

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 317

Streikrecht unter Druck

Ernesto Klengel und Christina Hiessl diskutieren die Frage, wie internationale Urteile das Streikrecht und Datenschutz am Arbeitsplatz neu definieren.

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Mittwoch, der 26. August 2026. Willkommen zur 313. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und heute geht es um das europäische Arbeitsrecht. Da gab es wieder ein paar Urteile und dazu begrüße ich recht herzlich Christina Hiessl. Hallo Christina.

00:00:30 Christina Hiessl

Hallo.

00:00:31 Marco Herack

Du bist Professorin für Arbeitsrecht an der KU Leuven und Gastprofessorin für soziale Absicherung an der Yonsei University in Seoul und Ernesto Klengel. Hallo Ernesto.

00:00:41 Ernesto Klengel

Ich Grüße dich, Marco. Hallo.

00:00:43 Marco Herack

Du bist Direktor des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen an der Hans-Böckler-Stiftung.

00:00:51 Marco Herack

Vorweg der Hinweis, dass ihr uns per E-Mail über systemrelevant@boeckler.de erreichen könnt, also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie die heute zu besprechende Veröffentlichung und auch unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns einen Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

Europäisches Arbeitsrecht. Wenn ich kurz dran erinnern darf, wir haben in der letzten Folge bereits begonnen, über unser Einstiegsthema zu reden. Ich verlinke diese dann auch nochmal in den Shownotes.

00:01:26 Marco Herack

Jetzt aber noch ein bisschen mehr Fleisch dran. Denn der IGH, der Internationale Gerichtshof, hat sich zum Recht auf Streik geäußert. Vielleicht noch mal eine ganz kurze Erinnerung, worum es da ging.

00:01:38 Christina Hiessl

Es ist wirklich das erste Mal, dass sich der International ein Gerichtshof dazu äußert, ja, zum internationalen Arbeitsrecht überhaupt. Von dem her ist es natürlich eine Entscheidung, die jetzt alle besprechen, auch wenn es vielleicht nicht alle gelesen haben. Es ist eine sehr voluminöse Entscheidung. Und es geht eigentlich wirklich um die einfache Frage, ob das Recht auf Streik eigentlich besteht in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und speziell in dieser Konvention 87, wo es geht um Verhandlungsfreiheit, also auch Tariffreiheit, wie man das jetzt sagen würde, und eben all diese kollektiven Arbeitsrechte, wo das Recht auf Streik eben nicht ausdrücklich erwähnt ist.

00:02:11 Christina Hiessl

Wo aber die Organe der ILO und speziell dieses Committee Freedom of Association, also CFA, wenn man es abkürzt, das Komitee, das jetzt wirklich Entscheidungen im Einzelfall nimmt, seit vielen, vielen Jahren gesagt hat: ‚Ja, absolut richtig, das Recht auf Streik ist eigentlich notwendig, weil ansonsten kann das kollektive Arbeitsrecht eigentlich nicht bestehen, weil sonst ja collective bargaining eben eigentlich collective begging ist. Das ist immer so dieser Spruch und genau das hat der Internationale Gerichtshof jetzt in dem ersten bindenden Urteil wirklich bestätigt. Die Aussagen des Komitees sind ja nicht rechtlich bindend an sich und dass man das jetzt wirklich schwarz auf weiß hat vom Gerichtshof, der auch mit der gleichen Begründung sagt: ‚OK, dass das kollektive Streikrecht einfach ist nicht wegzudenken aus dem kollektiven Arbeitsrecht, rein theologisch.‘

00:02:53 Christina Hiessl

Das ist eigentlich die Hauptbegründung, die hier verwendet wird. Dass das jetzt bestätigt wird, ist einfach wahnsinnig wichtig auf internationaler Ebene, weil die Arbeitgeberseite in der internationalen Arbeitsorganisation das bis zuletzt nicht unbedingt einsehen wollte. Und jetzt haben wir es schwarz auf weiß und ich denke, das ist eigentlich so ein bisschen der Kern der Entscheidung.

00:03:13 Ernesto Klengel

Und du hast es ja schon angesprochen, dem Ganzen ging ja wirklich ein tiefliegender Konflikt auch in der ILO voraus. Also dieser Konflikt um das Streikrecht oder ob das in der Vereinigungsfreiheit enthalten ist, das Streikrecht. Das hat ja auch wirklich Teile dann auch lahmgelegt in der Arbeit und es ist zu hoffen, dass das Ganze jetzt dementsprechend beigelegt wird und man sagt, man akzeptiert es jetzt in dieses Gutachten und die Entscheidung, die der IGH damit getroffen hat. Man muss natürlich immer sagen, man muss es sehen, die nächsten Gremien tagen jetzt dann noch im Laufe des Jahres, das geht ja alles immer gar nicht so schnell, sondern man muss diese komplexe Entscheidung jetzt erst noch mal ansehen und auswerten und

rückkoppeln mit den nationalen Verbänden. Aber es sieht doch aus, dass jetzt von Arbeitgeberseite viele Argumente kommen, die dieses Gutachten dann noch mal für nicht verbindlich halten, was ja an sich stimmt, wo trotzdem erstmal eine Rechtsauffassung vom IGH noch mal dargelegt, und auch aufgezeigt, wie er im entsprechenden Verfahren entscheiden würde. So ganz unverbindlich ist es natürlich nicht, aber man sieht jetzt doch, dass diese Argumente in einer Weise vorgetragen werden, die darauf hinweisen, dass der Konflikt vielleicht noch nicht beendet ist. Das werden wir jetzt sehen.

00:04:31 Christina Hiessl

Zu dem Punkt ist natürlich besonders schön auf den Kommentar hinzuweisen, den Prof. Dr. Monika Schlachter für uns im HSI-Report geschrieben hat. Weil gerade zu der Frage, ob es jetzt rechtsverbindlich ist, kann man zwei Auffassungen vertreten. Einerseits kann man sagen, allgemein sind neben Gutachten des IGH anders als die Urteile, die zwischen Staaten ergehen, nicht verbindlich. Also, wenn es jetzt nur Gutachten, in Anführungszeichen, für internationale Organisationen sind. Bei der ILO ist es aber ein bisschen anders, weil in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation steht, dass die Verträge, also diese Konventionen, durch den Internationalen Gerichtshof auszulegen sind, wodurch man jetzt durchaus auch die Auffassung vertreten könnte, dass es in dem Fall dann doch rechtlich verbindlich ist, weil man diese andere Rechtsgrundlage dafür hat. Das allein zeigt schon so ein bisschen, wie viel Auslegungsspielraum hier doch noch besteht, auch nach diesem Urteil oder Gutachten.

00:05:26 Ernesto Klengel

Ja, aber ich finde es ehrlich gesagt jetzt ein bisschen zugespitzt, dass man sich darum so streiten muss. Ich meine, deswegen ist dieses Verfahren ja auch geführt worden, um das zu klären. Unabhängig von der juristischen Frage ist es ist jetzt an der Zeit, dass man sich dahinter versammelt in der Entscheidung, und sie lässt ja auch ein bisschen was offen. Sie sagt, es gibt das Streikrecht, aber wir treffen jetzt keine Aussage über die genaue Reichweite. Klar, man wird noch etwas konkretisieren müssen, aber dass zumindest jetzt mal diese Debatten aufgeräumt sind, wäre einfach jetzt an der Zeit dafür.

00:05:59 Marco Herack

Im Grunde ist das ja auch 'ne gute Vorbereitung auf unser erstes Hauptthema, könnte man fast sagen, denn die ungarische Gewerkschaft der Beschäftigten im Sozialsektor, so nennt sie sich wohl, sieht ihr Recht auf Streik durch den ungarischen Staat als verletzt an. Ist dann vor den EGMR gezogen und da gibt es jetzt ein Urteil. Das war ja noch Ungarn unter Orbán, glaube ich, kann ich sicher sagen, so schnell sind die Gerichte ja nicht, dass man da so schnell jetzt schon ein Urteil hätte, wenn es danach gewesen wäre. Worum ging es da genau?

00:06:33 Christina Hiessl

Ja, es ist in der Tat schon eine Weile her. Es war nämlich genau ein bisschen vor Covid noch. Es war im Dezember 2019, da ist die Frage eigentlich entstanden. Es geht eigentlich um dieses alte Thema des Streiks in der Daseinsvorsorge, was natürlich ein sehr wichtiges Thema ist in verschiedenen Staaten und was auch ein sehr schwieriges Thema ist, weil man einerseits die Interessen der Arbeitnehmerseite versucht abzuwägen gegen die Interessen der Allgemeinheit und es gibt natürlich gewisse Bereiche da ist das schwieriger.

00:07:05 Christina Hiessl

Absolut auch der Sozialsektor, wo man sagen muss, ein Streik darf nicht absolut unmöglich sein, weil auch diese ArbeitnehmerInnen eine Möglichkeit haben müssen.

00:07:14 Marco Herack

Also pflegende Berufe? Worüber reden wir da?

00:07:17 Christina Hiessl

Es ist wirklich ein ganz breites Spektrum hier, also Sozialsektoren, unter anderem auch der Pflegesektor und darum wird es im Jahr 2020 besonders spannend, wenn man sagt, man will jetzt streiken, ausgerechnet, wenn man eine Pandemie hat und das spielt auch eine Rolle hier, aber eben nicht nur. Also Sozialsektor ist ein ganz wichtiger Bereich. Aber es geht auch um, sagen wir mal, Bildung, diese Bereiche. Also Sozialsektor ist hier wirklich breit zu verstehen. Das ist wirklich eine breite Gewerkschaftskonföderation, die hier einen Streik durchführen will. Und es ist in vielen Staaten so, dass wenn man jetzt wirklich in der Daseinsvorsorge einen Streik organisieren will, dass man davor auch diese Notdienste festlegen muss und davor eigentlich klar sein muss:

00:07:58 Christina Hiessl

Was jetzt wirklich an Diensten zur Verfügung steht und was nicht, damit die Allgemeinheit sich darauf einstellen kann und eben auch nicht wirklich lebensnotwendige Versorgung plötzlich ausfällt. Das ist ja eigentlich auch bis zu einem gewissen Grad verständlich. Und in Ungarn war das so organisiert, dass in gewissen Sektoren gesetzliche Mindeststandards existieren. Die werden auch stark kritisiert und das haben wir in unserem Report aufgenommen, diese Kritik an diesen Vorausbestimmungen per Gesetz, weil es einfach ganz schwierig ist, allgemein zu formulieren, was jetzt wirklich Mindeststandards sind, was notwendig ist und dass diese oft viel, viel zu hoch sind. Dadurch hat der Streik einfach keinerlei Wirkung mehr hat, weil die Notdienste bereits so ausgebreitet sind, dass kaum noch ein Platz übrig bleibt für einen Streik.

00:08:43 Christina Hiessl

Und für den Sozialsektor gab es das eben nicht, und das bedeutete, dass

jetzt nach Ungarn schon recht ein Ad-hoc-Plan erstellt werden müsste. Also hätte werden müssen er im Jahr 2020, also Ende 2019 beziehungsweise Beginn 2020 für diese, ich glaube, es waren insgesamt jetzt 11 Streiktage, einen pro Monat. Es war von Anfang an durch die Gewerkschaft vorgeschlagen worden, dass jetzt nicht plötzlich wochenlang alle Dienste ausfallen würden. Das war auch überhaupt nicht der Vorschlag, sondern es war eigentlich so ein bisschen die Idee: OK, ein Streiktag pro Monat, und der ist auch vorhersehbar.

00:09:14 Christina Hiessl

Wir haben diese Notdienste und diese Mindestreichbarkeit der verschiedenen Dienste. Es war ein Vorschlag, der vorgelegt wurde und im Prinzip ist es jetzt in Ungarn so organisiert. In erster und zweiter Instanz müssen die Gerichte auch relativ schnell entscheiden. Ansonsten verliert der Streik natürlich jede Sinnhaftigkeit, wenn wir jetzt monatelang darüber prozessieren. Dementsprechend wäre in erster und zweiter Instanz im Prinzip auch eine relativ kurze Frist. Innerhalb von fünf Tagen müsste das Gericht entscheiden, ob der Streik durchgeführt werden darf oder nicht. In letzter Instanz gibt es dann leider gibt es überhaupt keine Beschränkungen mehr.

00:09:45 Christina Hiessl

Das war auch so ein bisschen ein Teil des Problems hier, dass erstens in erster und zweiter Instanz die Gerichte ständig aufgrund irgendwelcher Form oder Mängel zurückgeschickt haben. Es wurde gesagt: 'OK wir wissen jetzt nicht.' Später dann auch wegen der Pandemie, das zurückgeschickt haben. Letztlich ist es dann wirklich in letzter Instanz monatelang weitergegangen und es hat mehr als ein Jahr gedauert, bis das Höchstgericht gesagt hat: 'OK eigentlich ist der Streik gerechtfertigt, aber der letzte Streiktag ist leider schon vorbei.' Die wären ja über 11 Monate lang organisiert worden und das ist dann nicht passiert.

00:10:15 Christina Hiessl

Und dementsprechend hat die Entscheidung dann eigentlich auch überhaupt keinen Sinn mehr gehabt, weil die Streikzeit eigentlich schon vorbei war. Dementsprechend ist die Gewerkschaft dann vor den Menschenrechtshof gezogen und hat die Frage aufgeworfen, die eine sehr schwierige Frage ist: Erfordert das Streikrecht nicht eigentlich eine stärkere Absicherung der Sinnhaftigkeit des Streiks und wenn das Verfahren so lange dauert, dann hat der Streik im Endeffekt keinen Sinn mehr. Das war so ein bisschen die Ausgangslage in dem Verfahren und dementsprechend ist sie, denke ich, auch über die nationale Bedeutung hinweg für verschiedene Staaten relevant.

00:10:48 Ernesto Klengel

Ich finde auch, dass das Verfahren den Fokus auf einen ganz wichtigen Bereich im Streikrecht setzt, nämlich auf die prozessuale Durchsetzung letztlich.

Natürlich muss jeder Beteiligte, also auch die Arbeitgeberseite, letztlich die Möglichkeit haben, Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen, gegen einen Streik. Aber es ist eben auch so, dass in dem Moment, wo man eine Auseinandersetzung, eine soziale Auseinandersetzung zwischen den sozialen Kräften der Arbeitswelt verrecktlicht, man einem Arbeitskampf und einem Streik letztlich auf die Kraft nimmt, weil was hinter einem Streik steht, ist, dass man eine Mobilisierung erreicht hat, auch in der Belegschaft.

00:11:30 Ernesto Klengel

Die Beschäftigten müssen sich erst mal trauen, ihrem Chef dann auch zu sagen, ich werde jetzt streiken. Und wenn dann unklar ist, ob das überhaupt kommt, ob dieser Streik überhaupt zugelassen wird von einem Gericht, kann das so eine Streikbewegung unheimlich schwächen. Ich finde, das ist etwas, was in der Rechtswissenschaft gar nicht so hinreichend beachtet wird. Und ich finde, darauf lenkt dieses Verfahren hier noch mal den Fokus. Es ist natürlich ein extremes Beispiel mit mehreren Monaten, wie der Rechtsschutz da gedauert hat. Und da war es ja auch drum, dass zwischen den Gerichtsbarkeiten, also zwischen der ersten und zweiten Instanz, die Akten irgendwie hin und her geschickt wurden und irgendwie nicht angekommen sind oder was auch immer letztlich der Grund dafür war für diese Verzögerung.

00:12:09 Ernesto Klengel

Also jetzt nicht der ganz typische Ablauf, auch wie man es in Deutschland nicht so kennt. Aber es ist durchaus denkbar in anderen Konstellationen, dass diese Prozesse, die jetzt über einen Streik geführt werden, dann das Verfahren so verzögern, dass der Streik letztlich keine Wirkung mehr hätte, selbst wenn er durchgeführt würde. Deswegen finde ich das hier gut und richtig, dass der EGMR so entschieden hat und das auch noch mal ausgestellt hat, diese Verknüpfung von Streikrecht und Prozessrecht.

00:12:35 Christina Hiessl

Ich würde vielleicht noch betonen, dass man das jetzt nicht falsch verstehen sollte im Sinne von ja, wir haben jetzt eine wahnsinnige Pandemie und trotzdem müssen wir einsehen, dass jetzt all diese Arbeitnehmerinnen streiken wollen, gerade in der Zeit, wo man sie am meisten benötigt. Es ist wirklich eine Einzelfallentscheidung und ich denke, die Lehre daraus ist, man muss eben auch im nationalen Recht genug Spielraum lassen, um die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und dann kann das absolut sein, dass man jetzt in einer gewissen Situation vielleicht sagt, vorübergehend ist ein Streik nicht möglich oder eben nur ganz beschränkt möglich.

00:13:05 Christina Hiessl

Aber dass man jetzt eben wirklich monatelang da jetzt auch pur formellen Gründen eben auch, also das mit der Pandemie, dann denk ich mir, ist eine gute Begründung, aber das ist wirklich aus formellen Gründen und weil die Gerichte eben wahrscheinlich auch ein bisschen voreingenommen waren,

weil die Arbeitgeberseite hier vor allem staatliche Unternehmen waren und der Staat vielleicht auch die Gerichte dann nicht ganz unabhängig waren in der Hinsicht und das eben auch dann wahrscheinlich ein bisschen bewusst hingezogen haben. Das ist eben dann einfach nicht mehr zu verantworten. Also von dem her muss man wirklich auch sagen, Streikrecht, das ist immer eine Einzelfallentscheidung.

00:13:38 Christina Hiessl

Und wenn es wirklich gute Gründe gibt, da sind sich alle einig, auch die internationalen Arbeitsorganisationen und auf Europaratsebene ist man sich überall einig. Es gibt Gründe, einen Streik zu verbieten oder einzuschränken, aber es muss immer verhältnismäßig sein, und das ist ganz wichtig, wie man es in dieser Entscheidung dann auch wieder sieht. Die Verhältnismäßigkeit muss im Einzelfall gegeben sein.

00:13:58 Marco Herack

An der Stelle haben wir uns kurz um die technischen Gegebenheiten bei Ernesto gekümmert, da seine Stimme etwas abgesackt ist, wie ihr vielleicht gehört habt. Das haben wir geklärt und Ernesto wird jetzt gleich ganz wundervoll neu erklingen für euch.

00:14:13 Ernesto Klengel

Ja, und Verhältnismäßigkeit ist ja auch genau das Stichwort, das dann auch für die Rechtslage in Deutschland gilt. Wir haben ja nicht wie in Ungarn ein Streikgesetz hier, aber wir haben eben eine Rechtsprechung, die die Zulässigkeit von Streiks oder von Einschränkungen des Streiks an das Verhältnismäßigkeitsprinzip knüpft. Eine Facette davon sind dann Arbeiten entweder zum Erhalt der Betriebsmittel. Ja, dass also durch den Streik jetzt die Betriebsmittel nicht zerstört werden können, weil niemand arbeitet.

00:14:45 Ernesto Klengel

An Anlagen in der Chemie kann man das sich dann auch noch mal klarmachen, wenn da nicht gearbeitet wird, besteht die Gefahr, dass da wirklich ein hoher Schaden allein durch das Unterlassen der Erhaltungsarbeiten letztlich entsteht. Zum anderen, wenn wir jetzt an Dritte denken, sprich an die allgemeine Bevölkerung, auch die sollen da geschützt werden, jedenfalls in Bezug auf das Lebensnotwendige. Wenn es jetzt um den Transport von unheimlich wichtigen Krebsmedikamenten geht, sind wir dann in so einem Bereich, wo auch die Notdienste diskutiert werden oder eben generell in Krankenhäusern. Dabei haben wir da wiederum die Schwierigkeit, wie ein Gericht, das nicht mit den Umständen in einem Krankenhaus vertraut ist, entscheiden soll, was dort ein Notdienst ist und was nicht.

00:15:30 Ernesto Klengel

Da haben wir eine Entscheidung auch jetzt ganz aktuell in Berlin gehabt bei der Streikbewegung, wo dann das Arbeitsgericht Berlin gesagt hat, dass eine

Notbesetzung erforderlich ist, die der Normalbesetzung auch entspricht, weil ein Gericht sich ja dann auch nicht angreifbar machen. Menschlich ist das durchaus verständlich, wenn dann mal was passiert, aber das führte dazu, dass Ver.di den Streik abgesagt hat. Wir sehen, dieser Kreis der Notdienstarbeiten ist wichtig und ist komplex und es muss dabei aber auch das Streikrecht hinreichend zur Geltung kommen.

00:16:05 Marco Herack

Dann kommen wir zum nächsten Fall. Der in, ich würde jetzt nicht sagen, eine gänzlich andere Richtung geht, aber mit dem Streikrecht hat er nichts zu tun, sondern es geht um Datenschutz und den Eingriff eines Unternehmens dahingehend, dass es sich Daten beschafft hat, die dann wiederum dazu führen könnten, dass man einen Arbeitnehmer kündigen kann. Und da ist dann halt die Frage, ist das so, kann man das dann nutzen, wenn man solche Daten bekommt?

00:16:30 Ernesto Klengel

Ganz genau, Marco. Wir wechseln jetzt wirklich die Ebene, vom Arbeitskampf, vom Streik, letztlich in die betriebliche Praxis und in das Arbeitsverhältnis. Worum ging es hier? Wer sind die Protagonisten dieses Verfahrens? Wir haben ein Unternehmen im Heizungs- und Klimatechnikbereich, das hier mit NTH abgekürzt wird. Es gibt einen Geschäftsführer dieses Unternehmens und eine Beschäftigte. Die beiden, das ist wohl auch ein Hintergrund dieses Verfahrens, waren ehelich verbunden.

00:17:04 Ernesto Klengel

Das Ganze ging in die Brüche und neben der Ehe auch das Arbeitsverhältnis. Also zu den familienrechtlichen Hintergründen wissen wir nichts, aber es ist jedenfalls auch über dieses Arbeitsverhältnis der Ehefrau bei diesem Unternehmen gestritten worden. Dabei ging es darum, dass ihr vorgeworfen wird, dass sie Gegenstände des Unternehmens auf eigene Rechnung über eBay verkauft hat und dabei ungefähr 13.000 Euro eingenommen hat.

00:17:41 Ernesto Klengel

Der wirtschaftliche Wert soll dann noch deutlich höher gewesen sein, der Schaden für das Unternehmen, aber das ist hier der Vorwurf, der im Raum steht. Das Unternehmen, sprich ja, es scheint wohl der Sohn des Geschäftsführers zu sein, oder zumindest ist das so im Sachverhalt angegeben. Der hat sich die persönlichen Zugangsdaten dieser Arbeitnehmerin heimlich verschafft und hat sich damit eingeloggt, um Informationen über das Tätigwerden dieser benannten Arbeitnehmerin zu besorgen. Damit soll jetzt die Kündigung der Arbeitnehmerin begründet werden.

00:18:17 Ernesto Klengel

Ja, es ist ein Fall, der im deutschen Recht spielt und letztlich stellt sich die wirklich wichtige und übergreifend wichtige Frage, wie das denn ist. Der

Arbeitgeber hat einen Datenschutzverstoß begangen, weil es persönliche Daten sind. Er hat damit in einer datenschutzwidrigen Weise agiert, sich diese Informationen verschafft und kann er sich dann in einem Kündigungsschutzverfahren darauf berufen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer diesen Arbeitsrechtsverstoß begangen hat.

00:18:52 Ernesto Klengel

Das ist eine sehr alltägliche Fragestellung. Das kann man sich vorstellen. Es gibt Videoaufnahmen. Der Arbeitgeber installiert irgendwo eine Kamera und beobachtet dann das Verhalten der Beschäftigten. Das sind wirklich häufige Fälle und im deutschen Recht hat es in der letzten Zeit Entwicklungen gegeben, die letztlich darauf hinauslaufen, dass es kein grundsätzliches Beweisverwertungsverbot gibt. Das Bundesarbeitsgericht hat das gesagt, eben gerade im Fall einer Videoüberwachung, dass solche Aufnahmen dann durchaus in einem Gerichtsverfahren verwertet werden können, wenn diese Verwertung keinen besonders gesteigerten Verstoß gegen die Persönlichkeitsrechte der betreffenden Person darstellt.

00:19:29 Ernesto Klengel

Das bedeutet, dass die Verwertung im Gerichtsverfahren noch einmal eine eigene Verletzung darstellen muss. Es gibt also auch wieder, wie wir es im Streikrecht diskutiert hatten, diesen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, den es natürlich auch im Datenschutzrecht gibt. Das ist der Hintergrund im deutschen Recht und jetzt kann man sagen, dass der EuGH das so akzeptiert hat.

00:19:59 Ernesto Klengel

Er hat gesagt, ich finde das 'ne bemerkenswerte Aussage, dass die Beweiserhebung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens auch der Datenschutzgrundverordnung unterliegt. Das heißt, wenn eine Richterin einen Zeugen in einem Gerichtsverfahren befragt, dann ist das eine Erhebung von personenbezogenen Daten. Das ist eine ganz interessante Überlegung. Aber es hat gesagt, dass das in der Regel auch erforderlich ist für diese Zwecke des Gerichtsverfahrens, die ja in den Verfahrensgesetzen festgelegt sind. Also welche Aufgabe letztlich die gerichtliche Beweiserhebung da hat.

00:20:39 Ernesto Klengel

Es gibt keine großen Begrenzungen und es wird gesagt, dass die Abwägung, die erforderlich ist, durchaus dahin gehen kann, dass die Verwertung zulässig ist. Und das vielleicht jetzt noch mal als letzter und wichtiger Punkt, das hat auch Auswirkungen für viele Betriebsvereinbarungen zur IT. Da engagieren sich die Betriebsräte oft sehr stark dafür, dass der Satz drin steht: 'Die Verhaltens- und Leistungskontrolle ist ausgeschlossen.' Und wenn man das verhandelt bekommt, und man darauf in einem Prozess nicht zurückgreifen darf. Und wenn der Arbeitgeber das dann macht, ist das möglicherweise betriebsverfassungsrechtlich unzulässig und man kann dort eine Abmahnung

oder so etwas erteilen. Was jedoch nicht geht, ist, dass die gekündigte Person sich darauf zu berufen, dass der Arbeitgeber unzulässig gehandelt hat, das ist eine sehr weitgehende Rechtslage, die sich aktuell in der Bahn bricht.

00:21:34 Christina Hiessl

Das anschließt sehr schön bei dem, was wir auf Ebene des Europäischen Menschenrechtsgerichtshofs bereits einige Male hatten, weil ein Eingriff in die Privatsphäre ja auch eine potenzielle Verletzung von Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention ist. Wir hatten ähnliche Fälle bereits mehrere Male und es war immer ein gewisser Verstoß. Nach Rechtsprechung dieser internationalen Gerichtshöfe, also dieser europäischen internationalen Gerichtshöfe, bedeutete das normalerweise nicht unbedingt ein Beweisverwertungsverbot. Das ist eben etwas, was ich glaube, in den meisten nationalen Rechtsordnungen so ist.

00:22:07 Christina Hiessl

Dass man einerseits vielleicht durchaus einen Verstoß begeht und dann vielleicht dafür auch Konsequenzen hat, dass unrechtmäßig Daten erhoben werden, aber das meistens nicht bedeutet, dass die Daten auch nicht verwertet werden dürfen. Und ich glaube, eine ganz interessante Frage, die wir uns jetzt im Sinne des Datenschutzes im Europarecht stellen, ist, ob das nationale Recht, wenn es dem so wäre, dann doch ein bisschen strenger sein dürfte, weil es ja doch in manchen Staaten so ein bisschen so aussieht. Dass in manchen Fällen dann doch ein Beweis für Verwertungsverbot besteht, so wie Ernesto das jetzt für das deutsche Recht beschrieben hat, weil es eben ein wirklich starker Eingriff wäre in die Persönlichkeitsrechte des Individuums.

00:22:45 Christina Hiessl

Dann stellt sich die Frage, dürfte das nationale Recht das tun? Und warum die Frage so interessant ist, ist weil die Datenschutzverordnung auf europäischem Niveau eigentlich als Gesamtharmonisierung, Vollharmonisierung angesehen wird. Was bedeutet eigentlich erst ein Maximalschutz, aber gleichzeitig ein Minimalschutz? Man darf auf nationaler Ebene natürlich nicht schwächer ausgestalten als auf europäischer Ebene vorgeschrieben, ist eigentlich logisch, aber normalerweise auch nicht stärker, wenn das jetzt den freien Datenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten beeinträchtigen würde.

00:23:16 Christina Hiessl

Das ist so die allgemeine Sichtweise, weil die Datenschutzverordnung auf der europäischen Kompetenz für den freien Datenverkehr beruht. Die Europäische Union hat ja keine spezielle Kompetenz für Datenschutz, also muss man im Grunde aus voller Harmonisierung ansehen. Und ich denk, da ist jetzt 'ne ganz, ganz interessante Frage, ob es denn möglich wäre, auf nationaler Ebene hier 'n bisschen strenger zu sein und bis zu welchem Grad das mögliche wäre oder ob der EuGH dann eben sagen würde: OK, das geht

jetzt zu weit und das behindert den freien Datenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten. In dem Sinn, glaube ich, ist da noch sehr viel Potenzial für weitere Fragen, was das jetzt genau bedeutet, weil ich glaube, dass es in vielen Staaten wirklich so 'n bisschen strittiger Punkt ist, wo man sich eigentlich auch uneinig sein kann.

00:23:58 Ernesto Klengel

Ja, und das ist genau deshalb so wichtig, weil dieser höhere Schutzstandard nicht nur das Gesetzesrecht betrifft, sondern auch Kollektivverträge. Man kann in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen datenschutzrechtliche Grundsätze regeln, die über die Datenschutzgrundverordnung hinausgehen können. Beispielsweise ist ein Arbeitgeber einverstanden damit, dass in einem Betrieb keine Videoüberwachung vorgenommen wird und es gibt eine Vereinbarung darüber. Dann könnte der Arbeitgeber vielleicht woanders etwas dafür erhalten. In den Verhandlungen ergibt sich dadurch ein höherer Schutzstandard, der über die Datenschutzgrundverordnung hinausgeht. Die Frage ist letztlich: Geht das? Ich würde sagen, das müsste eigentlich gehen, weil wir im Bereich des Arbeitsrechts eine Klausel haben, dass die Bestimmungen des europäischen Arbeitsrechts nur eine Grundlage bilden können.

00:24:54 Ernesto Klengel

Man im nationalen Recht darüber hinausgehen kann. Aber du hast gesagt, es gibt gleichzeitig diese Bestimmung für das Datenschutzrecht, dass das eine Vollharmonisierung ist, die auch anwendbar ist. Also haben wir so ein bisschen einen Widerstreit von zwei Prinzipien und ich denke, wir werden weiterverfolgen, wie sich das Ganze auflösen wird.

00:25:12 Christina Hiessl

Ja, und vor allem im europäischen Recht gilt das Günstigkeitsprinzip eigentlich nur bei den strikt arbeitsrechtlichen Richtlinien, die jetzt auf Basis von Artikel 153 des Vertrags verabschiedet werden. Das ist bei der DSGVO jedoch nicht der Fall. Die basiert auf Artikel 16, da geht es wirklich nur um den freien Datenverkehr und entsprechend besteht diese Rechtsunsicherheit, die wir beschreiben.

00:25:34 Marco Herack

So, und eigentlich wären wir jetzt am Ende der Sendung, aber Herr Ernesto geht unter die Blogger und möchte uns noch kurz erzählen, was er da tut.

00:25:42 Ernesto Klengel

Wir als Institut sind an dem neuen [zurecht.blog](#) beteiligt, in dem wir interessante Rechtsfragen aus dem Arbeits- und dem Sozialrecht behandeln. Dabei finden wir ganz interessante Autorinnen und Autoren, die zu diesen Fragen etwas zu sagen haben. An dieser Stelle möchte ich einfach nochmal auf einen interessanten Beitrag auf dem [zurecht.blog](#) verweisen, der sich damit befasst, wie man mit dieser Rechtslage, dieser fehlenden Möglichkeit,

Beweisverwertungsverbote in Betriebsvereinbarungen zu regeln, umgehen kann. Das ist nur noch als kleiner Werbeblock an der Stelle.

00:26:17 Marco Herack

Ja, und damit sind wir wirklich am Ende der Sendung. Vielen Dank für das Gespräch an Christina Hiessl und Ernesto Klengel.

00:26:24 Christina Hiessl

Danke schön, tschüss.

00:26:26 Ernesto Klengel

Ja, danke euch beiden, tschüss.

00:26:29 Marco Herack

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, sendet sie uns wie immer an systemrelevant@boeckler.de – also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts und den Report, den wir heute besprochen haben. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:26:54 Einsprecher

Das war Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.