

- 2 -

diese Daten nichts über Verhalten und Leistung des Arbeitnehmers aussagen.

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 660/85

7 Sa 97/84 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
22. Oktober 1986

Im Namen des Volkes!

Clobes,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

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

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Olderog und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Schönherr für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 11. Juli 1985 - 7 Sa 97/84 - wird zu-
rückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger von der Be-
klagten die Löschung bestimmter personenbezogener Daten verlangen
kann. Diese sind nicht von der Beklagten, sondern von ihrer Kon-
zernobergesellschaft BBC AG gespeichert worden. Die Beklagte ist
eine Tochtergesellschaft der BBC AG.

Der Kläger hat die Löschung folgender auf ihn bezogener Da-
ten von der Beklagten begehrt:

008 (Geschlecht),
012 (Konfession),
013 (Familienstand),
017 (Datum, Beginn Wehrdienst),
018 (Datum, Ende Wehrdienst),
019 (Grundwehrdienst abgeleistet),
023 (Schule),
024 (Ausbildung in Lehr- und anderen Berufen),
030 (Fachschulausbildung),
031 (Fachschulausbildung/Fachrichtung 310),
032 (Fachschulausbildung/Abschluß),



040 (Sprachkenntnisse).

Die Daten stammen aus einem Personalfragebogen, den der Kläger am 26. Dezember 1972 anlässlich seiner Bewerbung ausgefüllt hat. Er ist von der Beklagten am 1. April 1973 eingestellt worden.

Die Beklagte hatte einen Fragebogen mit gleicher Fragestellung bereits verwandt, bevor der Betriebsrat hierüber nach der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 mitbestimmen konnte.

Danach hat der Betriebsrat der Beklagten von seinen Mitbestimmungsrechten zunächst keinen Gebrauch gemacht. Die Beklagte hat den Fragebogen in der alten Fassung weiterverwendet. Erst am 14. Februar 1975 hat die BBC AG mit dem Konzernbetriebsrat der BBC Konzerngruppe Deutschland eine Vereinbarung über die Verwendung eines neuen geringfügig geänderten Personalfragebogens abgeschlossen. Am 22. Oktober 1975 hat der Betriebsrat Mannheim der Beklagten diese in einer Besprechung darauf hingewiesen, daß Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrats bedürften. Die Geschäftsleitung der Beklagten hat darauf erklärt, daß nach der Vereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat eine Zustimmung des Betriebsrats nicht mehr erforderlich sei.

Der Kläger ist der Auffassung, die über ihn gespeicherten personenbezogenen Daten seien in unzulässiger Weise erhoben worden, weil die Beklagte den Fragebogen ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht habe verwenden dürfen. Außerdem habe die Be-



-4-

klagte mit der Speicherung der Daten das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Klägers verletzt, denn die Beklagte habe nicht dargelegt, warum die Daten elektronisch gespeichert werden müßten. Die Speicherung sei nicht durch § 23 BDSG gedeckt. Darüber hinaus bestünden Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit dieser gesetzlichen Regelung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die gespeicherten personenbezogenen Daten des Klägers in den Positionen 008 (Geschlecht), 012 (Konfession), 013 (Familienstand), 017 (Datum, Beginn Wehrdienst), 018 (Datum, Ende Wehrdienst), 019 (Grundwehrdienst abgeleistet), 023 (Schule), 024 (Ausbildung in Lehr- und Anlernberufen), 030 (Fachschulausbildung), 031 (Fachschulausbildung/Fachrichtung 310), 032 (Fachschulausbildung/Abschluß), 040 (Sprachkenntnisse), zu löschen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und hierzu vorgetragen: Die Verwendung des Fragebogens aus der Zeit vor der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 sei rechtmäßig, denn der Betriebsrat habe danach von seinem Mitbestimmungsrecht keinen Gebrauch gemacht. Im übrigen sei die Verwendung des Personalfragebogens durch die Konzernbetriebsvereinbarung vom 14. Februar 1975 gedeckt. Die von der Konzernobergesellschaft BBC AG gespeicherten Daten seien für die zentrale Gehaltsabrechnung und für die Entscheidung über den Arbeitseinsatz des Klägers notwendig und durch das Bundesdatenschutzgesetz gerechtfertigt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt, die Daten in den Positionen 012 (Konfession), 017 (Datum, Beginn Wehrdienst), 018 (Datum, Ende Wehrdienst) und 019 (Grundwehrdienst abgeleistet) zu löschen. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Hiergegen hat nur der Kläger Revision eingelegt, mit der er sein Klagebegehren weiterverfolgt, soweit ihm nicht bereits entsprochen wurde.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

A. Die Beklagte ist für den verfolgten Anspruch passiv legitimiert. Nach den für das Revisionsgericht bindenden Feststellungen sind die personenbezogenen Daten des Klägers im Auftrag der Beklagten bei ihrer Konzernobergesellschaft verarbeitet worden. Deshalb kann die Beklagte nicht, wie es der Klageantrag will, die Daten selbst löschen. Es ist aber mangels gegenteiligen Vortrags der Parteien davon auszugehen, daß die Beklagte weiterhin als speichernde Stelle im Sinne von § 2 Abs. 3 Nr. 1 BDSG anzusehen ist (vgl. zur Datenverarbeitung im Konzern im Übrigen Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, BDSG, 3. Aufl., § 22 Rz 18, 46; Ordemann/Schomerus, BDSG, 3. Aufl., § 22 Anm. 2.1; Linnenkohl, NJW 1981, 203). Der Senat hat deshalb den Klageantrag dahin ausgelegt, daß die Beklagte verpflichtet werden soll, die beanstandeten Daten bei der Konzernobergesellschaft löschen zu lassen.



B. Als Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers kommt nur § 27 Abs. 3 Satz 2 BDSG in Betracht. Das Rechtsverhältnis unterliegt dem sachlichen Geltungsbereich des Bundesdatenschutzgesetzes, weil die beanstandeten Daten in einer Datei gespeichert sind (§ 1 Abs. 2 BDSG). Dabei handelt es sich um personenbezogene Daten, denn es geht um Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten Person (§ 2 Abs. 1 BDSG). Nach § 27 Abs. 3 Satz 2 BDSG sind personenbezogene Daten zu löschen, wenn ihre Speicherung unzulässig war. Außerdem sind sie auf Verlangen des Betroffenen zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zweckes der Speicherung nicht mehr erforderlich ist. Keine der beiden vorgenannten Voraussetzungen ist vorliegend erfüllt.

I. Nach § 3 BDSG ist die Verarbeitung personenbezogener Daten nur zulässig, wenn der Betroffene schriftlich eingewilligt hat, was unstreitig nicht geschehen ist, oder, wenn das Bundesdatenschutzgesetz oder eine andere Rechtsvorschrift sie erlaubt.

1. Die Beklagte hat die gespeicherten Personaldaten aus einem Personalfragebogen entnommen. Das Bundesdatenschutzgesetz regelt nicht die Erhebung personenbezogener Daten. Auch wo es von Erfassen spricht, wie in § 2 Abs. 2 Nr. 1 BDSG, geht es nur um die Erfassung durch Speicherung, nicht aber um die vorausgehenden Maßnahmen, durch die die zu speichernden Informationen ermittelt werden (Zöllner, Daten- und Informationsschutz im Arbeitsverhältnis, 1982, S. 32; Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, BDSG, 3. Aufl., § 1 Rz 18 b; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG,



14. Aufl., § 94 Rz 1 a; Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, 1983, S. 22 m.w.N.). Demgegenüber sieht Kroll (Datenschutz im Arbeitsverhältnis 1981, S. 71) schon das Ausfüllen eines Personalfragebogens als Speichern von Personaldaten an, wenn sie später dateimäßig erfaßt werden sollen. Dieser Auffassung ist nicht zu folgen, weil das Ausfüllen eines Fragebogens im Bereich der Datenerhebung liegt und nicht als Unterfall der Speicherung angesehen werden kann.

Wenn hiernach das Bundesdatenschutzgesetz selbst die Erhebung von personenbezogenen Daten nicht einschränkt, so ist doch die Speicherung der gewonnenen Daten nur zulässig, wenn diese rechtlich wirksam erlangt wurden. Zu Recht wird die Auffassung vertreten, daß unzulässig erfragte Daten nicht gespeichert werden dürfen (Zöllner, aaO, S. 46 m. w. N.; Kuhla, Datenschutz im Beamten- und Arbeitsverhältnis, 1981, S. 175). Im vorliegenden Fall war die Erhebung nicht unzulässig, denn sie verstieß nicht gegen das Betriebsverfassungsgesetz und verletzte auch nicht das Persönlichkeitsrecht des Klägers.

a) Die Speicherung ist nicht aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen unzulässig. Dies hat das Berufungsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

Nach § 94 Abs. 1 BetrVG bedürfen Personalfragebogen der Zustimmung des Betriebsrats. Fehlt die Zustimmung und ist sie auch nicht durch Einigungsstellenspruch ersetzt, so ist die Datenerhebung durch Personalfragebogen unzulässig. Daten, die unter



Verstoß gegen diese Vorschrift erhoben worden sind, dürfen nicht gespeichert werden. Sollten sie dennoch gespeichert worden sein, kann der Arbeitnehmer ihre Löschung verlangen (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 94 Rz 33, 34; Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, S. 141).

b) Die Beklagte hat die Personaldaten einem Einstellungsfragebogen entnommen, den der Kläger am 26. Dezember 1972 ausgefüllt hat. Zu dieser Zeit hatte der Betriebsrat nach § 94 Abs. 1 BetrVG bereits ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung des Fragebogens, denn das Betriebsverfassungsgesetz ist am 19. Januar 1972 in seiner Neufassung in Kraft getreten (§ 132 BetrVG 1972). Die Beklagte hatte diesen Fragebogen schon vor Einführung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats verwendet. Nachdem § 94 Abs. 1 BetrVG eingeführt war, hat der Betriebsrat zunächst sein Mitbestimmungsrecht nicht ausgeübt, obgleich ihm bekannt war, daß die Beklagte den von ihr eingeführten Einstellungsfragebogen weiterverwendete. Erst am 14. Februar 1975 ist es auf Konzernebene zu einer Betriebsvereinbarung über die Weiterverwendung eines Personalfragebogens gekommen.

Das Gesetz enthält keine Aussage zu der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eingeführte Fragebögen weiterverwendet werden dürfen. Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Verwendung solcher "Altfragebögen" mitbestimmungspflichtig war (Dietz/Richardi, aaO, § 94 Rz 21; GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung, § 94 Rz 3; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 94 Rz 1; Hanau, Praktische Fragen zur Neuregelung



der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, BB 1972, 451, 453). Im gleichen Sinn hat der Senat zu § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG für die Weiterverwendung von Beurteilungsgrundsätzen aus der Zeit vor Inkrafttreten des BPersVG entschieden (Urteil vom 28. März 1979 - 5 AZR 80/77 - AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG). Die Gegenauffassung, nach der die Verwendung solcher "Altfragebögen" mitbestimmungsfrei sei (vgl. Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, 3. Aufl., § 94 Rz 16, m. w. N.), findet weder im Gesetzeswortlaut noch in Systematik oder Sinn und Zweck der Vorschrift eine Stütze.

Gleichwohl muß vorliegend davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat sich so behandeln lassen muß, als habe er der Weiterverwendung des Fragebogens zugestimmt. Der Betriebsrat hat hier unstreitig nach Inkrafttreten des BetrVG 1972 der Weiterbenutzung der mitbestimmungsfrei eingeführten Fragebögen nicht widersprochen, obwohl ihm bekannt war, daß sie unverändert den Bewerbern vorgelegt wurden. Er hat diese Frage mit der Beklagten zunächst nicht einmal erörtert. Das ist erst im Jahr 1975 geschehen. Unter diesen Umständen konnte die Beklagte nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG 1972) erwarten, daß der Betriebsrat eine Erklärung darüber abgab, ob er das neu geschaffene Mitbestimmungsrecht des § 94 BetrVG 1972 in Anspruch nehmen wolle oder nicht. Solange der Betriebsrat sich dazu nicht äußerte, durfte die Beklagte davon ausgehen, daß gegen die Weiterverwendung der Personalfragebögen keine Bedenken bestünden. Deshalb durfte sie die mitbestimmungsfrei eingeführten Fragebögen in einer Übergangszeit zunächst weiterverwenden



(ebenso zur Weiterverwendung der ebenfalls durch § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG erstmals dem Mitbestimmungsrecht unterworfenen allgemeinen Beurteilungsgrundsätze: BAG Urteil vom 28. März 1979 - 5 AZR 80/77 - AP Nr. 3 zu § 75 BPersVG). Es bedarf keiner Entscheidung darüber, wie lange äußerstenfalls diese Übergangszeit auszudehnen ist, denn der Fragebogen wurde vom Kläger noch im Jahre des Inkrafttretens des Betriebsverfassungsgesetzes ausgefüllt. Auf die weitere Frage, ob der Konzernbetriebsrat zum Abschluß einer Konzernbetriebsvereinbarung über Personalfragebögen zuständig war und ob diese Betriebsvereinbarung die Weiterverwendung der Fragebögen in der Zeit davor sanktioniert, kommt es demgemäß nicht an.

c) Wenn hiernach zwar der Fragebogen in einer Übergangszeit ohne Mitwirkung des Betriebsrats zunächst weiterverwendet werden durfte, so sind die hiermit abgefragten Daten deswegen allein noch nicht rechtmäßig erhoben. Neben dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 BetrVG 1972 ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dieses hat die Beklagte aber nicht verletzt. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers läßt nur solche Fragen des Arbeitgebers zu, an denen der Arbeitgeber zur Beurteilung der Eignung und Befähigung des Arbeitnehmers ein objektiv gerechtfertigtes Interesse hat (vgl. u. a. BAG Urteil vom 7. Juni 1984 - 2 AZR 270/83 - AP Nr. 26 zu § 123 BGB, unter II 4 a der Gründe). Insoweit hat der erkennende Senat im Urteil vom 6. Juni 1984 - 5 AZR 286/81 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu III 4 a der Gründe, zwischen Fragen nach dem persönlichen und



beruflichen Werdegang des Arbeitnehmers einerseits und Fragen mit einem direkten Bezug zur Intimsphäre (Unfallschäden, Körperbehinderungen, Ableistung von Wehrdienst usw.) unterschieden. Im letzteren Fall ist ein besonderer Schutz geboten. Die Beklagte war hiernach aber berechtigt, Fragen über den beruflichen Werdegang des Klägers, über seine Schulausbildung und seinen Studiengang sowie zu Prüfungen und Sprachkenntnissen zu stellen, um die Eignung des Klägers für die angebotene Tätigkeit festzustellen. Die Beklagte hat somit die gespeicherten Daten ohne Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers erhoben. Das gilt auch für die Frage nach dem Hochschulort, denn die Ausbildungsschwerpunkte und die Prüfungsanforderungen der Fachhochschulen sind unterschiedlich. Gegen die Frage nach dem Familienstand sind schon im Anbahnungsverhältnis ebenfalls keine Einwendungen zu erheben, denn hiervon kann die Versetzungsmöglichkeit oder die Auswahl des Beschäftigungsortes mit den Folgeproblemen (Wohnraumbedarf, Schulprobleme usw.) abhängen.

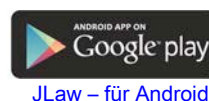
2. Danach war die Erhebung der Daten nicht unzulässig, aber auch die Speicherung dieser in zulässiger Weise erhobenen Daten ist nach § 3 BDSG erlaubt.

a) Das Recht der Beklagten zur Speicherung dieser Daten ergibt sich aus § 23 BDSG: Danach ist das Speichern personenbezogener Daten u. a. zulässig im Rahmen der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt.

Nach herrschender Meinung liegt die Speicherung geschützter

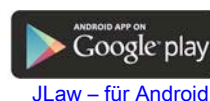


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Daten dann im Rahmen der Zweckbestimmung, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der beabsichtigten Speicherung und dem konkreten Verwendungszweck besteht, die Daten also zur Erfüllung des konkreten Vertragszwecks erforderlich sind (Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, aaO, § 23 Rz 25, 29; Ordemann/Schomerus, aaO, § 23 Anm. 1.1; ähnlich Auernhammer, BDSG, § 23 Rz 6).

Dieser Maßstab der Erforderlichkeit hält sich im Rahmen des vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfaßt danach die Befugnis des einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden (BVerfG Entscheidung vom 15. Dezember 1983 - 1 BvR 209/83 - DB 1984, 36, zu II 1 a der Gründe). Das Bundesverfassungsgericht hat bisher nur über die Tragweite des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung bei Eingriffen des Staates entschieden. Dagegen besteht bei der "Drittwirkung" der Grundrechte auf dem Gebiet des Privatrechts das Problem, daß im Verhältnis Privater untereinander alle Beteiligten am Schutz der Grundrechte teilhaben, während das im Verhältnis des Bürgers zum Staat nicht der Fall ist (Heußner, AuR 1985, 309, 314). Hiernach bleibt es in erster Linie Aufgabe des Gesetzgebers, die privatrechtlichen Beziehungen für alle Beteiligten grundrechtsmäßig ausgewogen zu gestalten (Heußner, aaO). Allerdings haben die Gerichte bei der Auslegung privatrechtlicher Vorschriften dem objektiven Gehalt der Grundrechtsordnung Rechnung zu tragen (Heußner, aaO). Dem entspricht es, wenn in die Privatsphäre des Arbeitnehmers nicht tiefer eingedrungen werden



darf, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses unbedingt erfordert (vgl. Ehmann, Datenverarbeitung und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis, NZA, Beil. Nr. 1 zu Heft 13 Jahrgang 1985, S. 3). Maßgebend für die bei Datenspeicherungen im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses vorzunehmende Interessenabwägung ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Ehmann, aaO, Beil. Nr. 1, S. 6).

Insoweit kann aber nicht ungeprüft auf die Grundsätze zurückgegriffen werden, die in der Rechtsprechung zur Einschränkung des Fragerechts des Arbeitgebers entwickelt worden sind (dafür aber: Linnenkohl/Rauschenberg, BB 1986, 1715, 1716); denn was der Arbeitgeber im Anbahnungsverhältnis über die Eignung des Bewerbers wissen muß, braucht sich nicht mit den Kenntnissen zu decken, die er später für den Arbeitseinsatz benötigt.

Wenn das Landesarbeitsgericht darüber hinausgehend verlangt, daß die Daten für den Arbeitgeber unverzichtbar sein müssen, so kann dem nicht gefolgt werden, weil damit berechnete Informationsinteressen des Arbeitgebers zu wenig berücksichtigt würden. Im übrigen ist der Begriff unklar (ebenso Linnenkohl/Rauschenberg, BB 1986, 1715, 1716). Das Landesarbeitsgericht will die Zulässigkeit der Speicherung ferner von der Erfüllung von über § 26 Abs. 1 BDSG hinausgehenden Benachrichtigungspflichten abhängig machen. Darin kann der Vorinstanz aus folgenden Gründen nicht gefolgt werden: Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Löschung bestimmter Daten verklagt, ist die Tatsache der Speicherung in aller Regel unstreitig. Der Arbeitnehmer ist dann zu-



vor vom Arbeitgeber oder von Dritten darüber informiert worden. Allein aus dem Umstand, daß dies nicht bereits vor der Speicherung geschehen ist, kann aber ein Löschungsanspruch nicht abgeleitet werden, weil die zunächst fehlende Benachrichtigung einer erneuten Speicherung derselben Daten nach erfolgter Unterrichtung hiervon nicht mehr entgegenstünde.

b) Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall führt zu dem Ergebnis, daß die Speicherung der Daten in den Positionen 008 (Geschlecht), 013 (Familienstand) und sämtlicher Ausbildungsdaten einschließlich der Postleitzahl des Studienortes datenschutzrechtlich zulässig war. Ihre Kenntnis ist aber auch weiterhin für die Erfüllung des Zweckes der Speicherung erforderlich (§ 27 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit § 27 Abs. 2 Satz 2 BDSG).

Die Auffassung des Klägers, daß letztlich nur Lohnabrechnungsdaten gespeichert werden dürfen, trifft nicht zu. Die Zulässigkeit der Speicherung ist nicht von vornherein auf bestimmte Zwecke beschränkt. Dies hat bereits der Erste Senat in seinem Beschluß vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 -, zu B III 1 a der Gründe (NZA 1986, 526, 528) ausgeführt.

Die Speicherung der Position 008 (Geschlecht) ist gerechtfertigt. Die Arbeitgeber haben unter anderem die Pflicht, in bestimmten Abständen die Zahl der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer zu melden. Es handelt sich dabei auch um ein für die allgemeine Personalplanung wichtiges Datum. Es ist nicht zu be-



anstanden, daß sich der Arbeitgeber bei dieser ständig wiederkehrenden Aufgabe zur Verwaltungsvereinfachung der EDV bedient (vgl. BAG Beschluß vom 11. März 1986, aaO), zumal der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Der unter Position 012 gespeicherte Familienstand kann für Sozialleistungen, die soziale Auswahl bei Kündigungen und für Entscheidungen über Versetzungen und auswärtigen Arbeitseinsatz wichtig werden. Wenngleich es zutrifft, daß Kündigungen nicht zu jedem Zeitpunkt bevorstehen, so kann nicht von einer unzulässigen Vorratsspeicherung gesprochen werden. Die durch die elektronische Verarbeitung der Personaldaten erstrebte Verwaltungsvereinfachung kann auf andere Weise nicht erreicht werden; die Beeinträchtigung des Klägers ist gering. Gerade in Zeiten, in denen betriebsbedingte Kündigungen erforderlich werden können, braucht sich der Arbeitgeber nicht darauf verweisen zu lassen, sich den Familienstand der Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, aus den Personalakten herauszusuchen. Es entspricht einem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, sich diese Kenntnisse in wirtschaftlich sinnvoller Weise schnell und kostengünstig zu verschaffen (BAG, aaO). Es kommt hinzu, daß er im Rahmen einer sozialen Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) eine Vielzahl persönlicher Daten über die Familienverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer vergleichen muß. Das gilt im Rahmen kurzer Anhörungsfristen (§ 102 Abs. 2 BetrVG 1972) ebenso für den Betriebsrat.

Die gespeicherten Daten über die Schul- und Berufsausbildung sowie die Sprachkenntnisse sind unter Einschluß der in Position



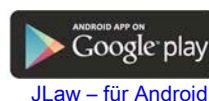
030 mitgespeicherten Postleitzahlen des Studienortes nicht nur im Anbahnungsverhältnis, sondern auch während der Durchführung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung, nämlich für die Einsatzmöglichkeiten des Klägers. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß die Beklagte von ihrem Unternehmensgegenstand her hohe Anforderungen gerade an die technische Qualifikation ihrer Beschäftigten stellt. Jedenfalls ist es nicht zu beanstanden, daß die Beklagte die genannten Bildungsdaten ihrer Ingenieure einschließlich des Hochschulortes speichert und Entscheidungen über den Einsatz dadurch vorbereitet, daß sie sich diese Daten ausdrucken läßt. Auch hier ist nicht ersichtlich, daß wesentliche Belange des Klägers beeinträchtigt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der Speicherung des Hochschulortes mit den uneinheitlichen Bildungsabschlüssen in der Bundesrepublik Deutschland begründet. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es trifft zu, daß die Qualität von Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen derselben Fachrichtung je nach Hochschulort sehr unterschiedlich sein kann. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die in der Ausbildung gesetzten fachlichen Schwerpunkte wie auch das Niveau der Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Es kommt hinzu, daß die Bundesländer die Titelführung unterschiedlich geregelt haben (vgl. BAGE 45,111, 115 f. = AP Nr. 5 zu § 612 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 3 a der Gründe).

c) Die Speicherung der personenbezogenen Daten, deren Löschung der Kläger hier verlangt, verstößt ebenfalls nicht gegen Mitbe-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



stimmungsrechte des Betriebsrats. Wenn man davon ausgeht, daß sie in einem Personalinformationssystem gespeichert sind, so ist dies nicht allein deswegen unzulässig, weil der Betriebsrat hieran nicht mitgewirkt hat. Ein Personalabrechnungs- und Informationssystem ist eine technische Einrichtung der Datenverarbeitung. Hierfür kommt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Betracht (BAG Beschluß vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 -, zu B II 3 a der Gründe, NZA 1986, 526 f.). Ein solches Mitbestimmungsrecht besteht aber nur, wenn Leistungs- oder Verhaltensdaten programmgemäß zu Aussagen über Verhalten oder Leistung einzelner Arbeitnehmer verarbeitet werden. Die hier vom Kläger beanstandeten Daten sagen aber nichts über seine Arbeitsleistung oder sein Verhalten aus, sondern beschränken sich auf seinen Familienstand, seine Ausbildung, seinen beruflichen Werdegang vor Eintritt bei der Beklagten und seine Sprachkenntnisse.

II. Der Kläger kann keine weitergehenden Ansprüche auf Löschung der von ihm beanstandeten Personaldaten aus der Verletzung eines allgemeinen Persönlichkeitsrechts herleiten. Zwar kann auch nach Inkrafttreten des Bundesdatenschutzgesetzes außerhalb des Anwendungsbereiches dieses Gesetzes bei der Speicherung und Weitergabe von Daten eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Betracht kommen (BAGE 46, 98 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, unter III 2 d der Gründe, m.w.N.). Hierbei handelt es sich aber um einen Auffangtatbestand, der gegenüber einer Spezialregelung des Persönlichkeitsrechts durch das Bundesdatenschutzgesetz zurücktritt (ebenso BGHZ 80, 311, 319). Aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ergeben sich hier keine



weiterreichenden Rechtsfolgen zugunsten des Klägers, weil die Speicherung der durch den Fragebogen erhobenen Daten bereits abschliessend durch § 23 BDSG geregelt und gerechtfertigt ist. Solche Ansprüche kämen nur dann in Betracht, wenn das Bundesdatenschutzgesetz von vornherein keine Anwendung fände, was hier jedoch nicht der Fall ist.

Dr. Thomas Griebeling Dr. Olderog

Polcyn Dr. Schönherr



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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)