

1. Einleitung

In der heutigen Zeit haben Zitate aus dystopischen Werken wie "Big Brother is watching you"¹, "Privacy is theft"² oder "All that happens must be known"³ eine weitreichendere Bedeutung als bloße literarische Fiktion. Vielmehr fungieren sie als ein Spiegelbild unserer aktuellen Realität und verdeutlichen die komplexen Herausforderungen, denen wir uns im Bereich des Datenschutzes und der Überwachung am Arbeitsplatz gegenüberstehen. In den vergangenen Jahrzehnten hat die Diskussion über die Überwachung am Arbeitsplatz durch technische Einrichtungen sowohl in den Medien als auch im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Kontext stark zugenommen.⁴ Dieser Diskurs wird maßgeblich durch den digitalen Fortschritt vorangetrieben, der unaufhörlich neue und äußerst anpassungsfähige Technologien hervorbringt. Diese Technologien werden beinahe unbemerkt in unseren Alltag integriert und prägen eine ubiquitäre Präsenz.⁵

Die Technisierung hat zweifellos neue Möglichkeiten für Unternehmen eröffnet, um die Produktivität zu steigern, Sicherheitsstandards zu verbessern und Risiken zu minimieren. Moderne Technologien wie GPS, Videokameras, Software, RFID-Technologie usw. spielen dabei eine entscheidende Rolle.⁶ Jedoch wirft diese Entwicklung gleichzeitig eine Vielzahl von Fragen bzgl. des Datenschutzes und der Privatsphäre am Arbeitsplatz auf.⁷ Datenschutzskandale, wie die Affäre um Lidl im Jahr 2008, verdeutlichen die Gefahren, die von in Betrieb etablierten technischen Einrichtungen ausgehen können. In dem Fall installierte Lidl in ca. 30 Vertriebsseinheiten versteckte Videokameras, um ihre Mitarbeiter heimlich zu überwachen und Profile über sie zu erstellen, die sensible Informationen enthielten. Fälle wie diese sind ein gravierender Eingriff in die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer.⁸

Um den Schutz der Arbeitnehmer vor übermäßiger Kontrolle am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist es entscheidend, dass der Betriebsrat aktiv beteiligt ist. Der Betriebsrat trägt dafür Sorge, dass die Interessen der Arbeitnehmer ordnungsgemäß beachtet werden und dass entsprechende Maßnahmen zum Schutz ihrer Rechte getroffen werden.⁹ Gem. § 87 I Nr. 6¹⁰ stehen den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte daher auch bei der Einführung technischer Einrichtungen zur Verfügung.¹¹ Es ist jedoch nicht klar, ob unter diesem oder einem anderen Mitbestimmungstatbestand des BetrVG Fragen zum Datenschutz subsumiert werden können oder ob dies aufgrund der Gefahr der Ausuferung des Tatbestandes zu verneinen ist.

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird die Frage untersucht, ob und inwieweit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen des Datenschutzes am Arbeitsplatz hat.

¹ Orwell, 1984, Kap. 1, S. 4.

² Eggers, The Circle, Kap. 1 S.303.

³ Eggers, The Circle, Kap. 1 S. 67.

⁴ DKW/Klebe, § 87 Rn. 155-156.

⁵ Fitting, 87 Rn. 214; MDdBArbR/Salamon, § 325 1- 4.

⁶ Düwel/Kohte, § 87 Rn. 6; Besgen/Prinz, Arbeitsrecht 4.0, § 5 Rn. 1.

⁷ Besgen/Prinz, Arbeitsrecht 4.0, § 5 Rn. 2.

⁸ Däubler, Gläserne Belegschaften, § 1 Rn. 2a - 2b.

⁹ Düwel/Kloppenburger, § 1 Rn. 143; Besgen/Prinz, Arbeitsrecht 4.0, § 5 Rn. 3.

¹⁰ Alle Paragraphen ohne Gesetzesbezeichnung sind solche des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

¹¹ Wlotzke/Preis/Preis, § 1 Rn. 4-5; Besgen/Prinz, Arbeitsrecht 4.0, § 5 Rn. 3.

Das Forschungsziel besteht darin, ein Verständnis für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Bereich Datenschutz zu erlangen, Unklarheiten zu klären und einen Beitrag zur Debatte über die Bedeutung des Betriebsrats bei der Sicherstellung des Beschäftigtendatenschutzes leisten.

2. Grundlagen des Datenschutzrechts im Arbeitsrecht

2.1. Historischer Hintergrund

Die Entstehung des Datenschutzrechts ist das Ergebnis eines komplexen und langwierigen Prozesses, der darauf ausgerichtet ist, Informationsasymmetrien zu regulieren und die generelle Begrenzung der Datenmacht sicherzustellen.¹² Die Ursprünge dieses Rechtsgebiets reichen tief in die Geschichte der Menschheit zurück und sind durch ethische, religiöse sowie gesellschaftliche Überlegungen geprägt. Schon in der Antike lassen sich Grundsätze und Vorläufer identifizieren, die einen unmittelbaren Einfluss auf das heutige Datenschutzrecht ausüben. Beispielhaft für einen wegweisenden Schritt im Datenschutzrecht ist der Geheimschutz in den antiken Hochkulturen. Die Epoche umfasste eine Zeit, in der zahlreiche Staats- und Kriegsgeheimnisse existierten, deren Schutz von wesentlicher Bedeutung war.¹³ Insb. prägte der hippokratische Eid, der 460 bis 370 v. Chr. eingeführt wurde, eine tragende Rolle im Datenschutz in der heutigen Arbeitswelt.¹⁴

“Was immer ich sehe und höre, bei der Behandlung oder außerhalb der Behandlung, im Leben der Menschen, so werde ich von dem, was niemals nach außen ausgeplaudert werden soll, schweigen, indem ich alles Derartige als Solches betrachte, das nicht ausgesprochen werden darf.”¹⁵

Primär betrifft dies den Arztberuf; jedoch hat sich die Botschaft bzw. die rechtliche Verpflichtung so entwickelt, dass der Schutz und die Vertraulichkeit von Daten sich in diversen Berufsfeldern manifestieren konnte.¹⁶ Ein weiterer Meilenstein wird durch das Volkszählungsurteil¹⁷ illustriert. Es sei angemerkt, dass hier nicht auf bürokratische Listen aus dem alten Ägypten oder die biblische Geschichte von Christi Geburt Bezug genommen wird, sondern auf ein Urteil, das entscheidende Impulse für die Datenschutzentwicklung lieferte.¹⁸ Das Urteil des BVerfG vom 15.12.1983 behandelt das zu der Zeit geltende Volkszählungsgesetz.¹⁹ Die Grundlage des Urteils liegt in einem vom Bund geplanten Zensus, der 1980 stattfinden sollte. Ziel war es, mittels der erfassten Daten Anpassungen an die Infrastruktur vorzunehmen, um den Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur gerecht zu werden. Die Pläne stießen allerdings auf Unverständnis in der Bevölkerung und führten zu Protestbewegungen. Das Unverständnis resultierte aus der mangelnden Transparenz bzgl. des Umfangs und des Zwecks, sowie der verkannten Chance, die

¹² Rüpke/v.Lewinski/Eckhardt, DatenschutzR, § 2 Rn. 2-3.

¹³ Rüpke/v.Lewinski/Eckhardt, DatenschutzR, § 2 Rn. 7-9.

¹⁴ DWWS/Weichert, Einleitung, Rn. 2; Rüpke/v.Lewinski/Eckhardt, DatenschutzR, § 2 Rn. 9.

¹⁵ LKR/Kern, § 4 Rn. 25.

¹⁶ DWWS/Weichert, Einleitung, Rn. 2.

¹⁷ BVerfG, Urt. d. Ersten Senats vom 15. Dezember 1983- 1 BvR 209/83 -, Rn. 1-215.

¹⁸ Rüpke/v.Lewinski/Eckhardt, DatenschutzR, § 2 Rn. 9.

¹⁹ Rüpke/v.Lewinski/Eckhardt, DatenschutzR, § 2 Rn. 66.

Bevölkerung rechtzeitig und ordnungsgemäß aufzuklären.²⁰ Aufgrund dieser Kontroversen erreichten zahlreiche Verfassungsbeschwerden das BVerfG.²¹ Dieses stellte fest, dass das Volkszählungsgesetz aus Bestimmungen besteht, die ohne Rechtfertigung in die Grundrechte eingreifen. Folglich erklärte das BVerfG dieses für nichtig und attestierte dem Volkszählungsgesetz Verfassungswidrigkeit.²² Das Gericht sah das Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt an. Dies ergab sich aus der Auslegung des BVerfG i.H.a. auf die Normen des Art. 2 I und Art. 1 I GG.²³ Das Recht gestattet es Individuen, eigenständig über die Offenlegung und Nutzung ihrer Daten zu bestimmen. D.h., dass sie darüber entscheiden können, welche Informationen, zu welchem Zeitpunkt und unter welchen Umständen über sie bekannt werden.²⁴ Ferner unterliegt die Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund des zuerkannten "neuen" Grundrechts einem Gesetzesvorbehalt.²⁵ Mithin markiert das Urteil einen verfassungsrechtlichen Meilenstein in der Etablierung des Datenschutzrechts und wird daher als eine Art Geburtsstunde des Rechtsgebietes betrachtet.²⁶ Bemerkenswert ist zudem, dass die damalige Bundesregierung ihre Bedeutung am 19.12.1985 für das Arbeitsrecht unterstrich.²⁷

*"Es sei ferner davon auszugehen, daß künftige arbeitsgerichtliche Entscheidungen die Grundsätze des grundlegenden Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Volkszählungsgesetz beachten und im Wege der verfassungskonformen Auslegung arbeits- und datenschutzrechtlicher Normen dem Datenschutz im Arbeitsrecht einen höheren Rang als bisher verschaffen würden."*²⁸

Auch die Entscheidungen zu Produktographen markieren bedeutende Entwicklungen. Das ist der Beschl. des BAG vom 27.5.1960 - 1 AZR 11/59 sowie der Beschl. vom 9. 9. 1975 - 1 ABR 20/74. Der erstgenannte Beschl. entscheidet über einen Fall, bei dem eine Druckerei Produktographen in ihrem Betrieb installiert hat. Produktographen sind Aufzeichnungsgeräte, die kontinuierlich Informationen zum Betrieb und zur Bedienung der Drucker erfassen. Wichtig ist jedoch, dass die Produktographen mit Tasten versehen sind, deren Betätigung durch das Personal unerlässlich ist, d.h., dass die an der Druckmaschine arbeitende Person sämtliche Unterbrechungen einzugeben hat, um eine Fernmeldung zu ermöglichen.²⁹ Die Einführung der Produktographen und die damit verbundene Direktive zur Nutzung stießen auf den Widerstand der Arbeitnehmer, was den Betriebsrat dazu veranlasste, Gespräche mit dem Arbeitgeber zu führen. Trotz mehrerer Verhandlungsrunden, an denen sowohl die Gewerkschaft als auch der Arbeitgeberverband beteiligt waren, konnte keine beidseitig zufriedenstellende Lösung erzielt werden. Da auch in den vorherigen Instanzen keine Einigung erzielt werden konnte, wurde der Fall vor das BAG gebracht.

²⁰ BVerfG Urt. v. 15.12.1983 – 1 BvR 269/83, Rz. 2.

²¹ Ebd.

²² DHS/Di Fabio, Art. 2 I Rn. 158; BVerfG Urt. v. 15.12.1983 – 1 BvR 269/83.

²³ KKS, DatenschutzR, Kap. 1, Rn 61; BVerfG Urt. v. 15.12.1983 – 1 BvR 269/83, Rz. 1-2.

²⁴ Dreier/Brosius-Gersdorf//Barczak, Art. 2 Rn. 90; ErfK/Schmidt, GG Art. 2, Rn. 41.

²⁵ HML/Brandt, § 29 Rn. 12 .

²⁶ DWWS/Weichert, Einleitung. Rn. 5.

²⁷ Däubler, Gläserne Belegschaften, § 14 Rn. 704.

²⁸ BT- Drucks 10/6583 1.6 zur Nr. 4; Däubler; Gläserne Belegschaften, § 14 Rn. 704.

²⁹ BAG Beschl. v. 27.5.1960 – 1 ABR 11/59, I der Gründe.

Die zentrale Frage lautete, ob dem Betriebsrat gem. § 56 I lit. f a.F. ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Produktographen im Betrieb zusteht.³⁰

Nach dem BAG lässt sich aus § 56 Abs. 1 lit. f a.F. weder ein Mitbestimmungsrecht bzgl. der Einführung der Produktographen noch hinsichtlich ihrer Bedienung ableiten. Das BAG war der Ansicht, dass weder die Ordnung des Betriebs noch das Verhalten der Arbeitnehmer tangiert ist. Es obliegt allein dem Arbeitgeber, über die Einführung und Bedienung zu entscheiden. Diese Schlussfolgerung stützt sich auf die Existenz wirksamer Arbeitsverträge, die dem Arbeitgeber das Weisungsrecht zur Ausführung der Tätigkeiten einräumen.³¹ In dem Fall ermöglicht die Ausübung bzw. Konkretisierung dieses Weisungsrechts dem Arbeitgeber, Informationen darüber zu erhalten, warum ein Drucker nicht weiter betrieben werden konnte oder warum Maschinen stillstanden. Die Tatsache, dass die Kontrolle der Druckmaschinen gleichzeitig die Arbeitnehmerüberwachung durch den Einsatz technischer Geräte einschließt, ändert daran nichts.³² Die Haltung des BAG zu technischen Einrichtungen im Betrieb wird zudem im folgenden Satz des Beschl. deutlich:

“Ein solches Verfahren zu unterbinden oder seine Einführung von der Mitbestimmung des Betriebsrats abhängig zu machen, würde bedeuten, dem technischen Fortschritt in den Arm zu fallen.”³³

Dies verdeutlicht, dass das BAG ein Mitbestimmungsrecht bzgl. technologischer Gerätschaften in Betrieben als kontraproduktiv ansieht, um mit dem technologischen Wandel in der Arbeitswelt Schritt halten zu können. Darüber hinaus beschäftigte sich die oberste Instanz mit der Frage, ob die Implementierung solcher Gerätschaften gegen die Grundrechte, insb. das Persönlichkeitsrecht verstößt. Auch das lehnte sie aufgrund des Arbeitsverhältnisses ab.³⁴ Diese Entscheidung war in der Auslegung vergleichbarer Sachverhalte in den Folgejahren gängige Praxis, stieß jedoch auf Kritik.³⁵

Der Beschl. vom 9. 9. 1975 - 1 ABR 20/74. behandelt die Etablierung von Produktographen im Betrieb und das potenzielle Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 6 n.F. Beachtlich ist, dass vor der Aktualisierung des BetrVG keine vergleichbare Regelung existierte.³⁶ Die rechtliche Kontroverse betrifft einen Arbeitgeber, der beabsichtigt, Produktographen in seinem Betrieb mittels Weisung wieder einzuführen, nachdem diese aufgrund eines Defekts am 15.4.1972 nicht genutzt werden konnten. Allerdings war der Betriebsrat gegen diese Anordnung, da er die Auffassung vertrat, dass die Wiederinbetriebnahme im Widerspruch zu § 87 I Nr. 6 n.F. steht. Dies führte zu einem Beschlussverfahren, in dem über die Rechtmäßigkeit dieser Anordnung debattiert wurde.³⁷

Die Arbeitgeberseite argumentierte, dass die subjektive Absicht des Arbeitgebers entscheidend sei. Sie verneinte die Existenz eines Mitbestimmungsrechts, wenn der Arbeitgeber nicht

³⁰ Ebd.

³¹ BAG Beschl. v. 27.5.1960 – 1 ABR 11/59, II der Gründe.

³² Ebd.

³³ *Egbert/Pabst*, AuR, 1976, 24 (93) ; BAG, Beschl. v. 27.5.1960 – 1 ABR 11/59, II der Gründe.

³⁴ BAG Beschl. v. 27.5.1960 – 1 ABR 11/59, II der Gründe.

³⁵ *Däubler*, Gläserne Belegschaften, § 14 Rn. 691.; *Fitting*, § 87 Rn. 215. *Düwel/Kohte*, § 87 Rn. 66.

³⁶ *MDdB/Salomon*, § 325 Rn.1.

³⁷ BAG, Beschl. vom 9. 9. 1975 - 1 ABR 20/74, I der Gründe.

beabsichtigte, die Arbeitnehmer mittels der technischen Einrichtungen zu überwachen. Der Betriebsrat hingegen betonte, dass die technisch-objektiven Gegebenheiten der Vorrichtung maßgeblich seien. Es genüge, wenn die Produktographen aufgrund ihrer Konstruktion nicht nur die Maschinen, sondern auch die Arbeitnehmer überwachen könnten. Um eine Klärung der strittigen Frage zu erreichen, war eine Auslegung des Gesetzestextes nach ihrem Sinn und Zweck notwendig.³⁸ Dabei wurde die Begründung zum Gesetzesentwurf des BetrVG von 1972 eingehend analysiert, wobei folgende Textstelle in den Fokus rückte:³⁹

“die den Zweck haben, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, da derartige Kontrolleinrichtungen stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen”⁴⁰

Das BAG konnte anhand dieses Satzes feststellen, dass die Zielsetzung nicht der subjektiven Absicht zugeordnet werden kann, sondern auf der technisch-objektiven Eignung und Anwendung der technischen Gerätschaft zur Überwachung der Arbeitnehmer basiert. Dies folgt aus dem Umstand, dass das Mitbestimmungsrecht auf dem schützenden Gedanken fußt, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu wahren. Das Ziel wird erreicht, indem dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zur Einführung technischer Geräte gewährt wird, die dazu geeignet sind, die Arbeitnehmer zu überwachen. Die Auslegung ergab zudem, dass § 75 II stets mit einzubeziehen ist.⁴¹ Diese Beschl. haben einen nachhaltigen Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitnehmerdatenschutzes ausgeübt. Diese bieten eine anschauliche Darstellung der Grundsätze und Prinzipien, die von der Legislative in der Vergangenheit verfolgt wurden. Zugleich verdeutlichen sie, wie diese Prinzipien durch die Regelungen des BetrVG modifiziert wurden, um eine Entwicklung zu initiieren, in der den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer eine erhöhte Bedeutung beigemessen wird. Der Gesetzgeber strebte mit der Etablierung des neuen § 87 I Nr. 6 an, die Entscheidung der Vergangenheit zu korrigieren, in welcher ein Mitbestimmungsrecht bei technischen Kontrolleinrichtungen verneint worden ist.⁴² Der neu eingeführten Norm kommt dementsprechend nicht nur Korrektionscharakter zu, sondern die selbständige Aufgabe für den Arbeitnehmerdatenschutz.⁴³ Ebenfalls von Bedeutung ist, dass der letztgenannte Beschl. einen maßgeblichen Beitrag zur Auslegung des § 87 I 1 Nr. 6 geleistet hat und dabei verdeutlicht, wie das Mitbestimmungsrecht in der betrieblichen Praxis umzusetzen ist.⁴⁴

2.2. Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

2.2.1. Einführung und Hintergrund

Am 25.05.2016 ist die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.4.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten,

³⁸ BAG, Beschl. vom 9. 9. 1975 - 1 ABR 20/74, II 3 der Gründe.

³⁹ *Däubler*, Gläserne Belegschaften, § 14 Rn. 691.

⁴⁰ BT-Drucks. VI/1786.

⁴¹ BAG, Beschl. vom 9. 9. 1975 - 1 ABR 20/74, II 5 der Gründe.; *Däubler*, Gläserne Belegschaften, Rn. 696.

⁴² *Düwel/Kohte*, § 87 Rn. 66.

⁴³ *Fitting*, § 87 Rn. 215; *Däubler*, Gläserne Belegschaften, § 14 Rn. 691; BAG, Beschl. vom 9. 9. 1975 - 1 ABR 20/74, II 1 der Gründe.

⁴⁴ *Düwel/Kohte*, § 87 Rn. 66.