen einhält. Auf der anderen Seite sind die vom Arbeitnehmer geführten Dienstgespräche Ausfluß seiner Arbeitspflicht, nicht aber Geschehnisse in seiner Privatsphäre. Mit der Kenntnis von Dienstgesprächen gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht Kenntnis von privaten Vorgängen, sondern davon ob und wie er seine Arbeitspflicht erfüllt hat. Dazu ist er aufgrund des Arbeitsvertrages verpflichtet. Mit Eingehung des Arbeitsverhältnisses hat er diese Pflicht auf sich genommen. Soweit die Erfüllung dieser Pflicht mit der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit in Widerspruch gerät und diese beschränkt, beruht dies auf der eingegangenen Bindung und nicht auf einer Beschränkung durch den Arbeitgeber. Dienstgespräche stellen daneben Fernsprechverkehr des Arbeitgebers dar. Die Kenntnis des Arbeitgebers von solchen Gesprächen behindert daher nicht den freien Fernsprechverkehr des Arbeitnehmers.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(4) Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß sind Telefongespräche, deren Notwendigkeit aus Umständen resultiert, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen oder zu deren Gestattung der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet ist. Sie erfolgen regelmäßig während der Arbeitszeit, berühren daher auch die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung. Vom Zweck des Arbeitsverhältnisses ist es daher gerechtfertigt, wenn Feststellungen darüber getroffen werden, nicht nur ob solche Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß überhaupt, sondern ob sie auch zu Recht geführt worden sind. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitgeber die Kosten dieser Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß trägt, gleichgültig ob er sich dazu freiwillig bereiterklärt hat oder dazu verpflichtet sein sollte. Der Arbeitgeber hat daher ein berechtigtes Interesse daran, ob und in welchem Umfang solche Privatgespräche zu Recht geführt worden sind.

Bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß wird die Zielnummer erfaßt. Geht man davon aus, daß der Anschlußinhaber der Zielnummer bestimmbar ist, so erfährt der Arbeitgeber durch die Telefondatenerfassung nicht nur von dem Gespräch als solchem, sondern auch, mit welchem Anschlußinhaber und möglicherweise mit welchem Gesprächsteilnehmer der Arbeitnehmer telefoniert hat. Er erhält damit Einblick in Beziehungen des Arbeitnehmers, die seiner Privatsphäre zuzurechnen sind und deren Kenntnis ihm Einblicke in das Privatleben des Arbeitnehmers verschaffen kann, die mit dem Arbeitsverhältnis selbst nichts zu tun haben. Das Privatgespräch, auch wenn es aus dienstlichem Anlaß geführt wird, ist ein Gespräch des Arbeitnehmers, das der Kenntnisnahme Dritter

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

möglichst entzogen sein soll.

Gleichwohl ist eine solche Regelung der Erfassung von Telefondaten hinsichtlich von Privatgesprächen aus dienstlichem Anla nicht unzulässig. Das dargestellte Kontrollinteresse des Arbeitgebers bei diesen Telefongesprächen überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers an der Geheimhaltung dieser Gespräche. Das gilt insbesondere deswegen, weil der Arbeitnehmer nicht notwendig den Anschlußinhaber oder Gesprächsteilnehmer offenbaren muß. Er kann immer dann, wenn er dem Arbeitgeber diesen Einblick in seine Privatsphäre nicht gewähren will, ein reines Privatgespräch führen, bei dem die Zielnummer nicht erfaßt wird. Er muß dann allerdings einen öffentlichen Fernsprecher im Haus aufsuchen und das Telefongespräch bezahlen. Die dadurch bedingte Mühe und eintretende finanzielle Belastung ist jedoch gering, zumal es sich vielfach um Ortsgespräche oder um Gespräche nur geringer Dauer handeln wird. Einen unzumutbaren Zwang, ein Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß zu führen, wird dadurch nicht begründet. Führ damit der Arbeitnehmer ein Privatgespräch aus dienstlichem Anlaf mit der Folge, daß der Arbeitgeber auch Kenntnis von der Zielnummer erhält, gibt er damit selbst zu erkennen, daß er bereit ist, dem Arbeitgeber diesen Einblick in seine Privatsphäre zu gewähren, er diesem Umstand also keine besondere Bedeutung beimißt. Dann kann aber das Interesse an der Geheimhaltung dieses Umstandes nicht von solchem Gewicht sein, daß demgegenüber das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an einer Mißbrauchskontrolle zurücktreten müßte.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Nach allem hält sich die Regelung der Erfassung von Telefondaten im Rahmen der Regelungsautonomie der Betriebspartner für eine Betriebsvereinbarung. Sie berücksichtigt die Grundsätze für den Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis und die grundgesetzliche Wertentscheidung für einen freien und ungehinderten Fernsprechverkehr. Rechtsvorschriften, die eine solche Telefondatenerfassung verbieten, bestehen nicht. Die Telefondatenerfassung ist daher den Arbeitnehmern gegenüber datenschutzrechtlich zulässig.

bb) Die Telefondatenerfassung beinhaltet - wie dargelegt - gleichzeitig die Verarbeitung personenbezogener Daten der Angerufenen als Anschlußinhaber oder gar als Gesprächsteilnehmer. Ob diese datenschutzrechtlich zulässig ist, ist vorliegend nicht zu entscheiden. Durch den Spruch der Einigungsstelle werden Rechte auf Datenschutz dieser Dritten nicht verletzt.

Stellt die Telefondatenerfassung wie hier die Verarbeitung personenbezogener Daten sowohl der Arbeitnehmer als auch von Dritten dar, so bedarf diese, soll sie datenschutzrechtlich zulässig sein, eines Erlaubnistatbestandes sowohl gegenüber den Arbeitnehmern als auch gegenüber den angerufenen Dritten. Gegenüber den Arbeitnehmern kann sich, wie dargelegt, diese Erlaubnis aus einer gültigen Betriebsvereinbarung und gegebenenfalls aus einem wirksamen Spruch der Einigungsstelle ergeben. Liegt eine solche Erlaubnis gegenüber den Arbeitnehmern vor, so folgt daraus nicht, daß die Telefondatenerhebung auch gegenüber den angerufenen Dritten datenschutzrechtlich zulässig wird. Betriebsverein-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

barungen und diese ersetzende Sprüche der Einigungsstelle können nur das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regeln. Für das Verhältnis des Arbeitgebers zu Dritten sind sie ohne rechtliche Bedeutung. Dadurch, daß sie die Telefondatenerfassung im Verhältnis von Arbeitnehmer zu Arbeitgeber erlauben, verletzen sie nicht schon die Rechte Dritter. Deren Rechte werden nur dadurch verletzt, daß der Arbeitgeber Telefondaten erfaßt, die gleichzeitig personenbezogene Daten sind, ohne den Dritten gegenüber dazu datenschutzrechtlich legitimiert zu sein. Es ist allein Sache des Arbeitgebers, für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Telefondatenerfassung gegenüber den angerufenen Dritten Sorge zu tragen. Darüber zu wachen, daß der Arbeitgeber Datenschutzrechte der angerufenen Dritten nicht verletzt, ist nicht Aufgabe des Betriebsrats. Dieser hat nach § 80 Abs. 1 BetrVG allein darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden.

Der Umstand, daß eine Betriebsvereinbarung oder ein Spruch der Einigungsstelle die im Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber erforderliche datenschutzrechtliche Erlaubnis zur Telefondatenerfassung gibt und damit ein tatsächliches Hindernis für die Erfassung auch personenbezogener Daten der Angerufenen beseitigt und damit die tatsächliche Möglichkeit für eine Verletzung von Datenschutzrechten der Angerufenen schafft oder vergrößert, macht die Betriebsvereinbarung oder den Spruch der Einigungsstelle nicht unwirksam. Anhaltspunkte dafür, daß die Betriebsvereinbarung oder der Spruch der Einigungsstelle über die Telefondatenerfassung allein oder überwiegend dazu herbeigeführt worden sind

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, Datenschutzrechte der Angerufenen zu verletzen, was zur Rechtsunwirksamkeit dieser Regelung nach § 138 Abs. 1 BGB führen könnte, sind nicht ersichtlich.

Der Spruch der Einigungsstelle ist daher nicht deswegen unwirksam, weil durch die geregelte Telefondatenerfassung möglicherweise Datenschutzrechte der angerufenen Dritten verletzt werden. Zu deren Gunsten bestehende Vorschriften des Datenschutzgesetzes verbieten nicht, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Telefondatenerfassung gegenüber den Arbeitnehmern datenschutzrechtlich zulässig ist.

4. Der Spruch der Einigungsstelle ist nicht ermessensmißbräuchlich im Sinne von § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG.

a) Die Prüfung der Frage, ob die Einigungsstelle bei ihrem Beschluß die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen angemessen berücksichtigt hat, erübrigt sich nicht deswegen, weil schon im Rahmen der Prüfung der Grenzen für eine Regelung der Verarbeitung personenbezogener Daten durch Betriebsvereinbarung Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen waren. Bei dieser Prüfung ging es um die Grenzen, die einer Betriebsvereinbarung als einer anderen Rechtsvorschrift im Sinne von § 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG bei der Regelung der Verarbeitung von personenbezogenen Daten in Form von Telefondaten gezogen sind. Innerhalb dieser Grenzen sind die Betriebspartner frei, darüber zu befinden, welche Regelung sie

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

treffen wollen. Der Spruch der Einigungsstelle hat die gegenseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen und zu einem billigen Ausgleich zu bringen. Für die Inhaltskontrolle eines Spruchs der Einigungsstelle mögen daher andere Maßstäbe gelten als für eine gerichtliche Billigkeitskontrolle von frei vereinbarten Betriebsvereinbarungen, ohne daß das hier zu entscheiden wäre. Die gesonderte Prüfung des Spruchs der Einigungsstelle auf einen Ermessensmißbrauch folgt hier schon aus einem anderen Umstand.

b) Die Telefondatenerfassung stellt - wie dargelegt - gleichzeitig die Anwendung einer technischen Einrichtung dar, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen, und die nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Inhalt dieses Mitbestimmungsrechts ist der Schutz vor den Gefahren der technischen Datenerhebung und Datenverarbeitung anläßlich einer Überwachung der Arbeitnehmer, nicht aber der Schutz vor Überwachung schlechthin. Gegenstand einer mitbestimmten Regelung bei der technischen Überwachung müssen daher Vorkehrungen dafür sein, daß die notwendige Erhebung und Verarbeitung von Verhaltens- und Leistungsdaten nicht zu einem unpersönlichen Überwachungssystem ausartet und für eine Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers und für persönliche Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein Raum mehr bleibt (Beschluß des Senats vom 14. September 1984, BAG 46, 367 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei technischer Überwachung ist daher weiter als die Verpflichtung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Betriebspartner, bei einer Regelung über die Verarbeitung personenbezogener Daten die oben aufgezeigten Grenzen zu beachten. Die Prüfung, ob der Spruch der Einigungsstelle die Grenzen dieses Ermessens beachtet hat, obliegt in vollem Umfange der Entscheidung des Rechtsbeschwerdegerichts. Das hat der Senat in seiner Entscheidung vom 31. August 1982 (BAG 40, 107 = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) im einzelnen begründet.

c) Der Entscheidungsspielraum der Einigungsstelle wird auf der einen Seite begrenzt durch das Interesse der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber keine schnell und kostengünstig zugänglichen Informationen über ihr Telefonverhalten zukommen zu lassen. Mit der Erfassung der Telefondaten der Dienstgespräche will der Arbeitgeber das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer überwachen. Das ist ausdrücklich in Ziff. 5 (3) b und 6 (2) der Betriebsvereinbarung festgehalten und vom Arbeitgeber auch im Verfahren geltend gemacht worden. Es geht insoweit um Feststellungen darüber, ob und in welcher Weise der Arbeitnehmer das Arbeitsmittel Telefon nutzt und gegebene Anweisungen befolgt hat. Hinsichtlich der Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß geht es um eine Mißbrauchskontrolle, wie Ziff. 5 (3) c der Betriebsvereinbarung ausweist, nämlich ob Privatgespräche, die nicht aus dienstlichem Anlaß notwendig werden, auf Kosten des Arbeitgebers geführt werden.

Neben dem Interesse der Arbeitnehmer, Überwachungen durch technische Anlagen überhaupt auszuschließen oder auf ein Minimum zu reduzieren, kommt bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß das Interesse der Arbeitnehmer hinzu, den Arbeitgeber nicht wis-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sen zu lassen, mit wem diese Privatgespräche geführt worden sind.

Diesen Interessen der Arbeitnehmer steht das Interesse des Arbeitgebers an den schon dargelegten Kontrollen sowohl hinsichtlich der Dienstgespräche als auch der Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß gegenüber. Dieses Interesse ist berechtigt.

Die Einigungsstelle hat mit ihrem Spruch im wesentlichen der Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen. Das ist aus zwei Gründen nicht zu beanstanden:

Einmal wiegt das Interesse der Arbeitnehmer an einer Verhinderung oder Erschwerung der Mißbrauchskontrolle - Privatgespräche als Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß zu deklarieren - nicht schwer. Ihr Interesse, den Arbeitgeber nicht wissen zu lassen, mit wem Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß geführt worden sind, ist hingegen von rechtlichem Gewicht, da damit dem Arbeitgeber Einblicke in private Beziehungen gewährt werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch stets die Möglichkeit, auf ein reines Privatgespräch auszuweichen, wenn er dem Arbeitgeber keine Kenntnis über den Gesprächsteilnehmer verschaffen will.

Soweit damit ein beachtenswertes Interesse der Arbeitnehmer verbleibt, Kontrollen ihrer Arbeitsleistung mittels der Telefondatenerfassung zu verhindern, konnte die Einigungsstelle, als sie die Erfassung der diesbezüglichen Telefondaten gestattete, berücksichtigen, daß die Betriebspartner in Ziff. 5 (3) und 6 der Betriebsvereinbarung bereits ausführlich geregelt hatten, in

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

welcher Weise die Arbeitnehmer mit Hilfe der Telefondatenerfassung nur kontrolliert und überwacht werden dürfen. Das Prüfprogramm darf je Nebenstelle grundsätzlich nur einmal im Kalenderjahr für einen Monat ausgedruckt werden. Nur wenn in einem konkreten Fall erforderlich ist festzustellen, ob ein notwendiger Rückruf durch den Mitarbeiter auch vorgenommen worden ist, dürfen die über das Prüfprogramm erfaßten Daten für die betreffenden Kalendertage und für die betroffene Nebenstelle ausgedruckt werden. Schließlich dürfen über das Prüfprogramm die für einen Monat erfaßten Daten einer bestimmten Nebenstelle dann ausgedruckt werden, wenn ein durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht des Mißbrauchs der Telefonanlage durch Führen von Privatgesprächen oder durch wiederholtes Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen besteht. In diesem Fall ist der Betriebsrat vorab schriftlich zu unterrichten. Nach Ziff. 6 der Betriebsvereinbarung dürfen die erfaßten und erstellten Telefondaten nur zu den genannten Zwecken, nicht aber zu anderen Formen unmittelbarer maschineller Verhaltens- und Leistungskontrolle verwandt werden.

Mit einer solchen Regelung kann der aus der technischen Überwachung der Arbeitnehmer sich ergebende Überwachungsdruck abgebaut werden. Der Senat hat in seiner zur Veröffentlichung bestimmten Entscheidung vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 - im einzelnen ausgeführt, daß gerade eine solche Regelung ein geeignetes Mittel ist, die bei einer technischen Überwachung sich ergebenden widerstreitenden Interessen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers auszugleichen. Das gilt nicht nur dann, wenn die Regelung dem Arbeitnehmer die Sicherheit gibt, daß aus seinem

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Verhalten keine unzutreffenden Schlüsse gezogen und keine nicht berechtigten und nicht einsichtigen Reaktionen hergeleitet werden, sondern auch dann, wenn die technische Überwachung wie hier zeitlich beschränkt - einmal im Jahr für einen Monat - oder nur bei konkretem Anlaß, über den der Betriebsrat zu unterrichten ist, für zulässig erklärt wird. Eine solche nur gelegentliche technische Überwachung ist weit weniger geeignet, das Verhalten des Arbeitnehmers zu bestimmen und die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu behindern, als eine kontinuierliche und lückenlose Sichtbarmachung seines Verhaltens. Auch eine solche, die technische Überwachung selbst einschränkende Regelung stellt sich damit als billiger Ausgleich der bei einer technischen Überwachung bestehenden gegenläufigen Interessen der Arbeitnehme und des Arbeitgebers dar und hält sich daher innerhalb der Grenzen des der Einigungsstelle zustehenden Ermessens.

Der Spruch der Einigungsstelle ist schließlich auch nicht deswegen ermessensmißbräuchlich, weil er bei Dienstgesprächen un Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß die Erfassung der voller Zielnummer des Angerufenen gestattet. Bei Dienstgesprächen kann der Arbeitgeber ohnehin vom Arbeitnehmer Auskunft darüber verlangen, mit wem er Dienstgespräche geführt hat, da es sich insoweit um die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung handelt. Der Arbeitnehmer hat daher kein berechtigtes Interesse daran, daß die Zielnummer bei Dienstgesprächen nur gekürzt ausgedruckt wird, während auf der anderen Seite dem Arbeitgeber bei der Erfassung der vollen Zielnummer nicht nur die Kontrolle des Arbeitsverhaltens des Arbeitnehmers sinnvoll er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

leichtert wird, sondern diese Erfassung auch eher geeignet ist, eine verläßliche Dokumentation über geschäftliche Vorfälle zu geben.

Bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß kann die mit der Erfassung der Zielnummer bezweckte Kontrolle, ob unbefugt Privatgespräche geführt worden sind, überhaupt nur durchgeführt werden, wenn der Gesprächsteilnehmer bekannt ist. Der Arbeitnehmer müßte immer dann, wenn Zweifel an der Berechtigung eines Anrufs bestehen, ohnehin angeben, mit wem er das Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß geführt hat. Der Gesprächsteilnehmer eines solchen Telefongesprächs kann daher letztlich nicht verborgen bleiben. Dann ist es aber sinnvoll und angemessen, gleich die volle Zielnummer dieser Gespräche zu erfassen, weil damit einmal die Kontrolle für beide Seiten erleichtert wird und zum anderen ausgeschlossen wird, daß der Arbeitnehmer für eine nur teilweise erfaßte Zielnummer einen Gesprächspartner nennt, mit dem ein Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß geführt worden sein soll, obwohl tatsächlich ein Privatgespräch mit einem Teilnehmer geführt wurde, dessen Anschlußnummer ebenfalls die erfaßten Ziffern der Zielnummer aufweist.

5. Der Spruch der Einigungsstelle führt schließlich nicht zu einer unzulässigen Überwachung und Behinderung der Betriebsratstätigkeit.

Hinsichtlich der Betriebsratsgespräche, für die der Betriebsrat eine eigene Nebenstelle benutzt, bewirkt der Spruch der

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Einigungsstelle lediglich, daß Betriebsratsgespräche hinsichtlich ihres Zeitpunktes und ihrer Dauer erfaßt werden. Nach Ziff. 10 (1) der Betriebsvereinbarung wird bei Betriebsratsgesprächen die Zielnummer nicht erfaßt. Damit erfährt der Arbeitgeber nicht, mit wem der Betriebsrat telefoniert hat. Eine Überwachung der Betriebsratstätigkeit insoweit wird daher durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ermöglicht.

Nach dem Spruch der Einigungsstelle erhält der Arbeitgeber grundsätzlich Kenntnis von Zeitpunkt und Dauer der Betriebsratsgespräche. Er wird dadurch in die Lage versetzt, dem Betriebsrat Vorhaltungen dahin zu machen, dieser habe zu häufig und zu lange telefoniert und zu hohe Telefonkosten verursacht. Darin liegt jedoch keine unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit. Der Arbeitgeber hat nach § 40 BetrVG die Kosten der Betriebsratstätigkeit, auch dessen Telefonkosten, zu tragen, soweit es sich um erforderliche Kosten handelt. Er hat daher ein legitimes Interesse daran, nähere Umstände der Telefongespräche zu erfahren, die ihm eine Prüfung der Frage ermöglichen, ob Telefonkoste erforderlich waren. Der Umstand, daß er die Erforderlichkeit einzelner Telefongespräche oder deren Dauer bestreitet und so de Betriebsrat zwingt, die Erforderlichkeit nachzuweisen, stellt entgegen der Ansicht des Betriebsrats (vgl. dazu Wohlgemuth/Mostert, Rechtsfragen der betrieblichen Telefondatenverarbeitung, AuR 1986, 138, 146) keine unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar.

Hinzu kommt, daß der Arbeitgeber über das Abrechnungspro-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gramm ohnehin monatlich die Summe der Gebühreneinheiten der Betriebsratsgespräche und deren Kosten erfährt. Das aber beruht auf der Vereinbarung der Betriebspartner selbst und nicht auf dem Spruch der Einigungsstelle.

Nach allem ist der Spruch der Einigungsstelle wirksam. Das Landesarbeitsgericht hat dies zu Recht festgestellt, so daß die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Kissel Dr. Heither Matthes

Dr. Hoffmann Dr. Gentz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS