

Tuncay Ugurlu

Der 'gläserne' Arbeitnehmer in der Informationsgesellschaft

*Rechtliche Zulässigkeit von technischen
Überwachungseinrichtungen*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2009 Diplom.de
ISBN: 9783836640909

Tuncay Ugurlu

Der 'gläserne' Arbeitnehmer in der Informationsgesellschaft

Rechtliche Zulässigkeit von technischen Überwachungseinrichtungen

Tuncay Ugurlu

Der 'gläserne' Arbeitnehmer in der Informationsgesellschaft

*Rechtliche Zulässigkeit von technischen
Überwachungseinrichtungen*

Tuncay Ugurlu

Der 'gläserne' Arbeitnehmer in der Informationsgesellschaft

Rechtliche Zulässigkeit von technischen Überwachungseinrichtungen

ISBN: 978-3-8366-4090-9

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2010

Zugl. Technische Universität Kaiserslautern, Kaiserslautern, Deutschland, Diplomarbeit, 2009

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2010

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis I

Abkürzungsverzeichnis V

Abbildungsverzeichnis VIII

1 Einleitung..... 1

1.1 Einführung 1

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit..... 2

2 Thematische Grundlagen 4

2.1 Arbeitnehmerbegriff..... 4

 2.1.1 Definition..... 4

 2.1.1.1 Privatrechtlicher Vertrag..... 5

 2.1.1.2 Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung 6

 2.1.1.3 Im Dienste eines anderen und Unselbstständigkeit 6

 2.1.2 Begriff des „gläsernen“ Arbeitnehmers 8

2.2 Kennzeichen der Informationsgesellschaft 9

 2.2.1 Grundlegendes zur Informationsgesellschaft..... 10

 2.2.2 Innovationen, Trends und neuere Technologien 11

2.3 Informationsgesellschaft und Arbeitnehmerüberwachung..... 13

3 Rechtsgrundlagen des Arbeitnehmerdatenschutzes..... 15

3.1 „Datenschutz ist zugleich Arbeitnehmerschutz“ 15

3.2 Grundrechte 16

 3.2.1 Arbeitsrechtlich relevante Grundrechte auf Arbeitnehmerseite..... 18

 3.2.1.1 Schutz der Menschenwürde Art 1 GG..... 18

 3.2.1.2 Grundrecht der allgemeinen Persönlichkeitsentfaltung Art. 2 Abs.1 GG..... 19

 i) Schutz der Intim- und Privatsphäre..... 20

 ii) Recht am eigenen Bild..... 20

 iii) Recht am gesprochenen Wort 21

 iv) Recht am geschriebenen Wort 22

 v) Recht auf informationelle Selbstbestimmung..... 23

 vi) Recht auf Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer 26

Systeme	26
3.2.1.3 Gleichheitsgebot Art. 3 Abs. 1 GG	26
3.2.1.4 Fernmeldegeheimnis Art. 10 GG.....	27
3.2.2 Arbeitsrechtlich relevante Grundrechte auf Arbeitgeberseite.....	29
3.2.2.1 Informationsfreiheit Art. 5 Abs. 1 GG	29
3.2.2.2 Recht auf Entfaltung der unternehmerischen Freiheit und des freien Produktionsmittelgebrauchs Art. 12 Abs. 1 und 14 GG	30
3.3 Telekommunikationsgesetze	31
3.4 Betriebsverfassungsgesetz	32
3.4.1 Betrachtung auf technische Überwachungseinrichtungen	32
3.4.2 Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	34
3.4.3 Bestimmung zur Überwachung.....	36
3.4.4 Umsetzung der Mitbestimmung durch den Betriebsrat	37
3.4.5 Mitwirkungspflichtige technische Einrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BVerfG	38
3.4.6 Betriebsvereinbarung als vorrangige Zulässigkeitsnorm	40
3.4.7 Konsequenzen unterlassener Mitbestimmung.....	41
3.5 Bundesdatenschutzgesetz.....	43
3.5.1 Betrachtung auf technische Überwachungseinrichtungen	43
3.5.1.1 Subsidiarität	43
3.5.1.2 Zweck und Auslegung.....	45
3.5.2 Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und –nutzung	47
3.5.3 Konsequenzen bei Verstoß	51
3.5.4 Ausblick auf die BDSG-Novelle 2009	52
3.6 Regelungen des Europarechts	53
3.6.1 Grundrechte-Charta der Europäischen Union	54
3.6.2 EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG	55
3.6.3 Datenschutzrichtlinie zur Elektronischen Kommunikation.....	57
3.6.4 Datenschutz bei Organen und Einrichtungen der Gemeinschaft	58
3.6.5 Verbesserung des Datenschutzes durch Technologien zum Schutz der Privatsphäre.....	58
3.6.6 Verbesserung des Datenschutzes durch Technologien zum Schutz der Privatsphäre	58
3.6.7 Internationale Vereinbarungen und Leitlinien zum Datenschutz.....	59
3.7 Zwischenfazit	60

4	Zulässigkeit technischer Überwachungseinrichtungen	62
4.1	Personalinformationssysteme	63
4.1.1	Funktionsweise	63
4.1.2	Rechtliche Betrachtung.....	63
4.2	Elektronische Zeiterfassungs- und Zugangssteuerungsgeräte.....	66
4.2.1	Funktionsweise	66
4.2.2	Rechtliche Betrachtung.....	66
4.3	Biometrische Zugangskontrollen	67
4.3.1	Funktionsweise	67
4.3.2	Rechtliche Betrachtung.....	68
4.4	Einwegscheiben	71
4.4.1	Funktionsweise	71
4.4.2	Rechtliche Betrachtung.....	72
4.5	Digitaler Tachograph	72
4.5.1	Funktionsweise	72
4.5.2	Rechtliche Betrachtung.....	74
4.6	Location Based Services.....	74
4.6.1	Funktionsweise	74
4.6.2	Rechtliche Betrachtung.....	75
4.7	Global Positioning System.....	78
4.7.1	Funktionsweise	78
4.7.2	Rechtliche Betrachtung.....	80
4.8	Telefon	81
4.8.1	Funktionsweise	81
4.8.2	Rechtliche Betrachtung.....	82
4.9	Internet und Intranet	86
4.9.1	Funktionsweise	86
4.9.2	Rechtliche Betrachtung.....	88
4.10	E-Mail	93
4.10.1	Funktionsweise.....	93
4.10.2	Rechtliche Betrachtung	94
4.11	Videüberwachung	96
4.11.1	Funktionsweise.....	96
4.11.2	Rechtliche Betrachtung	98
4.12	Zwischenfazit	103

5	Ubiquitous Computing- RDID als Basistechnologie	105
5.1	Definition	105
5.2	Funktionsweise UbiComp	108
5.3	Pioniertechnik des UbiComp – RFID als Basistechnologie	109
5.4	RFID-Technologie	111
5.4.1	Funktionsweise	111
5.4.2	Beispielhafte Anwendungsfelder im Arbeitsverhältnis	112
5.5	Zulässigkeit von RFID-Systemen	114
5.5.1	Rechtliche Betrachtung	114
5.5.2	Technische Sicherheitsrisiken	117
5.6	Gestaltungsvorschläge für RFID-Systeme	118
5.6.1	Betrachtungsgrundlage	118
5.6.2	Lösungsansätze für Sicherheitsrisiken und Datenschutz	119
5.7	Zwischenfazit	124
6	Zusammenfassung und Ausblick	125
	Literaturverzeichnis	129
	Entscheidungsregister	145
	Anhang	151

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
BFDI	Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BHE	Bundesverband der Hersteller und Errichterfirmen von Sicherheitssystemen
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.
BR	Betriebsrat
BSI	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
BV	Betriebsvereinbarung
DMA	Datenschutz und Multimedia am Arbeitsplatz
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ESA	Europäische Weltraumorganisation
GPS	Global Positioning System
IKD	Internationale Konferenz der Datenschutzbeauftragten
IDC	International Data Corporation
IDD	Internet der Dinge
IP	Internet Protocol
ISDN	Integrated Services Digital Network
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m	In Verbindung mit
KDBL	Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder
OSI	Open Systems Interconnection
PDA	Personal Digital Assistant
Rn	Randnummer
TCP	Transmission Control Protocol
u.a.	unterer anderem
u.U.	unter Umständen

Gerichte

ArbG Düsseld.	Arbeitsgericht Düsseldorf
ArbG Kl.	Arbeitsgericht Kaiserslautern
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGHZ	Bundesgerichtshof – Zivilsachen
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
Hess. VerwGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
LAG	Landesarbeitsgericht
LAG Ba.-Würt.	Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
LAG Hamb.	Landesarbeitsgericht Hamburg
LAG Nürnberg.	Landesarbeitsgericht Nürnberg
LAG Rh.-Pflz	Landesarbeitsgericht Rheinland- Pfalz
OLG Thrg.	Oberlandesgericht Thüringen
VerwGH	Verwaltungsgerichtshof

Gesetzesbücher

BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
KUG	Kunsturhebergesetz
StGB	Strafgesetzbuch
TKG	Telekommunikationsgesetz
TMG	Telemediengesetz
TDG	Teledatengesetz
TDDSG	Teledienstedatenschutzgesetz
MdStV	Mediendienste-Staatsvertrag
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention

Zeitschriften

AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbuR	Arbeit und Recht
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
BB	Betriebs-Berater
CAPM	Communications of the ACM

CF	Computer Fachwissen
CR	Computer und Recht
DB	Der Betrieb
DVBI	Deutsches Verwaltungsblatt
DVR	Datenverarbeitung im Recht
IS	Informatik Spektrum
JIS	Journal Issue
MCCR	Mobile Computing and Communications Review
MMR	Multimedia und Recht
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NVwZ-RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Rechtsprechungsreport
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
RDV	Recht der Datenverarbeitung
StudZR	Studentische Zeitschrift für Rechtswissenschaft Heidelberg
VersR	Versicherungsrecht
WI	Wirtschaftsinformatik
WM	Wolfgang Maier
Zfa	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

Abbildungsverzeichnis

Abb.1: Aufbau der Arbeit3
Abb.2: Klassifikation des Status „Arbeitnehmer“7
Abb.3: Arbeitsrechtlich relevante Grundrechte 17
Abb.4: Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des BR gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6.34
Abb.5: Betriebsvereinbarung als Eingriffsnorm 40
Abb.6: Zusammenwirken von BDSG, BetrVG und Grundgesetz.....45
Abb.7: Zulässigkeit der Datenerhebung nach dem BDSG48
Abb.8: Internationale Datenschutz-Übereinkommen.....60
Abb.9: Technische Überwachungseinrichtungen62
Abb.10: Unterscheidung von Standortdaten nach TKG und TMG77
Abb.11: Kündigung auf Grund einer Vertragspflichtverletzung.....90
Abb.12: Arten der Videoüberwachung.....98
Abb.13: Dimensions of Ubiquitous Computing106
Abb.14: RFID als Basistechnologie des UbiComp109
Abb.15: Gestaltungsvorschläge für RFID-Systeme119

1 Einleitung

1.1 Einführung

Technologiesprünge mit den damit verbundenen Wachstumsschüben der Wirtschaft sind in der Geschichte bekannt. Die Dampfmaschine, der mechanische Webstuhl, der Benzinmotor und die Transistortechnik sind lediglich einige dieser Technologien.¹ Der Technologiesprung der heutigen Gesellschaft ist die Informatisierung² und Digitalisierung von Daten. Diese Entwicklungen durchdringen zunehmend den Arbeitsplatz. Mit der zunehmenden Digitalisierung personenbezogener Daten wird auch die Überwachung des Arbeitnehmers (AN) erleichtert.

Die Kontrolle des Arbeitnehmers in der Informationsgesellschaft ist ein Thema, das so aktuell ist wie nie zuvor. Fragen, die immer wieder aufkommen, sind beispielsweise, ob wir heutzutage in einer Überwachungsgesellschaft leben und falls dies zutrifft, welche **Arten der Überwachung** existieren und vor allem wer überwacht wird. Überwachungsmechanismen im Arbeitsverhältnis sind unter anderem Videoüberwachungen, biometrische Zugangskontrollen, Internet und Intranet, E-mail, Personalinformationssysteme und Arbeitszeiterfassung. Weil ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz fehlt, ist die Grenze der zulässigen Überwachung durch technische Einrichtungen unklar.

Jüngste Schlagzeilen, wie beispielsweise die heimliche Videoüberwachung von Mitarbeitern in LIDL-Märkten³ oder die Bespitzelung der Mitarbeiter der Deutschen Bahn⁴ durch technische Überwachungseinrichtungen, haben bestätigt, dass Arbeitgeber (AG) die Möglichkeit wahrnehmen ihre Mitarbeiter zu überwachen und auszuspionieren.⁵ Damit greifen Arbeitgeber in die Privatsphäre des Arbeitnehmers ein und verletzen ihre informationelle Selbstbestimmung, d.h. die eigene Bestimmung darüber, wie der Arbeitnehmer mit seinen persönlichen und privaten Informationen umgeht und an wen er sie weitergibt und zur Verfügung stellt. Der Arbeitnehmer wird zunehmend

¹ Fuchs/Niedenhoff/Schelsky, S.45.

² Informatisierung bedeutet die Umstrukturierung der Gesellschaft zur Informationsgesellschaft. Zunächst wurde der Begriff 1979 durch *Nora* und *Minc* geprägt. In den 90er Jahren entwickelten *Baurowitz/Boes/Schmiede* einen allgemeinen Begriff der Informatisierung, der das Vordringen von Computer und Internet als Spezialfall einschließt. Eine nähere Erläuterung erfolgt auf S.11ff der vorliegenden Arbeit.

³ *Hei/Reuters*, LIDL schiebt Vorwürfe auf Detektive ab (zuletzt besucht am 21.01.2009), <http://www.focus.de/finanzen/news/bespitzelung_aid_267030.html>.

⁴ *Breloer*, Bahn bespitzelte eigene Mitarbeiter (zuletzt besucht am 21.01.2009), <<http://www.stern.de/wirtschaft/unternehmen/unternehmen/:Daten-Skandal-Bahn-Mitarbeiter/652179.html>>.

⁵ *Oberwetter*, NZA 2008, 609, 609.

„gläsern“, d.h. transparent und durchsichtig und somit gegenüber dem Arbeitgeber zerbrechlich. Die Videoüberwachung ist lediglich ein Beispiel für eine technische Einrichtung zur Überwachung der Arbeitnehmer. Daneben können regelmäßig im Betrieb eingesetzte Kommunikationseinrichtungen wie z.B. Internet und Telefon zur Überwachung genutzt werden. Diese Einrichtungen ermöglichen es dem AG ebenso, die Leistung und das Verhalten von Mitarbeitern zu kontrollieren, obwohl der eigentliche Zweck dieser Einrichtungen lediglich dem Unternehmensziel dienen sollte.

Ein eindeutiges Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz liegt zurzeit nicht vor. Der rechtliche Rahmen zum Schutz des Arbeitnehmers findet sich unter anderem auf nationaler Ebene im Grundgesetz, dem Bundesdatenschutzgesetz, den Telekommunikationsgesetzen sowie dem Betriebsverfassungsgesetz wieder. Hinzu kommen europarechtliche Regelungen, wie beispielsweise die EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG, die sich auf nationale Gesetze auswirken. Klärungsbedarf ergibt sich hinsichtlich der Frage, bis zu welcher Grenze die angesprochenen Gesetze die technische Überwachung des Arbeitgebers über seine Mitarbeiter erlauben. Hierbei kommt der Rechtsprechung, d.h. dem Richterspruch, ebenfalls eine bedeutende Rolle zu.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit technischer Einrichtungen, die der AG zur Kontrolle seiner Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis einsetzt. Dabei sollen bereits im Unternehmen eingesetzte technische Kontrolleinrichtungen betrachtet und analog dazu neuere technische Entwicklungen analysiert werden. Dazu werden im zweiten Kapitel der Arbeit die thematischen Grundlagen wie der Arbeitnehmerbegriff und die Kennzeichen der Informationsgesellschaft dargestellt. Im dritten Kapitel werden Rechtsgrundlagen des Arbeitnehmerdatenschutzes, d.h. die rechtlichen Rahmenbedingungen für das vierte und fünfte Kapitel, gelegt. Im darauffolgenden vierten Kapitel werden diese Rechtsgrundlagen auf einzelne technische Kontrolleinrichtungen angewendet, um die Zulässigkeitsgrenze ihres Einsatzes im Arbeitsverhältnis zu prüfen. Anhand der in diesem Kapitel durchgeführten Analyse technischer Überwachungseinrichtungen soll die rechtliche Zulässigkeit für zukünftige technische Einrichtungen betrachtet werden. Daher wird im fünften Kapitel der Arbeit die Zukunftstechnologie, das „Ubiquitous Computing“, anhand ihrer Basistechnologie, der RFID-Technik, dargestellt und analytisch betrachtet. Wenn möglich sollen in diesem Abschnitt der Arbeit Gestaltungsvorschläge für entsprechende Zu-

kunftstechnologien unterbreitet werden, damit ihr Einsatz im Unternehmen zulässig wird. Im letzten Kapitel erfolgen die Zusammenfassung der Ergebnisse und ein Ausblick für eine rechtliche Zulässigkeit von zukünftigen Überwachungstechnologien. Abb.1 zeigt zusammenfassend den beschriebenen Aufbau der vorliegenden Arbeit.

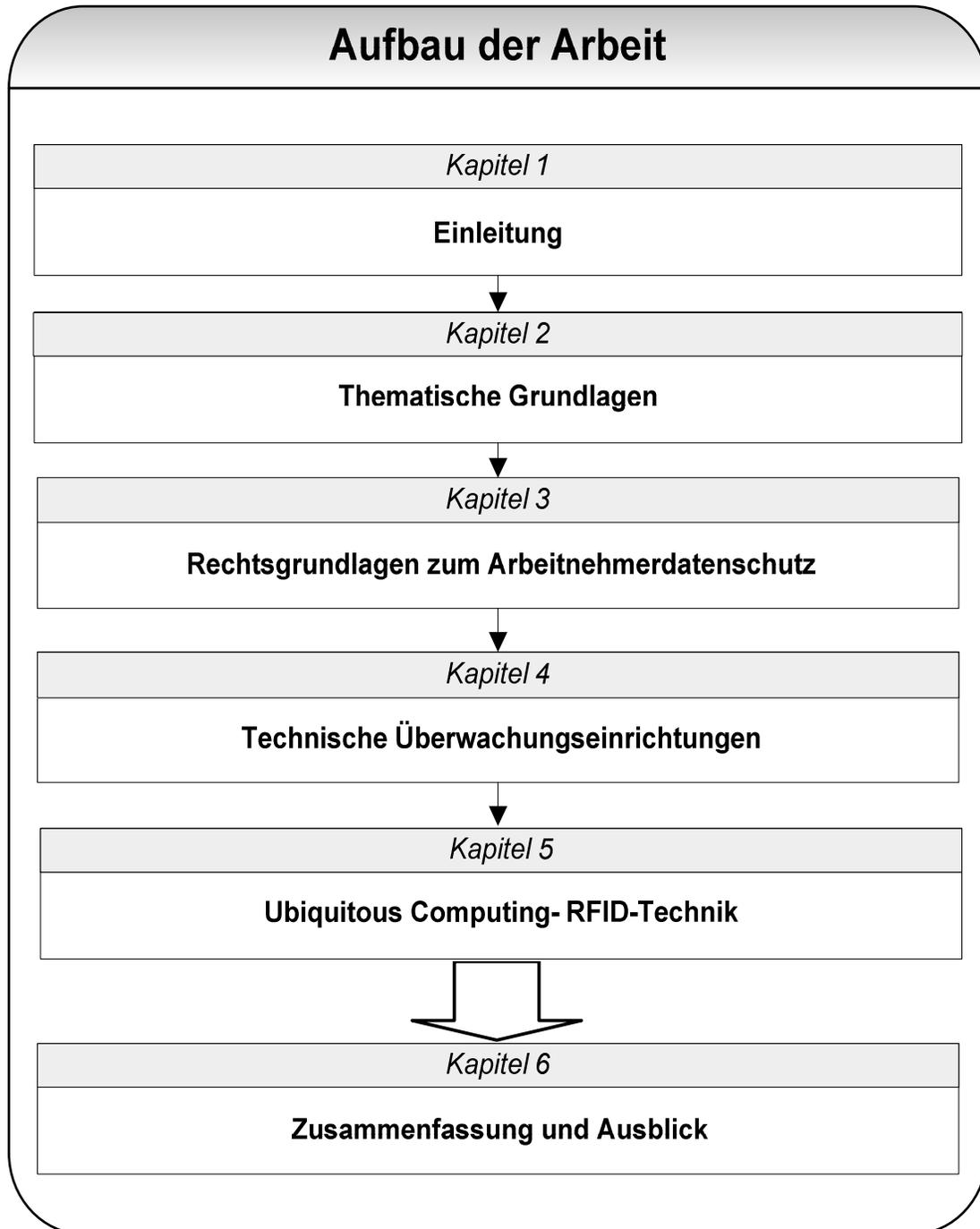


Abb.1: Aufbau der Arbeit⁶

⁶ Eigene Darstellung.