

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	25
§ 1 Einleitung	31
§ 2 Datenverarbeitung im Betrieb	45
§ 3 Die Volkszählungsentscheidung und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht	65
§ 4 Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung	99
§ 5 Datenerhebung gegenüber Bewerbern	120
§ 6 Datenerhebung gegenüber Arbeitnehmern	156
§ 7 Auswertung der erhobenen und gespeicherten Daten	209
§ 8 Übermittlung von Arbeitnehmerdaten im Inland	235
§ 9 Übermittlung von Arbeitnehmerdaten ins Ausland	263
§ 10 Das Recht des Arbeitnehmers auf Datentransparenz	279
§ 11 Das Recht des Arbeitnehmers auf Datenkorrektur und Schadensersatz	297
§ 12 Institutionalisierte Kontrolle durch den Datenschutz- beauftragten und die Aufsichtsbehörde – Sanktionen bei Verstößen	312
§ 13 Institutionalisierte Kontrolle durch den Betriebsrat	343
§ 14 Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	373
§ 15 Besonderheiten der Personalvertretung	451
§ 16 Staatlicher Zugriff auf Arbeitnehmerdaten	471
§ 17 Einige Perspektiven	490
Anhang: Diskussionsentwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes .	497
Literaturverzeichnis	557
Stichwortverzeichnis	603

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsübersicht	7
Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	25
 § 1: Einleitung	 31
I. Einige praktische Probleme	31
1. Das verdächtige Personalratsmitglied	31
2. Lidl, Telekom, Deutsche Bahn u.a.	32
3. Staatlicher Zugriff	37
II. Technische Entwicklung und Recht	38
III. Informationstechnologien und Recht	39
IV. Technikbewältigung im Arbeitsrecht?	42
 § 2: Datenverarbeitung im Betrieb	 45
I. Der Tatbestand	45
1. Erscheinungsformen, insbesondere Personal- informationssysteme und Betriebsdatenerfassung	45
2. Technikspezifische Risiken	48
II. Rechtliche Regelungen	52
1. Das BDSG als Querschnittsgesetz	52
2. Einige arbeitsrechtliche Spezialbestimmungen	54
3. Anwendungsvoraussetzungen des BDSG.	57
4. Beeinflussung durch die europäische und die internationale Ebene	58
a) EG-Datenschutzrichtlinie	58
b) EG-Grundrechtecharta	59
c) Völkerrechtliche Normen	60

5. Offene Fragen im BDSG und Überblick über den Gang der Darstellung	61
§ 3: Die Volkszählungsentscheidung und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht	65
I. Das informationelle Selbstbestimmungsrecht	65
II. Normative Vorgaben für Einschränkungen	69
III. Die Übertragung ins Arbeits- und Beamtenrecht	74
1. Rechtsprechung	74
2. Literatur	82
3. Ergebnis und offene Fragen.	84
IV. Eingriffe in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers und ihre Schranken	86
1. Rechtfertigung durch ein »überwiegendes Allgemeininteresse«	86
2. Rechtfertigung durch ein »überwiegendes Arbeit- geberinteresse«?	87
a) Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG	88
b) Unternehmerische Betätigungsfreiheit	89
c) Substanzieller Persönlichkeitsschutz als Grenze?	91
3. Die Zweckbindung der Daten	93
a) Weiter oder enger Zweck	93
b) Grundsätzliches Verbot der Zweckentfremdung	95
4. Verfahrensmäßige Konsequenzen	96
a) Datentransparenz	97
b) Unabhängige Kontrollinstanzen	97
c) Datensicherung	98
§ 4: Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung	99
I. Die Problematik	99
II. Formale Erfordernisse	101
1. Zeitpunkt	101
2. Einsichtsfähigkeit des Betroffenen	101
3. Vorherige Information des Betroffenen.	101
4. Schriftform	103
5. Eindeutigkeit der Erklärung	104
III. Inhaltliche Anforderungen.	106

IV.	Das Erfordernis der Freiwilligkeit	107
1.	Die Ausgangssituation	107
2.	Konkretisierungen	108
V.	Inhaltsschranken der Einwilligung.	112
1.	Zwingendes Recht.	112
2.	Angemessenheitskontrolle	113
VI.	Widerruf der Einwilligung	116
VII.	Einwilligung in die Verarbeitung sensibler Daten.	117
VIII.	Telekommunikation	118
§ 5:	Datenerhebung gegenüber Bewerbern	120
I.	Die Vorgaben des BDSG	120
1.	§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG als Rechtsgrundlage	120
a)	Der erfasste Personenkreis	120
b)	Verzicht auf das Dateierfordernis	123
c)	Ausklammerung des persönlichen Nahbereichs	123
2.	Verhältnis von § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zu anderen Vorschriften	123
3.	Die Bestimmung des konkreten Zwecks nach § 28 Abs. 1 Satz 2 BDSG.	126
4.	Datenvermeidung und Datensparsamkeit nach § 3a BDSG	126
5.	Die Sonderregeln über sog. sensitive Daten	127
a)	Die einzelnen Fälle	127
b)	Inhaltliche Voraussetzungen für die Erhebung sensibler Daten.	129
6.	Das Gebot der Direkterhebung.	131
7.	Erweiterung durch Einwilligung?	132
II.	Das Fragerecht des Arbeitgebers.	132
1.	Die Ausgangssituation	132
2.	Die Reaktion der Rechtsprechung.	133
3.	Die »Erforderlichkeit« nach § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG	133
4.	Konsequenzen im Einzelnen	134
a)	Privatsphäre.	135
b)	»Diskriminierungsverdächtige« Tatsachen.	135
c)	Schwangerschaft und Wehrdienst.	136
d)	Gesundheitszustand und Eigenschaft als schwer- behinderter Mensch	137

e) Vorstrafen	138
f) Berufliche Laufbahn	139
5. Hinweis auf Erhebungszweck.	139
6. Das sog. Recht zur Lüge	140
7. Informationspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers	140
III. Ärztliche und psychologische Begutachtung	141
IV. Gentechnische Untersuchungen nach dem Gendiagnostikgesetz	143
V. Datenerhebung bei Dritten	146
1. Entsprechende Anwendung der Grundsätze über das Fragerecht	146
2. Einschaltung Dritter als Ausnahmetatbestand (§ 4 Abs. 2 Satz 2 BDSG)	147
3. Einschaltung der Verfassungsschutzbehörden	149
4. Informationen aus allgemein zugänglichen Quellen, insbesondere aus dem Internet?	149
VI. Besonderheiten im öffentlichen Dienst	151
1. Die gesetzliche Ausgangslage	151
2. Auslegungsprobleme	152
VII. Datenerhebung durch private Arbeitsvermittler	154
 § 6: Datenerhebung gegenüber Arbeitnehmern.	156
I. Gesetzliche Vorgaben	156
II. Privatsphäre und Konsumverhalten	157
III. Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	158
1. Entgeltabrechnung	158
2. Arbeitszeit und Arbeitsverhalten	159
3. Weiterförderung	160
4. Erhebung zahlreicher persönlicher Umstände im Hinblick auf eine mögliche »soziale Auswahl«?	160
5. Umfragen im Betrieb und statistische Auswertungen	162
IV. Gesundheitsdaten und gentechnische Untersuchungen	163
1. Traditionelle Gesundheitsdaten	163
a) Die Sonderregeln über sensitive Daten	163
b) Informationspflichten des Arbeitnehmers	164
c) Pflicht des Arbeitnehmers, sich untersuchen zu lassen?	165

d) Weitere Datenerhebung durch den Betriebsarzt	167
2. Zulässigkeit von Gentests?	168
V. Erfassung biometrischer Merkmale	168
VI. Überwachung des Arbeitsverhaltens:	
Verdeckte Ermittler, Videokontrolle,	
Überwachungsprogramme, Bewegungsprofile	171
1. Nichttechnische Formen von Kontrolle	171
2. Videokontrolle	173
a) Öffentlich zugängliche Räume	174
b) Nicht öffentlich zugängliche Räume	178
c) Mitbestimmung.	180
3. Überwachungsprogramme	180
4. Erstellung eines Bewegungsprofils	181
5. Kontrolle mit Hilfe von RFID-Technik	184
VII. Überwachung der Telekommunikation	185
1. Rechtliche Grundlagen	185
a) TKG, TMG, BGB	186
b) Vorschriften zum Datenschutz	187
c) Anwendung der §§ 88ff. TKG	
im Arbeitsverhältnis?	188
d) Anwendung des TMG im Arbeitsverhältnis?	190
e) Allgemeiner Beschäftigtendatenschutz	190
2. Kontrolle der dienstlichen Nutzung	
von Einrichtungen der Telekommunikation	191
a) Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	191
b) Übertragung auf die aktuelle Situation	193
c) Konkrete Konsequenzen	194
aa) Behandlung von E-Mail.	194
bb) Kommunikation im Intranet	195
cc) Nutzung des Internet	196
3. Kontrolle der privaten Nutzung von Einrichtungen	
der Telekommunikation	198
a) Anforderungen des TKG	198
aa) Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach	
§ 88 TKG	198
bb) Technische Schutzmaßnahmen nach	
§ 109 TKG	200
b) Anforderungen des TMG	201

4. Spamfilter	202
5. Die Mithörerproblematik	203
6. Vorratsdatenspeicherung nach § 113a TKG?	204
VIII. Arbeitnehmer mit Sonderstatus	205
1. Träger von Berufsgeheimnissen	205
2. Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit	206
3. Wissenschaftler	207
IX. Einschaltung Dritter	208
X. Besonderheiten im öffentlichen Dienst	208
 § 7: Auswertung der erhobenen und gespeicherten Daten	209
I. Überblick	209
II. Auswertungen und Entscheidungen unter Wahrung des Zweckbindungsgrundsatzes	211
1. Festlegung des Zwecks	211
2. Das Beispiel der arbeitsmedizinischen Daten	212
3. Das Beispiel Eingliederungsmanagement	214
4. Das Beispiel der Daten zur sozialen Auswahl	216
5. Das Beispiel der Daten zur Entgeltabrechnung	216
6. Das Beispiel der Betriebsdaten	217
7. Der große Rest: Personaldaten im engeren Sinn	218
8. Die Separierung einzelner Datenbestände – ein Novum?	220
III. Die ausnahmsweise zulässige Zweckentfremdung	223
1. Nutzung und Verarbeitung für andere Zwecke	223
2. Rechtfertigung der Nutzung für andere Zwecke durch § 28 Abs. 2 Nr. 1 BDSG	224
3. Rechtfertigung der Nutzung für andere Zwecke durch § 28 Abs. 2 Nr. 2 BDSG	225
4. Sonderfälle	226
a) Schutz der professionellen Datenverarbeiter.	226
b) Wissenschaftliche Forschung	226
c) Durch Videoaufnahmen gewonnene Daten.	227
d) Statistische Aussagen	227
5. Screening oder Rasterfahndung im Betrieb?	228
IV. Verwertungsverbot bei unerlaubter Zweckentfremdung	230
V. Automatisierte Entscheidungen nach § 6a BDSG	231
1. Die Grundentscheidung des § 6a BDSG	231

2. Anwendung im Arbeitsrecht	231
VI. Verwendung von Chipkarten	232
VII. Besonderheiten im öffentlichen Dienst	233
§ 8: Übermittlung von Arbeitnehmerdaten im Inland . . .	235
I. Die scheinbare Übermittlung:	
Auftragsdatenverarbeitung	235
II. Die Zulässigkeit der Übermittlung im Allgemeinen . .	237
1. Der Begriff »Übermittlung«	237
a) Die gesetzliche Definition	237
b) Übermittlung innerhalb der verantwortlichen Stelle	238
c) Veröffentlichung	238
d) Die Problematik des Abrufverfahrens	238
2. Zulässigkeit nach § 28 Abs. 1 BDSG und nach § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG	239
III. Anwendungsfälle	240
1. Übermittlung von Betriebsdaten	240
2. Überlassung von Arbeitskräften	241
3. Konzerndatenverarbeitung	242
4. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an einen Branchenauskunftsdiens	244
5. Weitergabe von Beschäftigtendaten an Koalitionen .	245
6. Übermittlung an einen anderen Arbeitgeber beim Arbeitsplatzwechsel.	246
7. Weitergabe von Arbeitnehmerdaten zu Zwecken der Werbung und der Markt- und Meinungsforschung? .	247
8. Sonstige Fälle.	248
IV. Zweckbindung beim Empfänger	249
V. Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten am Beispiel des Internets.	249
1. Die bewusste Verwendung im Internet.	249
2. Sonstige Arbeitnehmerdaten im Internet.	252
VI. Unternehmensinterne Weitergabe von Arbeitnehmer- daten.	253
1. Der rechtliche Rahmen	253
2. Inhalt der Personalakte	253
3. Personalgespräche	254

INHALTSVERZEICHNIS

4. Unternehmensinterne Veröffentlichung des Leistungsverhaltens	255
5. Betriebszeitung	256
6. Mitteilungen an den Betriebsrat	257
VII. Besonderheiten im öffentlichen Dienst?	258
1. Die allgemeinen Regeln	258
2. Sonderregeln für Beamte	258
VIII. Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieben	260
1. Das datenschutzrechtliche Problem	260
2. § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG als Rechtsgrundlage	260
3. Die Behandlung sensibler Daten	261
4. Auflösung des Unternehmens	262
 § 9: Übermittlung von Arbeitnehmerdaten ins Ausland	263
I. Die Ausgangssituation	263
II. Das Kollisionsrecht des BDSG	264
III. Die Übermittlung in EU- und EWR-Mitgliedstaaten.	266
1. Der Grundsatz	266
2. Praktische Konsequenzen.	266
IV. Übermittlung in Drittstaaten mit angemessenem Datenschutzniveau	267
1. Was ist »angemessenes Datenschutzniveau«?	267
2. Lösung über das Verfahren	268
V. Übermittlung in Drittstaaten ohne angemessenes Datenschutzniveau	269
1. Der Sonderfall USA	269
2. Andere Drittstaaten	271
a) Unproblematische Fälle	271
b) Vertragslösungen	271
c) Selbstverpflichtungen von Unternehmen	274
d) Daten im Internet.	276
VI. Datenimport	277
 § 10: Das Recht des Arbeitnehmers auf Datentransparenz	279
I. Die Vorgaben der Volkszählungsentscheidung und die Regelung des BDSG	279
1. Volkszählungsentscheidung	279
2. Datentransparenz im BDSG	280

II.	Die Benachrichtigung des Arbeitnehmers nach § 33 BDSG	281
	1. Der Grundsatz	281
	2. Ausnahmen	282
	3. Sanktionen	287
III.	Der Auskunftsanspruch nach § 34 BDSG	287
	1. Gegenstand der Auskunft.	287
	2. Praktische Umsetzung und Ausnahmen	289
	3. Zwingender Charakter und Sanktionen bei Verstößen	291
IV.	Vorrangiges Recht nach § 83 BetrVG	291
	1. Verhältnis zu § 34 BDSG	291
	2. Der Begriff »Personalakte«	292
	3. Was bedeutet »Einsichtnahme«?	292
	4. Verbleibender Anwendungsbereich des § 34 BDSG	293
	5. Sonderfall: Betriebsärztlicher Befundbogen	294
V.	Sonderregeln im Beamtenrecht	294
 § 11: Das Recht des Arbeitnehmers auf Datenkorrektur und Schadensersatz		
I.	Einleitung	297
II.	Berichtigung nach § 35 Abs. 1 BDSG	297
	1. Wann ist ein Datum »unrichtig«?	298
	2. Wer trägt die Beweislast?	298
	3. Wie wird die Berichtigung durchgeführt?	299
	4. Berichtigung bei vorheriger Übermittlung an Dritte	299
	5. Konkurrenz mit arbeitsvertraglichen Ansprüchen	300
III.	Anspruch auf Löschung	301
	1. Unzulässige Speicherung	301
	2. Besonders sensible Daten	301
	3. Wegfall des Speicherungszwecks	302
	4. Ausnahmen	303
	5. Was bedeutet »Löschung«?	303
IV.	Anspruch auf Sperrung	304
V.	Widerspruchsrecht nach § 35 Abs. 5 BDSG.	304
	1. Grundsatz	304
	2. Anwendungsfälle	305
	3. Rechtsfolgen	306

VI.	Zwingender Charakter	306
VII.	Gegendarstellung	307
VIII.	Anspruch auf Schadensersatz	308
	1. Der Grundsatz	308
	2. Anwendungsprobleme	309
IX.	Sonstige Rechte des Arbeitnehmers	310
X.	Probleme im Internet	310
XI.	Besonderheiten im öffentlichen Dienst?	310

§ 12: Institutionalisierte Kontrolle durch den Datenschutz-beauftragten und die Aufsichtsbehörde –

	Sanktionen bei Verstößen	312
I.	Die Schwäche der Individualrechte	312
II.	Der »betriebliche« Datenschutzbeauftragte.	313
	1. Pflicht zur Bestellung.	313
	a) Überschreitung bestimmter Schwellenwerte	313
	b) Notwendigkeit einer Vorabkontrolle	315
	c) Freiwillige Bestellung	316
	d) Sanktionen	317
	2. Die Bestellung einer geeigneten Person	317
	a) Allgemeine Voraussetzungen	317
	b) Fachkunde und Zuverlässigkeit; Fehlen von Interessenkollisionen	318
	c) Beteiligung des Betriebsrats	319
	d) Bestellung einer ungeeigneten Person.	320
	3. Aufgaben des »betrieblichen« Datenschutzbeauftragten	321
	a) Kontrolle	321
	b) Fortbildung	322
	c) Führung des Verfahrensverzeichnisses und Herstellung von Publizität	322
	d) Anordnungsbefugnisse?	323
	4. Die Absicherung der Aufgabenerfüllung	323
	a) Zeit und Hilfspersonal	323
	b) Teilnahme an Fort- und Weiterbildungs- veranstaltungen	324
	c) Stellung in der Hierarchie.	326
	d) Weisungsfreiheit und Geheimhaltungspflicht	327
	e) Benachteiligungsverbot	327

5.	Abberufung des »betrieblichen« Datenschutzbeauftragten	328
	a) Abberufungsverlangen der Aufsichtsbehörde . . .	328
	b) Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund. .	329
	c) Erstreckung des Schutzes auf das Arbeitsverhältnis	329
	d) Befristung.	330
	e) Externe Datenschutzbeauftragte	331
	f) Freiwillig bestellte Datenschutzbeauftragte	331
6.	Verbleibende Defizite in der Rechtsstellung	332
III.	Die Stellung der Aufsichtsbehörde	333
	1. Die Zuständigkeit	333
	2. Möglichkeiten der Abhilfe bei Rechtsverstößen . . .	335
	3. Auskunftspflichten des Arbeitgebers	336
	4. Informelle Einflussnahmen	337
IV.	Ordnungswidrigkeiten und strafrechtliche Sanktionen .	337
	1. Der allgemeine Rahmen	337
	2. Ordnungswidrigkeiten nach § 43 BDSG und Straftaten nach § 44 BDSG	338
	3. Strafbare Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs	339
	4. Strafbare Beschädigung und Zerstörung	341
V.	Informationspflicht bei Datenpannen.	341
§ 13:	Institutionalisierte Kontrolle durch den Betriebsrat . .	343
I.	Einleitung	343
II.	Die Rechtmäßigkeitskontrolle durch den Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	344
	1. Worauf bezieht sich die Kontrollfunktion des Betriebsrats?	344
	2. Formen der Umsetzung	345
	a) Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber	345
	b) Eigene Ermittlungen des Betriebsrats und Speicherung der Ergebnisse	348
	c) Beteiligung an Informationssystemen des Arbeitgebers	350
	d) Zuziehung eines Sachverständigen	351

e)	Schulung und Fortbildung	357
f)	Einleitung eines Beschlussverfahrens	358
g)	Einschaltung der Aufsichtsbehörde?	359
III.	Präventiver Persönlichkeitsschutz durch Ausübung von Beteiligungsrechten	359
1.	Überblick	359
2.	Zweck der Beteiligungsrechte	361
3.	Das Beratungsrecht des § 92 BetrVG	364
4.	Mitbestimmung nach § 94 BetrVG	365
a)	Personalfragebogen	365
b)	Formulararbeitsverträge	368
c)	Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze	368
5.	Mitbestimmung über Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG	369
6.	Konkurrenz von Beteiligungsrechten	370
IV.	Das Verhältnis zum Datenschutzbeauftragten	371

§ 14: Mitbestimmung des Betriebsrats nach

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	373
I. Auslegungsgrundsätze	373
1. Wortlaut	373
2. Entstehungsgeschichte	374
3. Zweck der Vorschrift	375
4. § 75 Abs. 2 und Grundcharakter des BetrVG – Rückgriff auf BDSG	377
5. Stellenwert des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unter verfassungsrechtlichen Aspekten	379
6. Unterstützende Erwägungen	381
II. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	382
1. Überwachung durch »Technik«.	383
2. Was versteht man unter »Überwachung«?	385
a) Begriffsbestimmungen	385
b) Stellungnahme	387
c) Mitbestimmung bei den einzelnen Phasen des Überwachungsprozesses	390
d) Einzelfragen	394
3. Der Gegenstand der Überwachung.	395

a)	»Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer« . . .	395
b)	Die Qualität der gespeicherten Daten	399
c)	Überwachung einzelner Arbeitnehmer und Gruppenüberwachung	401
d)	Die Bedeutung von Zusatzwissen	404
4.	Definition: Zur Überwachung »bestimmt«	406
a)	Geeignetheit	407
b)	Das Unmittelbarkeitserfordernis	408
c)	Das Programmiererfordernis.	409
d)	Kritik und Gegenposition: Auch Hardware mitbestimmungspflichtig	410
5.	Das »System« als Gegenstand der Mitbestimmung . .	412
6.	Die mitbestimmungspflichtigen Arbeitgeber- maßnahmen: Einführung und Anwendung	414
a)	Grundsätze	414
b)	Mitbestimmung über die Datenverwendung . . .	415
c)	Auftragsdatenverarbeitung	416
d)	Veränderung der technischen Einrichtung	417
e)	Alt-Einrichtungen	418
7.	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	419
8.	Besonderheiten im Tendenzbetrieb?	421
III.	Rechtliche Schranken für eine Regelung durch Betriebsrat und Arbeitgeber	422
1.	Allgemeine Grenzen	423
a)	Zwingendes Recht	423
b)	Grundrechtsbindung	423
c)	»Billiger« Ausgleich der Interessen	424
2.	Betriebsvereinbarung und Einigungsstellenspruch als Erlaubnisnorm nach § 4 Abs. 1 BDSG?	425
3.	Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers als Grenze für Betriebsvereinbarungen und Einigungs- stellensprüche	426
4.	Insbesondere: Telefondatenerfassung	428
5.	Billige Abwägung der beiderseitigen Interessen . . .	430
a)	Versuche zur Beschränkung des Regelungsspiel- raums	430
b)	Die abzuwägenden Interessen	432
c)	Was ist »billiger« Ausgleich?.	433

	6. Überwachung des Betriebsrats	436
IV.	Ausübung und Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts	437
	1. Einzelbetriebsrat oder Gesamtbetriebsrat?	437
	2. Initiativrechte des Betriebsrats	439
	3. Rahmenbetriebsvereinbarungen	441
	4. Ausübung des Mitbestimmungsrechts durch Regelungsabrede?	442
	5. Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts.	442
V.	Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auf Probleme der gegenwärtigen Entwicklung.	443
	1. Probleme um den PC.	444
	a) Das isolierte Gerät	444
	b) Das vernetzte Gerät	446
	2. Anwendung auf E-Mail und Internet.	447
	3. Erfassung biometrischer Merkmale, Bestimmung des Aufenthaltsorts und andere Fragen	448
	4. Maßnahmen auf Veranlassung einer ausländischen Konzernspitze.	448
VI.	Sanktionen bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts	449
 § 15: Besonderheiten der Personalvertretung		451
I.	Überblick	451
II.	Die Rechtmäßigkeitskontrolle durch den Personalrat nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG	454
	1. Worauf bezieht sich die Kontrollfunktion des Personalrats?	454
	2. Formen der Umsetzung	454
	a) Information des Personalrats durch den Dienststellenleiter	454
	b) Eigene Ermittlungen des Personalrats	455
	c) Zuziehung eines Sachverständigen	457
	d) Schulung und Fortbildung	457
	e) Einleitung eines Beschlussverfahrens	458
	f) Einschaltung des Datenschutzbeauftragten	459
	g) Verschwiegenheitspflicht	459
III.	Präventiver Persönlichkeitsschutz durch Ausübung von Beteiligungsrechten	460
	1. Überblick.	460

2. Zweck der Beteiligungsrechte	462
3. Inhalt von Personalfragebogen nach § 75 Abs. 3 Nr. 8 und § 76 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG	463
4. Beurteilungsrichtlinien nach § 75 Abs. 3 Nr. 9 bzw. § 76 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG	465
5. Auswahlrichtlinien nach § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG.	465
6. Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG .	465
7. Konkurrenz von Beteiligungsrechten.	469
8. Stufenvertretung	470
§ 16: Staatlicher Zugriff auf Arbeitnehmerdaten	471
I. Überblick	471
II. Arbeitnehmerdaten als Gegenstand der Rasterfahndung	472
1. Rechtsgrundlagen	472
2. Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen	474
a) Recht des Arbeitgebers zur Datenübermittlung .	474
b) Information des Betroffenen	474
c) Verdachtskündigung?	475
d) Verdachtsversetzung?	476
III. Überwachung der Telekommunikation	476
IV. Behördlich angeordnete Maßnahmen im Betrieb	477
V. Sicherheitsüberprüfung	478
1. Das Verfahren der Sicherheitsüberprüfung	479
a) Erfasster Personenkreis	479
b) Zuständige Behörde	479
c) Sicherheitserklärung	479
d) Kriterien für die Sicherheitsüberprüfung	480
e) Anhörung des Betroffenen	480
f) Entscheidung	481
g) Wiederholung des Verfahrens.	481
h) Behandlung der angefallenen Daten	481
2. Handhabung der Zuverlässigkeitskriterien durch die Rechtsprechung	482
3. Erfasste Bereiche	484
4. Arbeitsrechtliche Folgen	486
a) Personenbedingte Kündigung	486
b) Ausdehnung auf nicht vom SÜG erfasste Bereiche?	487

INHALTSVERZEICHNIS

5. Rechtsschutzmöglichkeiten bei verweigertem Zugang zu sicherheitsempfindlichen Bereichen. . . .	488
VI. ECHELON	489
§ 17: Einige Perspektiven	490
I. Die permanente Reformdiskussion	490
II. Datenschutz als Wettbewerbsfaktor	492
III. Transparenz des Datenschutzrechts	494
IV. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz?	495
Anhang: Diskussionsentwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes .	497
Literaturverzeichnis	557
Stichwortverzeichnis	603