

DBA thesis

**Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und
Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen
Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der
Mitbestimmungsgesetze und Regelungen zum
Beschäftigtenschutz
Keup, T.**

Full bibliographic citation: Keup, T. 2024. Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsgesetze und Regelungen zum Beschäftigtenschutz. DBA thesis Middlesex University / KMU Akademie & Management AG

Year: 2024

Publisher: Middlesex University Research Repository

Available online: <https://repository.mdx.ac.uk/item/164413>

Middlesex University Research Repository makes the University's research available electronically.

Copyright and moral rights to this work are retained by the author and/or other copyright owners unless otherwise stated. The work is supplied on the understanding that any use for commercial gain is strictly forbidden. A copy may be downloaded for personal, non-commercial, research or study without prior permission and without charge.

Works, including theses and research projects, may not be reproduced in any format or medium, or extensive quotations taken from them, or their content changed in any way,

without first obtaining permission in writing from the copyright holder(s). They may not be sold or exploited commercially in any format or medium without the prior written permission of the copyright holder(s).

Full bibliographic details must be given when referring to, or quoting from full items including the author's name, the title of the work, publication details where relevant (place, publisher, date), pagination, and for theses or dissertations the awarding institution, the degree type awarded, and the date of the award.

If you believe that any material held in the repository infringes copyright law, please contact the Repository Team at Middlesex University via the following email address: repository@mdx.ac.uk

The item will be removed from the repository while any claim is being investigated.

See also repository copyright: re-use policy: <https://libguides.mdx.ac.uk/repository>

DISSERTATION

**Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und
Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen
Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der
Mitbestimmungsgesetze und Regelungen zum Beschäftigtenschutz**

—

**Eine Fallstudie am Beispiel der Airlines Deutsche Lufthansa AG
und Ryanair Holdings PLC**

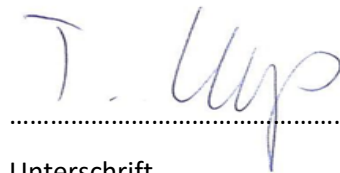
NAME:	Tim Keup
MATRIKELNUMMER:	MUDR0402
STUDIUM:	Doctor of Business Administration
ADVISOR/IN:	Prof. Dr. Peter Heseler
ANZAHL DER WÖRTER:	79087
EINGEREICHT AM:	19.03.2024

EIDESSTÄTTLICHE ERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass die vorliegende, an diese Erklärung angefügte Dissertation selbstständig und ohne jede unerlaubte Hilfe angefertigt wurde, dass sie noch keiner anderen Stelle zur Prüfung vorgelegen hat und dass sie weder ganz noch im Auszug veröffentlicht worden ist. Die Stellen der Arbeit einschließlich Tabellen, Abbildungen etc., die anderen Werken und Quellen (auch Internetquellen) dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, **habe ich in jedem einzelnen Fall als Entlehnung mit exakter Quellenangabe kenntlich gemacht**. Hiermit erkläre ich, dass die übermittelte Datei identisch mit der geprüften Datei und dem daraus resultierenden und übermittelten Plagiatsbericht ist und die Angabe der Wortanzahl diesem entspricht. **Mir ist bewusst, dass Plagiate gegen grundlegende Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens verstoßen und nicht toleriert werden. Es ist mir bekannt, dass der Plagiatsbericht allein keine Garantie für die Eigenständigkeit der Arbeit darstellt und dass bei Vorliegen eines Plagiats Sanktionen verhängt werden.** Diese können neben einer Bearbeitungsgebühr je nach Schwere zur Exmatrikulation und zu Geldbußen durch die Middlesex University führen. Die Middlesex University führt das Plagiatsverfahren und entscheidet über die Sanktionen. **Dabei ist es unerheblich, ob ein Plagiat absichtlich oder unabsichtlich, wie beispielsweise durch mangelhaftes Zitieren, entstanden ist, es fällt in jedem Fall unter den Tatbestand der Täuschung.**

Mainz am 19.03.2024

(Ort, Datum)



.....
Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

I EINLEITUNGSTEIL.....	1
1 Ausgangslage.....	1
1.1 Die Rolle des Datenschutzes in Unternehmen und Vereinigungen	2
1.2 Eine vergleichende Fallstudie der Airlines Deutsche Lufthansa AG und Ryanair Holdings PLC	4
2 Problemstellung	7
2.1 Verantwortlichkeit und die Bedeutung datenschutzrechtlicher Rahmenbedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen.....	8
2.1.1 Organisation von Arbeitnehmervertretungen und deren datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit.....	12
2.1.2 Datenschutzrechtliche Herausforderungen für Gewerkschaften und Betriebsräte	14
2.1.3 Anforderungen der Datenschutzgesetze an die Arbeitgeber	17
2.2 Verhandlungen, Zusammenspiel und gemeinsame Verantwortung der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen.....	19
2.3 Der individuelle Beschäftigtendatenschutz	20
2.4 Besondere Problemstellungen bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen	22
2.4.1 Risiken bei der Weitergabe und der gemeinsamen Verarbeitung von personenbezogenen Daten.....	22
2.4.2 Umsetzungsprobleme durch fehlendes Know-how.....	23
2.4.3 Aufarbeitung gerichtlicher Entscheidungen und Auflösung rechtlicher Unsicherheiten	24
2.5 Datenschutz und Compliance – Nichtmeldung von Verstößen und Strafen.....	26
3 Erkenntnisinteresse und Relevanz der Arbeit.....	28
3.1 Themenfelder	29
3.1.1 Veranschaulichung der Grundsätze des Datenschutzes unter Berücksichtigung des Rechts auf Privatsphäre und der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit	29
3.1.2 Die Bedeutung des Datenschutzes im tarifpolitischen Geschehen.....	30
3.1.3 Die Umsetzung des Datenschutzes in Unternehmen und Gewerkschaften und die Zusammenarbeit mit Betriebsräten.....	31
3.1.4 Zusammenarbeit und Verhandlungen mit Betriebsräten unter Einbezug datenschutzrechtlicher Thematiken	32
3.1.5 Die Wirkung des Datenschutzes auf das individuelle Beschäftigungsverhältnis.....	33
3.1.6 Herausforderungen durch die Rechtsprechungslage und Diskussion über die Zeitmäßigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes.....	34
3.1.7 Rechtmäßige Weitergabe von personenbezogenen Daten.....	35
3.1.8 Compliance Anforderungen, Meldung von Datenpannen und Datenrechtsverstößen und Bewertung und Begrenzung der Haftungsrisiken	37
3.2 Forschungsrelevanz.....	38

3.3	Praxisrelevanz.....	39
4	Zielstellung der Dissertation.....	41
4.1	Haupt- und Teilzielstellungen	41
4.1.1	Hauptzielstellung	41
4.1.2	Theoriegeleitete Zielstellung/en.....	44
4.1.3	Empiriegeleitete Zielstellung/en.....	45
4.1.4	Gestaltungsgleitete Zielstellung/en	46
4.2	Erwartete neue Ergebnisse/Erkenntnisse	46
4.2.1	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse der Dissertation insgesamt	47
4.2.2	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des theoretischen Teils.....	47
4.2.3	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des empirischen Teils	49
4.2.4	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des Gestaltungsteils.....	50
4.3	Inhaltliche Abgrenzung.....	52
5	Aufbau der Dissertation	57
II	THEORETISCHER TEIL	60
1	Stand der Forschung.....	60
1.1	Literatur- und Quellenanalyse	60
1.2	Entwicklung der einschlägigen Forschung.....	62
1.3	Aktueller Stand der Forschung	65
1.4	Forschungslücken	68
1.5	Theoriegeleitete Fragestellung/en.....	71
2	Theoretische Ausführungen	73
2.1	Allgemeine datenschutz- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte	73
2.2	Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit	77
2.3	Verantwortlichkeit von Betriebsräten.....	78
2.4	Das Recht auf Privatsphäre im Arbeitsverhältnis.....	81
2.5	Anforderungen, Pflichten und Betroffenenrechte der Datenschutzgrundverordnung.....	83
2.5.1	Anforderungen und Pflichten	84
2.5.2	Betroffenenrechte	89
2.5.3	Die Bedeutung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen im Arbeitsrecht und Bewältigung von Unsicherheiten und Herausforderungen	92
2.6	Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten unter Berücksichtigung der Datenschutzgesetze	97
2.6.1	Verhältnis Arbeitgeber – Gewerkschaft	97

2.6.1.1	Die Berücksichtigung des Datenschutzes in der tarifpolitischen Zusammenarbeit und Arbeitskampsituationen.....	98
2.6.1.2	Abschluss von Kollektivvereinbarungen.....	101
2.6.2	Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat	102
2.6.2.1	Erfüllung der Informations- und Beteiligungsrechte	102
2.6.2.2	Ausübung von Mitbestimmungsrechten, Verhandlungen und Abschluss von Betriebsvereinbarungen.....	104
2.6.2.3	Merkmale erfolgreicher Zusammenarbeit zur Erfüllung der Datenschutzbestimmungen	107
2.6.2.4	Besonderheiten der Mitbestimmung im Luftverkehr.....	108
2.6.3	Verhältnis Arbeitgeber – Gewerkschaft – Betriebsrat	109
2.7	Ein Überblick: Gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung in anderen europäischen Staaten	112
2.8	Der individuelle Schutz der Beschäftigten.....	115
2.9	Aufarbeitung der aktuellen Rechtsprechungslage zum Datenschutz.....	118
2.10	Zeitmäßigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes.....	122
2.11	Vermeidung von Datenschutzverstößen im Zuge des Compliance-Managements	124
2.11.1	Haftungsregelungen, Sanktionsmöglichkeiten der Datenschutzbehörden und Risiken für Unternehmen und Gewerkschaften	124
2.11.2	Rechtskonforme Weitergabe von personenbezogenen Daten.....	126
2.11.3	Anforderungen an ein erfolgreiches Datenschutz-Compliance-Management aus der Theorie 129	
2.11.3.1	Datenschutzrechtliches Compliance-Management –Erfüllung der Dokumentationspflichten und richtige Ausgestaltung des Meldeprozess bei Datenschutzverstößen.....	130
2.11.3.2	Bildung von Awareness, Schulung der Mitarbeiter und Sicherung von Know-how	132
3	Konklusion Theoretischer Teil	134
3.1	Konklusion und Beantwortung der theoriegeleiteten Fragestellung	135
3.2	Empiriegeleitete Fragestellung/en.....	142
3.3	Hypothesengenerierung.....	143
III	EMPIRISCHER TEIL	146
1	Forschungsdesign	146
1.1	Untersuchungen	146
1.2	Methodisches Vorgehen und Methodenauswahl.....	149
1.2.1	Erhebungsmethode.....	149
1.2.1.1	Experteninterviews	150
1.2.1.2	Online-Umfrage – Datenschutz im Arbeitsverhältnis	153
1.2.2	Analyse- / Auswertungsmethoden.....	155
1.2.3	Bedingungen für die Durchführung einer vergleichenden Fallstudie am Beispiel der Airlines Deutsche Lufthansa AG und Ryanair Holdings PLC	159

1.3	Operationalisierung	161
1.4	Vorgehen und Ablauf	164
1.5	Gütekriterien und methodische Abgrenzung	165
2	Darlegung und Auswertung der Ergebnisse	168
2.1	Erkenntnisse aus den geführten Experteninterviews.....	168
2.2	Ein Vergleich der Airlines Deutsche Lufthansa AG und Ryanair Holdings PLC	182
2.3	Resultate der Online-Umfrage: Datenschutz im Arbeitsverhältnis	197
3	Erweiterte Auswertung, Diskussion, Interpretation und Konklusion	214
3.1	Diskussion und Interpretation der Ergebnisse	215
3.1.1	Erweiterte Analyse der theoretischen Ausführungen unter Einbezug der gewonnenen empirischen Daten mittels qualitativer Auswertungs- und Analysemethoden	215
3.1.2	Analyse der Resultate der Experteninterviews unter Einbezug der Ergebnisse der vergleichenden Fallstudie und Literaturanalyse	225
3.1.3	Trendanalyse der Interviews und vergleichenden Fallstudie	231
3.1.4	Analyse der Ergebnisse der Online-Umfrage – Datenschutz im Arbeitsverhältnis und Vergleich mit den Resultaten der Experteninterviews	232
3.2	Thesenüberführung	245
3.3	Konklusion und Beantwortung der empiriegeleiteten Fragestellung	249
3.4	Gestaltungsgleitete Fragestellung/en	256
IV	GESTALTUNGSTEIL.....	257
1	Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Forschung	257
2	Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Praxis.....	258
2.1	Bewältigung der Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes und praktische Möglichkeiten zur Sicherstellung der Einhaltung im individuellen Beschäftigungsverhältnis.....	259
2.2	Lösungswege zum Umgang mit behördlichen Entscheidungen, der Rechtsprechungslage und Aufbau eines erfolgreichen Datenschutz-Compliance-Managements.....	261
2.3	Reformbedarf der geltenden Arbeitsgesetze	265
2.4	Verhältnis Arbeitgeber – Gewerkschaft – Betriebsrat	266
2.5	Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat	267
3	Zusammenfassung und Konklusion	271
3.1	Erkenntnisse des Gestaltungsteils.....	271
3.2	Beantwortung der gestaltungsgleiteten Fragestellung	272
V	SCHLUSSTEIL.....	274
1	Zusammenfassung und Fazit	274
2	Ausblick.....	280
2.1	Praxisausblick	280

2.2	Forschungsausblick	282
3	Verzeichnisse.....	283
3.1	Literaturverzeichnis	283
3.2	Abbildungsverzeichnis.....	353
3.3	Tabellenverzeichnis.....	354
3.4	Abkürzungsverzeichnis.....	356
4	Danksagung.....	358

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für Personen jedweden Geschlechts.

Die in der Dissertation vorgenommene Untersuchung findet überwiegend im Rechtsraum der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union statt. Diesbezüglich wird auf die hauptsächliche Verwendung der in der Bundesrepublik Deutschland und Europäischen Union erlassenen Gesetzesgrundlagen und verwendeten Begrifflichkeiten hingewiesen.

1 Ausgangslage

Am 25. Mai 2018 hat das Inkrafttreten der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO, nachfolgend Datenschutzgrundverordnung) für großes Aufsehen gesorgt. Nutzer digitaler Services und Plattformen wurden zu diesem Zeitpunkt durch die Provider- und Softwareanbieter mit E-Mails über geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen, der Einführung neuer Geschäftsbedingungen und Hinweisen zu Privat- und Datenschutz Einstellungsoptionen informiert. (Karabasz, 2018, o.S.) Anders als die Verbraucher, mussten sich Unternehmen schon einige Zeit vor dem benannten Stichtag mit der neuen Verordnung des Europäischen Parlaments und Rates vom 27. April 2016 auseinandersetzen, um den neuen Anforderungen und Pflichten der Datenschutzgrundverordnung rechtzeitig mit deren Inkrafttreten (Art. 99 EU-DSGVO) nachzukommen.

Zuvor ist das Thema Datenschutz vermehrt durch negative Schlagzeilen über den missbräuchlichen und uneingeschränkten Umgang mit persönlichen Daten durch große Technologieunternehmen wie Google, Facebook (Meta) und Amazon in den Medien präsent gewesen. Obwohl es in den europäischen Mitgliedstaaten nationale Datenschutzgesetze wie z.B. das deutsche Bundesdatenschutzgesetz und auf europäischer Ebene die Richtlinie 95/46/EG zum Schutz der Privatsphäre bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten gab, wurde aufgrund der vielfältigen nationalen Regelungen sowie der unterschiedlichen Durchsetzung von Sanktionen bei Datenschutzverstößen die Notwendigkeit einer europaweit vereinheitlichten Regelung deutlich. Zumal bis zur Reaktion der europäischen Mitgliedsstaaten mit der Datenschutzgrundverordnung die Bußgelder mit z.B. bis zu 300.000,00 EUR in der Bundesrepublik Deutschland zu wenig abschreckend waren und Unternehmen daher nahezu uneingeschränkt personenbezogene Daten für ihre Geschäftszwecke verarbeiten konnten. Darüber hinaus haben die geringfügigen Strafen dazu geführt, dass umfangreiche Schutzmaßnahmen nicht unbedingt als notwendig erachtet und Datenschutzverstöße als Kavaliersdelikte angesehen wurden. (Karabasz, 2018, o.S.; Manager Magazin, 2018, o.S.)

Der Datenschutz (int. Begriff: Data Protection bzw. Data Privacy) (Petric; Sorge, 2017, S. 11) kann als weitumfassendes Instrument zum Schutz personenbezogener Daten vor missbräuchlicher Verwendung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte bezeichnet werden. Zugleich umfasst der Begriff Gesetze, Vorschriften und Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre von natürlichen Personen (Petric; Sorge, 2017, S. 4). Der Datenschutz steht eng mit dem in vielen Staaten verankerten Grundrechten zum Schutz der Privatsphäre und der allgemeinen Persönlichkeit in Verbindung und hat sich auf Basis dieser Rechtsnormen erst entwickelt. (Griese, 2023, Rn. 1-2)

1.1 Die Rolle des Datenschutzes in Unternehmen und Vereinigungen

Schon die Definition des Datenschutzes lässt aufgrund der erforderlichen Verarbeitung personenbezogener Daten eine Relevanz im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis und die damit verbundenen Rechtsbeziehungen vermuten. Genaugenommen ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten einzuhalten und während der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nur notwendige Personendaten zu verarbeiten (Griese, 2023, Rn. 5). Dabei darf auch nicht das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und den von Beschäftigten gegründeten Arbeitnehmervertretungen in Form von betrieblichen Vertretungen und Gewerkschaften außer Acht gelassen werden (Griese, 2023, Rn. 26). Eben diese Rechtsbeziehungen der zusammenarbeitenden Parteien im Lichte der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen sollen in dieser Dissertation aufgegriffen und untersucht werden.

Die Gründung von Interessenvertretungen und Vereinigungen ist aus dem wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Geschehen heute nicht mehr wegzudenken. Aufbauend auf dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit geht es um ein in vielen Staaten und internationalen Organisationen verankertes Grundrecht (Übereinkommen 87 der Internationalen Arbeitsorganisation; Übereinkommen 98 der Internationalen Arbeitsorganisation; Art. 11 EMRK; Art. 12 GRCh), das natürlichen Personen die kollektive Wahrnehmung und Durchsetzung von Interessen garantiert. Damit Vereinigungen dabei ordnungsgemäß und in einem rücksichtsvollen Rahmen ihre Interessen durchsetzen können, gibt es Gesetze, die das Gründungsverfahren und die Bedingungen der Zusammenarbeit mit einer Vereinigung oder Vereinigungen untereinander, näher bestimmen. Die wohl bekanntesten Vereinigungen bilden

politische Parteien, gemeinnützige Organisationen, Vereine, in Verbänden organisierte Arbeitgeber und Gewerkschaften (Koch (1.), 2023, Abschnitt: G – Gewerkschaften).

Neben den Gewerkschaften verfügen in einigen europäischen Nationalstaaten Interessenvertretungen der Arbeitnehmer auf Konzern-, Unternehmens- und Betriebsebene (Betriebsräte) über bedeutsame Einflussmöglichkeiten, da sie mithilfe von Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber Ansprüche geltend machen und zu erfüllende Pflichten einfordern können. Durch diese Rechte können sie großen Einfluss auf die Gestaltung des betrieblichen Geschehens und die Beschäftigungspolitik nehmen und den Arbeitgeber sogar zum Abschluss notwendiger Regelungen bewegen. Die Betriebsratsrechte, finden sich vor allem in der nationalen Gesetzgebung eines Landes wieder. Beispielfür hierfür ist die Bundesrepublik Deutschland, wo diese im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu finden sind. (European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.) Aufgrund des Interesses der Arbeitgeber, im Rahmen der geltenden Gesetze möglichst frei und wirtschaftlich vorteilhaft handeln zu können, und des gegenläufigen Interesses der Arbeitnehmervertretungen, den Arbeitgeber zum Schutz und Vorteil der Arbeitnehmer zu regulieren, können beide Seiten oft als Gegenspieler angesehen werden. Dennoch sieht z.B. das Betriebsverfassungsgesetz für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten eine faire und einvernehmliche Zusammenarbeit der Parteien auf Augenhöhe vor (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Eben dieser aufgezeigte Weg der Zusammenarbeit stellt sich in der Praxis durch verschiedene Interessenlagen bei der Berücksichtigung der Arbeits- und Datenschutzgesetze jedoch häufig als schwierig heraus (Hans Böckler Stiftung, 2007, o.S.).

Setzt man die Themenfelder Grundsätze des Datenschutzes und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern in Relation zueinander, so fällt auf, dass die Ursprünge der Arbeitnehmervertretungen aus dem 19. und 20. Jahrhundert (Van der Linde, 2017, S. 251) deutlich weiter zurückliegen als der Grundgedanke des Datenschutzes. Obwohl die Datenschutzgrundsätze in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre ihren Ursprung im 20. Jahrhundert haben, findet sich der Erlass erster Datenschutzgesetze (Genz, 2004, S. 7) in einem ganz anderen historischen Umfeld wieder.

Als Einstieg in die Dissertation soll an dieser Stelle die Frage gestellt werden, inwieweit das Datenschutzrecht auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen einwirkt und der Beschäftigtendatenschutz von beiden Seiten berücksichtigt werden muss. Durch die Datenschutzgrundverordnung ist jedenfalls ein weitreichendes einheitliches Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten in Kraft getreten, das unmittelbare Auswirkungen auf die Zusammenarbeit hat. Speziell anhand von Art. 88 EU-DSGVO wird nämlich die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext unter Einflussnahme von Arbeitnehmervertretungen unter Beachtung des Individual- und Kollektivarbeitsrechts der Mitgliedstaaten und der eröffneten Möglichkeit, Kollektivvereinbarungen zur Regelung datenschutzrechtlicher Angelegenheiten der Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis abzuschließen, besonders deutlich.

1.2 Eine vergleichende Fallstudie der Airlines Deutsche Lufthansa AG und Ryanair Holdings PLC

Eine zentrale Rolle in der Dissertation spielt die Durchführung einer vergleichenden Fallstudie. In dieser werden mit Lufthansa und Ryanair zwei Unternehmen verglichen, die in derselben Branche tätig sind, sich aber durch ihre Positionierung bei der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen sowie der operativen und strategischen Ausrichtung stark voneinander unterscheiden. Primär soll untersucht werden, wie unterschiedlich die zwei Unternehmen bei der Umsetzung der Datenschutzgesetze unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen agieren und welche Vor- bzw. Nachteile hierdurch bestehen. Bei der Untersuchung steht dabei die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen inklusive der damit verbundenen positiven bzw. negativen Aspekte im Vordergrund. Die Untersuchung erfolgt entlang identifizierter Problemfelder, die sich auf die Anforderungen des Datenschutzes, die Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen, die Berücksichtigung des individuellen Beschäftigtenschutzes sowie rechtliche Erfordernisse und Folgen beziehen.

Mit der „Deutsche Lufthansa AG“ (Lufthansa Group) mit den zugehörigen Airlines Lufthansa, Lufthansa Cityline, Lufthansa Cargo, Swiss und Edelweiss Air, Austrian Airlines, Brussels Airlines, Eurowings und Discover einerseits (Lufthansa Group (1.), 2023, o.S.) und der „Ryanair Holdings PLC“ mit den zugehörigen Airlines Ryanair, Lauda, Malta Air und Buzz andererseits

(Ryanair DAC (1.), 2020, o.S.) stehen zwei Konzerne aus der Luftverkehrsbranche im Mittelpunkt der vergleichenden Fallstudie.

Die gezielte Fallauswahl des Vergleiches der beiden Airlines beruht dabei auf der theoretischen Grundlage, dass beide Airlines in Anbetracht ihrer Geschäftsmodelle als Premium und Low-Cost-Airline vollständig unterschiedliche Kulturen im Umgang mit Betriebsräten und Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte etabliert haben. Während die Gesellschaften der Lufthansa durch Betriebsräte für das Bodenpersonal und Personalvertretungen für das fliegende Personal mitbestimmt werden, unterbindet der Konkurrent Ryanair gezielt die Bildung von betrieblichen Mitarbeitervertretungen und erkennt diese prinzipiell nicht an. (Zeit Online, 2019, o.S.; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019, o.S.; Gruber, 2019, o.S.; Loy, 2023, o.S.) Betrachtet man die Ausgangssituation erweitert, ist es zudem so, dass die Lufthansa Group im Gegensatz zu Ryanair umfassende abgeschlossene Betriebsvereinbarungen zu mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten hat. Hierzu zählen auch Kollektivvereinbarungen (Betriebsvereinbarungen) zu datenschutzrechtlichen Angelegenheiten, technischen Einrichtungen und EDV-Anwendungen. (Kiziltepe, 2020, o.S.; Lufthansa Group (2.), 2023, o.S.)

Insbesondere die tarifpolitische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften wird von beiden Konzernen völlig unterschiedlich gehandhabt. Die Lufthansa Group hat in Deutschland mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für die Bodenmitarbeiter, der Unabhängigen Flugbegleiter-Organisation (UFO) für die Kabinenmitarbeiter, der Vereinigung Cockpit (VC) für die Cockpitmitarbeiter (Handelsblatt, 2022, o.S.) und in Österreich mit der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (vida) für das Flugpersonal (Gewerkschaft vida, 2022, o.S.), der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) für das Bodenpersonal (Gewerkschaft der Privatangestellten, 2019, o.S.) sowie in der Schweiz mit der Airline Pilots Association (AEROPERS) der Piloten, der Cabin Crew Union (kapers) der Flugbegleiter (Rokou, 2022, o.S.) und der Gewerkschaft im Service Public (VPOD) für das Bodenpersonal (Gewerkschaft im Service Public, 2022, o.S.) mehrere starke Gewerkschaften, mit denen tarifpolitische Beziehungen gepflegt werden. Diese Beziehungen bringen eine Vielzahl abgeschlossener Tarifverträge in Deutschland, Kollektivverträge in Österreich sowie Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz mit sich (Lufthansa Group (3.), 2023, o.S.). Die Ryanair Holdings PLC muss sich in Deutschland und Österreich für die örtlich in den Basen stationierten Mitarbeiter ebenfalls mit den benannten

Gewerkschaften auseinandersetzen. Jedoch ist Ryanair für eine deutlich härtere Gangart gegenüber den Gewerkschaften bekannt. Erst am Ende des Jahres 2017 hatte man in der mehr als 30-jährigen Unternehmensgeschichte aufgrund erheblicher Streikandrohungen begonnen, Gewerkschaften als Beschäftigtenvertreter schrittweise anzuerkennen (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2017, o.S.). Erste Tarifverträge wurden in Deutschland für das Kabinenpersonal im März 2019 mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und für das Cockpitpersonal im September 2019 mit der Vereinigung Cockpit abgeschlossen (Handelsblatt, 2019, o.S.). Mitunter sind kontinuierliche Drohungen über Betriebsschließungen gegenüber den Gewerkschaften jedoch weiterhin keine Seltenheit. Dies hatte sich in der Vergangenheit bis heute bei Streiks der Mitarbeiter (Schwiegershausen, 2018, o.S.) und während der Corona-Krise bei der Forderung von Gehaltskürzungen, bei denen sogar die Beschäftigten gegenüber der Ablehnungshaltung der vertretenen Gewerkschaft Vereinigung Cockpit einlenkten, gezeigt (Handelsblatt 2020, o.S.; Schumacher, 2023, o.S.).

Beim Vergleich der zwei Airlines fallen die jeweiligen nationalen gesetzlichen Gegebenheiten ins Gewicht. Gerade das Zusammenspiel der nationalen Arbeitsgesetze mit dem Datenschutzrecht offenbart eine Vielzahl verschiedenartiger Anforderungen. Die Lufthansa muss sich in den deutschsprachigen Ländern mit besonders schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer und umfangreichen Arbeitsgesetzen, die z.B. die Rechte der Arbeitnehmervertretungen (Mitbestimmungsrechte) umfassen und die Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) einschränken, auseinandersetzen. Die Airlines der Ryanair nutzen hingegen vorläufig das in Irland und Malta geltende Arbeitsrecht in Kombination mit Leiharbeit, um Mitarbeiter an anderen Basen innerhalb von Europa ohne Anwendung der örtlichen Arbeitsgesetze zu beschäftigen (Focus Money Online, 2017, o.S.; Dowideit; Brause, 2017, o.S.). Bis Ryanair Gewerkschaften anerkannt und damit begonnen hat Tarifverträge abzuschließen, war die Anwendung der in Deutschland geltenden Arbeitsrechte weitgehend vermieden worden (Handelsblatt, 2019, o.S.).

Die zuvor aufgeführten Aspekte der Unternehmensprofile sollen nicht zuletzt die Relevanz eines Vergleichs herausstellen. Insofern wurde das Ziel gesetzt, interessante Einblicke zum Umgang mit den Datenschutzrechten bei den unterschiedlichen Ansätzen der beiden Unternehmen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen herauszustellen, Unterschiede und potenzielle Herausforderungen zum Umgang mit personenbezogenen

Arbeitnehmerdaten hervorzuheben und die jeweiligen Herangehensweisen in Bezug auf die Frage, ob mitbestimmte oder weniger mitbestimmte Unternehmen erfolgreicher agieren, zu analysieren. Dabei war es umso wichtiger, innerhalb der Dissertation auch die Faktoren für erfolgreiches Handeln zu definieren. Schließlich soll durch die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen, wie die Zusammenarbeit unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialer Erfolgsfaktoren erfolgreich gestaltet werden kann, ein Mehrwert für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen geschaffen werden. Insofern wird die vergleichende Fallstudie als vielversprechende Möglichkeit angesehen, die Thematik des Datenschutzes mit Rückschlüssen auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen aus einer neuen Perspektive zu betrachten, wodurch im Hinblick auf den Bekanntheitsgrad der verglichenen Fallobjekte relevante und repräsentative Ergebnisse zur Schaffung eines Forschungsmehrwerts erwartet werden können.

Neben der aufgezeigten vergleichenden Fallstudie bündelt die Dissertation eine Vielzahl von Untersuchungsfeldern, in denen die Grundsätze der Datenschutzgrundverordnung in Relation zu praktischen identifizierten Problemstellungen gestellt werden. Daher ist es zur Vorbereitung der Durchführung der Fallstudie unabdingbar, im Folgenden ein gewisses Maß an Grundwissen zu den datenschutzrechtlichen Fragestellungen und den generellen Herausforderungen, die während der Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen auftreten, zu schaffen und das Problembewusstsein für die Forschungsarbeit zu schärfen.

2 Problemstellung

Vor der Darstellung der zentralen Problemfelder der Dissertation, soll zunächst der Begriff der Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 4 Nr. 2 und Nr. 7 EU-DSGVO) als wesentliches Element des Datenschutzes erläutert werden. Zu einer Verarbeitung zählt jeder Vorgang, in dem mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren personenbezogene Daten einzeln oder kombiniert erhoben, erfasst, organisiert, geordnet, gespeichert, angepasst, verändert, ausgelesen, abgefragt, offengelegt oder durch Übermittlung verbreitet bzw. bereitgestellt, abgeglichen, verknüpft, eingeschränkt oder gelöscht werden. (Ernst, 2021, Rn. 20) Darauf aufbauend müssen auch die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit sowie die Anforderungen und Pflichten der Datenschutzgrundverordnung als wesentliche fachliche Grundlagen behandelt werden, bevor eine konkrete Einführung in die Problematik erfolgen kann.

2.1 Verantwortlichkeit und die Bedeutung datenschutzrechtlicher Rahmenbedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen

Die Datenschutzgrundverordnung definiert mit dem Verantwortlichen und Verarbeiter zwei wesentliche Handlungsträger. Ein Verantwortlicher ist eine natürliche oder juristische Person, die eigenständig oder zusammen mit anderen die Verarbeitung von personenbezogenen Daten vornimmt (Beck, 2018, S. 17). Für einen Verantwortlichen kann ein Auftragsverarbeiter gemäß Art. 4 Nr. 8 EU-DSGVO die Verarbeitung von personenbezogenen Daten übernehmen (Ernst, 2021, Art. 4 EU-DSGVO, Rn. 56). Bei Vorliegen einer Verantwortlichkeit oder bei der Beauftragung eines Auftragsverarbeiters gelten bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten gesetzlich definierte Anforderungen und Pflichten gemäß Art. 5 und 24-43 EU-DSGVO. Diese umfassen die

- Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze und Sicherstellung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nach Art. 5 und 6 EU-DSGVO,
- Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen und die transparente Vereinbarung bestimmter Verpflichtungen der Datenverarbeitung im Falle der Verarbeitung durch einen Auftragsverarbeiter (Auftragsverarbeitung) oder bei der gemeinsamen Verarbeitung von zwei oder mehr Verantwortlichen (Art. 24, 25, 26, 28, 32 EU-DSGVO),
- Benennung eines Vertreters bei nicht in der Union niedergelassenen Verantwortlichen (Art. 27 EU-DSGVO),
- Führung von Verzeichnissen über die Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 EU-DSGVO),
- Kooperation und Zusammenarbeit mit Datenschutz Aufsichtsbehörden (Art. 31 EU-DSGVO),
- Meldung von datenschutzrechtlichen Verstößen sowie die notwendige Benachrichtigung der betroffenen Personen (Art. 33 und 34 EU-DSGVO),

- falls erforderlich, Durchführung einer Datenschutzfolgeabschätzung (Art. 35 und 36 EU-DSGVO) und
- Ernennung eines Datenschutzbeauftragten (Art. 37-39 EU-DSGVO).

Neben den übergeordneten Anforderungen und Pflichten gibt die Datenschutzgrundverordnung in Art. 12-23 EU-DSGVO Rechte für die von Datenverarbeitungen betroffenen Personen vor, denen Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter aufgefordert bzw. unaufgefordert nachkommen müssen. (Redeker, 2020, Rn. 1055) Zu den Betroffenenrechten zählen

- das Auskunftsrecht der betroffenen Person (Art 15 EU-DSGVO),
- die Pflicht zur Berichtigung unrichtiger Daten auf Verlangen des Betroffenen (Art. 16 EU-DSGVO),
- das Recht auf Löschung bzw. Vergessenwerden (Art 17 EU-DSGVO),
- das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art- 18 EU-DSGVO),
- die Mitteilungspflicht im Zusammenhang mit der Berichtigung oder Löschung personenbezogener Daten oder der Einschränkung der Verarbeitung (Art. 19 EU-DSGVO),
- das Recht auf Übertragung der einem Verantwortlichen bereitgestellten personenbezogenen Daten an einen anderen Verantwortlichen (Art. 20 EU-DSGVO)
- und das Widerspruchsrecht der Verarbeitung betreffender personenbezogener Daten (Art. 21 EU-DSGVO).

Reflektiert man die Aussagen vieler Unternehmen aller Größenordnungen, hat sich die Umsetzung der Datenschutzregelungen bis dato regelmäßig als Problemfeld und Herausforderung herausgestellt. Dies wird anhand konsolidierter repräsentativer Umfragen des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (bitkom) aus den Jahren 2018 bis 2022 in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich (Tabelle 1).

Umsetzungsgrad	2018	2019	2020	2021	2022
vollständig	24% ¹	25%	20%	20%	22%
größtenteils	40%	42%	37%	45%	40%
teilweise	30%	24%	35%	29%	33%
gar nicht / gerade begonnen / oder Keine Angabe	8%	10%	9%	8%	5%

Tabelle 1: Umsetzungsgrad der Europäischen Datenschutzgrundverordnung in über 500 befragten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland. (Quelle: Eigene Darstellung vom 14.08.2023 nach Dehmel; Kelber, 2018, S. 2; Dehmel; Kelber, 2019, S. 2; Dehmel; Kelber, 2020, S. 2; Dehmel, 2021, S.2; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 4)

Betrachtet man die Details der ersten Befragung von Datenschutzexperten und Leitern aus 502 Unternehmen aus dem September 2018 zeigt sich, dass zu diesem Zeitpunkt rund 24% der Unternehmen die Datenschutzgrundverordnung vollständig, 40% größtenteils, 30% teilweise und 8% noch gar nicht umgesetzt, erst damit begonnen bzw. keine Angabe gemacht haben (Streim; Dehmel, 2018, o.S.; Dehmel; Kelber, 2018, S.2). Bemerkenswerter ist jedoch, dass bei einer langfristigen Betrachtung der Werte über die Jahre 2019 bis 2022 bei der nahezu gleichen Anzahl der befragten Unternehmen nur ein leichter positiver Anstieg der Werte verzeichnet werden kann. Auch im Jahr 2022 hatten 33% der Unternehmen die Datenschutzgrundverordnung nur teilweise und 5% gar nicht umgesetzt bzw. gerade erst mit der Umsetzung begonnen oder auf eine Angabe innerhalb der Umfrage verzichtet. Die Umfrageergebnisse offenbaren, wie schwer sich die Unternehmen nach wie vor mit der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung tun. Gerade anhand der jüngsten statistischen Daten wird auch deutlich, wo genau die Problemfelder liegen. Es zeigt sich, dass die Unternehmen vor allem die Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und den schwieri-

¹ Bei den prozentualen Angaben in der Darstellung und im Text handelt es sich um gerundete Werte. Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt.

gen Umgang mit technischen Neuerungen aufgrund internationaler Heterogenität kritisch sehen. (Dehmel; Rohleder, 2022, S. 4) Unklar ist, wie weit Arbeitnehmervertretungen von den derartig kritisierten Punkten betroffen sind. Insofern können Vermutungen über Beeinträchtigungen getroffen werden, die in der Dissertation genauer untersucht werden müssen.

Auch in anderen internationalen repräsentativen Umfragen und Artikeln werden die Schwierigkeiten im Umgang mit dem Datenschutzrecht bis heute deutlich. Im direkten europäischen Kennzahlenvergleich fällt beispielsweise in einer Umfrage auf, dass nahezu um die Hälfte der Unternehmen in Großbritannien (57%) und Deutschland (49%) auch 15 Monate nach Einführung der Datenschutzgrundverordnung noch nicht vollständig rechtskonform agierte (Muncaster, 2019, o.S.; Thomson Reuters, 2019, S. 3). Auch Ende 2022 sah die Situation nicht viel besser aus. So hat das Forbes Magazine in einem Artikel darauf hingewiesen, dass die Ergreifung von Maßnahmen aufgrund verstärkter Kontrollen durch die Aufsichtsbehörden noch weiter steigen muss und die Höhe der Strafen auf anhaltende Probleme bei der Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung hinweist. (Tytunovich, 2022, o.S.).

Im Ergebnis zeigt sich, dass gerade die Anforderungen und Pflichten sowie die Betroffenenrechte zu Unsicherheiten und hohem Aufwand in den Unternehmen führen. Bei der Bewältigung der Anforderungen und Pflichten werden beispielsweise vor allem die umfangreichen Informations- und Dokumentationspflichten sowie Schwierigkeiten beim Vertragsmanagement kritisiert (Streim; Weiß, 2019, o.S.). Bei den Betroffenenrechten wird die Erfüllung des Auskunftsrechts genannt, das von manchen Betroffenen wie Kunden und Mitarbeitern inzwischen provokativ wahrgenommen wird (Fuhlrott, 2019, S. 336). Dazu ergeben sich auch bei der Aufschlüsselung der datenschutzrechtlichen Grundsätze für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen einige aufzuklärende Problemstellungen. Wer ist überhaupt zu welchem Maß Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung (Zapf, 2022, o.S.) und wie kann ein Verantwortlicher den umfassenden Anforderungen der voranschreitenden Digitalisierung gerecht werden (Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, 2023, o.S.)? Vor diesen Hintergründen ist eine genaue theoretische Aufschlüsselung der Anforderungen und Pflichten sowie Rechte der Betroffenen geboten.

2.1.1 Organisation von Arbeitnehmervertretungen und deren datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit

Um die Verantwortung der Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Anforderungen aufzuzeigen, muss zunächst deren Bedeutung herausgestellt werden. Heute sind Unternehmen über nationale Grenzen hinaus tätig und auch die multinationale Zusammenarbeit von Arbeitgebern mit Arbeitnehmervertretungen ist von großer Relevanz. In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird die Interessenvertretung der Arbeitnehmer hauptsächlich von Gewerkschaften und nationalen betrieblichen, unternehmens- bzw. konzernweiten Vertretungen wahrgenommen. Der Organisationsgrad von Gewerkschaften geht innerhalb von Europa weit auseinander. Während in den skandinavischen Ländern mit bis zu 70% sehr viele Mitarbeiter in einer Gewerkschaft organisiert sind, sind in Frankreich gerade einmal 8% Mitglieder einer Gewerkschaft. (Hans Böckler Stiftung, 2020, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.) Reflektiert man die Dichte der Gewerkschaften erweitert, ist die tarifvertragliche Abdeckung der zwischen den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge, welche die Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer regeln (Haufe Personal Office Platin Redaktion, 2019, o.S.), mit Werten zwischen 15% und 90% sehr unterschiedlich. Dabei fällt aber ins Gewicht, wie weit der Geltungsbereich von Tarifverträgen durch nationale Gesetze beeinflusst wird und inwieweit betriebliche oder unternehmerische Interessenvertretungen zu Verhandlungen der Arbeitsbedingungen berechtigt sind. (European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.)

Während Gewerkschaften die übergeordnete Vertretung wahrnehmen, gibt es in einigen Ländern auf betrieblicher, unternehmens- oder konzernweiter Ebene die Möglichkeit der Bildung von Betriebsräten, in denen gewählte Arbeitnehmer die Vertretung der Belegschaft wahrnehmen und Mitbestimmungsrechte innehaben. Für Gewerkschaften beschränkt sich in diesen Ländern das Recht auf die Vertretung zur übergeordneten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. In anderen europäischen Staaten erfolgt die Vertretung auf den zuvor benannten Ebenen alleine durch Gewerkschaften bzw. individuell gewählte Belegschaftsvertreter oder sowohl durch Gewerkschaften als auch Betriebsräte. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.)

Aus den zuvor dargestellten Regelungsbefugnissen und dem Organisationsgrad der Arbeitnehmervertretungen in Europa wird deutlich, dass die Gewerkschaften europaweit und die Betriebsräte in einigen Ländern durch die Mitbestimmungsrechte und Einflussmöglichkeiten bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen über vielfältige Befugnisse zur gemeinsamen Gestaltung des wirtschaftlichen Geschehens mit den Arbeitgebern verfügen. Zur Bestimmung der datenschutzrechtlichen Anforderungen an die Arbeitnehmervertretungen bzw. des Stellenwerts des Datenschutzes bei der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern ist vorrangig die Frage der Verantwortung der Vertretungen maßgeblich. Wie bereits kurz aufgezeigt, begründet die Begriffsbestimmung in Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO die Verantwortlichkeit für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten.

Während die Verantwortlichkeit eigenständig organisierter Gewerkschaften eindeutig Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO folgt, blieb in Deutschland lange die Frage offen, ob Mitarbeitervertretungen in Unternehmen Verantwortliche im Sinne der Datenschutzgrundverordnung (Kleinbrink (1.), 2018, S. 2567) sind. Obwohl die Rechtsprechung der vergangenen Jahre, wie z.B. diejenige des deutschen Bundesarbeitsgerichtes, eine Verantwortlichkeit für Betriebsräte auf Basis der alten Fassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ausgeschlossen hatte (BAG Beschluss vom 11.11.1997, 1 ABR 21/97, S. 19, 21; BAG Beschluss vom 18.07.2012, 7 ABR 23/11, Rn. 18, 31), konnte eine Verantwortlichkeit im Sinne der Datenschutzgrundverordnung und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes bis zu einer finalen Klarstellung des Gesetzgebers nie vollständig ausgeschlossen werden. Erst im Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes verneinte der deutsche Gesetzgeber letztendlich die eigenständige datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von Betriebsräten. Der § 79a BetrVG stellte schließlich klar, dass ausschließlich der Arbeitgeber alleiniger Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO ist. (Röleke, 2021, o.S.) Zuvor rückte immer wieder die Unsicherheit darüber in den Vordergrund, dass Betriebsräte aufgrund ihrer Verantwortung eigene Verantwortliche sein könnten. Dabei stand nicht zuletzt regelmäßig die Frage im Raum, ob betriebliche Mitarbeitervertretungen z.B. eigenständig dazu verpflichtet wären, die Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechte im Sinne der Datenschutzgrundverordnung zu erfüllen. (Jung; Hansch, 2019, S. 146-147; Kranig et al., 2019, o.S.) Dies hätte insbesondere für die Arbeitgeber einen zusätzlichen Aufwand und unkalkulierbare rechtliche Risiken mit sich gebracht, da die Betriebsräte die datenschutzrechtlichen Anforderungen selbst oder mit externer, vom Arbeitgeber finanzierter Hilfe hätten bewältigen müssen und die Haftungsfrage

ge bei Datenschutzverstößen unklar gewesen wäre (ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (1.), 2023, o.S.). Diese Unsicherheiten sollen in der Dissertation näher erforscht werden, um die Verantwortlichkeit betrieblicher Arbeitnehmervertretungen anhand der bestehenden Indizien aufzuarbeiten und die Positionierung des deutschen Gesetzgebers zu hinterfragen.

2.1.2 Datenschutzrechtliche Herausforderungen für Gewerkschaften und Betriebsräte

Gewerkschaften stehen gegenüber ihren Mitgliedern, ihren eigenen Mitarbeitern sowie Geschäfts- und Verhandlungspartnern vollumfänglich in der Pflicht, die Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes zu erfüllen. Daher müssen auch die Arbeitsverfahren und Prozesse, in denen personenbezogene Daten durch die Gewerkschaft verarbeitet werden, gemäß der Datenschutzgesetze rechtskonform dargestellt und umgesetzt werden. Ein zentraler Prozess ist beispielsweise die Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder bei der Organisation, Durchführung und Abwicklung von Arbeitskämpfen, was die Zahlung von Streikgeld an die Gewerkschaftsmitglieder für den Entgeltausfall einschließt. Gleiches gilt, wenn eine Gewerkschaft individuelle Leistungen für die Gewerkschaftsmitglieder erbringt und dabei personenbezogene Daten verarbeitet. Dies kann z.B. im Falle einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber mitunter eine Rechtsberatung und Vertretung des Gewerkschaftsmitglieds sein. Sogar bei administrativen Vorgängen oder der Organisation und Durchführung von Schulungen für Gewerkschaftsmitglieder bzw. Betriebsräte muss die Einhaltung des Datenschutzes berücksichtigt werden. (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2022, o.S.)

Besonders relevant sind die Arten von personenbezogenen Daten, die Gewerkschaften verarbeiten. So werden beispielsweise alleine für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft persönliche Angaben wie Kontaktinformationen und beruflich relevante Details wie die Branche, Berufsgruppe, Qualifikationen und das Gehalt benötigt (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, 2023, o.S.; Industriegewerkschaft Metall, 2023, o.S.). Die Bedeutung des Datenschutzes wird jedoch zusätzlich noch durch die Verarbeitung besonders schützenswerter personenbezogener Daten zum Zwecke der Mitgliedschaft (Art. 6 Abs. 1 b); Art. 9 Abs. 2 b) und d) EU-DSGVO) deutlich. Als ein solcher Datensatz, dessen Verarbeitung strengerer gesetzlicher Auflagen unterliegt, kann die Gewerkschaftszugehörigkeit selbst benannt werden (Art. 9 Abs. 1 EU-DSGVO). Fraglich ist, wie Gewerkschaften beispielsweise in Arbeitskampsituationen sicherstellen können, dass die Gewerkschaftszugehörigkeit eines Mitarbeiters

nicht dauerhaft durch den Arbeitgeber erfasst und gespeichert wird. Zumal der Arbeitgeberseite gegenüber streikenden Mitarbeitern das Recht zusteht, ggf. die Auszahlung des Entgelts zurückzuhalten und zu diesem Zweck Informationen im Abrechnungssystem zu verarbeiten. Zugleich bestehen Unsicherheiten darüber, wie Gewerkschaften und Arbeitgeber im regulären Tagesgeschäft der Tarifpartnerschaft mit sensiblen personenbezogenen Daten umgehen sollten. Dabei muss auch berücksichtigt werden, inwieweit Gewerkschaften durch Betriebsräte bereitgestellte Informationen über die Belegschaft eines Unternehmens nutzen dürfen.

Europaweit zeigt sich, dass Gewerkschaften gegenüber den Arbeitnehmern in vielen Ländern aufgrund von fehlenden oder im nationalen Gesetz nicht vorgesehenen betrieblichen Arbeitnehmervertretungen eine besondere Rolle für die Einhaltung der Schutzstandards von personenbezogenen Daten innehaben (European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.). Umso wichtiger ist es folglich also auch, dass sie sich auch für die Einhaltung des Datenschutzes der Beschäftigten einsetzen. An diese Punkte soll die Dissertation anknüpfen, um die Bedeutung des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft aufzuzeigen.

Auch für Betriebsräte ist die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung entscheidend. Besonders die in Deutschland und Österreich vorhandenen Mitbestimmungs-, Informations- und Beteiligungsrechte eröffnen nämlich die Möglichkeit, den Datenschutz als Bestandteil des Beschäftigtenschutzes gegenüber den Arbeitgebern aktiv mitzugestalten. Daneben sind Betriebsräte dazu angehalten, die Einhaltung der gesetzlichen Bedingungen im Unternehmen zu überwachen und den Arbeitgeber hierauf hinzuweisen. (Bund Verlag GmbH (1.), 2019, o.S.) Dabei sorgen juristische Unklarheiten hinsichtlich der Auslegung der oben aufgeführten Rechte in puncto Zulässigkeit, Zuständigkeit und Maß der Mitbestimmung, Beteiligung bzw. Bereitstellung von Informationen bei datenschutzrechtlichen Themen, für vielfältige Diskussionen. In Deutschland räumt das geltende Betriebsverfassungsgesetz Betriebsräten weitgehende Rechte ein, sodass bei der Behandlung datenschutzrechtlicher Themen unter Umständen weit in das unternehmerische Handeln eingegriffen werden kann (Franzen (1.), 2023, Rn. 50-51). Gleiches ist in Österreich durch die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (Stella; Winter, 2017, o.S.) und in anderen europäischen Staaten, wie z.B. den Niederlanden, Spanien und Luxemburg durch Gesetze zur betrieblichen Mitbestimmung

möglich (European Trade Union Institute (2.), 2023, o.S.; European Trade Union Institute (3.), 2023, o.S.; European Trade Union Institute (4.), 2023, o.S.).

Vor allem muss die Frage beantwortet werden, bei welchen datenschutzrechtlichen Angelegenheiten der Arbeitgeber den Mitarbeitervertretungen überhaupt ein Mitbestimmungsrecht einräumen muss und welche personenbezogenen Informationen herausgegeben werden müssen bzw. herausgegeben werden dürfen. (Hund, 2019, o.S.; Weller, 2020, o.S.) Aktuell besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmervertretungen aufgrund mangelnder Kenntnisse oder der Interpretierbarkeit der Datenschutzgesetze ihre Mitbestimmungsrechte entweder zu weitgehend oder zu schwach ausüben. Arbeitgeber haben dazu vermehrt das Problem, bei der Einführung neuer EDV-Systeme sowie der Durchführung notwendiger Updates immer mehr Verhandlungen, umfassende Detailabstimmungen und damit verbundene Konfliktsituationen in Kauf zu nehmen. Hinzu kommt der Umstand, dass arbeitgeberseitig vorangetriebene Innovationen und technische Neuerungen seitens der Mitarbeitervertretungen oft skeptisch angesehen werden und ihre Umsetzung deshalb langwierig ist. Dies geht größtenteils mit allgemeinen Bedenken gegenüber der voranschreitenden Digitalisierung und des dadurch denkbaren Abbaus von Arbeitsplätzen (Palka, 2018, o.S.) einher. Außerdem besteht die Befürchtung, dass die Arbeitnehmer den neuen Anforderungen und dazugehörigen Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr gewachsen sind (Abraham, 2020, o.S.).

Betriebsräte sind in ihrer Funktion ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten betraut. Bei der Datenverarbeitung stellt sich dementsprechend die Frage, wie mit den Einsichtsmöglichkeiten des Betriebsrats in die geplanten Arbeitsabläufe des Arbeitgebers umgegangen werden soll, insbesondere vor dem Hintergrund möglicher gegenläufiger Interessen (Raif, 2023, Rn. 1-2, 21-22). Zudem ist strittig, ob Betriebsräte wie der Arbeitgeber dazu angehalten sind, Datenverarbeitungsprozesse zu dokumentieren und zu überwachen. Ein weiteres wichtiges Themenfeld, welches sich aufgrund der Komplexität aus den bereits aufgeführten Thematik der Anforderungen und Pflichten der Datenschutzrechte ableiten lässt, bildet der Aufbau von datenschutzrechtlichem Know-how in den Mitarbeitervertretungen. Zwar wird den Betriebsräten das Recht eingeräumt, sich durch externe Dienstleister Wissen zu verschaffen (§ 40 BetrVG). Jedoch muss dieses Know-how irgendwie gesichert und an neu gewählte Vertreter weitergegeben werden. Obendrein kann die Tragung der Kosten für die Beschaffung von Know-how (§ 40 BetrVG), was in der Praxis der alltäglichen

Zusammenarbeit immer wieder zu Konflikten führt (Schmid, 2018, o.S.), ebenso für Streitigkeiten sorgen.

2.1.3 Anforderungen der Datenschutzgesetze an die Arbeitgeber

Wird bei der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung auf die Arbeitgeberseite geschaut, werden die Anforderungen der Verordnung hauptsächlich durch die neu definierten Haftungsregelungen untermauert. Von daher sind die Arbeitgeber zur Vermeidung von Haftstrafen dazu angehalten, umfangreiche Anstrengungen zur vollständigen Implementierung eines rechtssicheren Datenschutz-Managementsystems (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 39) vorzunehmen. Neben der in dieser Dissertation im Fokus stehenden Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiter bei der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen sind Unternehmen auch gegenüber ihren Kunden und Geschäftspartnern zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen verpflichtet. Um den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung gerecht zu werden, investieren Unternehmen nicht zuletzt zur Vermeidung von Haftungsrisiken vor dem Hintergrund der Komplexität der datenschutzrechtlichen Normen in ganze Projektteams, Abteilungen sowie einzelne qualifizierte Mitarbeiter. (Foundation for Family Business et al., 2023, S. 144-146, 148-150)

Einen Schwerpunkt bildet die regelmäßige Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern mit Schlüsselpositionen. Insbesondere stechen die Schulungszahlen der Mitarbeiter in Bereichen wie z.B. dem Human Resources Management, wo es bei der Erfüllung der administrativen Aufgaben viele datenschutzrechtliche Berührungspunkte gibt (Kunesch, 2019, o.S), und der Informationstechnik (IT), wo die Umsetzung der technischen Sicherheitsmaßnahmen im Vordergrund steht (Witt, 2010, S.135; Lenhard, 2017, S. 3), besonders heraus. Außerdem hat die Schulung der gesamten Belegschaft an Bedeutung gewonnen, um die Sensibilität für den Datenschutz zu stärken und die Risiken von Datenschutzverstößen oder Datenpannen zu begrenzen (Herles, 2022, S. 220). Gleichzeitig muss sich der Arbeitgeber inzwischen bei allen Datenverarbeitungsprozessen gemäß Art. 5 und 6 EU-DSGVO und aus dem Bundesdatenschutzgesetz heraus fragen, aus welchen Gründen und wie lange personenbezogene Mitarbeiterdaten verarbeitet und gespeichert werden dürfen. Hier ist der Spielraum oft nicht unbedingt ersichtlich und das Risiko groß, da zu frühe Datenverluste und die Missachtung von Aufbewahrungspflichten zu Rechtsverstößen und daraus resultierenden Nachteilen gemäß Art. 83 EU-DSGVO führen können.

Die relevanten Herausforderungen, die mit der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung einhergehen, können der Abbildung 1, welche die Ergebnisse mehrerer Befragungen des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V von Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern in der Bundesrepublik Deutschland aufzeigt, entnommen werden. Die Befragungen erfolgten in den Jahren 2019 bis 2022.

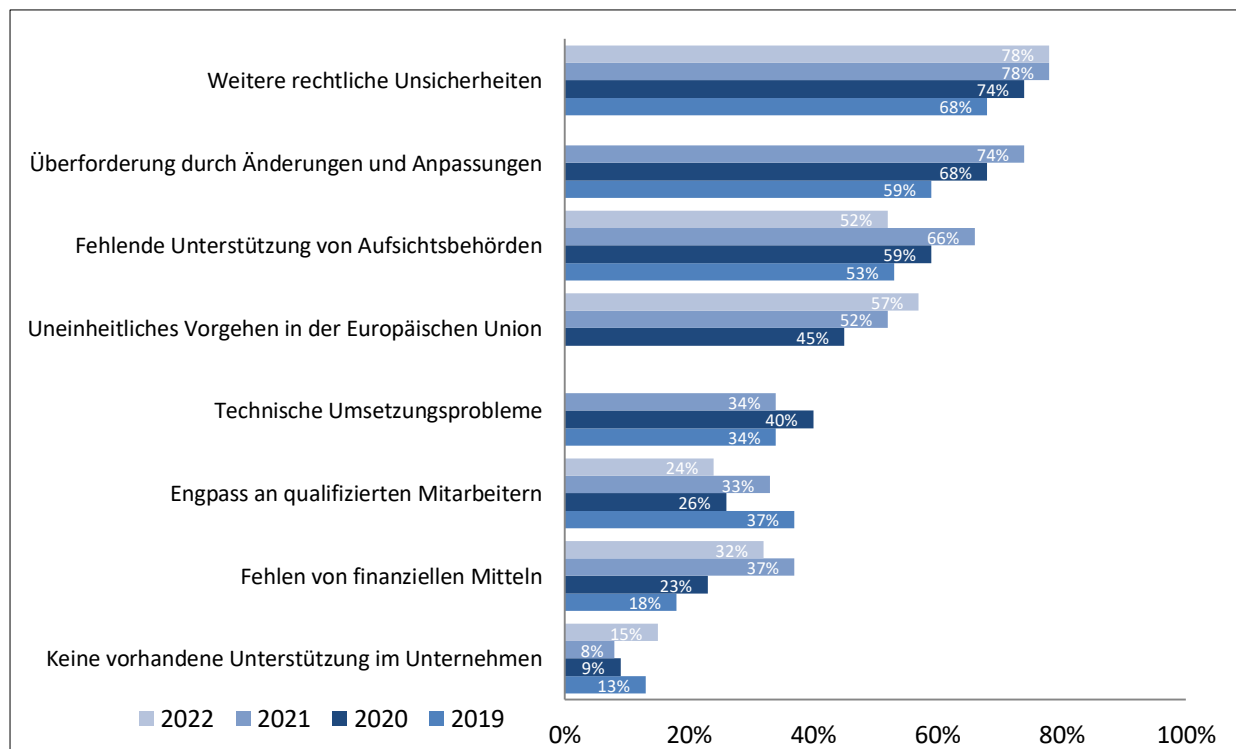


Abbildung 1: Welches sind die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung? (Quelle: Eigene Darstellung vom 11.09.2023 nach Dehmel; Kelber, 2019, S. 3; Dehmel; Kelber, 2020, S. 3; Dehmel, 2021, S.7; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 5)

Häufig können rechtliche Unsicherheiten als Schwierigkeit benannt werden, die auf ein geringes inhaltliches Verständnis der Anforderungen und Pflichten der Datenschutzgrundverordnung zurückgeführt werden können. Abgesehen davon verstärken rechtliche Grauzonen und fehlende gerichtliche Entscheidungen die unsichere Lage. Auf nahezu gleicher Ebene stellt die fortlaufende Notwendigkeit zur Anpassung und Abänderung von Arbeitsverfahren ein weiteres schwieriger werdendes praktisches Problemfeld für die Arbeitgeber dar. Hierunter fallen vornehmlich neue umzusetzende Maßnahmen durch gerichtliche und behördliche Entscheidungen, die kurzerhand umgesetzt und permanent mit einkalkuliert werden müssen. Hinzukommend mahnen die Arbeitgeber jedes Jahr fehlende Unterstützungen durch die Aufsichtsbehörden und einen europaweit nicht heterogenen Umgang mit den Rechtsnormen der Datenschutzgrundverordnung an. Ebenso führen Arbeitgeber technische

Umsetzungsprobleme, den Engpass an qualifiziertem Personal und Unterstützung sowie das Fehlen von finanziellen Mitteln auf. Beachtlich ist an dieser Stelle auch, dass die technischen Umsetzungsprobleme und personellen Engpässen immer wieder in nahezu einem Drittel der befragten Unternehmen gängige Herausforderungen darstellen. In einer untergeordneten Statistik der Umfragen gaben befragte Unternehmen mit aufsteigenden Werten bei 2019: 11% / 5%, 2020: 45% / 29%, 2021: 76% / 86% und 2022: 82% / 93% an, dass die Datenschutzgrundverordnung neue innovative Projekte aufgrund der Angst vor Sanktionen, wie z.B. der hohen Bußgelder, und der allgemeinen Unsicherheit über die generelle rechtskonforme Anwendung bzw. Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Bestimmungen, zum Scheitern gebracht hat. (Dehmel; Kelber, 2019, S. 6; Dehmel; Kelber, 2020, S. 5; Dehmel, 2021, S.6; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 8) Hierdurch wird abermals deutlich, dass die Datenschutzgrundverordnung die Unternehmen zu einem bestimmten Maß einschränkt.

Genauso wie große Unternehmen trifft die Datenschutzgrundverordnung auch kleine und mittelständische Unternehmen. Diese müssen letztendlich die gleichen rechtlichen Vorgaben wie große Unternehmen erfüllen. Da kleine und mittelständische Unternehmen jedoch nicht über vergleichbare Mittel und Möglichkeiten verfügen, beklagen sie gravierende wirtschaftliche Nachteile und Folgen durch die Datenschutzgesetze. (Mertens, 2019, o.S.) Aus diesem Grund ist auch die Frage der Verhältnismäßigkeit der Regelungen der Datenschutzgrundverordnung ein ständiges Diskussionsthema.

2.2 Verhandlungen, Zusammenspiel und gemeinsame Verantwortung der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen

Regelmäßig wird über den Schutz von Beschäftigtendaten und diesbezügliche Arbeitsabläufe verhandelt und es kommt zum Abschluss von Kollektivvereinbarungen. Ergänzend zu den nationalen gesetzlichen Regularien der europäischen Mitgliedstaaten sieht die Datenschutzgrundverordnung in Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO vor, dass spezifischere Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz in kollektiven Vereinbarungen getroffen werden können. (Branz, 2018, S. 129) Dies sind zum einen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten verhandelte Betriebsvereinbarungen (int. Begriff: Bylaws, works agreements oder company agreements), welche die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter regeln (Richardi, 2022, Rn. 18; Murray, 2019, o.S.; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019, o.S.; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013,

o.S.). Zum anderen zählen Tarifverträge dazu (int. Begriff: Collective Agreements), in denen übergeordnete Rechtsnormen zur Regelung von Arbeitsbedingungen oder Rechte und Pflichten zwischen den Tarifparteien, bestehend aus Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsverbänden, festgelegt werden können (Sewerynski, 2003, S. 4; Oesingmann, 2016, S. 1; Thüsing, 2023, § 1 TVG, Rn. 1).

Die gegensätzlichen wirtschaftlichen und sozialen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen, die in der täglichen Zusammenarbeit und in Verhandlungssituationen immer wieder zu tarif- und mitbestimmungsrechtlichen Konflikten und Auseinandersetzungen führen, lassen auch auf ein unterschiedliches Verständnis der Parteien bei der Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes schließen. Während Arbeitgeber eine möglichst uneingeschränkte Nutzung von Beschäftigtendaten anstreben, sind Arbeitnehmervertretungen in der Regel an einem umfassenden Schutz der Beschäftigten durch eingeschränkte Datenverarbeitungsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite interessiert. Diese gegensätzlichen Positionen führen in der Praxis häufig dazu, dass die Einführung von technischen Neuerungen in der Zusammenarbeit aktiv angegangen wird und erst umfassend diskutiert bzw. ggf. unter Beilegung von Streitigkeiten oder verschiedenen Rechtsverzichten ausgehandelt werden muss und daher nicht zügig erfolgen kann. (Gerst, 2020, S. 35-36, 42, 46) Entsprechend kann hinterfragt werden, ob die Datenschutzgrundverordnung nicht unbewusst die Grenze der kollektivrechtlichen Zuständigkeit verschoben hat. Dies könnte mitunter auch auf die Überforderung der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen durch die Digitalisierung zurückgeführt werden, da ständig neue technische Geräte und Systeme eingeführt werden (Neugebauer, 2018, S.1-2).

2.3 Der individuelle Beschäftigtendatenschutz

Ein weiteres notwendiges Untersuchungsfeld bildet der Stellenwert des Datenschutzes für das individuelle Arbeitsverhältnis. Unabhängig von den kollektiven Abstimmungen müssen die Arbeitgeber und z.T. auch die Arbeitnehmervertretungen die Datenschutzgesetze gegenüber den Arbeitnehmern bei der Durchführung des individuellen Arbeitsverhältnisses berücksichtigen (Wedde; Steiner, 2019, S. 376). Ergänzend zum Abschluss von Kollektivvereinbarungen umfasst Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO für den Gesetzgeber eine Öffnungsklausel zur Schaffung nationaler Rechtsvorschriften, die die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext unter Berücksichtigung der Verarbeitungsgrund-

sätze gemäß Art. 5 EU-DSGVO begründet (Beck, 2018, S. 56). Vor diesem Hintergrund sind bei der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung ebenfalls die arbeitsrechtlichen Rechtsnormen der europäischen Mitgliedstaaten nebst der dazugehörigen Rechtsprechung der nationalen und internationalen Gerichte maßgeblich.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt während der gesamten Zeit des Arbeitsverhältnisses oder sogar während des Ruhestands bzw. über den Tod des Arbeitnehmers hinaus. (Beck, 2018, S. 64) Sei es etwa bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses im automatisierten bzw. elektronisch unterstützten Bewerbungsverfahren, bei der Einstellung durch die Eingabe von Daten im Personaldatenverarbeitungssystem, bei der Nutzung von bereitgestellten Systemen der Arbeitgeber durch die Arbeitnehmer, bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge oder bei bzw. nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der notwendigen Löschung von Daten (Diercks (1.), 2019, S. 98, 101-104). Gleichwohl bündelt die Durchführung des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit der Speicherung personenbezogener Daten in einer inzwischen oft digital geführten Personalakte, dem Ergreifen personeller Maßnahmen, der Entwicklung und Fortbildung der Mitarbeiter, der Pflege von Mitarbeiterdaten in den Personalverarbeitungs- und Zeiterfassungssystemen weitere Arbeitsabläufe mit datenschutzrechtlichen Schnittmengen (Beck, 2018, S. 65-66; Mühlich, 2019, S. 44-45; Zöll; Schönbach, 2018, S. 217-220). Die Betriebsräte sind in die exemplarisch aufgeführten Arbeitsabläufe, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, permanent mit eingebunden oder können durch Mitbestimmungsgesetze sogar direkten Einfluss auf die Prozesse ausüben und Einsicht in die Systeme des Arbeitgebers nehmen (Wybitul (1.), 2019, o.S.).

Für Arbeitgeber und Betriebsräte kann zudem das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz, welches voraussichtlich im Jahr 2024 als Entwurf vorgelegt werden und als eigenständiges Gesetz neben dem Bundesdatenschutzgesetz in Kraft treten soll, einige interessante Neuerungen bei der Überwachung der Einhaltung des Datenschutzrechts mit sich bringen. Obwohl ein solches Gesetz bereits in der Vergangenheit in den Jahren 2009 bis 2013 diskutiert wurde und in der Entwurfsphase scheiterte, erscheint ein neuer Anlauf zur Ergänzung der Datenschutzgrundverordnung derzeit durchaus realistisch. Vorausgegangen war ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 30.03.2023, das die Spielräume der europäischen Mitgliedstaaten in der nationalen Gesetzgebung hinsichtlich der Anwendbarkeit der Art. 5, 6

und 88 der Datenschutzgrundverordnung konkretisierte. So ist es erforderlich, in der nationalen Gesetzgebung unterscheidende Regelungen zum Schutz der Rechte und Freiheiten im Beschäftigungskontext zu treffen und nicht die Regelungsinhalte der zuvor genannten Artikel der Datenschutzgrundverordnung zu wiederholen. (Kaufmann et al., 2023, S. 740-741; EuGH Urteil vom 30.03.2023, C-34/21, Rn. 1-4) Diese Rechtsprechung hat den deutschen Gesetzgeber dazu veranlasst, erweiterte Verarbeitungsmöglichkeiten zu begründen. Geplante Inhalte des Gesetzes sind z.B. die Erhebung und Nutzung von Beschäftigendaten wie Ruhezeiten oder Einsatzparameter sowie die vereinfachte Datenübermittlung innerhalb von Konzernen, um die Zusammenarbeit in Matrixorganisationen zu erleichtern. Gleichzeitig sollen erweiterte Schutzrechte im Hinblick auf Datenverarbeitungen wie z.B. den Umgang mit streng vertraulichen Daten, die Bestimmung der Freiwilligkeit oder die Löschung von Bewerberdaten etabliert werden. Letztlich bleibt jedoch die Frage offen, inwieweit dieses Gesetz generell umsetzbar und für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen praktikabel ist. (Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164; Wünschelbaum (1.), 2023, Abschnitt: 457188)

2.4 Besondere Problemstellungen bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen

Im Folgenden werden weitere zentrale Problemfelder im täglichen Umgang mit personenbezogenen Beschäftigendaten aufgezeigt. Dabei wird insbesondere auf die Risiken der Datenübermittlung, auf Umsetzungsprobleme aufgrund fehlenden Know-hows und auf aktuelle Unsicherheiten im Hinblick auf die Rechtsprechung zur Anwendung der Datenschutzgrundverordnung eingegangen.

2.4.1 Risiken bei der Weitergabe und der gemeinsamen Verarbeitung von personenbezogenen Daten

Heutzutage kommt es nur noch selten vor, dass personenbezogene Daten ausschließlich durch einen Verantwortlichen verarbeitet werden. Viele Unternehmen führen Datenverarbeitungen zusammen mit Geschäftspartnern durch, indem sie einen Dritten beauftragen oder von externen Anbietern bereitgestellte EDV-Systeme und Dienste wie z.B. Clouds zur Speicherung von Daten nutzen (Müller; Steif, 2019, S. 15). Auch in großen Unternehmen ist aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Strukturen und der Untergliederung der Geschäftsbereiche in mehrere Gesellschaften die Weitergabe von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten üblich. Als Grundlage für die Weitergabe von personenbezogener Daten eines Verant-

wortlichen an einen Auftragnehmer setzt die Datenschutzgrundverordnung den Abschluss einer Auftragsverarbeitung (Art. 28 EU-DSGVO) voraus. Die Auftragsverarbeitung ist ein Vertrag, der in schriftlicher bzw. elektronischer Form abgeschlossen werden kann und Regelungsinstrumente zu Datenverarbeitungen beinhaltet. (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 104-105; Gürtler, 2019, S. 51). Berücksichtigt man explizit die Möglichkeit zum Abschluss von elektronischen Auftragsverarbeitungen nach Art. 28 Abs. 9 EU-DSGVO (Schmidt; Freund, 2017, S. 17), sticht beim Abschluss einer Auftragsverarbeitung in der Literatur und gängigen Praxis immer noch das schriftliche Vorgehen heraus, obwohl der Verwaltungsaufwand durch die Nutzung elektronischer Verfahren sichtbar reduziert werden könnte.

Alternativ zur Auftragsverarbeitung kann eine Datenverarbeitung auch gemeinschaftlich von zwei oder mehreren Verantwortlichen wahrgenommen werden. Dieser Art der Datenverarbeitung (Joint-Controllership) kommt durch Unternehmenskooperationen oder der Verarbeitung von Daten in verschiedenen Gesellschaften eine immer größere Bedeutung zu (Schröder et al., 2018, S. 750-751). Als Basis der Joint-Controllership setzt die Datenschutzgrundverordnung eine transparente Vereinbarung, aus der die gegenseitigen Verpflichtungen für die Betroffenen ersichtlich sind, voraus (Art. 26 Abs. 1 EU-DSGVO).

Aufgrund der Fülle an Datenverarbeitungen mit mehreren Geschäftspartnern und eigenen Gesellschaften besteht das Risiko, dass vielfältige Verarbeitungsvorgänge in einer Unüberschaubarkeit münden und Haftungsrisiken begünstigen. Vor allem, da der Abschluss benötigter Verträge ausgelassen wird oder bestehende Verträge nicht beachtet oder inhaltlich angepasst werden. Von dieser Unsicherheit sind besonders große Konzerne mit vielen Tochtergesellschaften sowie Unternehmen mit mehreren Standorten betroffen, da die Datenschutzgrundverordnung keine gesonderten Privilegien für Konzerne und Unternehmen mit mehreren Gesellschaften (Nink (1.), 2019, Rn. 7) vorsieht.

2.4.2 Umsetzungsprobleme durch fehlendes Know-how

Obwohl die Datenschutzgrundverordnung umfangreiche Sanktionen vorsieht, ist es verwunderlich, dass die Umsetzung der Regularien bis heute noch nicht überall erfolgt ist. Das viele Unternehmen weiterhin Probleme haben, den datenschutzrechtlichen Erfordernissen nachzukommen, kann größtenteils auf fehlende Expertise seitens der Arbeitgeber zurückgeführt werden. Schließlich gaben im Jahr 2022 immer noch 24% der befragten Unternehmen der in

Kapitel 2.1.3 aufgezeigten Umfragestatistik an, Engpässe an qualifizierten Mitarbeitern zu haben. (Dehmel; Rohleder, 2022, S. 5) Ähnliches wird auch aus einer weiteren Erhebung des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. ersichtlich, da die Anzahl freier Stellen für IT-Experten stetig zunimmt (Streim; Weiß, 2022, o.S.). Dies deutet auf einen bestehenden Fachkräftemangel hin (Burstedde, 2022, S. 13-14), mit dem sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite derzeit arrangieren muss. Vergleicht man verschiedene Eindrücke über einen Zeitraum von 2018 bis 2022 aus der internationalen Presse, werden die Umsetzungsprobleme und der Handlungsbedarf ebenso sichtbar (Politou et al., 2018, S.15-16; Herrle; Hirsch, 2019, o.S.; Hurst, 2023, o.S.).

Um dem identifizierten Fachkräftemangel und Defiziten begegnen zu können, benötigen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen klare Checklisten und Verfahrensanweisungen. Diese sind meistens jedoch nicht frei zugänglich und können oft nur käuflich erworben werden. Gleichsam ist die Beauftragung von externen Beratern zur Aneignung von Know-how ein aufwendiger und zusätzliche Kosten schaffender Weg. Inwieweit Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen den Umsetzungsproblemen entgegentreten und sich dabei gegenseitig unterstützen können, ist daher ein notwendiger zu untersuchender Themenschwerpunkt in dieser Dissertation.

2.4.3 Aufarbeitung gerichtlicher Entscheidungen und Auflösung rechtlicher Unsicherheiten

Da die Datenschutzgrundverordnung eine neuere Regelungsnorm darstellt, gibt es trotz des langwierigen Bestehens bisher nur eine überschaubare Anzahl einschlägiger wegweisender Gerichtsurteile. Dies sorgt dafür, dass die Rechtsprechung sich bis heute noch bei der Auslegung der genauen Vorgaben einfindet und die bestehenden Rechte aufgrund der Auslegungs- und Anwendungunklarheiten immer noch weite Interpretationsräume offenlassen. (Kremer, 2019, S. 1430-1431; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 5) Zusätzlich sorgen manch getroffene gerichtliche Entscheidungen in der Praxis z.T. eher sogar für Verwirrung als Klarheit. Ein prominentes Beispiel hierfür ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Unwirksamkeit der sog. „Privacy Shield“ Übereinkunft, welche die Übertragung von Daten zwischen verschiedenen Unternehmen aus Europa und den Vereinigten Staaten reglementierte (Kanagavel, 2020, o.S.; EuGH Urteil vom 16.07.2020, C-311/18, S. 51). Um diese Unklarheit aus dem Weg zu räumen, musste kürzlich erst ein zweiter Angemessenheitsbeschluss der EU-

Kommission erlassen werden, damit personenbezogene Daten ohne geeignete Garantien und zusätzliche Schutzmaßnahmen wieder an Partnerunternehmen in den Vereinigten Staaten übertragen werden dürfen (Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen, 2023, o.S.; European Commission, 2023, S. 1-3)

Nicht zuletzt beruhen einige rechtliche Unsicherheiten auch auf zentralen unbeantworteten Fragen über den Umfang der Informations- und Auskunftspflichten, die Reichweite des Abschlusses von Auftragsverarbeitungen, das Ausmaß der Datenschutzfolgeabschätzung und die Auslegung des Strafmaßes bei Datenschutzverstößen. Durch die offenen Fragen befürchten gerade die Arbeitgeber Nachteile in Form eingeschränkter Handlungsfreiheit, die ihrer Sichtweise nach für ein Bestehen im globalen Wettbewerb nicht zumutbar sind. (Anger; Neuerer, 2019, o.S.; Gola; Klug, 2023. S. 663) Eine Betrachtung der Rechtsprechungsgeschichte zeigt, dass die neuere Rechtsprechung des EuGH in den zuvor genannten Unsicherheitsbereichen immer nur stückweise für mehr Rechtsklarheit sorgen konnte und im Gegensatz zu zentralen arbeitsrechtlichen Fragen der Auslegung und Anwendung der Datenschutzgesetze vor allem allgemeine nebengeordnete inhaltliche Fragen wie z.B. die Erheblichkeitsschwelle bei immateriellen Schadensersatzansprüchen oder die inhaltliche Reichweite des Auskunftsanspruchs geklärt wurden. (Bulenda; Iannotta, 2023, o.S.; activeMind.legal, 2023, o.S.). So wieso wurden im arbeitsrechtlichen Kontext vornehmlich Entscheidungen auf den unteren arbeitsgerichtlichen Ebenen gefällt und nur seltener auf bundesweiter bzw. europäischer Ebene (Bund Verlag GmbH, 2023, o.S.). Hier bedarf es primär einer einschlägigen Analyse zur Herausstellung wegweisender Urteile, um Hilfestellungen für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten zu schaffen.

Es bleibt zudem abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung und die Bestimmungen der Verordnung ergänzen werden. (Wybitul (2.), 2019, S. 72) Jedenfalls deuten die bisherigen Ereignisse der Rechtsprechung auf weitere Entwicklungen hin. Vor allem, wenn zeitgleich auch die Entwicklung der Rechtsprechung in den anderen europäischen Mitgliedstaaten voranschreitet (Nabben, 2019, o.S.). Fraglich bleibt, welche Aufgabenpakete und Herausforderungen die Entwicklung der Rechtsprechung für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zukünftig bereithalten werden, wie umfassend auf die neuesten Entwicklungen reagiert werden kann und ob sich ggf. mit Risiken behaftete Umsetzungsprobleme herauskristallisieren. (Heinzke et al., 2022, o.S.)

2.5 Datenschutz und Compliance – Nichtmeldung von Verstößen und Strafen

Im betrieblichen Compliance-Management hat die Datenschutzgrundverordnung anlässlich der großflächigen Strafen heutzutage einen hohen Stellenwert erlangt. Zur Einhaltung der Vorschriften sind Unternehmen zunehmend auf ein immer umfassenderes Compliance-Management angewiesen, das die Einrichtung von Sicherheits- und Managementsystemen sowie die Etablierung von Überwachungsprozessen und geordneten Datenschutzstrukturen mit einschließt. (Jung, 2018, S. 208-209; Lücke, 2023, Rn. 376-377).

Diese Haltung bestätigt auch ein Bericht der DLA Piper aus dem Jahr 2023, der Auskunft über das Maß an Bußgeldern, welche europaweit in Folge von Datenschutzverstößen verhängt wurden, gibt. Aus diesem geht hervor, dass im Jahr 2022 mit einem Wert in Höhe von ca. 1,64 Milliarden Euro mit einem Wachstum von ca. 50% (1,09 Milliarden Euro) gegenüber dem Vorjahr, die bislang höchste Summe an Bußgeldern für Datenschutzverstöße verhängt wurde. Insgesamt wurden dabei ca. 109000 Datenschutzverstöße registriert. (DLA Piper, 2023, S. 3, 6) Obwohl diese Zahl im Vergleich zu den Vorjahren mit insgesamt ca. 120000 und 120800 gemeldeten Datenschutzverstößen (DLA Piper, 2021, S. 11; DLA Piper, 2023, S. 6) abgenommen hat, zeigt sich, wie alltäglich und häufig Datenschutzverstöße seit 2019 vorkommen. In letzterem Jahr wurden erst rund 59000 Datenschutzverletzungen erfasst. (DLA Piper, 2019, o.S.)

Anknüpfend an die Zahl der Datenschutzverletzungen muss die Notwendigkeit zur Etablierung eines datenschutzrechtlichen Compliance-Managements und die Erforderlichkeit der Einhaltung des Meldeprozesses gemäß Art. 33 EU-DSGVO berücksichtigt werden. Das Fehlen von Compliance-Maßnahmen erscheint angesichts möglicher Haftungsrisiken, die aufgrund des hohen Strafmaßes fatale wirtschaftliche Folgen für ein Unternehmen oder andere Institutionen haben können, undenkbar. Das Ausmaß der Strafen wurde bislang in mehreren Fällen prominenten Fällen sichtbar. Als erste große Unternehmen wurden die Airline British Airways und die Hotelkette Marriott aufgrund von Datenschutzverstößen, die durch technische Sicherheitslücken und den Diebstahl von Kundendaten entstanden sind, weitreichend bestraft. Im ersten Fall belief sich die Strafe auf ca. 200 Millionen und im zweiten auf 110 Millionen Euro. Dabei wurde die Höhe der Strafen nicht gemildert, obwohl beide Unterneh-

men mit den Behörden zusammenarbeiteten und kompromissbereit agierten (Dachwitz, 2019, o.S.; Kannenberg, 2019, o.S.). Wenngleich die Bußgelder später auf ca. 22,2 und 20,3 Millionen Euro reduziert wurden, entstanden den Unternehmen hohe wirtschaftliche Schäden. (Compliance Essentials GmbH (1.) bis (2.), 2023, o.S.)

Seither sind die Bußgelder deutlich gestiegen und erreichten Spitzenwerte mit Strafen gegenüber Facebook (Meta) im Jahr 2023 i.H.v. von ca. 1,2 Milliarden Euro wegen unzulässiger Datenübermittlung in die USA, ca. 390 Millionen Euro wegen unzulässiger Nutzung von Daten für personalisierte Werbung und ca. 405 Millionen Euro wegen der Verletzung der Datenschutzrechte von Minderjährigen auf der Plattform Instagram (Compliance Essentials GmbH (3.) bis (6.), 2023, o.S.). Auch Amazon wurde 2021 mit ca. 746 Millionen für die unerlaubte Weitergabe von Daten an Dritte sanktioniert (Compliance Essentials GmbH (6.), 2023, o.S.). Nicht zuletzt regen die Strafen seit 2019 in Anbetracht ihrer Höhe zu Diskussionen über ihre Verhältnismäßigkeit an. (Kwidzinski, 2019, o.S.; Der Spiegel, 2019, o.S.). Wenngleich die Datenschutzbehörden in Europa zunächst sehr zurückhaltend agierten und anfangs nur in Einzelfällen größere Sanktionen aussprachen, haben sich eine umfangreiche Zahl am verhängten Strafen und hohe Bußgelder etabliert (Anger; Neuerer, 2020, o.S.; DLA Piper, 2021, S. 11; DLA Piper, 2023, S. 6). Vor diesen Hintergründen sollte der Aufbau eines ordnungsgemäßen Datenschutz-Compliance-Managements während der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in dieser Ausarbeitung untersucht werden.

Zur Durchsetzung der materiellen Rechte (Frenzel (1.), 2021, Art. 83 EU-DSGVO, Rn. 1) zum Schutz der Betroffenen beinhaltet die Datenschutzgrundverordnung mit Beschwerderechten bei den Aufsichtsbehörden und Rechtsbehelfen umfassende Handlungsmöglichkeiten. Hinzu kommen Rechte, die Haftungs- und Schadensersatzansprüche gegen Verantwortliche und Auftragsverarbeiter begründen. Am beachtlichsten bleiben jedoch die in Art. 83 EU-DSGVO festgelegten Geldbußen, die erhebliche wirtschaftliche Schäden verursachen können. (ONTIER, 2017, S.3; Wolff; Atallah, 2021, S. 66)

Zu diesem Zeitpunkt kann durchaus darüber gemutmaßt werden, inwieweit Beschäftigten, Arbeitnehmervertretern und Führungskräften überhaupt bewusst ist, wann und zu welchem Zeitpunkt ein datenschutzrechtlicher Verstoß gemeldet werden muss. Es kann sogar ange-

nommen werden, dass die Meldung von Datenschutzverstößen aufgrund befürchteter Strafen sogar ausbleibt oder vertuscht wird. Vor dem Hintergrund dieser Mutmaßungen lohnt es sich in der Dissertation einen Blick auf die gegenseitigen Interessen von Arbeitgebern, welche bei arbeitnehmerschuldeten Datenschutzverstößen evtl. an arbeitsrechtlichen Maßnahmen interessiert sind, und Arbeitnehmervertretungen, die sich dem allgemeinen Schutz der Beschäftigten verpflichtet haben, zu werfen. Dazu sollte der Blickwinkel auf die Fragestellung gerichtet werden, wie Compliance-Management gegenüber den Arbeitnehmern darauf hinwirken kann, Datenschutzverstöße zu vermeiden.

3 Erkenntnisinteresse und Relevanz der Arbeit

Die Intention zur Erarbeitung des Forschungsprojektes basiert auf einer verstärkten Auseinandersetzung von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen mit dem Datenschutzrecht im Rahmen der täglichen Zusammenarbeit sowie der Verhandlungsführung bei der Einführung neuer technischer Systeme in der betrieblichen Praxis. Diese dauert bis heute an und hat ihren Ursprung in der Zeit kurz vor der unmittelbar rechtsverbindlichen Anwendung der Datenschutzgrundverordnung Anfang 2018 (Art. 99 EU-DSGVO), als sich die Unternehmen auf die Umsetzung der Regelungen vorbereiteten. Bei der Verarbeitung von Beschäftigten-daten durch die Arbeitgeberseite ist es seitdem immer öfter so, dass Betriebsräte stärkere Schutzinteressen ihrer vertretenen Arbeitnehmer verfolgen. (Körner (1.), 2019, S. 9, 17-19; Bargmann, 2023, S. 6-8) Obwohl der Beschäftigtendatenschutz schon durch das vor der Datenschutzgrundverordnung bestehende Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i.d.F. vom 14. Januar 2003 (§ 32 BDSG a.F.) kein gänzlich unbekanntes Thema war, sorgte die neue Gesetzesgrundlage aufgrund der drohenden Strafen und strengeren Bestimmungen zum Schutze personenbezogener Daten dafür, dass der Beschäftigtendatenschutz zu einem priorisierten Themengebiet für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen geworden ist (Spelge, 2016, S. 775; Körner (1.), 2019, S. 63).

Die in der Problemstellung aufgezeigte Präsenz des Datenschutzes in den Medien, die alltäglichen neuen technischen Entwicklungen sowie deren Einführung in Unternehmen und die von den Arbeitnehmervertretungen ersehene Notwendigkeit der Anwendung gesetzlicher Schutzbestimmungen in der digitalisierten Arbeitswelt untermauern die fortlaufende Aktualität und notwendige Auseinandersetzung mit der Thematik. Insbesondere ändert sich immer schneller die Art und Form, wie Arbeitnehmer ihren beruflichen Alltag meistern müssen.

(Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, 2023, o.S.) Wie sieht es jedoch aus, wenn Arbeitnehmer diesen neuen beruflichen Herausforderungen nicht gewachsen sind? Wie steht es um den arbeits- und datenschutzrechtlichen Schutz der Arbeitnehmer und deren berufliche Erfolgsaussichten in einem Unternehmen? Werden durch die Digitalisierung und Technisierung eventuell sogar Arbeitsplätze abgebaut? Eben solche abgeleiteten Fragen können die Arbeitnehmervertretungen als Gegenspieler des Arbeitgebers dazu aufrufen, eine Schutzhaltung bei der Durchführung der Veränderungsprozesse einzunehmen und auf die Einhaltung des Datenschutzes zu achten bzw. hinzuwirken. Diesen kritischen Punkten stehen die gewinn- und erfolgsorientierten Arbeitgeberinteressen entgegen, welche ihr Unternehmen wettbewerbsfähig halten und schnell Anpassungen der Arbeitsverfahren vornehmen möchten.

3.1 Themenfelder

Um die in der Problemstellung identifizierten Problemfelder und die bisher gesammelten Informationen übergreifend zusammenzufassen, wird im Folgenden eine Einordnung in Themenfelder vorgenommen. Damit soll zunächst der Kontext verdeutlicht werden, bevor anschließend die wissenschaftliche Relevanz für Forschung und Praxis dargestellt wird. Diese Informationsbasis dient im weiteren Verlauf dazu, ein Zielbild für die weitere Ausarbeitung der Dissertation zu entwickeln.

3.1.1 Veranschaulichung der Grundsätze des Datenschutzes unter Berücksichtigung des Rechts auf Privatsphäre und der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit

Die Grundsätze des Datenschutzes beinhalten die in der Problemstellung aufgeführten Anforderungen und Pflichten der Verantwortlichen gemäß Art. 5 und 24-43 EU-DSGVO. Hinzu kommen die Betroffenenrechte, denen die Verantwortlichen auf Anfrage der Betroffenen bzw. selbstständig nachkommen müssen (Art. 12-23 EU-DSGVO). An dieser Stelle kann bereits eine Brücke zu der Zusammenarbeit der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen hergestellt werden. Zum Schutze der Arbeitnehmer können die in Unternehmen und Vereinigungen vertretenen Mitbestimmungsgremien durch ihre garantierten Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte (Bund Verlag GmbH (1.), 2019, o.S.) eine näher zu betrachtende Beschäftigtenschutzfunktion wahrnehmen. Hieraus folgt, dass sich die Arbeitgeber bei der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen unmittelbar mit den Vorschriften auseinandersetzen müssen, wobei insbesondere die Betrachtung der Betroffenen-

rechte eine essenzielle Rolle spielen dürfte, da die Arbeitnehmer diese Rechte jederzeit wahrnehmen und dazu möglicherweise auch Rat bei den Betriebsräten suchen können.

Zudem soll die Bedeutung des Rechts auf Privatsphäre in Anlehnung an das Arbeits- und Datenschutzrecht (Schmidt (1.), 2023, Rn. 75) näher betrachtet werden. Insbesondere lohnt es sich, die Interdependenzen zwischen den Rechtsgebieten näher zu begutachten, um die Reichweite der Datenschutzbestimmungen zu verdeutlichen. Obwohl nicht einmal unbedingt eine Datenverarbeitung im Anwendungsbereich der Datenschutzgrundverordnung stattfindet, kann es sein, dass das Datenschutzrecht fälschlicherweise dem Persönlichkeitsrecht vorangestellt wird und womöglich überdimensionierte Reglementierungen angewendet werden. In Anbetracht der Tatsache, dass das Datenschutzrecht auf dem Recht auf Privatsphäre beruht, bedarf es einer Abgrenzung der beiden Rechtsgebiete (Der Europäische Datenschutzbeauftragte, 2020, o.S.)

Die Problemstellung greift die Diskussion über die eigenständige datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von Betriebsräten auf. Obwohl die herrschende Meinung die Verantwortlichkeit betrieblicher Arbeitnehmervertretungen immer ausschloss und sich der deutsche Gesetzgeber in § 79a BetrVG klar positionierte (Röleke, 2021, o.S.), ist eine erweiterte Aufklärung dieser Frage notwendig. Nicht zuletzt, da Betriebsräte umfassende Mitbestimmungsbefugnisse innehaben.

3.1.2 Die Bedeutung des Datenschutzes im tarifpolitischen Geschehen

Die Arbeitgeber sind regelmäßig an dem größtmöglichen wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens interessiert. Die Gewerkschaften und Betriebsräte haben dagegen das Grundinteresse, dass die Arbeitnehmer fair am wirtschaftlichen Erfolg partizipieren. Um dies zu erreichen, haben die Arbeitnehmer über Gewerkschaften die Möglichkeit, ihre Interessen im Rahmen der Tarifpartnerschaft durch Tarifverträge, notfalls auch durch Arbeitskampfmaßnahmen, durchzusetzen. (Warnek, 2008, S. 5-8; Schroeder, 2018, S. 763)

Die Tarifpartnerschaft ist vom Austausch und Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden geprägt. Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, kann es zu Arbeitskämpfen zwischen den Tarifpartnern kommen. In diesem Fall zahlen die Gewerkschaften Streikgeld, wohingegen die Arbeitgeber das Entgelt streikender Mitarbeiter

einbehalten können. (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2023, o.S.) Unabhängig von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben Gewerkschaften weitere Privilegien. In Deutschland sind dies garantierte Betriebsbesuchsrechte und das Werberecht im Unternehmen (Heidisch, 2018, o.S.). Ebenso ist die Tarifpartnerschaft auf die Festlegung bestimmter relevanter Abläufe und Verfahren, wie Arbeitnehmerfreistellungen für gewerkschaftliche Tätigkeiten oder die gegenseitige Zahlung bzw. Gewährung von Leistungen, angewiesen (Deutscher Bundestag, 2020, S. 4-6). Zum aktuellen Zeitpunkt ist noch ungeklärt, welche Funktion dem Datenschutz in der Tarifpartnerschaft überhaupt bei den zuvor benannten Themenschwerpunkten zukommt. Jedenfalls muss sichergestellt werden, dass elektronisch gesteuerte Verfahren und Abläufe, die die Tarifpartner für sich selbst oder gemeinschaftlich nutzen, datenschutzkonform sind. Aufgrund fehlender Quellen kann bisher nur vermutet werden, dass der Datenschutz in der Tarifpolitik eher eine untergeordnete Rolle spielt und eventuell notwendige Maßnahmen zur Einhaltung der Datenschutzgesetze nicht ergriffen wurden.

3.1.3 Die Umsetzung des Datenschutzes in Unternehmen und Gewerkschaften und die Zusammenarbeit mit Betriebsräten

In Ländern wie Deutschland und Österreich gilt die betriebliche Mitbestimmung als große Errungenschaft der Arbeitnehmer und wird Erfolgsmodell zur Wahrung der gegenseitigen Interessen bei der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern angesehen. Dabei kann die Mitbestimmung als eines der zentralen Aufgabengebiete angesehen werden, mit dem sich Arbeitsorganisationen auseinandersetzen müssen. (Hans Böckler Stiftung, 2006, o.S.; Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2019, o.S.; Hans Böckler Stiftung, 2023, o.S.) Während sich Arbeitgeber unlängst mit der Entwicklung der Digitalisierung und technischen Neuerungen aktiv auseinandersetzen müssen (Neugebauer, 2018, S.1-2), hat das Thema Digitalisierung und die Wahrung datenschutzrechtlicher Interessen auch in der betrieblichen Mitbestimmung hinsichtlich der Durchsetzung schutzwürdiger Interessen der Arbeitnehmer stetig an Bedeutung gewonnen (Gerst, 2020, S. 35-36). Wenngleich die Gestaltung der Einhaltung des Datenschutzes für die Verantwortlichen selbst schon eine große Hürde darstellt (Streim; Weiß, 2021, o.S.).

Einerseits gibt es Informationsrechte, die deutschen Betriebsräten einen Anspruch auf die Bereitstellung von Informationen zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten (§ 80 Abs. 2 Be-

trVG) einräumen und für die Arbeitgeberseite im datenschutzrechtlichen Kontext die Frage aufwerfen, inwieweit man dem Informationsbedarf der Mitarbeitervertretungen nachkommen muss und welche Grenzen bestehen. Hinzu kommen die Beteiligungsrechte, die das Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Maßnahmen, Überwachungs-, Anregungs- und Mitwirkungsrechte, die wiederum das Recht auf Anhörung des Betriebsrats bei geplanten Betriebsänderungen sowie das Anhörungs- und Widerspruchsrecht bei Kündigungen umfassen. Die vom Unternehmen oder einer Vereinigung gesteuerten Prozesse, auf die die Beteiligungsrechte ihre Wirkung entfalten, werden gegenwärtig nahezu ausschließlich durch technische Hilfsmittel und die Verarbeitung von personenbezogenen Mitarbeiterdaten im Personalmanagement erfüllt. (Arnold, 2022, Rn. 1-3; §§ 80, 87, 88, 90, 92, 96, 98 Abs. 1 und 3, 102, 111 und 112 Abs. 4 BetrVG)

Insofern die Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte einen vertrauensvollen Umgang pflegen, sollte auch die Erfüllung der Datenschutzrechte im Einklang mit den Informations- und Beteiligungsrechten unproblematisch sein. Alleine aber unterschiedliche Interessenslagen und Ziele können die vertrauensvolle Zusammenarbeit beschränken und Konflikte bereithalten. Deswegen muss auch dieses Themenfeld aufgearbeitet und unter Zuhilfenahme empirischer Forschungsmethoden erweitert durchleuchtet werden, um den Beteiligten gangbare und rechtskonforme Wege zum pragmatischen Umgang mit dem Datenschutz transparent zu machen.

3.1.4 Zusammenarbeit und Verhandlungen mit Betriebsräten unter Einbezug datenschutzrechtlicher Thematiken

In deutschen Unternehmen stehen Betriebsräten vielschichtige Mitbestimmungsrechte zu. Als kollektives Regelungsinstrument zur Wahrung der Mitbestimmungsrechte ist vorrangig die Betriebsvereinbarung (in Österreich: Kollektivvereinbarung) bekannt. Noch vor der Aufnahme von Verhandlungen einer Betriebsvereinbarung ist es wichtig, dass zwischen freiwilliger und erzwingbarer Mitbestimmung unterschieden wird. Die erzwingbare Mitbestimmung räumt den Betriebsräten das aktive Recht auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ein. Es wird vornehmlich bei der Abstimmung über soziale Angelegenheiten angewendet, was die Einführung technischer Systeme und Einrichtungen umschließt (In Deutschland: § 87 Abs. 1 BetrVG; In Österreich: § 96 ff ArbVG). Weiterhin gibt es in Deutschland eine erzwingbare Mitbestimmung bei Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 91 BetrVG), perso-

nellen Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG), Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen (§ 94 BetrVG), Bildungsmaßnahmen der Arbeitnehmer (§ 97-98 BetrVG) und Betriebsänderungen (§ 112 BetrVG). Im Übrigen können in freiwilligen Betriebsvereinbarungen erweiterte Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz, zur Gesundheit der Mitarbeiter, zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen, zur Vermögensbildung (§ 88 BetrVG), zur Stellenausschreibung (§ 93 BetrVG) und Verfahren zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden.

Speziell beim Vorliegen der erzwingbaren Mitbestimmung sind Verhandlungen bzw. Beratungen über Betriebs- und Kollektivvereinbarungen keine Seltenheit, da technische Neuerungen oft das Mitbestimmungsrecht auslösen und daher nicht im alleinigen Arbeitgeberinteresse eingeführt werden können (§ 87 Abs. 1 BetrVG). In den Verhandlungen derartiger Vereinbarungen kann dem Beschäftigtenschutz bereits unter Voraussetzung der Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen eine gewisse Gewichtung zukommen. Nicht grundlos eröffnet die Datenschutzgrundverordnung in Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO den Abschluss von Kollektivvereinbarungen, um spezifischere Vorschriften zum Schutze der Rechte für die Verarbeitung von Daten im Beschäftigungskontext treffen zu können. Die Einhaltung des Datenschutzes nebst der Etablierung von technischen Schutzmechanismen und die Reglementierung der Nutzungsbedingungen technischer Neuerungen können aufgrund dieser Voraussetzungen schnell zum Bestandteil von Verhandlungen mit Mitbestimmungsgremien werden (Ludwig, 2023, S. 321). Die Auswahl und Beschreibung dieses zu untersuchenden Themenfeldes bezieht sich daher auf das Maß der Mitbestimmungsrechte und die Tatsache, dass der Datenschutz in Verhandlungssituationen ein thematischer Schwerpunkt zwischen den Arbeitgebern und Mitarbeitervertretungen sein kann.

3.1.5 Die Wirkung des Datenschutzes auf das individuelle Beschäftigungsverhältnis

Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ist es für Arbeitgeber und dessen Betriebspartner nahezu unmöglich, ohne die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten auszukommen. Nun kann die Frage gestellt werden, welche personenbezogenen Daten die Arbeitnehmer überhaupt von sich preisgeben müssen, auf welcher Rechtsgrundlage Beschäftigtendaten verarbeitet werden dürfen und wie weitgehend der Arbeitgeber Datenverarbeitungen gestalten kann? Jedenfalls steht dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers fast immer das unternehmerische Interesse des Arbeitgebers

gegenüber. (Reiserer et al., 2018, S. 1501-1503) Diese Themenbereiche müssen in der Dissertation daher genauer betrachtet werden.

Darüber hinaus hängt die Wirkung des Datenschutzes auf das individuelle Beschäftigungsverhältnis neben den datenschutzrechtlichen Anforderungen mit der Erfüllung der Betroffenenrechte (Art. 12-23 EU-DSGVO), welche ebenso für Arbeitnehmer gelten, zusammen. Schließlich muss sich der Arbeitgeber jederzeit bewusst sein, dass Datenschutzverletzungen und unrechtmäßige Verarbeitungen von Mitarbeiterdaten durch die Arbeitnehmer gemäß Art. 77 EU-DSGVO angezeigt werden können. Um dies zu vermeiden, schaffen Datenverarbeitungsverzeichnisse (Art. 30 EU-DSGVO) Abhilfe, deren Erstellung vorwiegend für größere Unternehmen mit entsprechend umfangreichen Mengen an Datenverarbeitungen von Kunden- und Beschäftigtendaten zur Vermeidung von Haftungsrisiken (Art. 83 Abs. 4 EU-DSGVO) ein zentrales Aufgabenfeld bündelt. Eine offene Frage, die in diesem thematischen Umfeld in der Dissertation auch inhaltlich aufgegriffen werden soll, besteht schließlich darin, einen Weg aufzuzeigen, wie die Arbeitnehmervertretungen die im Arbeitsverhältnis verarbeiteten Daten, unabhängig davon, ob es sich um einfache oder besonders schutzwürdige Arbeitnehmerdaten handelt, auch neben der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber in ihrer eigenen Sphäre verarbeiten können.

3.1.6 Herausforderungen durch die Rechtsprechungslage und Diskussion über die Zeitmäßigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

Für die Zukunft ist absehbar, dass die Rechtsprechung maßgeblich an der weiteren Entwicklung der Datenschutzgrundverordnung, insbesondere in Hinblick auf den Beschäftigtendatenschutz, beteiligt sein wird (Bulenda; Iannotta, 2023, o.S.; activeMind.legal, 2023, o.S.). Sei es durch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs oder Instanzen der nationalen Gerichte der Mitgliedstaaten. Dazu kommt, dass sich die europaweit und national geltenden Gesetze und Verordnungen, die mit der Datenschutzgrundverordnung in Verbindung stehen, immer wieder ändern oder gänzlich ersetzt werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist das aktuell diskutierte Beschäftigtendatenschutzgesetz (Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164). Fraglich ist, wie weit die Entwicklungen in der Rechtsprechung und die gesetzlichen Änderungen die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen in Zukunft fordern werden, gerade wenn z.B. eine uneinheitliche Entwicklung der Rechtsprechung und nationalen Gesetze quer durch die europäische Union stattfindet.

Zugleich gibt es eine andauernde Diskussion, ob die Rechte der Arbeitnehmervertretungen aufgrund der Neuerungen der Digitalisierung und neuen Datenschutzgesetze nicht selbst eine Modernisierung nötig haben (Heinzelmann, 2019, o.S.; Ludwig, 2019, o.S.). Einerseits ist eine Analyse der aktuellen und zukünftigen Rechtsprechungslage, aus der die Relevanz, der Handlungsbedarf und die Folgen der gerichtlichen Entscheidungen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen hervorgehen, vonnöten. Andererseits muss die Diskussion der Frage, ob das Betriebsverfassungsgesetz noch zeitgemäß ist, thematisch mit aufgegriffen werden.

3.1.7 Rechtmäßige Weitergabe von personenbezogenen Daten

Immer wenn ein Verantwortlicher einen Geschäftspartner oder anderen Dritten beauftragt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, sieht die Datenschutzgrundverordnung den schriftlichen oder elektronischen Abschluss einer Auftragsverarbeitung gemäß Art. 28 Abs. 3,4 und 9 EU-DSGVO vor. Da die Verordnung kein Konzernprivileg enthält, gilt diese Regelung ebenso bei der Weitergabe von Personendaten zwischen Konzernunternehmen oder Unternehmensgruppen mit mehreren Gesellschaften (Schröder. 2021 S. 63). Die Auftragsverarbeitung stellt dabei für verantwortliche Unternehmen und Auftragsverarbeiter ein notwendiges und bedeutendes Regelungsinstrument dar, dessen Relevanz aufgrund der stetig zunehmenden Nutzung digitaler Services (Suss, 2020, o.S.; Seiter, 2023, S. 81) und möglicher Haftungsfragen bei Datenpannen und Datenschutzverstößen als sehr hoch angesehen werden kann.

Ein Nebeneffekt der wachsenden Anwendungsbreite und Vielfalt der IT-Systeme wie Cloud-Computing, Big Data Anwendungen und sozialen Netzwerken ist, dass besonders die Speicherung von Beschäftigtendaten zunimmt und diese Daten zwischen Konzernunternehmen ausgetauscht und an Dienstleister übertragen werden. Schwierig wird es dabei, wenn Daten sogar an ausländische Geschäftspartner oder Gesellschaften weitergegeben werden und gesonderte Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Für die Arbeitnehmer ist bei der Datenübertragung im Zweifelsfall nicht einmal mehr ersichtlich, wer über welche Informationen verfügt oder ob die Daten überhaupt im zulässigen Rahmen zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses verarbeitet werden dürfen und dadurch nicht Nachteile drohen können. Ein Nachteil könnte beispielsweise darin bestehen, dass ein Mitarbeiter sich in einer anderen Konzerngesellschaft bewirbt und selbst nicht weiß, über welche Daten das Personalmanagement, z.B. durch die Nutzung eines konzernweiten Talent-Management Systems, verfügt. (Meyer-

Lauber, 2015, S. 6; Weichert, 2023, S. 13, 17, 21) Gegenüber einem externen Dienstleister könnte ein ähnlicher Fall kritisch sein, wenn beispielsweise Leistungsnachweise herausgegeben werden und hierdurch Nachteile für den Mitarbeiter bestehen (Meyer-Lauber, 2015, S. 26). Je nach Zuständigkeit schalten sich hier Betriebsräte oder im Unternehmen vertretenden Gewerkschaften ein, die schutzwürdige Interessen der Mitarbeiter bei der Weitergabe von personenbezogenen Daten verfolgen (Weichert, 2023, S. 18).

Zur Durchsetzung der schutzwürdigen datenschutzrechtlichen Interessen der Mitarbeiter stehen den betrieblichen Mitarbeitervertretungen in Deutschland mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von EDV Anwendungen, die sich zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle eignen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), und dem Recht der Gesetzesüberwachung, welches die Möglichkeit zur Einsicht in die vom Arbeitgeber abgeschlossenen Auftragsverarbeitungen bereithält, weitläufige Hilfsmittel zur Verfügung (Meyer-Lauber, 2015, S. 18; Weichert, 2023, S. 19). Von daher ist die Abstimmung und Auseinandersetzung mit den Arbeitnehmervertretungen bei der Weitergabe von personenbezogenen Daten der Beschäftigten ein Themenfeld, das in dieser Ausarbeitung nicht außer Acht gelassen werden darf.

Alternativ zur Auftragsverarbeitung kommt es immer häufiger vor, dass die Verantwortlichkeit geteilt wird und zwei oder mehrere Verantwortliche (Joint-Controller) (Art. 26 EU-DSGVO) Datenverarbeitungen vornehmen. Dies können etwa Arbeitnehmerdatenverarbeitungen zwischen kooperierenden Unternehmen oder Konzernen sein. Genauso wie die Beauftragung eines Auftragsverarbeiters ist die gemeinsame Verantwortlichkeit und Verarbeitung nur auf Grundlage eines rechtsgültigen Vertrages zulässig. Diese rechtliche Position wurde bereits von dem Europäischen Gerichtshof in diversen Urteilen klargestellt (EuGH Urteil vom 05.06.2018, C-210/16, S. 469-473; EuGH Urteil vom 10.07.2018, C-25/17, S. 357-365; EuGH Urteil vom 29.07.2019, C-40/17, S. 455-460). (Gierschmann, 2020, S. 69-70; Weichert, 2023, S. 15) Auf Basis der Sachlage liegt es nahe, dass die in Betrieben und Unternehmen zuständigen Arbeitnehmervertretungen bei der gemeinsamen Verantwortlichkeit aufgrund der einschlägigen Rechtsnormen auf die gleiche Einbindung wie bei der Beauftragung eines Auftragnehmers durch eine Auftragsverarbeitung bestehen können. Von daher ist dieser Themenschwerpunkt ebenso relevant für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen und muss untersucht werden.

3.1.8 Compliance Anforderungen, Meldung von Datenpannen und Datenrechtsverstößen und Bewertung und Begrenzung der Haftungsrisiken

Das letzte Themenfeld der Dissertation befasst sich mit den Aufgaben, die der Datenschutz im Bereich Compliance-Management mitbringt. Um vorab den Compliance Stellenwert des Datenschutzes zu verdeutlichen, müssen die hohen Strafen, die 10 bis 20 Millionen Euro oder bei Unternehmen bzw. Konzernen sogar 2 bis 4% des Jahresumsatzes betragen können, benannt werden (Art. 83 Abs. 3 und 4 EU-DSGVO). Darüber hinaus hat der Datenschutz sich zu einem Indikator für das Image eines Unternehmens oder einer Organisation entwickelt (Herold, 2021, o.S.; Meiners, 2022, o.S.). Vor diesen risikobehafteten Hintergründen ist es nicht unerheblich, dass die Einhaltung der Gesetze gründlich verfolgt wird. In der Literatur wird immer wieder über die Verhältnismäßigkeit der Höhe der Strafen und das Risiko eines Imagesverlusts sowie die wirtschaftlichen Folgen für Unternehmen und andere Organisationen diskutiert (Roßnagel; Rost, 2023, S. 507). In der Dissertation wird auf diesen Diskurs eingegangen, um das verhältnismäßige Maß der Sanktionen näher zu bestimmen und die Unverzichtbarkeit des Datenschutzes als Teil des Compliance-Managements herauszustellen.

Anschließend sollen die Herausforderungen, die bei der Etablierung eines funktionsfähigen Compliance-Managements aufkommen, dargelegt und gelöst werden. Eine wichtige Frage ist dabei, wie EDV-gestützte Hilfsmittel und Systeme bei der Erfüllung der datenschutzrechtlich geforderten Inhalte helfen können. Insbesondere die Abbildung von Arbeitsabläufen, wie die Erfüllung von Dokumentationspflichten, der Abschluss von Auftragsverarbeitungen und die Sicherung von Know-how, können in Systemen abgebildet werden. Systeme bieten letztlich den Vorteil, dass viele Prozesse an einer zentralen Stelle gebündelt dokumentiert und damit einer vereinfachten wiederkehrenden Prüfung unterzogen werden können, um rechtliche Risiken auszuschließen. Den wichtigsten datenschutzrechtlichen Prozess im Compliance-Management stellt darüber hinaus die Meldung von Datenschutzverstößen gemäß Art. 33 EU-DSGVO dar. Dieser Meldeprozess sollte allen Mitarbeitern im Unternehmen bekannt sein und hat eine tragende Funktion bei der Erfüllung der Datenschutzbestimmungen. (Fehr, 2022, S. 256)

Beim Thema Compliance-Management kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gemeinsame Interessen verfolgen, um Sanktionen zu ver-

meiden. Allerdings kann die Einführung elektronischer Hilfssysteme und Prozesse mittels technischer Lösungen, welche gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einem Mitbestimmungsrecht unterliegen könnten, strittige Punkte bereithalten. Aufgrund der Wahrnehmung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten durch den Betriebsrat könnte von solchen Diskussionen z.B. auch die Ausgestaltung des Meldeverfahrens bei Datenschutzverstößen (Art. 33 EU-DSGVO) betroffen sein, wenn ein Datenschutzverstoß beispielsweise auf Fehlverhalten eines Beschäftigten beruht und der Arbeitgeber hiervon Kenntnis erlangen könnte.

Bei der weiteren Ausführung des Themenfelds muss außerdem auf die Schulung der Mitarbeiter und den Aufbau von Know-how eingegangen werden. In puncto Datensicherheit und Risikominimierung sollte nicht nur in die Vorsorge durch technische und organisatorische Sicherungsmaßnahmen, sondern auch verhältnismäßig in die Schulung der Awareness der Mitarbeiter und den Aufbau von Know-how der Belegschaft investiert werden. Außerdem ist es notwendig, juristisches und IT-technisches Wissen aufzubauen und zu sichern sowie die Verfügbarkeit von Spezialistinnen und Spezialisten zu gewährleisten. Hieran sollten sowohl die Arbeitgeber als Verantwortliche und die Mitarbeitervertretungen, die regelmäßig neu gewählt werden und ihr Wissen intern an andere Vertreter weitergeben müssen, ein gleichwertiges Interesse haben. (Buchta, 2020, o.S.)

3.2 Forschungsrelevanz

Die gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung blickt auf eine Historie voller Ereignisse zurück und hat dazu beigetragen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich stets auf Augenhöhe begegnen und aufeinander angewiesen sind. Die Idee dieser Gleichheit wird vornehmlich durch den Sozialismus begründet, dessen Grundsätze sich im 18. Jahrhundert wiederfinden und seit dem 19. Jahrhundert vehement durch die Arbeitnehmerschaft und Gewerkschaften vertreten werden (Schneider; Toyka-Seid, 2020, o.S.). Die betriebliche Mitbestimmung kann in Deutschland und Österreich eine ähnlich faszinierende Vergangenheit vorweisen, die im Verlaufe des 19. und 20. Jahrhunderts ihren Anfang gefunden hat und der Arbeitnehmer heute viele Vorteile verdanken (Hans Böckler Stiftung, 2020, o.S.; Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien; 2020, o.S.).

Noch heute stehen die Arbeitnehmervvertretungen gegenüber den Arbeitgebern für die soziale Gleichheit und Interessen der Arbeitnehmer ein. Einzig das Spielfeld hat sich durch die

zeitlichen Wandlungen der Digitalisierung und Technisierung und neu geschaffenen Gesetze und Verordnungen verändert. Doch wie können diese alteingesessenen Vertretungen im heutigen Umfeld agieren? Nicht zuletzt zeigt die Problemstellung dieser Dissertation, dass der Schutz personenbezogener Daten von Arbeitnehmern in der digitalen und automatisierten Arbeitswelt neben der Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen und der Ergreifung allgemeiner Vorsichtsmaßnahmen an Bedeutung gewonnen hat. Der Fortschritt in diesem Umfeld kommt kontinuierlich auf Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaften zu, weshalb sich die Akteure teilweise sehr schnell mit Neuerungen auseinandersetzen müssen (Knees, 2023, o.S.).

Folglich entwickelt sich die zugrunde liegende Thematik der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte des Datenschutzes durch den technischen Fortschritt derzeit schneller weiter, als die Forschung mit der vollständigen Abbildung, Aufschlüsselung und Aufdeckung neuer Erkenntnisse nachkommen kann. Entsprechende mitbestimmungsrelevante Datenschutzthematiken treten meist erst in der Praxis auf und überfordern Unternehmen, bevor die Forschung Lösungen anbieten kann. Im Vordergrund stehen dabei die neuen Regelungen, deren Praxistauglichkeit in der kombinierten Anwendung mit den bestehenden individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Regelungen sich weiterhin noch in der Entwicklungsphase befindet und daher von der Forschung näher untersucht werden muss. Um hier zu klaren Ergebnissen zu kommen, ist man zukünftig auf eine vertiefte Auseinandersetzung und Aufarbeitung gerichtlicher und behördlicher Entscheidungen, Analyse der Handlungen der Gesetzgeber sowie auf die kontinuierliche Diskussion und den Vergleich aller bisherigen und neuen Erkenntnisse aus der Theorie und Praxis angewiesen.

3.3 Praxisrelevanz

Dadurch, dass die gesetzlichen Grundlagen zum Beschäftigtendatenschutz unmittelbar zur Anwendung gelangen, treten neue Problemfelder primär im praktischen Umfeld auf. Aufgrund der weitreichenden Informations- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte im Bereich der IT ist der Beschäftigtendatenschutz in den meisten Fällen ein frühes Diskussionsthema, das auf einem unterschiedlichen Rechtsverständnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite hinsichtlich der Anwendung der Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beruht (Bund Verlag GmbH (1.), 2019, o.S.). Angesichts dieser Ausgangslage ist die Praxis auf

die Erforschung der zuvor identifizierten Problemfelder angewiesen, um die korrekte Anwendung der Datenschutzgrundverordnung im Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte zu gewährleisten und damit einhergehende Haftungsrisiken auszuschließen.

Hinzu kommen neue rechtliche und technische Entwicklungen, mit denen sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen auseinandersetzen müssen. Es erscheint illusorisch, dass in Zeiten von Big Data (Definition: Umgang und Verarbeitung von unzähligen Datenmengen) den Anforderungen des Datenschutzes in vollem Umfang Rechnung getragen werden kann, ohne dass zu Konflikten über die Reichweite und Auslegung der Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes unter Berücksichtigung der übrigen Arbeitsgesetze kommt. (Drepper et al., 2016, S. 5-7) Eine umfassende Herstellung von Rechtskonformität kann aber auch deshalb nicht außer Acht gelassen werden, weil der Schutz personenbezogener Personaldaten zunehmend an Bedeutung gewinnt und inzwischen zu einem Qualitätsindikator (Herold, 2021, o.S.; Meiners, 2022, o.S.) geworden ist. Letzterer Punkt ist angesichts des Fachkräftemangels (Streim; Weiß, 2022, o.S.; Burstedde, 2022, S. 13-14) von besonderer Bedeutung.

Für die Praxis ist es in erster Linie hilfreich, eine Perspektive abzuleiten, die sich auf die Entwicklung der Art und Weise bezieht, wie sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen mit dem Datenschutzrecht auseinandersetzen. Ergänzend dazu benötigen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertretungen eingespielte Verfahren im alltäglichen Umgang mit den Datenschutzgesetzen. Zuvor ist jedoch die der vergleichenden Fallstudie zugrundeliegende Fragestellung zu klären, ob mitbestimmte oder weitgehend mitbestimmungsfreie Unternehmen den Umgang mit dem Beschäftigtendatenschutz vor dem Hintergrund ökonomischer und sozialer Hintergründe und näher zu bestimmender Erfolgsfaktoren besser bewältigen. Letztlich geht es immer um die Wettbewerbsfähigkeit und den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg im Vergleich zu anderen Unternehmen aus dem In- und Ausland. Dabei dürfen jedoch der Grundrechtsschutz der Arbeitnehmer und die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen nicht außer Acht gelassen werden.

Schließlich kann der Datenschutz und die Erfüllung der Anforderungen und Pflichten für die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmervertretungen auch als nutzbare Chance angesehen werden. Buchstäblich wenn es um das Ziel geht, den Erhalt einer Unternehmung langfristig

zu sichern, sich für Mitarbeiter und Kunden rechtlich gut aufzustellen und Innovationen zu fördern. (Neuerer, 2020, o.S.; Herold, 2021, o.S.)

4 Zielstellung der Dissertation

Um auf Basis der herausgearbeiteten Problemstellung und der identifizierten Themenfelder in die eigentliche Erforschung der Thematik einzusteigen, ist die Entwicklung einer Zielsetzung für die Dissertation entscheidend. Die Zielstellung bestimmt in erster Linie den Fokus der Forschungsausrichtung und schafft die Grundstruktur für das weitere Vorgehen. Des Weiteren soll mit der Zielstellung der Rahmen für das Forschungsvorhaben abgesteckt werden. Zur Schaffung einer besseren Übersicht ist die Zielstellung in eine Hauptzielstellung und mehrere Teilzielstellungen untergliedert worden.

4.1 Haupt- und Teilzielstellungen

Bei der Erarbeitung der Hauptzielstellung geht es zunächst darum, ein übergeordnetes Zielbild für die Forschungsarbeit zu entwerfen und in die zentrale Forschungsfrage einzuführen. Darauf aufbauend sollen untergeordnete Teilziele helfen, für die zentralen Teile der Arbeit (Theorie-, Empirie- und Gestaltungsteil) richtungsweisende Zielvorstellungen bereitzustellen. Die konkretisierten Zielstellungen können den nachfolgenden Abschnitten der Dissertation entnommen werden.

4.1.1 Hauptzielstellung

Fasst man die bisherigen Inhalte zusammen, so kann die Zielsetzung der Dissertation in Form eines Modells mit verschiedenen, aufeinander aufbauenden und voneinander abhängigen Ebenen veranschaulicht werden (siehe Abbildung 2).

Die jeweiligen Ebenen spiegeln dabei die in der Problemstellung und Konkretisierung der Themenfelder aufgezeigten Punkte in zusammengefasster Form wider. Grundsätzlich bauen die einzelnen Problemfelder von der untersten Ebene, die sich mit den Grundsätzen des Datenschutzes befasst, bis zur obersten Ebene, wo es um spezielle Themengebiete des Datenschutzes geht, aufeinander auf. Darüber hinaus ist jedoch gleichermaßen die gegenseitige mögliche Abhängigkeit verschiedener Felder auf derselben bzw. über- und untergeordneten Ebene relevant.

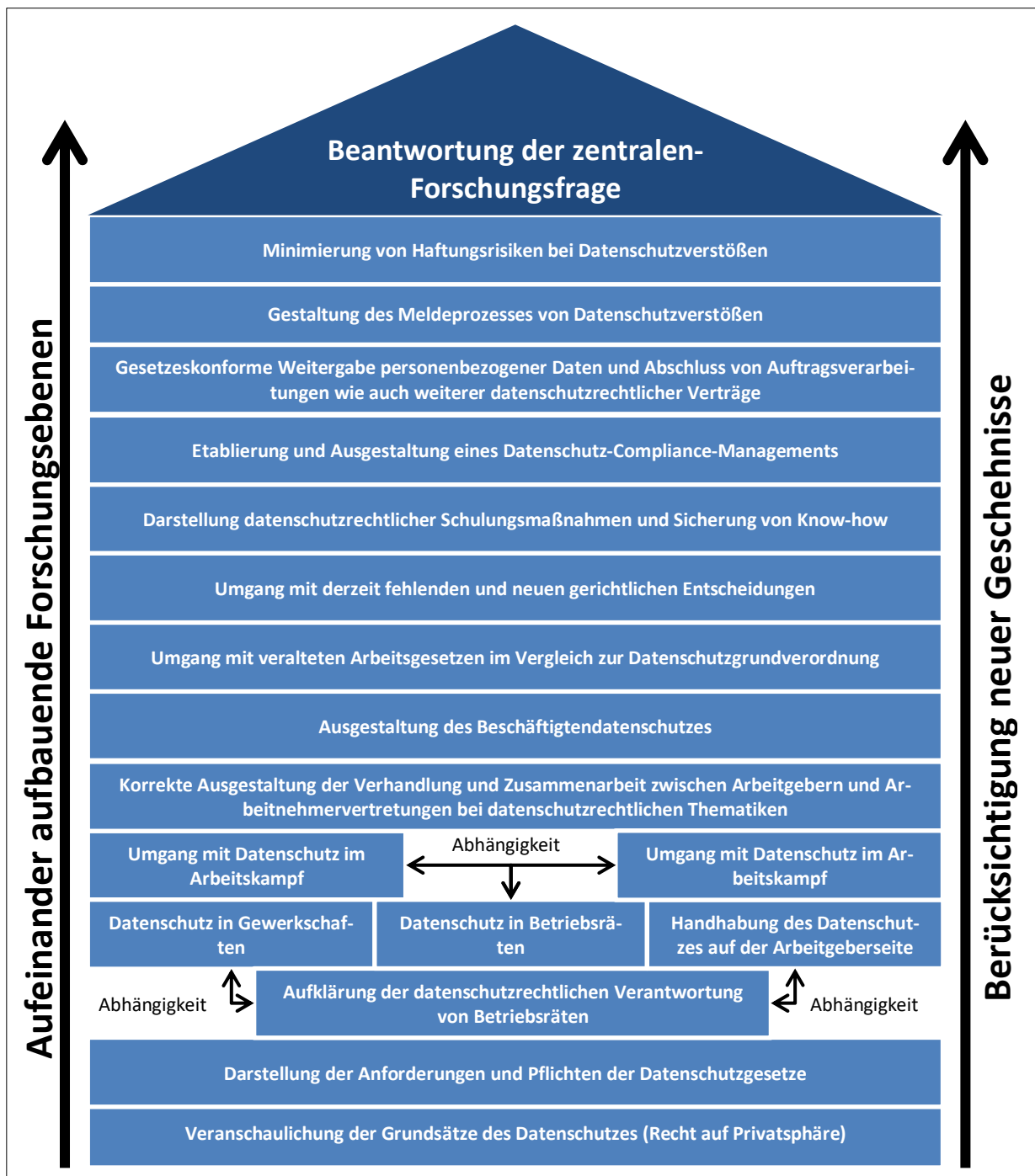


Abbildung 2: Ziel- und Leitbilder der Dissertation. (Quelle: Eigene Darstellung vom 21.11.2020)

Zur Erreichung des übergeordneten Forschungsziels, das die Beantwortung der noch näher zu definierenden zentralen Forschungsfrage vorsieht, ist es unabdingbar, die aufgeführten Problemfelder unter Berücksichtigung ihrer Interdependenzen theoretisch aufzuarbeiten, empirisch zu untersuchen und abschließend durch Handlungsempfehlungen zu lösen. Dabei ist es möglich, dass sich in der Erarbeitungsphase zwischenzeitlich neue, wesentliche Erkenntnisse ergeben, die auf der entsprechenden Ebene zu berücksichtigen sind.

Die Benennung und Konkretisierung der Forschungsfrage erfolgt in Anlehnung an das zuvor visualisierte Zielbild unter Berücksichtigung der Forschungslücken, auf die bei der Erörterung des Forschungsstandes im theoretischen Teil eingegangen wird. (Döring; Bortz, 2016, S. 146, 163-164) Um die Zielsetzung zu festigen, soll im Folgenden jedoch bereits eine zentrale Forschungsfrage, die sich auf die vergleichende Fallstudie bezieht, in den Vordergrund gestellt werden:

Wie können Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen den Maßgaben des Beschäftigtendatenschutzes in der wechselseitigen Zusammenarbeit unter Berücksichtigung von Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und sozialen Aspekten gerecht werden, den Herausforderungen in einer sich stetig verändernden digitalisierten Arbeitswelt begegnen und inwieweit spiegelt der Fallstudienvergleich der Unternehmen Lufthansa und Ryanair dabei wider, ob mitbestimmte oder weniger mitbestimmte Unternehmen erfolgreicher agieren?

Um die zentrale Forschungsfrage im Schlussteil der Dissertation zu beantworten, ist ein weitgehender Einblick in die allgemeine Unternehmenswelt und diejenige der in der Fallstudie verglichenen Unternehmen sowie das Tagesgeschäft von Gewerkschaften erforderlich. Zusätzlich müssen die Strukturen und Vorgänge in betrieblich, unternehmens- und konzernweit organisierten Arbeitnehmervertretungen zur gesamtgesellschaftlichen Betrachtung aller Akteure angesehen werden. Vor allem aber muss von vornherein definiert werden, was unter dem Begriff "Erfolg" bzw. dem Adjektiv „erfolgreich“ im Hinblick auf die Beantwortung der zentralen Forschungsfrage zu verstehen ist. Ziel der Arbeit ist es nicht, auf den reinen wirtschaftlichen Erfolg auf Kosten einer geringfügigeren Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes abzustellen und darauf aufbauend die zentrale Forschungsfrage zu beantworten. Vielmehr kommt es auf das gesamtgesellschaftliche Bild der Gestaltung der Zusammenarbeit im Lichte des Datenschutzes an, um sich rechtssicher und nachhaltig aufzustellen und Herausforderungen wie dem fortschreitenden Fachkräftemangel (Burstedde, 2022, S. 13-14) und der Digitalisierung (Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, 2023, o.S.) lösend zu begegnen. Denn nur Unternehmen, die diese Problemfelder meistern und sich unter weitgehender Berücksichtigung der Interessen der Share- und Stakeholder im digitalen Umfeld behaupten, können langfristig erfolgreich sein.

4.1.2 Theoriegeleitete Zielstellung/en

Die theoriegeleitete Zielstellung der Dissertation lehnt sich eng an die zuvor veranschaulichte Hauptzielstellung an. Die Erörterung der vorhandenen wissenschaftlichen Erfahrungen soll dabei in zwei Schritten erfolgen.

In einem ersten Schritt muss der Forschungsstand widergespiegelt und eine Bündelung der einschlägigen vorhandenen Erkenntnisse vorgenommen werden (Döring; Bortz, 2016, S. 165-166). Dazu ist es notwendig, alle aus der Problemstellung abgeleiteten Themenfelder aufzuarbeiten. Ziel ist es, einen Einblick in die in der Forschung und Praxis vorhandenen Erkenntnisse des Datenschutzes und die zusammenwirkenden Arbeitsrechte anhand definierter theoriegeleiteter Fragestellungen vorzunehmen, um die Ist-Situation klarzustellen und mögliche kritische Punkte aufzugreifen. Die Intention liegt darin, mittels der einschlägigen Eindrücke aus der Literatur und Rechtsprechung direkt auf die problematisierten Inhalte einzugehen und vorhandene Lösungswege in die übrige Ausarbeitung zu integrieren. Indes geht es neben der Veranschaulichung der juristisch relevanten Grundlagen darum, auch verfügbare soziale und betriebswirtschaftliche Schlussfolgerungen für Unternehmen und Vereinigungen herauszustellen, die für beide zu betrachtenden Unternehmen der vergleichenden Fallstudie maßgeblich sind.

Im zweiten Schritt ist eine konkrete bzw. abstrakte Herleitung von Hypothesen bzw. Prognosen unter Einbeziehung der bestehenden Erkenntnisse angebracht. Die Hypothesen und Prognosen sollen selbst begründet und mit den vorhandenen Theorien und gewonnenen empirischen Erkenntnissen verglichen werden. Dieses Vorgehen ermöglicht einerseits die Weiterentwicklung bestehender Theorien und andererseits die Gewinnung völlig neuer Erkenntnisse. (Döring; Bortz, 2016, S. 166, 168-170) Letztendlich sollen Theorien zu den Aufgabenfeldern der Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen unter Rücksichtnahme auf den Datenschutz abgeleitet werden. Die Ableitung von Theorien bzw. Hypothesen kann unter Berücksichtigung der weiteren übergeordneten Themenblöcke zur gegenseitigen und gemeinsamen Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes, zum Umgang mit der Rechtsprechungslage und zur Erfüllung der Compliance-Anforderungen zum Datenschutz in Betracht gezogen werden. Die abgeleiteten Fragestellungen und Hypothesen bilden

schließlich den Ausgangspunkt für den nachfolgenden empirischen Teil der Ausarbeitung (Döring; Bortz, 2016, S. S. 166, 168-170).

4.1.3 Empiriegeleitete Zielstellung/en

Im empirischen Teil der Dissertation wird das Ziel verfolgt, auf Basis der aus dem Theorieteil abgeleiteten Hypothesen und empirischen Fragestellungen neue Daten und fundierte Ergebnisse über das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen zu gewinnen. Dabei sollen die neuen Erkenntnisse auch das Problembewusstsein für die zugrundeliegende Thematik verstärken. Im Mittelpunkt des empirischen Teils steht zudem die Festlegung der noch näher zu erläuternden Forschungsmethoden und einer Forschungsstrategie, um die zuvor beschriebenen Forschungsziele zu erreichen (Döring; Bortz, 2016, S. 184). Bereits an dieser Stelle bietet sich die Abwägung an, ob der Einsatz qualitativer oder quantitativer Forschungsmethoden bzw. eine Kombination in Form von Mixed-Methods am sinnvollsten ist. In der Dissertation ist die Entscheidung dabei auf die Anwendung eines triangulativen Forschungsdesigns gefallen, um die weitere Erforschung der Thematik voranzutreiben. Die Gründe hierfür beruhen vor allem auf dem Interesse an einer ganzheitlichen Betrachtung des Forschungsfeldes, der zeitlich simultanen Erhebung von Daten und des anschließenden Vergleichs der Ergebnisse der verschiedenen verwendeten Methoden. Ebenso soll ein gewisses Maß an Flexibilität genutzt werden, um auf inhaltliche Neuerungen während des langfristig orientierten Forschungsprozesses reagieren zu können. (Döring; Bortz, 2016, S. 184-185, Kelle, 2018, S. 159, 164-165, 167-169)

Die empirische Untersuchung basiert auf zuvor erhobenen Daten und hat das zentrale Ziel, durch gezielte Fragestellungen neue Daten zu den Mitbestimmungsrechten sowie zu den Prozessen und Umgangsweisen der sich gegenüberstehenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu gewinnen. Zur Vervollständigung dieses Ziels wurden umfassende face to face Experteninterviews mit Gesprächspartnern, die z.T. in einer Verbindung zu den in der Fallstudie verglichenen Unternehmen stehen, geführt. Ergänzend wurde eine Online-Umfrage von Arbeitnehmern zum Thema Datenschutz im Arbeitsverhältnis abgehalten, in der weitere Daten für die Anwendung der Forschungsmethoden gewonnen werden konnten.

Ergänzend wurde das Ziel verfolgt, ein realitätsnahes Bild des Stellenwerts des Datenschutzes im Rahmen der betrieblichen und tariflichen Mitbestimmung in Unternehmen zu zeichnen. Diesem Ziel dient die Anwendung der Fallstudie, in der zwei konkurrierende Unternehmen aus einer Branche verglichen werden, die in nahezu gleicher Weise zur Einhaltung der Datenschutzgesetze verpflichtet sind, aber für einen deutlich unterschiedlichen Umgang mit Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bekannt sind.

4.1.4 Gestaltungsgeleitete Zielstellung/en

Die Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens verpflichten dazu, aus den offengelegten theoretischen und empirischen Resultaten Handlungsempfehlungen für die Forschung und Praxis abzuleiten. Darum wird unter Bezugnahme auf die Fragestellungen die Zielvorgabe gesetzt, Handlungsempfehlungen, Maßnahmen und Lösungswege für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte im Umgang mit den Problemstellungen bereitzustellen. Im Übrigen wird im Gestaltungsteil angestrebt, den weiteren praktischen und theoretischen Forschungsbedarf zu demonstrieren. Damit dies so möglich ist, ist man am Ende der Bearbeitung auf Prognosen angewiesen.

Die im Gestaltungsteil für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen bereitzustellenden Lösungswege folgen dem Vorsatz, den Akteuren die gegenseitige Zusammenarbeit zu erleichtern und dabei den Datenschutz und dessen Anforderungen aus betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Sichtweise im Auge zu behalten. Mitunter sollen wissenschaftlich belegte Optionen vorgelegt werden, die zu einer Harmonisierung der Partnerschaft der gegenüberstehenden Seiten führen. Gleichzeitig wird aber auch beabsichtigt, die Voraussetzung herauszuarbeiten, unter denen eine effiziente, wettbewerbsfähige und vertrauensvolle Arbeitsweise, die im beidseitigen Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen sein sollte, möglich ist.

4.2 Erwartete neue Ergebnisse/Erkenntnisse

Die Dissertation hält im theoretischen, empirischen und gestaltungsgeleiteten Abschnitt eine Vielzahl zu erwartender Ergebnisse vor, über die nachfolgend ein kurzer Überblick gegeben werden soll. Dabei ist es zunächst sinnvoll, das mutmaßliche Gesamtbild spekulativ in den Mittelpunkt zu stellen, bevor auf die einzelnen Abschnitte eingegangen wird.

4.2.1 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse der Dissertation insgesamt

Das Forschungsvorhaben hält vielfältige verwertbare Eindrücke und Bewertungen zum Umgang mit der Datenschutzgrundverordnung im individual- und kollektivrechtlichen Arbeitsumfeld bereit. In erster Linie geht es aber um die empirisch ausgeprägte Sammlung von Daten, die im Rahmen der Durchführung der vergleichenden Fallstudie und für die spätere generelle Entwicklung von Handlungsempfehlungen ausschlaggebend sind, um die Frage zu beantworten, ob mitbestimmte oder nicht mitbestimmte Unternehmen mit den Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialer Faktoren erfolgreicher zurechtkommen.

Ungeachtet davon, dass in diesem Abschnitt zunächst ein spekulativer Ausblick in die erwarteten Ergebnisse vorgenommen wird, kann für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen von der Findung geeigneter Lösungen für einen sicheren Umgang mit den Datenschutzgesetzen im Einklang mit den Arbeitsgesetzen ausgegangen werden. Obwohl ein geeigneter Weg von den gegenüberstehenden Parteien gegenseitige Zugeständnisse abverlangt, ist ein geordnetes kooperatives Verfahren für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unerlässlich geworden. Nur so können Unternehmen nämlich den Anforderungen der Digitalisierung standhalten und erfolgreich im internationalen Wettbewerb bestehen. Ergänzend kann mit der Herausstellung allgemeiner eindeutiger Positionierungen zur Etablierung und Nutzung unterstützender Hilfsmittel und Prozesse mit der Absicht der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Compliance gerechnet werden.

4.2.2 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des theoretischen Teils

Richtet man den Blick schwerpunktmäßig auf den theoretischen Teil der Dissertation, so kann zunächst von einer Vorstellung des allgemeinen Forschungsstands in der Dissertation ausgegangen werden. Hierauf aufbauend wird die Identifizierung der Forschungslücken, Aufstellung von Theorien und Ableitung von Hypothesen zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage vorgenommen. Daraufhin wird die Dissertation einen umfassenden Überblick über die maßgeblichen wissenschaftlichen Grundsätze und Erkenntnisse zum Beschäftigtendatenschutz in Bezug auf die Partnerschaft zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten geben. Auch wenn im theoretischen Teil möglicherweise keine völlig neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse gewonnen werden können, so bietet eine Bündelung der theo-

retischen Inhalte die Chance, einen vereinfachten Gesamtüberblick aufzuzeigen und eröffnet Raum für eine vertiefte Diskussion der aufgezeigten Problemfelder.

Schaut man tiefer in die Theorie, so ist die Aufbereitung der relevanten bestehenden Leitlinien der Datenschutzgrundverordnung und der umliegenden Gesetze, die für alle Parteien gelten, ein wertvolles Ergebnis. Für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte wird sich dazu ein gesammelter Katalog über die jeweiligen Bedingungen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer, Betroffenenrechte, Maßgaben des Schutzes der Beschäftigten (Beschäftigtendatenschutz) und inwieweit sie überhaupt für welche Verpflichtungen zuständig sind, als besonders hilfreich erweisen.

Im darauffolgenden Abschnitt der Untersuchung, der sich mit der alltäglichen Partnerschaft und Konfliktsituationen in im wechselseitigen Verhältnis zum Datenschutz befasst, kann ferner von einer Klärung der Rechtslage sowie von Erläuterungen und Hilfestellungen für die Praxis ausgegangen werden. Aus den verfügbaren Quellen werden sich einige Grundsätze zur Überwindung von Unsicherheiten und Herausforderungen der Betriebspartner im praktischen Umgang mit dem Datenschutz, insbesondere im Hinblick auf die Reichweite von Mitbestimmungsrechten, ableiten lassen und tarifpolitisch relevante Sachverhalte können offengelegt werden. Beabsichtigt wird jedenfalls, einen Ausblick zu der Rolle des Datenschutzes in der Tarifpolitik aufzuzeigen.

Um Unternehmen schließlich mit praktischen Hinweisen zu unterstützen, ist darüber hinaus ein Einblick in die Grundlagen der europäischen Mitbestimmung und ein damit verbundener Ländervergleich unter Einbeziehung von Aspekten des Beschäftigtendatenschutzes ein vielversprechendes Ergebnis. Darauffolgend soll die Darstellung der wesentlichen Inhalte und strittigen Diskussionspunkte über die aktuelle Rechtsprechungslage und die Erörterung der Frage, ob das deutsche Betriebsverfassungsgesetz noch zeitgemäß ist, einen Mehrwert für das Verständnis der Begebenheiten liefern. Eine Bestandsaufnahme der Anforderungen des Datenschutzes an das Compliance-Management und eine Analyse des Ist-Zustandes, inwieweit digitale Hilfsmittel zur Umsetzung des Datenschutzes eingesetzt werden, werden weitere Resultate der Ausarbeitung sein. Im Kern geht es bei der Erkenntnisgewinnung jedoch darum, theoretische Sichtweisen unterschiedlicher Quellen zu verknüpfen und die Theorie anschließend durch die Generierung von Hypothesen zu erweitern.

4.2.3 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des empirischen Teils

Nach der Hypothesenbildung und der Ableitung der empirischen Fragestellung ist die Festlegung der Forschungsmethodik erforderlich. Hier gilt es, im Endergebnis ein geeignetes Forschungsdesign unter Einbeziehung des Mixed-Methods-Ansatzes (Reinhardt, 2012, S. 236-237) zu bestimmen und das Untersuchungsumfeld festzulegen, das von der Arbeitsorganisation des Arbeitgebers, der Tarifpartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft und dem Verhältnis der Arbeitgeber zu den Betriebsräten bis hin zum jeweiligen Umgang der Parteien mit den einzelnen Beschäftigten reicht.

Um weitere Ergebnisse liefern zu können, muss der Fokus zunächst auf die vorgesehenen Forschungsmethoden gelegt werden. Dabei eröffnen qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden, zu denen die Durchführung von Experteninterviews und die anschließende Anwendung der sozialwissenschaftlichen Hermeneutik bzw. der qualitativen Inhaltsanalyse gehören (Kurt; Herbrink, 2018, S. 545-548), und eine quantitativ angelegte Online-Umfrage mit anschließender statistischer Auswertung Wege für eine erweiterte Aufbereitung des Forschungsumfeldes. Von größerem Nutzen sind zudem noch Prognosen (Helmrich; Zika, 2018, S. 231-233) und Trendanalysen (Keller, 2019, Abschnitt: 9 - Qualifizierte Trendanalyse), mittels derer Annahmen über die zukünftige Entwicklung des Beschäftigtendatenschutzes getroffen werden können.

Wie schon im theoretischen Teil der Dissertation ist die Einbeziehung aller Informationen zu den Themenfeldern erforderlich, damit die Aufdeckung neuer Kompetenzen und die Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten und Verbesserungsvorschlägen unter Berücksichtigung der Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes im Lichte der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen gelingen kann. Insbesondere die Durchführung von Face-to-Face-Experteninterviews bietet die Chance, grundlegende Impulse, praktische Anregungen sowie weitere diskussionswürdige Inhalte und Lösungsansätze zu erhalten. Gleiches gilt für die Auswertung der bereits erwähnten Online-Umfrage von Arbeitnehmern zum Beschäftigtendatenschutz und die mögliche Klärung der Frage, inwieweit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen hierfür in der Praxis einsetzen.

Übrig bleibt noch die Fallstudie, in der die unterschiedlichen Ausgangslagen und Vorgehensweisen der aufgeführten Unternehmen Lufthansa und Ryanair gegenübergestellt und verglichen werden sollen. Von besonderem Interesse wird dabei sein, welche Vor- und Nachteile sich in den jeweiligen Konstellationen ergeben. Ebenso können die aufgezeigten Parameter Aufschluss darüber geben, ob die Datenschutzgrundverordnung im Einklang mit dem bestehenden nationalen Recht für die verglichenen Unternehmen vorteilhaft oder nachteilig ist. Final betrachtet bietet die vergleichende Fallstudie die Chance, einen neuen wissenschaftlichen Beitrag zu leisten, der in dieser Weise der Öffentlichkeit noch nicht zur Verfügung steht.

4.2.4 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des Gestaltungsteils

Für den Gestaltungsteil wurde die Vorgabe gesetzt, die Resultate des Theorie- und Empirieteils weiterzuentwickeln und ausgehend von einer gestaltungsgeleiteten Fragestellung in das aktuelle Forschungs- und Praxisumfeld einzubetten. Dies mit der Intention, maßgeschneiderte Lösungen für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu entwickeln, die allen helfen sollen, die Datenschutzgesetze während der täglichen Zusammenarbeit einzuhalten. Dabei geht es nicht nur um die Einhaltung der Vorschriften, sondern auch um die Beantwortung der Frage, wie die Betriebs- und Tarifpartner den Datenschutz zum Anlass für Modernisierungen bzw. zur Verbesserung von Prozessen und Schaffung moderner Strukturen nutzen können, um erfolgreicher wirtschaften zu können. Bevor jedoch ein Ausblick auf mögliche Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die übergreifenden Beziehungen zwischen den jeweiligen Akteuren gegeben werden kann, wird eine kurze Einzelbetrachtung der Parteien vorgenommen.

Die Arbeitgeber sind auf eine Übersicht der Verpflichtungen angewiesen, die der Beschäftigtendatenschutz nebst der Realisierung geforderter Schutzmaßnahmen und der Bedienung von Ansprüchen mit sich bringt. Da eine eigenständige Verantwortlichkeit von Betriebsräten gesetzlich nicht vorliegt und die Gremien ein Teil der verantwortlichen Stelle des Arbeitgebers sind, ist die Arbeitgeberseite zur Sicherung von Fortschritten umso mehr auf ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Betriebsräten angewiesen. Dementsprechend sollen in den Ergebnissen einige Gestaltungsprinzipien aufgezeigt werden. Zugleich ist die Vorlage von Konzepten zur Förderung der Einhaltung der Compliance Richtlinien, Prozessverfahren und Richtungsweisungen notwendig. Dies sollte in den Ergebnissen auch eine Empfehlung zur

Nutzung elektronischer Hilfsmitteln im Compliance-Management umfassen. Zudem sind die Arbeitgeber, die das Haftungsrisiko tragen, auf Problemlösungen angewiesen, die sich aus nicht zeitgemäßen Mitbestimmungsrechten sowie neuen behördlichen und gerichtlichen Entscheidungen ergeben.

Die Gewerkschaften finden sich in der Rolle als eigene verantwortliche Stelle (Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO), die auch Arbeitnehmer beschäftigt, in einer ähnlichen Situation wie die Arbeitgeberseite wieder. Hinzu kommt die Verantwortung für die vertretenen Gewerkschaftsmitglieder, deren personenbezogene Daten intern und im Rahmen der Tarifpartnerschaft gemeinsam mit den Arbeitgebern verarbeitet werden müssen. Während die sich zuvor auf die Arbeitgeberseite beziehbaren Ergebnisse weitgehend auch auf die Gewerkschaften und ihre internen Verfahren übertragen lassen, dürfte die Bedeutung des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft trotz der durch die Dissertation gewonnenen neuen Erkenntnisse für beide Seiten voraussichtlich ein teilweise offenes und weiter zu erforschendes Themenfeld bleiben.

Auch die Betriebsräte kommen als Schutzinstanz der Arbeitnehmer nicht darum herum, sich mit den Datenschutzgesetzen während der Bearbeitung mitbestimmungsrelevanter Themen zu befassen. Nicht zuletzt sind sie als Kontrollinstanz dazu angehalten, den Datenschutz im Interesse der vertretenen Arbeitnehmer und zum Wohle der Organisation ernst zu nehmen und auch im Gremium selbst ordnungsgemäße Datenschutzstrukturen vorzuhalten. Als Pendant zum Arbeitgeber kann davon ausgegangen werden, dass die Betriebsräte bei der Einführung technischer Neuerungen im Regelfall eher vorsichtig agieren und ihre Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte ausschöpfen, bevor eine Neuerung umgesetzt werden kann. So wird die Einführung technischer Systeme trotz bereitgestellter Hinweise und Hilfestellungen nicht immer in der vom Arbeitgeber gewünschten Dringlichkeit möglich sein. Daher wird der Arbeitgeber gefordert sein, den Betriebsräten auf Augenhöhe zu begegnen, den mitbestimmungs- und datenschutzrechtlichen Verpflichtungen transparent nachzukommen sowie den Betriebsratsmitgliedern das notwendige Wissen zur Verfügung zu stellen.

Für alle Parteien sind die alltäglichen Verhandlungssituationen, die in potenzieller Verbindung zum Datenschutz stehen, entscheidend. Dabei darf es zum Beispiel nicht sein, dass der

Beschäftigtendatenschutz als Hürde hervorgebracht wird, obwohl nur wenige oder gar keine schutzbedürftigen Beschäftigtendaten verarbeitet werden (Gerst, 2020, S. 35-36, 42, 46). Beispiele hierfür sind die mögliche Erstellung von Login-Profilen oder nicht betriebsratsrelevante Kundendaten in mitarbeiterbedienten Systemen, wobei die Anwendbarkeit der Mitbestimmungsgesetze der Betriebsräte nicht unbedingt gegeben ist. Durch die Offenlegung der bestmöglichen Voraussetzungen für die Zusammenarbeit und Aufklärung der mitbestimmungs- und datenschutzrechtlichen Grundlagen soll diese Dissertation deshalb eindeutige und ausgeglichene Bedingungen für die Betriebs- und Tarifpartner schaffen und dazu unterschiedliche Ausgangssituationen von Unternehmen berücksichtigen (Vergleichende Fallstudie). Ausgehend von der ständigen Weiterentwicklung durch die Digitalisierung und Technisierung (Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, 2023, o.S.) kann allerdings davon ausgegangen werden, dass eine abschließende Aufarbeitung des Forschungsumfelds nicht möglich ist. Umso wichtiger ist daher auch ein in die Zukunft gerichteter Ausblick.

4.3 Inhaltliche Abgrenzung

Legt man alle offenen Fragen aus der Problemstellung zugrunde, eröffnet sich ein nahezu unbegrenztes Untersuchungsfeld. Von daher muss eine inhaltliche Abgrenzung der unbedeutenden bzw. nicht näher zu vertiefenden Untersuchungsstränge und Themenbereiche vorgenommen werden. (Wergen, 2019, S. 96-98). An dieser Stelle soll bereits vorab darauf hingewiesen werden, dass im Gestaltungsteil der Dissertation keine inhaltlichen Eingrenzungen vorgesehen sind. Dadurch ist es möglich, Handlungsempfehlungen auf das gesamte Forschungsgebiet zu beziehen und gezieltere Praxisanweisungen herauszugeben. Dasselbe gilt für den Schlussteil, da ein aussagekräftiges Resümee für die Forschung und Praxis sowohl von der Berücksichtigung der neu gewonnenen als auch aller übrigen verfügbaren Erkenntnisse abhängig ist.

Da eine umfassende historische Betrachtung (Wergen, 2019, S. 96) zur Generierung neuer wissenschaftlicher Einsichten nicht zielführend ist, beschränkt sich die Dissertation in der Einleitung des Theorieteils zur Bestimmung des Forschungsstands auf eine kurze historische Betrachtung wichtiger Entwicklungsereignisse des Datenschutzes. Im Anschluss geht es primär darum, die Verbindung des Datenschutzes und des Rechts auf Privatsphäre herauszustellen und Abgrenzungen herauszufiltern.

Eine erste zentrale inhaltliche Eingrenzung der Dissertation erfolgt dahingehend, dass in erster Linie die sich aus den Gesetzen ergebenden Aufgaben für die Parteien herausgestellt und unter wirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten empirisch untersucht werden sollen. Daraufhin zeichnet sich unlängst bei der Begutachtung der Grundlagen zum Datenschutz ab, dass eine zu umfangreiche juristische Reflexion der Vorschriften ohne Ableitung von Konsequenzen und Praxishinweisen nur zu einem geringen Forschungsmehrwert führen würde und es an dieser Stelle einer Eingrenzung bedarf. Dementsprechend soll nur eine kurzgehaltene theoretische Aufarbeitung der Vorschriften (z.B. Betroffenenrechte, Anforderungen und Pflichten sowie Fragestellungen zu der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit) unter Einbeziehung bekannter Hinweise die Grundlage für die anschließende Anwendung der Forschungsmethoden und die Ableitung gestaltungsgeleiteter Lösungen bilden. Dies alles vor dem Hintergrund, da die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen sowie die Begegnung der jeweiligen Seiten mit den Beschäftigten letztlich nur im Eskalationsfall von juristischen Auseinandersetzungen geprägt ist. Vielmehr ist unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Faktoren ein pragmatisches und rechtssicheres Handeln der Betriebsparteien entscheidend, weshalb hierzu Hinweise erforderlich sind.

Es besteht weiterhin die Gefahr, dass die Auseinandersetzung mit der datenschutzrechtlichen Verantwortung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen inhaltlich zu weit geht und der wissenschaftliche Nutzen zu gering ist. Daher ist es notwendig, etwaige Entwicklungen nur in verkürzter Form mit einzubeziehen und nicht vollständig aufzuarbeiten. Genauso substantiell ist es, auf die gesetzlich feststehenden Erläuterungen der allgemeinen Verantwortlichkeit der Arbeitgeber und Gewerkschaften begrenzt einzugehen. Eine anderweitige Abgrenzung wird in Bezug auf das untersuchte unternehmerische Umfeld der Dissertation getroffen. Vornehmlich befasst sich die Ausarbeitung mit den Herausforderungen von großen mitbestimmten Unternehmen und Konzernen, obwohl auch Rückschlüsse auf kleinere und mittelständische Unternehmen möglich sind.

Wenn es um die unmittelbare Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen und eventuelle Verhandlungssituationen auf Tarif- und Betriebsebene geht, können in der gesamten Dissertation nur wenige inhaltliche Abgrenzungen vorgenommen werden, da diese Thematik den Mittelpunkt

der Dissertation bildet. Mithilfe der Aufteilung in Blöcke (siehe Abbildung 3) sollen aber eingrenzende Ankerpunkte für die priorisierend zu bearbeitenden Inhalte gesetzt werden.



Abbildung 3: Inhaltliche Abgrenzung der Themenblöcke – Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsgesetze. (Quelle: Eigene Darstellung vom 15.10.2023)

Die Blöcke umfassen bezugnehmend auf die Berücksichtigung des Datenschutzes das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft, Arbeitgeber und Betriebsrat im Konzern, Unternehmen oder Betrieb und das Dreiecksverhältnis aller Parteien. Eine Untersuchung der jeweiligen Blöcke wird abgestuft vorgenommen. Die Themenschwerpunkte werden im ersten Block im Bereich Tarifpartnerschaft, Arbeitskampfsituationen und Verhandlungssituation gelegt. Der zweite Block geht auf die maßgeblichen Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte sowie Verhandlungssituationen ein. Letztlich befasst sich der dritte Block mit der Positionierung der Betriebsräte gegenüber den Gewerkschaften und Arbeitgebern und den Regelungen für die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten innerhalb der Dreiecksbeziehung.

Schaut man sich als nächstes die Wirkung des Datenschutzes auf das individuelle Beschäftigungsverhältnis an, rückt abermals das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeit-

geber in den Vordergrund. Da die Mitarbeitervertretungen über die Rechtsbeziehungen wachen oder sogar als dritte Partei in Konfliktsituationen eingeschaltet werden, muss hierauf ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Dagegen bedarf es in Hinsicht auf das bekannte Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur kürzerer Aufklärungen.

Auch die übergeordnete Analyse der aktuellen Rechtsprechung der Gerichte und Entscheidungen der Behörden in den europäischen Mitgliedstaaten sowie die Prüfung, ob das bestehende Arbeitsrecht modernisierungsbedürftig ist, können zu umfangreich werden und müssen aufgrund dessen auf wesentliche Aspekte beschränkt werden. Insbesondere besteht eine Schwierigkeit darin, ein ausgewogenes Mittelmaß für die aktuelle und zukünftige Betrachtung der Untersuchungsstränge zu finden. Beispielsweise dürfen nur diejenigen Gerichtsentscheidungen näher betrachtet werden, die für die Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern relevant sind. Andere Hintergründe sollten nur referenziell mit einbezogen werden. Hinsichtlich einer eventuell notwendigen Anpassung bzw. Modernisierung, z.B. des Betriebsverfassungsgesetzes, können hingegen nur Empfehlungen ausgesprochen werden.

Die einzuhaltenden Richtlinien zur Weitergabe von personenbezogenen Daten und die einzurichtenden Sicherungsmaßnahmen im Fachgebiet Compliance verkörpern eines der letzten abzugrenzenden Sachgebiete. Bei der Datenweitergabe an Geschäftspartner, im Konzern bzw. Unternehmen oder andere Dritte steht in Anbetracht der Problemstellung neben den Grundlagen ausschließlich der Arbeitnehmer und die Einbindung der Mitbestimmung zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen im Mittelpunkt. Unbedeutender ist die genaue inhaltliche Beschreibung der Darstellung von Auftragsverarbeitungsverträgen, da hierzu Vorlagen abgerufen werden können.

Im Bereich Compliance darf neben den schweren Haftungsregelungen der drohende Imageverlust (Roßnagel; Rost, 2023, S. 507), den die Arbeitgeber und am wirtschaftlichen Erfolg partizipierenden Arbeitnehmervertretungen bei einem vorliegenden Datenschutzverstoß ggf. in Kauf nehmen müssen, nicht unterschätzt werden. Aus diesem Grund haben die erforderlichen Aufgaben zur Vermeidung von Imageverlusten die gleiche Wertigkeit wie die Maßnahmen zur Beschränkung der Haftung durch Sicherungsmaßnahmen. Die Aufarbeitung soll hier jedoch ebenfalls wieder begrenzt werden. Insbesondere ein Diskurs über die vorliegen-

den Haftungsregelungen muss verhältnismäßig bleiben. Vorgesehen ist, aufbauend auf dem verkürzten Einbezug der Rechtsgrundlagen praktisch nutzbare Arbeitsverfahren für die Unternehmen bereitzustellen, dies zusammen mit dem Hinweis auf die mögliche Nutzung von digitalen Hilfsmitteln, die das datenschutzrechtliche Compliance-Management vereinfachen können. Dabei geht es nicht darum, einschlägige Systeme oder Managementmethoden im Gebiet Compliance zu benennen. Eher soll für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen, vor dem Hintergrund von Meinungsverschiedenheiten bei den Schutzstandards und wie weit die Überwachung der Mitarbeiter gehen darf, eine Positionierung herausgegeben werden. Völlig offen soll die Identifizierung von Lösungsansätzen zur Know-how-Sicherung und Mitarbeiterschulung zur Vermeidung von Datenschutzverstößen angegangen werden, da sich hier hilfreiche umsetzbare Maßnahmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen ableiten lassen.

Die vollumfängliche inhaltliche Abgrenzung der in der Dissertation verwendeten Forschungsmethoden bleibt dem empirischen Teil vorbehalten. Die Festlegung des Methodenumfangs erscheint jedoch bei der Anwendung eines triangulativen Forschungsdesigns (Reinhardt, 2012, S. 236-237) sinnvoll, um eine zielgerichtete Aufbereitung der Ergebnisse zu gewährleisten. Die Dissertation konzentriert sich im empirischen Teil auf die Aufarbeitung der Themenfelder und Durchführung der vergleichenden Fallanalyse. Um Informationen für die Durchführung der Fallstudie zu sammeln, wurden spezielle Fragen für die jeweiligen Interviewpartner, die mit den zwei verglichenen Unternehmen in Verbindung stehen, entwickelt. Mit der Fallstudie ist schließlich eine bewusste Festlegung der Forschungsrichtung verbunden, die den Blickwinkel der Untersuchung klar auf die Praxis lenkt. Gewissermaßen birgt die Festlegung auf zwei Unternehmen aber das Risiko, dass bestimmte Spezifika aus anderen Branchen untergehen.

Für die Verwendung der vorab kurz erwähnten qualitativen sozialwissenschaftlichen Forschungsmethoden (siehe Kapitel: I Einleitung — 4.2.3) soll es zum jetzigen Zeitpunkt keine Beschränkungen geben. Übrig bleibt eine nötige Eingrenzung der Online-Umfrage (siehe Kapitel: VI Anlagen — 3). Da für die Forschungsarbeit ausschließlich verwertbare Fakten über die Bedeutung des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis und den Umgang der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen mit personenbezogenen Daten gesammelt werden sollen, wurden die Fragen und der Teilnehmerkreis vorab festgelegt.

5 Aufbau der Dissertation

Der inhaltliche Aufbau der Dissertation soll durch ein beigefügtes Schema verständlich gemacht werden (siehe Abbildung 4). Im vorausgegangenen (1.) Einleitungsteil wurde schon die Ausgangslage unter Einbeziehung der Stellung des Datenschutzes in Unternehmen und Vereinigungen erörtert und ein Ausblick auf die weiteren Inhalte der Dissertation gegeben. Ferner wurde die Problemstellung, einschließlich der gängigen Herausforderungen für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen, die der Datenschutz bei der Zusammenarbeit der Parteien bereithält, veranschaulicht. Dazu konnte ebenso die Zielsetzung mitsamt den zu bearbeitenden Themenfeldern, der Relevanz erforderlicher Lösungen für die Wissenschaft und Praxis sowie die Zielstellung für die theoretische, empirische und gestaltungsgeladene Behandlung der Themen wiedergegeben werden.

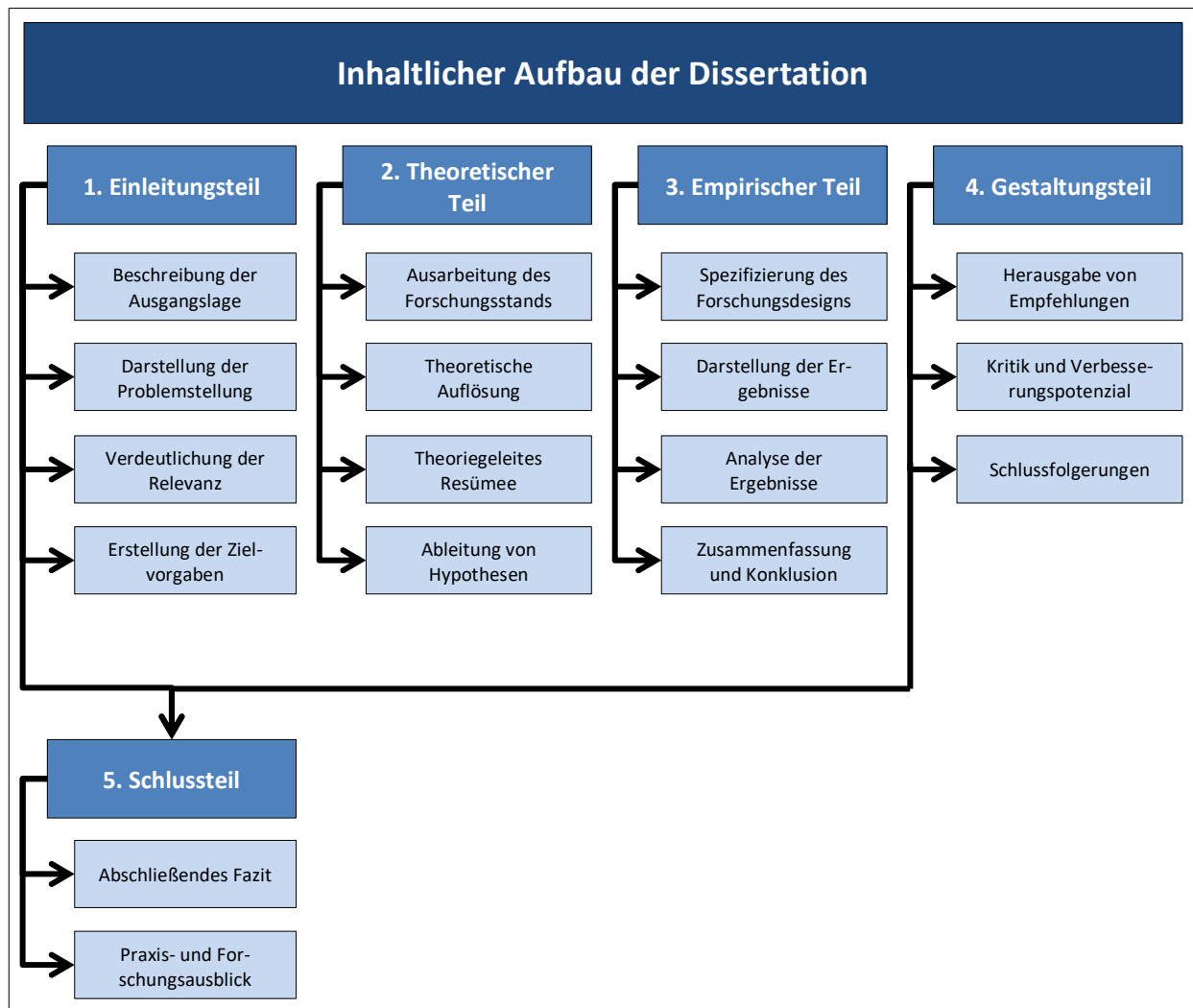


Abbildung 4: Darstellung des inhaltlichen Aufbaus der Dissertation. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.10.2023)

Dem (2.) Einleitungsteil folgt im theoretischen Abschnitt der Dissertation eine präzisierte Abbildung des Forschungsstands. Hier wird zunächst eine Literatur- und Quellenanalyse verwendet, um anschließend Forschungslücken bestimmen und theoriegeleitete Fragestellungen ableiten zu können. Im Anschluss geht es an die theoretische Auflösung der Themenfelder anhand der zuvor bestimmten Fragen. Im ersten Schritt ist es erforderlich, ein gewisses Maß an Grundverständnis für die allgemeine Thematik der Begegnung der Arbeitgeber, Gewerkschaften und in Unternehmen bzw. in anderen Organisationen vertretenden Arbeitnehmervertretungen mit dem Datenschutz und Stellung des Rechts auf Privatsphäre im Arbeitsverhältnis zu schaffen. Darauffolgend müssen die einzelnen Vorschriften des Datenschutzes kurz herausgestellt werden, bevor sich die Dissertation vollumfänglich auf die theoretische Aufbereitung der Bedingungen der Zusammenarbeit der Akteure unter Einhaltung des Datenschutzes konzentrieren kann. Im weiteren Verlauf des theoretischen Teils ist ein kurzer Abriss über die mitbestimmungsrechtliche Situation in anderen europäischen Mitgliedstaaten sowie die Aufarbeitung der aktuellen Rechtsprechungslage und bestehenden Argumentation, inwieweit das Betriebsverfassungsgesetz möglicherweise veraltet ist, geplant. Ehe zum Resümee der in der Theorie vorhandenen Inhalte übergegangen wird und Hypothesen abgeleitet werden können, sollen noch die Hintergründe zur Sicherung des individuellen Beschäftigtendatenschutzes in Bezugnahme auf die Aspekte eines datenschutzkonformen Compliance-Managements dargestellt werden. Nicht zu vernachlässigen sind schließlich auch die Neuerungen, die das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz mit sich bringen könnte.

An die zuletzt generierten Hypothesen schließen im nächsten Kapitel (3.) die empirischen Studien an, die auf dem angesprochenen triangulativen Forschungsmodell beruhen. Als erstes wurde jedoch die unmittelbare Voraussetzung gesetzt, dass das Forschungsumfeld begrenzt und Richtungsweisungen für die empirische Auseinandersetzung mit den Themenfeldern ausgearbeitet werden. Daraufhin soll das genaue methodische Vorgehen inklusive der verwendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden näher erläutert werden. Nach der Wiedergabe der Ergebnisse und deren Auswertung, Interpretation und Diskussion ist für den empirischen Teil wiederum eine Zusammenfassung der Erkenntnisse und gewonnenen Schlussfolgerungen vorgesehen.

Im darauffolgenden (4.) Gestaltungsteil der Dissertation werden Handlungsempfehlungen für die Forschung und Praxis erarbeitet und eine Abschätzung des weiteren Forschungsbedarfs vorgenommen. Da sich die Arbeit durch die vergleichende Fallstudie stark auf die Praxis bezieht, sollen zu den Problemfeldern Praxishinweise, die für die Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte gleichermaßen bedeutsam und hilfreich sind, gegeben werden. Zugleich ist vorgesehen, dass die jeweiligen Parteien Hinweise, ergänzende Vorschläge und Empfehlungen zur bestmöglichen Gestaltung der Zusammenarbeit und Bewältigung von Verhandlungssituationen erhalten. Bevor der Gestaltungsteil abgeschlossen und die Schlussfolgerungen und Inhalte zusammengefasst werden können, ist noch geplant, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und einen entsprechenden Appell zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit an Arbeitgeber, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu richten.

Der (5.) Schlussteil der Dissertation setzt sich aus allen gewonnenen Inhalten des (1.) Einleitungsteils, des (2.) theoretischen Teils, des (3.) empirischen Teils und des (4.) Gestaltungsteils zusammen. Am Ende der Dissertation steht neben einem abschließenden Forschungs- und Praxisausblick ein Fazit im Mittelpunkt, in dem die zentrale Forschungsfrage beantwortet wird.

II THEORETISCHER TEIL

1 Stand der Forschung

Der theoretische Teil der Dissertation basiert auf einer intensiven Auseinandersetzung mit dem aktuellen Forschungsstand. Dabei sind die wissenschaftlichen Hintergründe wichtig, um die Relevanz der Ausarbeitung nachvollziehbar darzulegen und Ausgangspunkte für die weitere eigene Untersuchung zu liefern. Bevor nun zu den theoretischen Ausführungen übergegangen wird, werden nach einer vorangestellten Literatur- und Quellenanalyse und einer kurzen historischen Betrachtung des Forschungsumfelds der aktuelle Forschungsstand und daraufhin die Forschungslücken offengelegt. Die Herausstellung des Forschungsstandes ebnet schlussendlich den Weg für die später folgenden empirischen Untersuchungen.

1.1 Literatur- und Quellenanalyse

Die Bestimmung des Forschungsstandes zum Dissertationsvorhaben erfolgt auf Basis einer Literatur- und Quellenanalyse. Diese setzt sich in Anlehnung an die Verfahren von Webster und Watson (Webster; Watson, 2002, S. 1-9) sowie Brocke et al. (Brocke et al., 2009, S. 4-12) mit der gesamten auffindbaren relevanten Literatur für das Forschungsvorhaben auseinander. Sie umfasst sämtliche im Literaturverzeichnis aufgeführte und weitere nicht verwendete Literaturnachweise und Quellen. Aus historischer Sicht werden teilweise die Grundsätze und Erkenntnisse, die zur Entstehung der modernen Datenschutzgesetze beigetragen haben, berücksichtigt. Die Auswahl und Analyse der für das Forschungsvorhaben relevanten Literatur erfolgt anhand einzelner Stichpunkte aus der Problemstellung, wobei in der Ausarbeitungsphase auch neu erscheinende Literatur berücksichtigt und eine Abschätzung zukünftiger Entwicklungen und neuer möglicher Quellen vorgenommen wurde.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die für das Forschungsprojekt ausgewerteten Nachweise (Tabelle 2) im Rahmen der Literatur- und Quellenanalyse. Aus der überschlägigen Angabe der Anzahl der Nachweise und deren bewerteter Qualität konnten Rückschlüsse auf die Intensität der Diskussion und – daraus abgeleitet – vorhandene Problemlösungen in den Themenfeldern gezogen und der weitere Forschungsbedarf abgeschätzt werden.

Nr.	Problemstellung	Literaturnachweise ²	Zeitlicher Rahmen ³	Lösungsgrad ⁴	Forschungsbedarf ⁵
1.	Bedeutung des Rechts auf Privatsphäre für die heutigen Datenschutzgesetze	>40 / >145 / >10 / >15 / >10 / >25	1950-2023	hoch	gering
2.	Verantwortlichkeit, zentrale Gesetzesinhalte und Betroffenenrechte der aktuellen Datenschutzgesetze nebst Entwicklung des Datenschutzes	>150 / >1400 / >30 / >45 / >25 / >230	2016-2023	sehr hoch	gering
3.	Datenschutzrechtliche Verantwortung von Betriebsräten	<15 / >2020 / <10 / >=5 / <10 / >35	2016-2023	mittel	mittel
4.	Datenschutz und Arbeitskampf	>=0 / >15 / >=0 / >=0 / >=0 / <5	1980-2023	gering	sehr hoch
5.	Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes an Betriebsräte (Betriebsräte)	>25 / >280 / >10 / >10 / >10 / >65	2016-2023	hoch	gering
6.	Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes an die Arbeitgeber (Gewerkschaften als Arbeitgeber)	>90 / >600 / >20 / >40 / >20 / >135	1980-2023	mittel	mittel
7.	Datenschutz im Rahmen der Zusammenarbeit und Verhandlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen	<15 / >35 / >15 / >15 / >15 / >15	1980-2023	gering	sehr hoch
8.	Ist das Betriebsverfassungsgesetz möglicherweise veraltet?	>5 / >25 / <10 / >5 / >5 / >15	2016-2023	gering	sehr hoch
9.	Datenschutz im Einklang mit dem Beschäftigtenschutz	>15 / >130 / >10 / >10 / >5 / >30	2016-2023	mittel	mittel
10.	Hinweise zur Sicherung des Know-hows von Mitarbeitern und Amtsträgern von Betriebsräten	>5 / >35 / >5 / >5 / >5 / >10	2016-2023	gering	sehr hoch

² Ungefähre Angabe (größer > / kleiner < / gleich =) aufgefundener relevanter Literaturquellen (Untergliedert in Lehrbücher und Sachbücher / Internetquellen und online verfügbarer Artikel / Rechtskommentare und Rechts handbücher / Rechtsprechung und behördliche Entscheidungen / Sammelbände / Zeitschriften, Magazine und Journals.

³ Angabe des zeitlichen Rahmens, in dem die Literatur aufgefunden wurde. Hinweis: Ältere Literatur wurde hauptsächlich im historischen Kontext gesichtet und ist nicht für das Forschungsvorhaben relevant.

⁴ Bestimmung des Lösungsgrads der Problemstellung in der Literatur (Angabe in sehr hoch / hoch / mittel / gering).

⁵ Einschätzung des weiteren Forschungsbedarfs (Angabe in sehr hoch / hoch / mittel / gering).

11	Fehlende Rechtsprechung zur EU-DSGVO im arbeitsrechtlichen Kontext	>5 / >40 / >5 / >5 / >20 / >20	2018-2023	gering	hoch
12	Etablierung eines erfolgreichen Compliance-Managements zur Erfüllung datenschutzrechtlicher Anforderungen	>10 / <40 / >5 / >5 / >5 / >20	2010-2023	gering	hoch
13.	Weitergabe und Austausch von Arbeitnehmerdaten	>25 / <65 / >10 / <10 / <10 / <35	2016-2023	gering	hoch
14.	Meldung von Datenschutzverstößen und Einbezug von Betriebsräten	>15 / >40 / >10 / >5 / >5 / >25	2016-2023	gering	sehr hoch
15.	Haftung für Datenschutzverstöße	>65 / >300 / >25 / >100 (relevante Entscheidungen) / >15 / >80	2016-2023	hoch	gering

Tabelle 2. Tabellarische Darstellung berücksichtigter Literatur zur Ermittlung des Standes der Forschung. (Quelle: Eigene Darstellung vom 18.10.2023 nach Webster; Watson, 2002, S. 5; Brocke et al., 2009, S. 5-7)

Die Literatur wurde in Bibliotheken und über Online-Archive von Verlagen erschlossen (Salheiser, 2018, S 1119-1120, 1127; Döring; Bortz, 2016, S. 536-539). Hinzu kommen Internetquellen staatlicher und privater Institutionen bzw. Organisationen, die den geforderten Qualitätsstandards genügen.

1.2 Entwicklung der einschlägigen Forschung

Durch die Analyse der historisch weiter zurückreichenden Literatur sollen neben den Entwicklungsschritten die inhaltlichen Anforderungen an das moderne Datenschutzrecht verdeutlicht werden. Insoweit bildet die Betrachtung der historischen Entwicklung eine Ergänzung, bevor auf den aktuellen Stand der Forschung eingegangen wird. Nicht zuletzt weist das Alter vieler Unternehmen sowie die ebenso lang andauernde Verwendung etablierter EDV-Systeme (Mauerer, 2023, o.S.) auf eine fortlaufende und schon viele Jahre bestehende Verantwortung hin, datenschutzrechtliche Strukturen vorzuhalten. Zudem führt die bereits erwähnte Anwendung älterer Rechtsgrundlagen wie des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahr 1972 (§ 132 BetrVG) in Kombination mit dem Datenschutzrecht zu Unsicherheiten, da die Technisierung bzw. Digitalisierung zu diesem Zeitpunkt noch keine große Rolle spielte und die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte noch nicht auf die Berück-

sichtigung datenschutzrechtlicher Aspekte ausgelegt werden konnten (Diercks, 2023, S. 87-88).

Auch wenn mit der am 25. Mai 2018 in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung eine völlig neue Rechtsgrundlage für den Schutz personenbezogener Daten geschaffen wurde, blickt der Datenschutz auf eine lange Geschichte zurück. Die Grundlagen für das heutige Verständnis des Datenschutzes und das Zustandekommen der dazugehörigen Gesetze gehen auf die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts zurück. Kurz vor dieser Zeit wurde von den Vereinten Nationen im Jahr 1948 bereits das internationale Recht auf Privatsphäre in Art. 12 der Resolution 217 A (III) - Universal Declaration of Human Rights (Resolution A/RES/3/217 A) als unverbindliche Regelungsnorm verankert. Etwas später kam mit Art. 17 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte vom 16. Dezember 1966 (Resolution A/RES/2200 A (XXI)) erstmals eine präzisere und verbindlich umzusetzende internationale Norm hinzu, die allerdings erst am 14. Dezember 1990 mit der Neuinterpretation des Begriffs „privacy“ das heutige Datenschutzrecht mit einbezog. (Genz, 2004, S. 11) Neben den Vereinten Nationen hat auch die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) am 23. September 1980 eine Richtlinie über den Datenschutz und den grenzüberschreitenden Austausch von personenbezogenen Daten in der Wirtschaft verabschiedet (OECD, 2003, S. 2).

Auf europäischer Ebene wurde durch Art. 8 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) vom 4. November 1950 der besondere Schutz der Privatsphäre reglementiert (Art. 8 EMRK). Von den Gesetzgebern wurde das europäische Datenschutzrecht aber erst nach Gründung der Europäischen Union durch Erlass der inzwischen von der Datenschutzgrundverordnung abgelösten Richtlinie 95/46 des Europäischen Parlaments am 24. Oktober 1995 gefestigt. Die vorher geltende Richtlinie bildete für die EU-Staaten erstmals eine multinationale rechtskräftige Grundlage zum Datenschutz. (Datenschutzrichtlinie 95/46/EG; Scheja; Haag, 2013, die EG-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG, Rn. 17) Weiterhin garantieren Art. 8 GRCh und Art. 16 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) den Schutz personenbezogener Daten als europäisches Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Kingreen, 2016, Rn. 3).

Wenngleich die ersten auffindbaren literarischen Ausführungen und Diskussionen zum Recht auf Privatsphäre, die das moderne Datenschutzrecht begründeten, auf das Ende des 19. bzw. auf den Beginn des 20. Jahrhunderts zurückreichen (Warren; Brandeis, 1890, S. 193), können zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis und zu der diesbezüglichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen erst deutlich später literarische Ansatzpunkte gefunden werden. In der deutschsprachigen Literatur hat die Zeitschrift Arbeit und Recht im Jahr 1968 als frühestmöglich ausfindig gemachte Quelle das Recht auf Privatschutz und das Erfordernis klarer Gesetze zur Abgrenzung vertraulicher Informationen der Privatsphäre in Bezug auf das Arbeitsverhältnis thematisiert (Mayer-Maly, 1968, S. 1-13).

Gesetzlich wurde mit dem Bundesdatenschutzgesetz von 1977 (BT Drucksache 7/1027 und 7/5277) (Deutscher Bundestag, 1973, S. 1-3.; Deutscher Bundestag, 1976, S. 1-2) und in Österreich mit dem Datenschutzgesetz (DSG) von 1978 (Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 565/1978) erstmalig der Schutz und die Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten geregelt (Hentschel, 1977, S. 203, 206). Dazu ergänzend greift die Literatur in Deutschland das Thema Datenschutz im Einklang mit den Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle erstmals im Jahr 1985 auf (Königswinter; 1985, S. 1202-1203). Auf internationaler Ebene haben neben Deutschland und Österreich schon zuvor oder wenig später weitere Staaten eigene datenschutzrechtliche Gesetze erlassen. Dies war u.a. in den Ländern Schweden (1973), Frankreich (1978), Großbritannien (1984) und Kanada (1987) der Fall (Genz, 2004, S. 10).

Nach diesen Quellen hat der Beschäftigtendatenschutz in der Literatur und Gesetzgebung auf europäischer und internationaler Ebene historisch nur eine unbedeutende Rolle gespielt. Das gleiche gilt für das gesetzlich verankerte Datenschutzrecht im Hinblick auf das Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen. Der Fokus lag hier vielmehr auf der Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und dem Schutz der Privatsphäre. Daneben setzten sich die Arbeitnehmervertretungen hauptsächlich für die Vermeidung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ein (Königswinter, 1985, S. 1202-1203; Blume, 1988, S. 215-217).

1.3 Aktueller Stand der Forschung

Im nächsten Schritt setzt sich die Analyse zum Stand der Forschung (Döring; Bortz, 2016, S. 163-165) mit den gegenwärtigen gesetzlichen Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes im Digitalisierungszeitalter (Neugebauer, 2018, S. 1-4) auseinander. Damit rücken Quellen ab dem 21. Jahrhundert in den Mittelpunkt, wobei ab dem Beginn der politischen Diskussion über die Einführung der Datenschutzgrundverordnung und nach deren Inkrafttreten die Quellen mit der größten Relevanz vorgefunden werden können.

Bezieht man sich einzig auf die grundlegenden Inhalte der Verordnung (siehe dazu⁶ European Commission, 2018, S. 8; Diercks (2.), 2019, S. 186-189; Paal et al., 2021, Art. 12-43 EU-DSGVO; Wolff et al., 2023, Art. 12-43 EU-DSGVO), kann ein umfangreicher Stand an Quellen vorgefunden werden, weshalb die elementaren Inhalte der Verordnung bereits als weitgehend erforscht betrachtet werden können. Geht es jedoch um die konkrete Wechselwirkung zwischen Datenschutz und die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses (siehe dazu Diercks (1.), 2019, S. 97; Wybitul, 2021, Rn. 19-75) nebst notwendiger Einwilligungen der Arbeitnehmer (siehe dazu Kleinebrink (2.), 2018, S. 1729- 1731; Gola; Pötters, 2022, Rn. 66-69) sowie Verhandlungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter, inbegriffen der Reichweite der Mitbestimmungsrechte und den Rechten zum individuellen Beschäftigtendatenschutz (siehe dazu Körner (2.), 2019, S. 5-7; Diercks, 2023, S. 87-89) oder den Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzgesetzes (siehe dazu Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164), fällt die Zahl der vorhandenen Literaturhinweise deutlich kleiner aus. Zwar gibt es Quellen (siehe dazu Reuter, 2019, S. 7-36; Beck, 2018, S. 7-71; Kramer et al., 2023, §§ 1-3), in denen verschiedene Schwerpunkte und praktische Umgangsweisen, wie z.B. der individuelle Beschäftigtendatenschutz und Abhängigkeiten des Datenschutzes im Zusammenspiel mit den Mitbestimmungsrechten, umfangreicher aufgegriffen werden, diese sollten jedoch im Hinblick auf viele neue bzw. offenere Sichtweisen, Methoden, Praxisansätze, Problemstellungen, Gegenpositionen und damit zusammenhängende inhaltliche Forschungslücken hinterfragt, ergänzt und vertieft werden. Dies mit dem Ziel, einen einheitlichen und kompakten Leitfaden für Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte zu schaffen, der die zuvor

⁶ Der Verweis „siehe dazu“ kennzeichnet relevante Literaturquellen zum Forschungsstand. Es handelt sich nicht um die Kenntlichmachung eines direkten / indirekten Zitats.

genannten Themenfelder (siehe Kapitel: I Einleitung — 3.1.) auf deutscher und europäischer Ebene behandelt.

Im Folgenden wird eine komprimierte Einschätzung des Forschungsstandes zu den zentralen Punkten der in der Dissertation zu bearbeitenden Themenfelder gegeben:

- Die allgemeinen Grundsätze des Datenschutzes wurden bis zum jetzigen Zeitpunkt überwiegend erforscht (siehe dazu Paal et al., 2021, Art. 12-43 EU-DSGVO; Wolff et al., 2023, Art. 12-43 EU-DSGVO). Geht es jedoch darum, dass Arbeitnehmervertretungen sich konkret auf die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung zum Schutze der Mitarbeiter berufen oder die Mitarbeiter individuell unterstützen, gibt der Sachstand in der Forschung nur wenige Ausblicke. Zusätzlich wird in der Literatur keine Trennung oder Abgrenzung zwischen dem Recht auf Privatsphäre und dem Datenschutzrecht vorgenommen.
- Die Frage der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten (siehe dazu Jung; Hansch, 2019, S. 146-147; Kleinebrink (1.), 2018, S. 2567; Röleke, 2021, o.S.) kann als viel diskutierter Forschungsschwerpunkt angesehen werden. Trotz der Klarstellung des Gesetzgebers durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz empfiehlt sich eine erweiterte theoretische Aufarbeitung dieser Frage mitsamt einer weiterführenden Analyse, um mögliche Hintergründe und Notwendigkeiten zu verdeutlichen.
- Die Bedeutung des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft und Tarifkonflikten ist bisher in der Literatur durchgängig unberücksichtigt geblieben, da keine Quellen zu diesem Themenschwerpunkt gefunden werden konnten. Es konnten lediglich Literaturhinweise identifiziert werden, die ansatzweise Rückschlüsse auf die Thematik zulassen (siehe dazu European Trade Union Institute, 2020, o.S.; Gola; Klug, 2023. S. 661)
- Soweit man sich ausschließlich auf das Verhältnis des Arbeitgebers zu den Arbeitnehmervertretungen konzentriert, bietet die Literatur einige Anhaltspunkte für den Umgang mit dem Datenschutzrecht bei der gegenseitigen Zusammenarbeit im Betrieb und beim Abschluss von Tarifverträgen. (siehe dazu Schulze, 2022, S. 66-69, Ludwig, 2023, S. 321-324). Die Schlussfolgerungen beschränken sich jedoch auf die einzelnen Rechts-

gebiete des Individual- und Kollektivarbeitsrechts und lassen wechselseitige Bezüge und wirtschaftliche Aspekte außer Acht. Obendrein ist eine kontinuierliche Optimierung der Verfahren im Umgang mit dem Datenschutz im Lichte der Mitbestimmungs-, Informations- und Beteiligungsrechte der Parteien erforderlich.

- Hinsichtlich der Abhängigkeiten im Dreiecksverhältnis (Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat) geben die vorhandenen Quellen ebenso wie bei der Betrachtung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft nur einen indirekten Aufschluss über die Berücksichtigung des Datenschutzes. (siehe dazu Boemke, 2022, Rn. 16-17; Neu, 2023, Rn. 353-356).
- Zur Bedeutung des Datenschutzes im individuellen Arbeitsverhältnis gibt es in der Literatur eine Vielzahl von Ausführungen (siehe dazu Beck, 2018, S. 7-71; Gola; Pötters, 2022, Rn. 1-157). Die Antwort auf die Frage, wie Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen den individuellen Schutz der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der schnellen technischen Entwicklungen (siehe dazu Kelber, 2023, o.S.) ohne Rechtsrisiken sicherstellen können, bleibt jedoch offen. Genauso könnte die Detailtiefe der beschriebenen Wege zur Sicherung von Know-how sowie das Thema Qualifizierung und Schulung der Mitarbeiter (siehe dazu Fauth, 2018, o.S.; Bieler, 2023, o.S.) durch die Betriebspartner noch besser erforscht werden.
- Lösungsansätze, wie Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte mit neuen wegweisenden Gerichtsurteilen und Verwaltungsentscheidungen umgehen sollen, sind in einer aktuellen Momentaufnahme der Literatur kaum erkennbar. Dies obwohl die Entwicklung stetig voranschreitet. (siehe dazu activeMind.legal, 2023, o.S.)
- Es wird ersichtlich, dass die Grundlagen der Erstellung von Verträgen zur Weitergabe personenbezogener Daten im Rahmen der Auftragsverarbeitung und der gemeinsamen Verantwortlichkeit (Joint-Controllershship) nahezu vollständig erforscht wurden (siehe dazu Paschke; Scheurer (1.), 2022, Rn. 1-41; Paschke; Scheurer (2.), 2022, Rn. 1-22). Ungeklärt bleibt aber die Frage, in welchem Umfang Arbeitnehmervertretungen bei der Weitergabe von Mitarbeiterdaten mit einbezogen werden müssen (siehe dazu Weichert, 2023, S. 13-21).

- Während zu den Haftungsregelungen kritische Auseinandersetzungen verfügbar sind (siehe dazu Wolff; Atallah, 2021, S. 61-101), besteht zu den Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung des Datenschutzes im Compliance-Management noch erweiterter Klärungsbedarf. Die bisher herausgefilterten Ratschläge (siehe dazu Reichert; Schweda; Shaha, 2023, S. 141-143, 146) erscheinen unvollständig, insbesondere wenn es um unterstützende EDV-gestützte Hilfsmittel im Bereich Compliance geht (siehe dazu Schmidt (2.), 2023, o.S.).

Versucht man schließlich, vergleichende Fallstudien zu finden, die dem Arbeitstitel der Dissertation inhaltlich nahe kommen, stellt man fest, dass in der Literatur überwiegend nur allgemeine Untersuchungen zum Datenschutz auffindbar sind. Die Verknüpfung der Forschungsfelder des Mitbestimmungs- und Datenschutzrechts im Rahmen einer vergleichenden Fallstudie mitsamt der Betrachtung eines mitbestimmten Unternehmens, das die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen schätzt, und eines weniger mitbestimmten Unternehmens, das der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen skeptisch gegenübersteht, bietet daher die Chance, völlig neue Erkenntnisse zu gewinnen.

1.4 Forschungslücken

Im Anschluss an die Aufarbeitung des aktuellen Standes der Forschung ist die Herausstellung von Forschungslücken erforderlich. Grundsätzlich bilden die identifizierten Forschungslücken und die daraus abgeleiteten Fragestellungen für den theoretischen, empirischen und gestaltungsorientierten Teil der Dissertation die Grundlage zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage. (Döring; Bortz, 2016, S. 17, 91, 163-164).

Ein Einstieg empfiehlt sich bei der Frage, wie der Datenschutz als Instrument zur Sicherstellung des im Grundrecht verankerten Schutzes der Privatsphäre von den Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen richtig angewendet werden kann (Griese, 2023, Rn. 1-2; Schmidt (1.), 2023, Rn. 84-87). Hier ist eine erweiterte Prüfung angebracht, wie weit die beiden Rechtsgebiete zusammengreifen und wann ausschließlich nur die Anwendung des Grundrechts zum Tragen kommt. Weiter geht es mit der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten (Maschmann, 2020, S. 1208-1210; Röleke, 2021, o.S.). Zur Bestätigung der Klarstellung des Gesetzgebers ist eine weitere Aufklärung der Thematik für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen notwendig.

Hinzu kommt das unerforschte Themenfeld der Berücksichtigung des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft und in Arbeitskampsituationen. Trotz der Tatsache, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften im Zuge der Zusammenarbeit Daten verarbeiten und austauschen, gibt es nur wenige Ansätze, die den Datenschutz in diesem Verhältnis betrachten. Obwohl es sich bei der Gewerkschaftszugehörigkeit selbst um einen besonders sensiblen personenbezogenen Datensatz (Art. 9 Abs. 1 EU-DSGVO) eines Arbeitnehmers handelt, welcher in der Datenschutzgrundverordnung Erwähnung findet (Albers; Veit, 2023, Rn. 40-41). Über den Begriff der Gewerkschaftszugehörigkeit als sensiblen Datensatz geht die Literatur allerdings nicht hinaus und betrachtet nur vereinzelte Szenarien. Schaut man sich die Sachlage erweitert an, sollte die eventuelle Nutzung von Informationssystemen des Arbeitgebers durch im Unternehmen vertretene Gewerkschaftsmitglieder, der mögliche Austausch von Daten und der Umgang mit Löschrufen (Haußmann et al., 2018, S. 2698-2701) unter Berücksichtigung der Datenschutzgesetze genauer problematisiert werden. Vereinzelt wird auf das digitale Zugangsrecht und die Werbung der Gewerkschaften im Betrieb (Meyer, 2022, S. 1567-1571) eingegangen. Die diskutierte Thematik, dass das Datenschutzrecht von Arbeitgebern als Zugangshürde zum Betrieb genutzt wird, wird zwar erwähnt, aber nicht weiter ausgeführt (European Trade Union Institute, 2020, o.S). Insofern sind bereits einige Forschungslücken erkennbar, die unter Berücksichtigung der Abläufe der Zusammenarbeit in der Tarifpartnerschaft erörtert werden müssen.

Neben der übergeordneten Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften muss die Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit Betriebsräten unter Berücksichtigung des Datenschutzes genauer geprüft werden. Bei der Auslegung der Datenschutzgesetze bleibt in den literarischen Diskussionen die Frage offen, inwieweit Mitarbeitervertretungen als Gegenspieler des Arbeitgebers das Arbeitsumfeld datenschutzrechtlich mitgestalten können und vor allem dürfen und welche Aspekte für den Abschluss kollektivrechtlicher Vereinbarungen in den Verhandlungen relevant sind (Wedde, 2019, S. 3-23; Kluge et al. 2019, S. 4-13; Benkert, 2021, S. 562-563; Gola; Pötters, 2022, Rn. 18; Ludwig, 2023, S. 321-324; Riesenhuber, 2023, Rn. 51-52). In der Praxis treten aufgrund von Meinungsverschiedenheiten in den Verhandlungen über die Einführung neuer EDV Systeme zwischen den Arbeitgebern und Mitarbeitervertretungen immer wieder Schwierigkeiten auf, mitunter auch, da die Häufigkeit der Einführung von EDV Systemen stark zugenommen hat. (Ludwig, 2023, S. 321; Weichert, 2023, S. 20) Weiterhin wurde der Umfang der einforderbaren Informationsrechte von Be-

etriebsräten gegenüber den Arbeitgebern, zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten, vor den Hintergründen des Datenschutzes (Kleinebrink, 2019, S. 2577-2581; Gola; Pötters, 2022, Rn. 17; Weichert, 2023, S. 18-19) noch nicht vollständig aufgeklärt. Die vorhandene Problematik lässt sich dabei sogar fortführen, wenn es um die gewünschte Weitergabe einzelner Mitarbeiterdaten geht, die der Arbeitgeber eigentlich nicht ohne weiteres offenlegen darf (Weichert, 2023, S. 18). Obwohl es zu diesen genannten Themen eine Reihe von Ansatzpunkten gibt, verknüpft die Literatur nur sehr selten die datenschutzrechtlichen Grundpflichten mit den Mitbestimmungs- und Kontrollrechten der Arbeitnehmervertretungen (Benkert, 2021, S. 562; Schulze, 2022, S. 66-69). Ferner bleibt in der Literatur die Antwort auf die Kernfrage offen, wie Arbeitgeber und Betriebsrat ihre Zusammenarbeit im Lichte des Datenschutzrechts erfolgreich gestalten können.

Eine weitere Forschungslücke zeigt sich in der diskutierten Auffassung, dass die Datenschutzgrundverordnung hinderlich für die Förderung und Etablierung neuer innovativer Systeme, Ideen und Prozesse und deren technische Umsetzung sei (Harbeke, 2019, o.S.; Dehmel, 2021, S.6; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 8). Am meisten ist hiervon die Arbeitgeberseite betroffen, die fortwährend ein Hindernis in der Mitbestimmung sieht (Ludwig, 2023, S. 321). Aus diesem Grund muss die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen erweitert in Relation zu wettbewerbsspezifischen Faktoren gestellt werden. Die Diskussion dieser Sichtweise blieb in der Literatur bisher unberücksichtigt.

Aufgrund der Neuerungen im Datenschutzrecht muss ebenso geprüft werden, inwieweit es für die Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammen mit den Mitarbeitervertretungen möglich ist, das erforderliche Wissen zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen zum Datenschutz (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 4-5, 39-41; Burstedde, 2022, S. 13-14; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 5) vorzuhalten. An dieser Stelle ist festzustellen, dass die Forschung sich nicht ausreichend mit der Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern (Bieler, 2023, o.S.) und gewählten Betriebsräten zum Datenschutz befasst hat. Trotz der Tatsache, dass Mitarbeiterschulungen durch Lernmanagementsysteme und Präsenzs Schulungen in großen Unternehmen mittlerweile gang und gäbe sind (Möller, 2019, o.S.), sind Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie in regelmäßigen Abständen neu gewählte Arbeitnehmervertretungen auf langfristig nutzbare Konzepte angewiesen, um Know-how zu sichern.

Auch die Konsequenzen, die sich aus dem geplanten neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten und für die Gestaltung der Zusammenarbeit ergeben, bedürfen einer genaueren Betrachtung. Im Wesentlichen ist bisher schwer absehbar, wie das neue deutsche Gesetz im Zusammenspiel mit der Datenschutzgrundverordnung den alltäglichen Umgang mit Beschäftigtendaten verändern wird. (Kaufmann et al., 2023, S. 740-741; Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164) Diese Forschungslücke gilt es aufzuarbeiten, wobei insbesondere die Ziele und Hintergründe des Gesetzes sowie die kritisierten Punkte zu hinterfragen sind.

Zuletzt ist eine wissenschaftliche Auseinandersetzung über mögliche Forschungslücken zum Sachstand der Rechtsprechungslage zur Datenschutzgrundverordnung (activeMind.legal, 2023, o.S.; Bulenda; Iannotta, 2023, o.S.) in Relation zum Individual- und Kollektivarbeitsrecht notwendig. Die Forschungslücke besteht dabei darin, herauszufinden, welche Urteile die Gestaltung der Zusammenarbeit beeinflussen oder verändern werden. Hinzu kommt die Begutachtung von Best Practices Maßnahmen zur Gestaltung eines Compliance-Managements, das Systeme und Prozesse umfasst, die die Einhaltung des Datenschutzes fördern sollen (Kreißel, 2018, S. 841, 843-844; Meiners, 2022, o.S.; Schweda; Shaha, 2023, S. 141-143, 146). Zu den Anforderungen an ein erfolgreiches Compliance-Management sowie der Nutzung von dazugehörigen Systemen gibt es in der Literatur und Arbeitswelt in gleicher Weise nur wenige Anhaltspunkte. Genauso sieht es im Hinblick auf den Meldeprozess von Datenschutzverstößen (Fehr, 2022, S. 256) aus. Grundsätzlich fehlt in der Literatur ein übergeordnetes Prozessschema, das aufgestellt werden muss.

1.5 Theoriegeleitete Fragestellung/en

Die theoretischen Ausführungen zielen darauf ab, einen gesammelten Überblick über die zugänglichen wissenschaftlichen Überlegungen und bekannte Stärken und Schwächen zu den Themenfeldern aufzuzeigen (Döring; Bortz, 2016, S. 166), damit diese später in die Forschungsmethoden im empirischen Teil und Gestaltungsteil der Dissertation integriert werden können. Bevor nun im folgenden Abschnitt eine Aufarbeitung der Themenfelder und der ausfindig gemachten Forschungslücken anhand des vorrätigen Wissens vorgenommen wird, hilft die Ableitung einer theoriegeleiteten Fragestellung, um die Richtungsweisung der Ausführungen vorzugeben. Als erstes ist jedoch eine theoriegeleitete Aufführung der generellen Grundsätze der Datenschutzbestimmungen hinsichtlich der Begegnung der Arbeitgeber,

Gewerkschaften und Betriebsräte mit den Vorschriften geboten, auf die in den späteren Kapiteln jederzeit zurückgegriffen werden kann. Den theoretischen Ausführungen liegen folgende Fragestellungen zugrunde:

1. Wie können Arbeitgeber, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen die Wahrung der allgemeinen Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes und der Betroffenenrechten sicherstellen und wie gestaltet sich für die Parteien die richtige Anwendung des Datenschutzes als Instrument zum Schutz der Privatsphäre?
2. Wie positioniert sich die herrschende Meinung in der Theorie zur potenziellen Verantwortlichkeit von Betriebsräten?
3. Welche theoretischen Grundsätze im Arbeits- und Datenschutzrecht spielen für die Verfahren und Abläufe in der Tarifpartnerschaft und mögliche Tarifkonflikte eine tragende Rolle, damit Maßnahmen zur Begrenzung rechtlicher Risiken abgeleitet werden können?
4. Welche datenschutzrechtlichen Grundsätze gelten für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung und welche abrufbaren Möglichkeiten stehen den Verhandlungsparteien in gegenseitigen Auseinandersetzungen und Verhandlungssituationen zur Verfügung, um den Herausforderungen der Digitalisierung mit nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg zu begegnen?
5. Gibt es bekannte Szenarien zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und betrieblicher Arbeitnehmervertretung im Dreiecksverhältnis, bei denen der Datenschutz beachtet werden muss?
6. Wie ausgeprägt ist die betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung in anderen europäischen Staaten?
7. Inwiefern ist es für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte erforderlich, personenbezogene Daten im individuellen Beschäftigungsverhältnis zu verarbeiten und welche Neuheiten bündelt das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz?

8. Wie ist der aktuelle Sachstand der Rechtsprechung zum Datenschutz in Verknüpfung mit den Mitbestimmungsrechten und welche Praxishinweise und Meinungen lassen sich der Literatur zum Umgang mit dem möglicherweise veralteten Betriebsverfassungsgesetz entnehmen?
9. Welche Haftungsregelungen, behördlichen Sanktionen und Rechtsbehelfe der Betroffenen sieht das Datenschutzrecht für Verantwortliche und Auftragsverarbeiter vor und welche Bedingungen gelten bei der Weitergabe von personenbezogenen Mitarbeiterdaten?
10. Auf welchen bereits erprobten Grundlagen können die Betriebsparteien ein erfolgreiches Compliance-Management zur Einhaltung des Datenschutzes betreiben?

2 Theoretische Ausführungen

Um die Basis für die Beantwortung der theoriegeleiteten Forschungsfragen eins bis zehn zu schaffen, ist es notwendig, die theoretischen Grundsätze des Datenschutzes aufzuschlüsseln und im Nachhinein auf die Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zu beziehen. Dies macht es möglich, die Fragestellungen im Rahmen einer abschließenden Konklusion nacheinander zu beantworten.

2.1 Allgemeine datenschutz- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte

Grundsätzlich dient der Datenschutz dem Schutz der Persönlichkeitsrechte, indem er die missbräuchliche Verwendung personenbezogener Daten im öffentlichen und privaten Bereich unterbindet (Werner, 2020, Abschnitt: D – Datenschutz; Reichold, 2021; Rn. 1). Dabei dient der Datenschutz nicht nur dazu, die Grundrechte und -freiheiten zu schützen, sondern auch dazu, vor Diskriminierung zu schützen. Er gliedert sich eng an die in vielen Nationalstaaten bestehenden Grundrechte zum Schutze der Persönlichkeit und Privatsphäre und wurde international mittlerweile in zahlreichen Resolutionen und Richtlinien als eigenständige Rechtsnorm verankert. In der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten kommt dem Datenschutz durch die übergeordnet geltende Datenschutzgrundverordnung (Art. 3 EU-DSGVO) und den darunter stehenden nationalen Datenschutzgesetzen eine dementspre-

chende Gewichtung zu. Diese Gewichtung macht weder vor einzelnen Personen noch vor privaten und öffentlichen Organisationen jeglicher Größe und Art halt und verpflichtet alle Verantwortlichen dazu, den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten. (Werner, 2020, Abschnitt: D – Datenschutz; Schantz, 2023, Rn. 5-7)

Angesichts der voranschreitenden Modernisierung und neuen technischen Möglichkeiten, personenbezogene Daten automatisiert zu verarbeiten, zu speichern, sofort abzurufen sowie zu kontrollieren und der kombinierten Nutzung von Verarbeitungsmöglichkeiten ist es eine immer wichtigeren Aufgabe, den Datenschutzbestimmungen ordnungsgemäß nachzukommen (Reichold, 2021; Rn. 1; Digital Realty, 2022, S.7, 10-11, 25). Diese genannten Entwicklungen gelten auch bei der Durchführung des Arbeitsverhältnisses und fordern den Arbeitgebern, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen in der Tarif- und Betriebspartnerschaft viele einzuhaltende Standards und Maßgaben ab (Fuhlrott, 2023, Rn. 1; Bongers, 2023, Rn. 168-170; Raif, 2023, Rn. 1-2). Dies, obwohl die Datenschutzgrundverordnung selbst kaum Regelungen enthält, die sich unmittelbar auf den arbeitsrechtlichen Datenschutz oder Beschäftigtendatenschutz beziehen. Einzig innerhalb des benannten Art. 88 EU-DSGVO wurde eine eindeutige Regelung für die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis geschaffen, um die unmittelbare Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis festzulegen. (Kort, 2016, S. 555; Reiserer et al., 2018, S. 1501-1503; Körner, 2021, S. 1137-1138, 1141) Aufgrund der in Art. 88 EU-DSGVO enthaltenen Öffnungsklausel zum Erlass spezifischer Rechtsvorschriften der europäischen Mitgliedstaaten zum Beschäftigtendatenschutz (Art. 88 Abs. 1-3 EU-DSGVO) unter Beachtung der Verarbeitungsgrundsätze der Datenschutzgrundverordnung (Art. 5 EU-DSGVO) findet man sich bei der Anwendung der genannten Rechtsnorm jedoch schnell in der nationalen Gesetzgebung der Länder wieder. Dies führt nicht zuletzt zu dem Diskurs, ob die Datenschutzgrundverordnung europaweit für gleichartige Verarbeitungsgrundlagen sorgt. (Monreal, 2022, S. 360-361)

In der Bundesrepublik Deutschland jedenfalls hält das neue Bundesdatenschutzgesetz, das zeitgleich mit der Datenschutzgrundverordnung rechtskräftig wurde, in § 26 BDSG ergänzende Regelungen zur Datenschutzgrundverordnung vor. Diese Norm reglementiert die Zulässigkeit der Erhebung einfacher und besonders schützenswerter personenbezogener Daten für die Erfüllung, Aufnahme und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Für die weitergehende Nutzung personenbezogener Daten sehen das Bundesdatenschutzgesetz und die Da-

tenschutzgrundverordnung hingegen die Einholung einer schriftlichen Einwilligungserklärung vor, sofern keine eindeutige gesetzliche Zweckbindung vorliegt. (Verlag für Rechtjournalismus (2.), 2020, o.S.; Wybitul, 2021, Rn. 92-93, 98, 100, 102)

Die persönlichen Daten der Arbeitnehmer waren bisher ununterbrochen Informationsansprüchen ausgesetzt. Wenngleich Arbeitnehmerdaten in der Vergangenheit händisch außerhalb von Systemen verarbeitet wurden, verläuft es heutzutage primär digitalisiert. So wurde beispielsweise die manuelle Führung von Personalakten elektronisch ersetzt und Prozesse wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Erfüllung von Auskunft- und Meldepflichten, die Durchführung von Einstellungen, Versetzungen, Freistellungen, Pensionierungen, die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern, die Personalplanung sowie die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen werden ausschließlich über Systeme abgewickelt. In diesen Systemen werden in großem Umfang Beschäftigtendaten wie Qualifikationsdaten, medizinische Daten, Daten über den Familienstand und Adressdaten verarbeitet. (Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, 2023, o.S.) Doch sind all diese Verarbeitungen überhaupt zulässig? Die Antwort liegt darin, dass der Datenschutz grundsätzlich kein absolutes Verbot der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten vorsieht, da Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten angewiesen sind (Weichert, 2020, S. 1600; Reichold, 2021, Rn. 2-3). Diese Tatsache schließt letztlich generelle Debatten über die Zulässigkeit der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten aus.

Im Grunde beruht das Datenschutzrecht auf einem ständigen Interessensausgleich zwischen dem Informationsinteresse des Arbeitgebers und dem Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers, wobei es für Datenverarbeitungen Mindestanforderungen aufstellt und Grenzen zum Schutz der Arbeitnehmer definiert (Reichold, 2021, Rn. 3). Der benannte Interessensausgleich findet sich letztlich auch im Anwendungsbereich des Arbeitsrechts wieder und offenbart unzählige datenschutzrechtliche Bezugspunkte, was die nachfolgende Übersicht von Szenarien (siehe Tabelle 3) aufzeigt. (Mengel, 2023, Rn. 1-3)

Nr.	Beispielhafte Szenarien mit datenschutzrechtlichen Bezug
1	Durchführung moderner Arbeitsverfahren wie Mobilarbeit und Home-Office
2	Verarbeitung jeglicher personenbezogener Arbeitnehmerdaten zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses
3	Vergabe von räumlichen Zugangsberechtigungen und Berechtigung zu EDV Systemen innerhalb des Unternehmens
4	Steuerung von Systemen zur Vereinfachung von Arbeitsverfahren
5	Dienstliche und private Nutzung von Computern und Smartphones
6	Nutzung des Internets und E-Mail Programmen am Arbeitsplatz
7	Durchführung von Kontrollen und Überwachungen
8	Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Verwendung biometrischer Verfahren
9	Gestaltung des allgemeinen und EDV unterstützten Compliance-Managements
10	Repräsentativität auf Social-Media Kanälen
11	Digitale Organisation und Fortbildung der Mitarbeiter jeglicher Art

Tabelle 3. Abbildung von Szenarien, in denen der Datenschutz regelmäßig zur Anwendung kommt. (Quelle: Eigene Darstellung vom 13.01.2021 nach Bongers, 2023, Rn. 168-170; Fuhlrott, 2023, Rn. 1, 21, 334, 487, 523, 759, 990, 1095)

Obwohl weder die Datenschutzgrundverordnung noch das Bundesdatenschutzgesetz Mitbestimmungstatbestände vorsehen, nehmen Betriebsräte über die ihnen gegebenen Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte in eigens bestimmter Intensität die Rolle von Kontrollinstanzen zur Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes wahr (Raif, 2023, Rn. 1-2) ein.

Die Gewerkschaften sind auf Grundlage der in Deutschland geltenden Koalitionsfreiheit (Bildung gewerkschaftlicher Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Wirtschaftsbedingungen) nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) als eigene verantwortliche Datenschutzstellen mit der Verarbeitung personenbezogener Daten ihrer Mitglieder betraut (Raif, 2023, Rn. 349-352). Weitere Verarbeitungsgrundsätze gibt es nicht, außer dass die Datenschutzgrundverordnung die Verwaltung der Mitgliedschaft und damit zusammenhängende Prinzipien erwähnt (Art. 6 Abs. 1 b) EU-DSGVO). Dies beinhaltet auch die Verarbeitung besonders sensibler Daten, wie z.B. die Gewerkschaftszugehörigkeit (Art. 9 Abs. 2 b) und d) EU-DSGVO). (Gewerkschaft der Polizei, 2021, o.S.; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2022, o.S.)

Schließlich lässt sich auf der Grundlage der Aussagen aus der zuvor gesichteten Literatur zusammenfassen, dass der Datenschutz neben dem geltenden Arbeitsrecht ein ständiger Begleiter bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen während der Abwicklung der täglichen Arbeitsprozesse in allen Situationen ist.

2.2 Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit

Der Aufklärung der Grundsätze des Datenschutzes folgt die Aufschlüsselung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit (Controller) von natürlichen oder juristischen Personen, Behörden, Einrichtungen oder anderen Stellen, die eigenmächtig oder zusammen mit anderen Akteuren die Verarbeitung von personenbezogenen Daten vornehmen (Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO). Verantwortlich ist derjenige, der alleine oder gemeinsam mit Dritten (Verarbeitern) über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet (Art. 4 Nr. 7 Satz 1 EU-DSGVO). In Persona stehen die gesetzlichen Vertreter einer datenverarbeitenden Organisation oder öffentlichen Verwaltung als Verantwortliche im Vordergrund. Liegt eine Verantwortlichkeit vor, kommen die in Art. 24-31 EU-DSGVO definierten Pflichten zur Geltung. (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 21; European Commission, 2021, o.S Schild, 2023, Rn. 87-90)

Die Verantwortlichkeit und damit verknüpfte Anwendung der Datenschutzbestimmungen ist an keine Gesellschaftsform gekoppelt. Konzerne genießen indes keine Vorteile, da die Datenschutzgrundverordnung keinerlei Privilegien vorsieht und einzelne Konzernunternehmen als eigenverantwortliche Stellen unter Kontrolle des beherrschenden Unternehmens anzusehen sind. Für den Fall, dass sich mehrere Unternehmen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten zusammenschließen, hat die Datenschutzgrundverordnung eine gemeinsame Verantwortlichkeit definiert (Art. 26 EU-DSGVO). Gerade bei dieser Form der Zusammenarbeit ist eine Abgrenzung zur Auftragsverarbeitung erforderlich, die weitere einzuhaltende Regelungen zur Beauftragung eines Verarbeiters abverlangt (Art. 28 EU-DSGVO). Die gemeinsame Verantwortlichkeit beruht auf dem Abschluss einer Vereinbarung, die transparent die allgemeinen Vertragsverpflichtungen und Informationspflichten (Art. 13, 14 EU-DSGVO) der jeweiligen Parteien aufzeigen muss. (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 22; Specht-Riemenschneider; Schneider, 2019, S. 503; Weichert, 2023, S. 14-15; Art. 26 Ab. 1 EU-DSGVO)

Ferner ist die Frage nach der Verantwortlichkeit ein ausschlaggebender Punkt bei datenschutzrechtlichen Haftungsfragen. Interessant ist, inwieweit die haftungsmindernde Delegation der datenschutzrechtlichen Verantwortung in einem Unternehmen an die Arbeitnehmer möglich ist. Unbefugt handelnde Mitarbeiter müssen jedenfalls außerhalb des beruflichen Kontextes im eigenen Interesse rechtsmissbräuchlich handeln (Mitarbeiterexzess), damit sie als eigene Verantwortliche gelten und eine Arbeitnehmerhaftung in Betracht kommt. Ein Beispiel hierfür wäre z.B. wenn ein Mitarbeiter beim Arbeitgeber gespeicherte Personaldaten privat nutzt (Ambrock, 2020, S. 493-494). Generell ist eine anderweitige Anlastung von Handlungen unrechtmäßig handelnder Arbeitnehmer aber nur im Sonderfall bei grober Fahrlässigkeit möglich. Grundsätzlich steht der Arbeitgeber als Verantwortlicher aber über dem Mitarbeiter, da der Arbeitnehmer im Auftrag des verantwortlichen Arbeitgebers Weisungen befolgt. (Jung; Hansch, 2019, S. 146-148; European Commission, 2021, o.S.; TÜV SÜD, 2022, o.S.)

Vom Verantwortlichen zu unterscheiden ist der Auftragsverarbeiter, der als natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle ebenfalls personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeiten kann (Art. 4 Nr. 8 EU-DSGVO). Die Entscheidung über die Beauftragung eines Auftragsverarbeiters obliegt alleine dem Verantwortlichen. Eine bestimmte Gesellschaftsform des Auftragnehmers ist nicht maßgeblich. Ein Verantwortlicher kann nebengeschaltet oder in Form einer zulässigen Unterbeauftragung zeitgleich mehrere Auftragsverarbeiter mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten betrauen. (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 24; Spoerr, 2023, Rn. 16-17)

2.3 Verantwortlichkeit von Betriebsräten

Seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung wurde weitreichend darüber diskutiert, ob Betriebsräte eigene verantwortliche Stellen im Sinne der Datenschutzgrundverordnung sind. Obwohl eine eigene Verantwortlichkeit seitens des Gesetzgebers gemäß Art. 79a BetrVG verneint wurde, gilt es die Diskussion zur Vorbereitung der Beantwortung der zweiten theoriegeleiteten Fragestellung historisch aufzugreifen.

Eine Eigenverantwortlichkeit hätte gravierende Folgen gehabt, da die Mitarbeitervertretungen für ihre Datenverarbeitungen selbst verantwortlich gewesen wären und die in der Datenschutzgrundverordnung vorgesehenen Pflichten und Anforderungen sowie Betroffenen-

rechte nebst der Einrichtung einer Datenschutzorganisation vollumfänglich selbst hätten erfüllen müssen. (Jung; Hansch, 2019, S. 146-147; Maschmann, 2020, S. 1207-1208; Wedde; Steiner, 2019, S. 381; Heuer; Sorber, 2022, S. 445)

Die Diskussion beruhte jedenfalls auf der Tatsache, dass gemäß des alten Bundesdatenschutzgesetzes in § 3 Abs. 7 BDSG i.d.F. vom 14. Januar 2003 jede Person bzw. Stelle, die personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet, genutzt oder die Verarbeitung von personenbezogenen Daten beauftragt hat, als Verantwortlicher angesehen wurde. Ungeachtet dessen, dass ein gewählter Betriebsrat dem nicht eindeutig entsprach, da er kein rechtsfähiger Adressat des Datenschutzrechts war und als Teil der verantwortlichen Stelle des Arbeitgebers angesehen wurde (BAG Beschluss vom 11.11.1997, 1 ABR 21/97, S. 19, 21; BAG Beschluss vom 18.07.2012, 7 ABR 23/11, Rn. 1-41), war er zumindest faktisch zum Schutz der von ihm selbst verarbeiteten Personaldaten verpflichtet (BAG Beschluss vom 12.08.2009, 7 ABR 15/08, Rn. 1-28). Hierfür konnte ein Betriebsrat aber weder haftbar gemacht noch als unabhängiges Organ der Betriebsverfassung vom Datenschutzbeauftragten, der dem Arbeitgeber zugeordnet ist, kontrolliert werden (Wedde; Steiner, 2019, S. 381; ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (1.), 2021, o.S.). (Maschmann, 2020, S. 1207-1208; Rohde, 2022, o.S.)

Durch die Datenschutzgrundverordnung und das neue Bundesdatenschutzgesetz hat sich die bestehende Rechtslage jedoch geändert. Da das Bundesdatenschutzgesetz die in § 3 Abs. 7 aF festgehaltene Regelung nicht mehr enthält und nun vorrangig immer das europäische Recht zur Anwendung kommt, welches die Verantwortlichkeit von Mitarbeitervertretungen in Art. 4 Abs. 7 EU-DSGVO nicht ausdrücklich ausschließt, kann abschließend alleine der Europäische Gerichtshof über die exakte Auslegung der Gesetzeslagen entscheiden. (Maschmann, 2020, S. 1208) Aus diesem Grund hat auch das deutsche Bundesarbeitsgericht die Klärung der Verantwortlichkeit von Betriebsräten (BAG Beschluss vom 09.04.2019, 1 ABR 51/17, Rn. 47; BAG Beschluss vom 07.05.2019, 1 ABR 53/17, Rn. 45) rechtssprechungsseitig seither gezielt offengelassen, bis der deutsche Gesetzgeber durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2021 eine eigene Verantwortlichkeit von Betriebsräten durch § 79 a) BetrVG ausschloss (Röleke, 2021, o.S.).

Dass ein in Deutschland gebildeter Betriebsrat personenbezogenen Beschäftigtendaten verarbeitet stand nach Art. 4 Nr. 2 EU-DSGVO von jeher außer Frage. Umstritten war hingegen, ob ein Betriebsrat über den Zweck und die Mittel einer Verarbeitung selbst entscheiden kann. Dem allgemeinen Verständnis nach entscheidet hierüber immer der Verantwortliche. Ein Merkmal, das den Verantwortlichen in diesem Kontext auszeichnet, ist die bei ihm liegende Entscheidungsgewalt über die Mittel der Datenverarbeitung. Gewichtet man nur diese beiden Punkte, schien dem generellen Verständnis der Rechtsvorschriften nach eine Verantwortlichkeit vorzuliegen, da Betriebsräte Verarbeitungen samt der Definition einer Zweckbestimmung anstoßen und z.T. die Entscheidungsgewalt über die vom Arbeitgeber bereitgestellten Mittel zur Datenverarbeitung innehaben. (Maschmann, 2020, S. 1208-1210; Brink, 2018, S. 37-38) Die Gegenmeinung führte dagegen auf, dass ein Betriebsrat bei der Ausübung seiner Tätigkeiten durch das Betriebsverfassungsgesetz begrenzt wird und nur eingeschränkt über die Mittel der Verarbeitung des Arbeitgebers bestimmen kann. Entsprechend bestehen keine autonomen Entscheidungsbefugnisse, die für eine Verantwortlichkeit maßgeblich wären. (Wedde; Steiner, 2019, S. 381-382; Kranig et al., 2019, o.S.)

Zur Widerlegung der Verantwortlichkeit wurde zudem die mangelnde Rechtsfähigkeit eines Betriebsrats aufgrund einer nicht vorhandenen Haftungsmasse aufgeführt (Wedde; Steiner, 2019, S. 381- 382), wobei die Gegenmeinung in der fehlenden Rechtsfähigkeit kein Hindernis gesehen hat, da gemäß der Datenschutzgrundverordnung jede natürliche und juristische Person Verantwortlicher sein kann. Bei natürlichen Personen ist es von Bedeutung, wem ein bestimmtes Handeln zugeordnet werden kann. Bei einem Arbeitnehmer ist dies regelmäßig die Organisation des Arbeitgebers, für die eine Tätigkeit erbracht wird. Handelt eine Person aber im Eigeninteresse, erscheint es fraglich, ob der Arbeitgeber überhaupt noch verantwortlich ist. (Maschmann, 2020, S. 1210-1211; Brink, 2018, S. 37-38; Kranig et al., 2019, o.S.) Da die Betriebsräte nicht eindeutig dem Arbeitgeber untergeordnet waren, konnte dieser Denkrichtung in der Literatur nach durchaus von einer Eigenverantwortlichkeit ausgegangen werden.

Für große Widersprüchlichkeiten sorgte aber die Haftungsfrage. Wären Betriebsräte in Erfüllung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben Verantwortliche gewesen, hätten sie unter Umständen als Adressaten eines Bußgeldbescheides in Betracht kommen können. Ein Betriebsrat wäre jedoch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln niemals in der Lage

gewesen, ein gegen ihn verhängtes Bußgeld selbst zu begleichen. Auch eine mögliche Weitergabe an die einzelnen Betriebsratsmitglieder wäre unrealistisch gewesen, da das Ehrenamtsprinzip der Betriebsratsarbeit mögliche Haftungsansprüche ausschließt. Einzig denkbar blieb, dass zuletzt wieder der Arbeitgeber für Haftungsansprüche aufkommt, sofern keine grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstöße eines Betriebsratsmitglieds vorliegen (Althoff; Hadyk, 2016, S. 16-17). (Gehrmann; Vogel, 2019, S. 1-2; Maschmann, 2021, S. 834-835)

2.4 Das Recht auf Privatsphäre im Arbeitsverhältnis

Obwohl das Recht auf Privatsphäre international weit ausgeprägt ist, betrachtet diese Forschungsarbeit vorzugsweise das deutsche und europäische Grundrecht. Diese Rechtsgrundlagen müssen zur Vorbereitung der theoretischen und empirischen Aufarbeitung kurz umrissen werden. In der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet das aus dem Grundgesetz ableitbare allgemeine Persönlichkeitsrecht in Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG das Recht auf Privatsphäre. In Form eines unbenannten Freiheitsrechts (BVerfG, Urteil vom 19.04.2016, 1 BvR 3309/13, Rn. 32) ergänzt es die im Grundgesetz benannten Freiheitsrechte zum Schutze der Persönlichkeit. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht dient der Sicherung der in Art. 1 Abs. 1 GG verankerten Menschenwürde durch Gewährleistung der Lebenssphäre und Erhaltung ihrer Grundbedingungen (BVerfG Beschluss vom 11.12.2013, 1 BvR 194/13, Rn. 14). Doch inwieweit lässt sich nun aber das verankerte Grundrecht mit dem auf digitale Datenverarbeitungen zugeschnittene Datenschutzrecht in Einklang bringen? Bereits im Jahr 1989 hat das Bundesverfassungsgericht deutlich gemacht, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht neuen Gefährdungen durch die Informationstechnologie entgegentreten muss (BVerfG, Urteil vom 31.01.1989, 1 BvL 17/87, Rn. 67). (Leeb; Liebhaber, 2018, S. 534-536; Kelber; Müllmann, 2022, S. 140-142; Schmidt (1.), 2023, Rn. 32-35)

In der Europäischen Union gibt es mit dem Recht auf Privatsphäre der Europäischen Grundrechtecharta (Art. 8 GRCh) und dem Recht auf Datenschutz in dem Vertrag über die Arbeitsweise (Art. 16 Abs. 1 AEUV) zwei verankerte Grundrechte. Diese Rechtsgrundlagen gelten für alle übergeordneten Organe, Einrichtungen und Mitgliedsstaaten, wobei sowohl das Recht auf Privatsphäre als auch das Recht auf Datenschutz keine absoluten Rechte sind und unter bestimmten Bedingungen eingeschränkt werden können. (Leeb; Liebhaber, 2018, S. 535; European Data Protection Supervisor, 2021, o.S.) Dementsprechend wird deutlich, dass zwischen den europäischen Rechtsgrundlagen wie z.B. den Menschenrechten, öffentlichen und

privaten Interessen sowie den Sicherheitsinteressen ein permanenter Interessensausgleich stattfindet.

Gleich dem Europarecht kennt das deutsche Grundgesetz keine direkten datenschutzrechtlichen Ansprüche. Vielmehr leiten sich diese, wie das Bundesverfassungsgericht beim Volkszählungsurteil 1983 verdeutlichte, aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ab, welches jedem Deutschen ein Recht auf informationelle Selbstbestimmung garantiert. (BVerfG, Urteil vom 15.12.1983, 1 BvR 209/83, Leitsätze; Franzen (2.), 2023, Rn. 1)

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht beeinflusst das Arbeitsverhältnis. Sei es bei der Einhaltung der bestehenden Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, den einzelnen Arbeitsverträgen oder der Befolgung von Arbeitsanweisungen. Dazu greift es auch in Eskalationssituationen, wenn die geschützte Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers beeinträchtigt wurde. Im Eskalationsfall ist es die Aufgabe der Gerichte, die Grenzen des Persönlichkeitsrechts im Arbeitsverhältnis anhand der bestehenden gesetzlichen Vorschriften festzulegen. (Schmidt (1.), 2023, Rn. 75; Mengel, 2023, Rn. 3) Nachfolgend sollen einige Beispiele aufgeführt, die das Ineinandergreifen von Arbeitsverhältnis und Persönlichkeitsschutz veranschaulichen.

Der Arbeitgeber ist nicht dazu befugt, Rückschlüsse zu ziehen und mögliche Sanktionen durchzusetzen, die auf Informationen aus dem Privatleben des Arbeitnehmers beruhen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn das private Verhalten des Arbeitnehmers Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben könnte. Obendrein schützt das Grundrecht im Arbeitsverhältnis auch vor geschlechterspezifischen Benachteiligungen und gezielten Ehrverletzungen wie z.B. Mobbing seitens des Arbeitgebers und seinen Handlungsbevollmächtigten. Darüber hinaus setzen die Schutzbedingungen Grenzen, inwieweit der Arbeitgeber vorbehaltlich möglicher Interessen in das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers eingreifen darf. Auch jegliche Arten von ärztlichen Untersuchungen kann der Arbeitgeber ohne Einwilligung des Arbeitnehmers aufgrund des Persönlichkeitsschutzes nicht durchführen oder einfordern. (Schmidt (1.), 2023, Rn. 76, 79, 83, 88; Mengel, 2023, Rn. 4, 5, 29, 33)

Daneben beschränkt das allgemeine Persönlichkeitsrecht die Offenbarungspflicht der Mitarbeiter und den Informationsanspruch des Arbeitgebers. Auskunftsbegehren sind nur zuläs-

sig, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Informationsinteresse hat. Ergänzend dazu ist die Reglementierung der Überwachung am Arbeitsplatz ein wichtiges Schutzrecht, welches aber auch offen ausgelegt werden kann, da ein gewisses Maß der Kontrolle der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers geboten ist. Diese Teillegitimation eröffnet der von beiden Seiten eingewilligte Arbeitsvertrag, mit dem jedoch kein generelles Recht auf eine heimliche Überwachung des Arbeitnehmers, z.B. durch Videokameras oder Abhörsoftware einhergeht. Unter Umständen ist eine eingeschränkte Überwachung nur infolge einer erteilten Einwilligung denkbar. Bei einer verdeckten Videoüberwachung hängt die Zulassung ferner von einer Interessensabwägung zwischen Persönlichkeitsrecht und Arbeitgeberbelangen ab. Sie kommt einzig zur Abwehr von akuten Straftaten in Betracht, insofern keine milderen Mittel für die Aufklärung zur Verfügung stehen (BAG, Urteil vom 27.03.2003, 2 AZR 51/02, Rn. 23). (Schmidt (1.), 2023, Rn. 91-94) Ebenso hält das Persönlichkeitsrecht den Arbeitgeber dazu an, vertraulich mit Beurteilungen über Arbeitnehmer umzugehen und einzig in Ausnahmesituationen Auskünfte über den Arbeitnehmer an Dritte herausgeben. (Schmidt (1.), 2023, Rn. 97-100)

Letztlich fordert das Persönlichkeitsrecht die Bereitstellung vielschichtiger gesetzlicher Schutzmaßnahmen ein. Die Arbeits- und Datenschutzrechte stützen dieses Grundrecht und schaffen durch Regelungen und Einschränkungen für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses die benötigten Schutzstandards. (Schmidt (1.), 2023, Rn. 84-85)

2.5 Anforderungen, Pflichten und Betroffenenrechte der Datenschutzgrundverordnung

Die Datenschutzgrundverordnung bindet die Verantwortlichen und Verarbeiter an die Erfüllung der im Einleitungsteil zusammengefasst aufgeführten Anforderungen und Pflichten (siehe Kapitel: I Einleitung — 2.1), die in diesem und den folgenden Kapiteln im Mittelpunkt der theoretischen Aufarbeitung stehen und später konkret dabei helfen sollen, die theoriegeleiteten Fragen eins, drei, vier und sieben zu beantworten.

2.5.1 Anforderungen und Pflichten

a) Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze und Sicherstellung der Verarbeitungsrechtmäßigkeit

Zentrale Voraussetzung für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten und damit auch von Beschäftigtendaten ist eine Erlaubnisgrundlage (Lembke, 2022, Rn. 85) gemäß der in Art. 6 und 88 EU-DSGVO aufgeführten Bedingungen. Eine Erlaubnisgrundlage liegt beispielsweise vor, wenn die Verarbeitung auf einer Einwilligung der betroffenen Person beruht, die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, die Erfüllung eines Vertrags, in dem die betroffene Person Vertragspartei ist, erfolgt, eine Sicherung lebenswichtiger Interessen einer betroffenen Person oder anderen natürlichen Person nötig ist, eine Verarbeitung im öffentlichen Interesse liegt bzw. in Ausübung öffentlicher Gewalt stattfindet (Art. 6 Abs. 1 a) bis e) EU-DSGVO) oder auf Basis einer Kollektivvereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) vorgenommen wird (Art. 88 EU-DSGVO). Die Rechtsgrundlagen für Verarbeitungen, die der Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen und öffentlicher Interesse bzw. der Ausübung öffentlicher Gewalt (Art. 6 Abs. 1 e EU-DSGVO) dienen, werden durch die europäischen Mitgliedstaaten festgelegt (Art. 6 Abs. 3 EU-DSGVO). Außerdem bleibt den Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Möglichkeit offen, spezifischere Bestimmungen zur Anpassung der Anwendung der Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung in Bezug auf die Erfüllung der zuvor genannten Verarbeitungen zu erlassen (Art. 6 Abs. 2 EU-DSGVO). (Heckmann; Paschke, 2021, Rn. 16-17)

Neben der Erlaubnisgrundlage fordert die Datenschutzgrundverordnung für den Umgang mit personenbezogenen Daten die Einhaltung von Verarbeitungsgrundsätzen. Diese können Art. 5 EU-DSGVO entnommen werden und setzen sich folgendermaßen zusammen:

- Grundsatz der Rechtmäßigkeit (Transparente Datenverarbeitung nach Treu und Glauben)
- Konkretisierung einer Zweckbindung der Datenverarbeitung
- Befolgung des Grundsatzes der Datenminimierung und Datensparsamkeit

- Beachtung des Gebots der Datenrichtigkeit
- Berücksichtigung der Grundsätze der Speicherbegrenzung, Datenintegrität und Vertraulichkeit sowie Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht

Die aufgeführten Grundsätze können als Leitlinien gesehen werden und sollen auf gleiche Art und Weise Hersteller von technischen Produkten, Diensten und Anwendungen dazu anhalten, die datenschutzrechtlichen Pflichten zu erfüllen. (Heberlein, 2018, Rn. 1-4; Lembke, 2022, Rn. 86-87)

Insgesamt legen die Vorschriften einen breiten Rahmen von Verarbeitungsgrundsätzen fest. Dabei werden jedoch nur wenige Details geliefert, um eine umfassende Legitimation der Datenverarbeitung zu begründen. Bei kritischer Betrachtung wird deutlich, dass die Grundsätze viel Interpretationsspielraum hinsichtlich der Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Datenverarbeitungen lassen.

b) Technische und organisatorische Maßnahmen

Verantwortliche im Sinne der Datenschutzgrundverordnung sind darüber hinaus verpflichtet, Vorkehrungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen (Art. 24 Abs. 1 und 2 EU-DSGVO). Im Falle der Beauftragung eines Verarbeiters (Auftragsverarbeiter) ist dies ebenso essenziell, da ein Verantwortlicher nur Auftragsverarbeiter beauftragen darf, die geeignete Maßnahmen bereitstellen (Art. 28 Abs. 1 EU-DSGVO). Die technischen und organisatorischen Maßnahmen fordern einen Nachweis über die rechtmäßige Verarbeitung von personenbezogenen Daten und schaffen mit der technischen Unterstützung der IT-Sicherheit ein angemessenes Datenschutzniveau (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 47; Lembke, 2022, Rn. 88). Sie müssen fortlaufend überprüft und aktualisiert werden. Die genauen Anforderungen an die technischen und organisatorischen Maßnahmen enthält Art. 32 EU-DSGVO. Das Gesetz nennt dazu beispielsweise die Minimierung der Verarbeitung personenbezogener Daten, die frühestmögliche Pseudonymisierung, die Einrichtung von Überprüfungsmöglichkeiten durch die Betroffenen, die Schaffung und Verbesserung von Sicherheitsfunktionen, den Einsatz präventiver Schutzkonzepte, die Vornahme baulicher Maßnahmen zur Verhinderung unbefugten Zugangs, die regelmäßige

ge Schulung der Beschäftigten, den Einsatz von Verschlüsselungstechnologien und die regelmäßige Maßnahmenüberprüfung (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 48; Conrad, 2022, S. 443-445).

c) Benennung eines Vertreters bei nicht in der Union niedergelassenen Verantwortlichen

Mit dem Marktortprinzip schafft die Datenschutzgrundverordnung in Art. 27 EU-DSGVO eine weitere wichtige Anforderung, die Dienstleister außerhalb von Europa dazu verpflichtet, einen Vertreter in der Europäischen Union zu benennen. Diese Regelung dient dazu, dass Unternehmen sich aufgrund räumlicher Distanz nicht den Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung entziehen können. Die Schutzvorschrift gilt gleichermaßen für Verantwortliche und Auftragsverarbeiter. (Martini (1.), 2021, Rn. 1)

Wertet man die Literatur aus, so kann festgestellt werden, dass die Datenschutzgrundverordnung gewissermaßen eine zwingende Verortung von Verarbeitern vorsieht, um Datenverarbeitungen im Rechtsraum der Europäischen Union durchführen zu dürfen. Offensichtlich setzt sich die Datenschutzgrundverordnung mit dieser Regelung mit wenig Rücksicht auf ausländische Interessen über internationale Grenzen hinweg und bindet Verantwortliche und Auftragsverarbeiter an ihre Vorgaben. Nicht zu Unrecht kann an dieser Stelle hinterfragt werden, ob die Datenschutzgrundverordnung derartig weit gehen darf.

d) Führung von Verzeichnissen über die Verarbeitungstätigkeiten

Eine weitere Pflicht der Datenschutzgrundverordnung geht mit der Führung von Verarbeitungsverzeichnissen einher. Als effektive nutzbare Maßnahme zur Vermeidung von Datenschutzverstößen soll auf diese Bestimmung in erster Linie bei der Aufarbeitung der Maßnahmen eines effektiven Compliance-Managements näher eingegangen werden. Vornehmlich handelt es sich bei der in Art. 30 EU-DSGVO vorgesehenen Regelung um eine Dokumentationspflicht. Sie gilt für den Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter und sieht die elektronische bzw. schriftliche Führung eines Verzeichnisses über die Verarbeitungsprozesse von personenbezogenen Daten vor (Gossen; Schramm, 2017, S. 8; Martini (2.), 2021, Rn. 1).

e) Kooperation und Zusammenarbeit mit Datenschutz Aufsichtsbehörden sowie Meldung von Datenpannen und Datenschutzverstößen

Nicht zuletzt verpflichtet die Datenschutzgrundverordnung sowohl den Verantwortlichen als auch den Verarbeiter zur Zusammenarbeit mit den Datenschutzbehörden (Art. 31 EU-DSGVO). Die Rechtsnorm umfasst das Stellen von Anfragen an die Aufsichtsbehörden und die Verpflichtung der Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter zur Mithilfe der Erfüllung der Behördenaufgaben. Die genauen Befugnisse der Aufsichtsbehörde ergeben sich aus Art. 58 EU-DSGVO. (Nink (2.), 2019, Rn. 1-5) Gegenüber den Aufsichtsbehörden besteht ferner die Pflicht, Datenschutzverstöße und Datenpannen unverzüglich innerhalb von mindestens 72 Stunden zu melden (Art. 33 EU-DSGVO). Dazu kommt eine gleichgeschaltete Meldepflicht gegenüber den betroffenen Personen (Art. 34 EU-DSGVO). Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten liegt immer dann vor, wenn es in Folge einer unbeabsichtigten oder unrechtmäßigen Verletzung der Sicherheit zur Vernichtung, zum Verlust, zur Offenlegung, Zugang oder zur Veränderung von verarbeiteten personenbezogenen Daten kommt. Die Meldepflicht greift nicht, wenn bei einer Datenpanne oder eines Datenschutzverstoßes ein potenzielles hohes Risiko der Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten einer natürlichen Person ausgeschlossen werden kann. (Härtling, 2021, S. 282-284; Lembke, 2022, Rn. 99)

f) Durchführung einer Datenschutzfolgeabschätzung

Wenn eine Datenverarbeitung mit einem hohen Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen verbunden ist, fordert die Datenschutzgrundverordnung Verantwortliche und Verarbeiter dazu auf, eine Datenschutzfolgeabschätzung vorzunehmen (Art. 35 und 36 EU-DSGVO). Eine Risikoschätzung soll dabei den Einsatz neuer Technologien, den Umfang und die Anzahl der Betroffenen sowie die Umstände und Zwecke der Verarbeitung berücksichtigen. Darunter fallen insbesondere die Verarbeitung besonders schützenswerten personenbezogener Daten (Art. 9 und 10 EU-DSGVO), die Überwachung öffentlicher Räume und die umfassende und systematische Auswertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen (Profiling), die als Grundlage für Entscheidungen herangezogen werden und Rechtswirkungen erzeugen oder beeinträchtigen können (Art. 35 Abs. 3 EU-DSGVO). Die Abschätzung beruht auf der Beschreibung der Verarbeitungsvorgänge nebst Notwendigkeit sowie Zweckbestimmung, um Risiken zu bewerten und einzuhaltende Abhilfemaßnahmen zu konstruieren.

Ergibt die Abschätzung ein hohes Risiko, muss die zuständige Datenschutzbehörde konsultiert werden. (Franzen, 2017, S. 335-337; Bayrisches Landesamt für Datenschutzaufsicht, 2017, S., 15-25; Müller et al., 2023, S. 257-261)

g) Ernennung eines Datenschutzbeauftragten

Die Datenschutzgrundverordnung schreibt für alle Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter (juristische Personen, Personengesellschaften, rechtsfähige Vereinigungen, nicht öffentliche und öffentliche Stellen und natürliche Personen), die regelmäßig und systematisch Verarbeitungsvorgänge ausführen, mit der Überwachung von betroffenen Personen betraut sind und mit besonders sensiblen personenbezogenen Daten umgehen, die Benennungspflicht eines Datenschutzbeauftragten vor (Art. 37 Abs. 1 EU-DSGVO). Die Mitgliedstaaten haben durch eine Öffnungsklausel in der Datenschutzgrundverordnung die Möglichkeit, die Verpflichtungsregelungen zu konkretisieren (Art. 37 Abs. 4). Durch die Pflicht zur Ernennung eines Datenschutzbeauftragten strebt der Gesetzgeber die Sicherstellung eines weitgehenden Persönlichkeitsschutzes und die Begrenzung von Unternehmensrisiken an. Damit ein Datenschutzbeauftragter die gesetzlichen Funktionen wahrnehmen kann, muss die benannte Person berufliche Qualifikationen auf dem Gebiet des Datenschutzes vorweisen. (Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, 2020, S. 10-12; Jaspers; Reif, 2020, Rn 1-2; Cardillo et al., 2023, S. 200-202)

Die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten müssen durch den Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter veröffentlicht und der zuständigen Datenschutzbehörde mitgeteilt werden (Art. 37 Abs. 7 EU-DSGVO). Unternehmensgruppen und Konzernen steht es frei, einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten zu ernennen (Art. 37 Abs. 2 EU-DSGVO). Der Datenschutzbeauftragte ist der Vertraulichkeit verpflichtet und hat eine neutrale Stellung im Unternehmen inne. Daher sollte er sowohl mit dem Arbeitgeber als auch mit den Betriebsräten vertraulich zusammenarbeiten (Wedde, 2020, o.S.), was sich aufgrund der direkten Anbindung der personellen Position an die Arbeitgeberseite und damit verbundenen Kontrollängsten der Arbeitnehmervertretungen praktisch als sehr schwierig herausstellen dürfte. Der Datenschutzbeauftragte muss vom Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter unterstützt und in alle datenschutzrechtlichen Fragen mit eingebunden werden. (Art. 38 EU-DSGVO) Dazu obliegt dem Datenschutzbeauftragten die Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde,

die Beratung des Verantwortlichen und Auftragsverarbeiters sowie die Sensibilisierung und Überprüfung der an Verarbeitungsvorgängen beteiligten Arbeitnehmer (Art. 39 EU-DSGVO). (Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, 2020, S. 17-18, 19-31; Jaspers; Reif, 2020, Rn 1-2; Heberlein, 2023, S. 426-429)

2.5.2 Betroffenenrechte

Die Datenschutzgrundverordnung räumt den von einer Datenverarbeitung betroffenen Personen die Geltendmachung von Betroffenenrechten ein. Die Betroffenenrechte richten sich an den Verantwortlichen, der dazu angehalten ist, den betroffenen Personen die Wahrnehmung der Rechte zu erleichtern und bestimmte transparente Voraussetzungen zu schaffen (Art. 12 Abs. 1 EU-DSGVO). Der Verantwortliche muss der Beantwortung etwaiger Anträge von Betroffenen innerhalb von einem Monat unentgeltlich (Art. 12 Abs. 5 EU-DSGVO) nachkommen (Art. 12 Abs. 3 EU-DSGVO) und kann nur in begründeten Ausnahmen eine Fristverlängerung erwirken. Verletzt ein Verantwortlicher die Betroffenenrechte, kann nach der Beschwerde eines Betroffenen bei der Datenschutzbehörde ein Bußgeldverfahren drohen. Zu Beginn einer Verarbeitung verlangt die Transparenzpflicht von jedem Verantwortlichen, egal ob eine Datenerhebung selbst oder von einem Dritten wahrgenommen wird, die Erbringung geeigneter Maßnahmen, damit betroffene Personen elektronisch oder schriftlich alle Informationen (Art. 13 und 14 EU-DSGVO) zu einer Datenverarbeitung erhalten. Die benötigten Informationen können alternativ auch mündlich herausgegeben werden, wenn der Betroffene dies verlangt und vorher seine Identität nachweist. Unter Angabe berechtigter Gründe kann der Verantwortliche durch eine schriftliche Kenntlichmachung gegenüber dem Betroffenen von der Bearbeitung eines Antrags absehen (Art. 12 Abs. 4 EU-DSGVO). Im Falle der exzessiven Wiederholung von Antragsstellungen kann der Verantwortliche ein Entgelt von dem Betroffenen verlangen oder die Erfüllung der Betroffenenrechte ablehnen. Hierzu trägt der Verantwortliche die Beweislast (Art. 12 Abs. 5 a) und b) EU-DSGVO). (Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, 2021, o.S) Es wird deutlich, dass die Datenschutzgrundverordnung die Position und Ansprüche der Betroffenen durch die Betroffenenrechte stärkt. Benachteiligt sind dagegen aber die Verantwortlichen, die umfassende Ressourcen zur Bedienung der Betroffenenrechte bündeln müssen oder dazu auf kreative digitale Lösungen angewiesen sind.

Für die theoretische Aufarbeitung der in der Einleitung benannten Betroffenenrechte (siehe Kapitel: I Einleitung — 2.1.) bietet sich abermals eine abgestufte Darstellung der einzelnen Ansprüche an:

a) Das Auskunftsrecht der betroffenen Person

Das Auskunftsrecht ermächtigt Betroffene dazu, eine Bestätigung über die Umstände und Angaben der von ihr verarbeiteten personenbezogenen Daten von einem Verantwortlichen zu bekommen. Die Vorschrift in Art. 15 EU-DSGVO kommt einem Katalog gleich und umschreibt die Herausgabe der beanspruchbaren Informationen. (KamlaH, 2023, Rn. 1, 5) Der Verantwortliche muss bei einer vorliegenden Anfrage demnach die Verarbeitungszwecke, Datenkategorien, mögliche Empfänger von Daten, geplante Speicherdauer sowie Interventionsrechte zur Löschung, Berichtigung, Einschränkung oder Widerspruch und das Beschwerderecht bei der zuständigen Aufsichtsbehörde offenlegen. Wurden personenbezogene Daten eines Betroffenen zudem nicht direkt bei der betroffenen Person erhoben, besteht eine Auskunftspflicht über die Herkunft der Daten. Liegt die Situation vor, dass personenbezogene Daten zur automatischen Entscheidungsfindung (z.B. im Rahmen von Profiling) verwendet werden (Art. 22 EU-DSGVO), müssen bei einem Auskunftsbegehren zudem die verwendeten Entscheidungskriterien mit bereitgestellt werden. Falls eine Datenübertragung an ein Drittland vorgenommen wird, hat der Betroffene einen Anspruch darauf, über getroffene Vorkehrungen und Garantien informiert zu werden (Art. 15 Abs. 2 EU-DSGVO). Eine genaue Zeitfrequenz für die Geltendmachung des Auskunftsrechts sieht die Datenschutzgrundverordnung in Art. 15 EU-DSGVO nicht vor und verweist in den Erwägungsgründen auf angemessene Abstände. (Franzen, 2017, S. 332-333; Fuhlrott; Garden, 2021, S. 530-531; KamlaH, 2023, Rn. 6-8, 10-11)

b) Die Pflicht zur Berichtigung unrichtiger Daten auf Verlangen des Betroffenen

Die Betroffenen haben gemäß Art. 16 EU-DSGVO gegenüber dem Verantwortlichen einen Anspruch auf die Korrektur ihrer personenbezogenen Daten, wenn diese falsch gespeichert wurden. Weiterhin kann der Betroffene die Vervollständigung unvollständig gespeicherter personenbezogener Daten einfordern. Der Verantwortliche ist dafür zuständig, die Berichtigung bzw. Vervollständigung der personenbezogenen Daten durchzuführen und dem Be-

troffenen die Erfüllung mitzuteilen. (Franzen, 2017, S. 333; Redeker, 2020, Rn. 1057; Drüen, 2021, Rn. 6-7,9)

c) Das Recht auf Löschung und Vergessenwerden

Betroffene haben das Recht auf die unverzügliche Löschung der vom Verantwortlichen gespeicherten personenbezogenen Daten. Das Recht besteht insoweit, wenn mindestens eine der zwei nachfolgend aufgeführten Bedingungen eintritt. Zum einen, wenn der Zweck für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten erlischt und zum anderen, wenn die betroffene Person die Einwilligung für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten widerruft oder diese nur zeitlich befristet war (Art. 17 EU-DSGVO). (Kemper, 2020, Rn. 74) Beruht eine Datenverarbeitung auf einer unrechtmäßigen Grundlage, gilt ebenso die Löschpflicht. Das Recht auf Löschung und Vergessenwerden greift nicht, wenn eine Datenverarbeitung mit der Ausübung des Rechts auf Meinungsäußerung und Information, der Erfüllung gesetzlicher Erfordernisse oder der Verteidigung von Rechtsansprüchen zusammenhängt. (Redeker, 2020, Rn. 1057-1059; Roßnagel, 2021, S. 188-189) Abschließend ist der Verantwortliche wie schon beim Recht auf Berichtigung dazu verpflichtet, dem Betroffenen die Löschung mitzuteilen (Art. 19 EU-DSGVO).

d) Das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung

Der Betroffene kann vom Verantwortlichen eine Einschränkung der Verarbeitung verlangen, wenn er die Richtigkeit der verarbeiteten personenbezogenen Daten infrage stellt. Die Einschränkung gilt so lange, bis der Verantwortliche eine Überprüfung und eventuell gebotene Berichtigung der personenbezogenen Daten vorgenommen hat. Kann eine Richtigkeit nicht ermittelt werden, muss der Verantwortliche die personenbezogenen Daten des Betroffenen löschen. (Art. 18 EU-DSGVO; Redeker, 2020, Rn. 1061)

e) Das Recht auf Datenübertragung an einen anderen Verantwortlichen

Das Recht auf Datenübertragung räumt den Betroffenen ein, dass die zur Verarbeitung bereitgestellten personenbezogenen Daten vom Verantwortlichen in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format erhalten werden. Dem Betroffenen steht es dazu

frei, die erhaltenen Datensätze an einen anderen Verantwortlichen weiterzugeben (Art. 20 Abs. 1 EU-DSGVO). Die Rechtsnorm bezieht sich uneingeschränkt auf alle automatisierten Datenverarbeitungen, die auf Basis einer Einwilligung des Betroffenen oder eines Vertragsverhältnisses mit einem Verantwortlichen durchgeführt werden. Sofern die technischen Voraussetzungen dafür vorliegen, kann der Betroffene auch erwirken, dass die personenbezogenen Daten direkt zwischen zwei Verantwortlichen übertragen werden (Art. 20 Abs. 2 EU-DSGVO). Das Recht auf Löschung bleibt von der Datenübertragbarkeit unberührt und gilt nicht, wenn eine übertragende Verarbeitung an einen Verantwortlichen im öffentlichen Interesse ist oder in öffentlicher Gewalt ausgeübt wird (Art. 20 EU-DSGVO). Ferner begrenzt die Datenschutzgrundverordnung das Recht auf Datenübertragung durch ein Verbot der Beeinträchtigung von Rechten und Freiheiten anderer Personen (Art. 20 Abs. 4 EU-DSGVO). Eine derartige Beschränkung greift z.B. dann, wenn personenbezogene Daten nicht ausschließlich einem Betroffenen zugeordnet werden können. (Uphues, 2020, Rn 23-28; Franzen, 2022, Rn. 1-3; Schmitz, 2022, Rn. 208-209, 217-218)

f) Das Widerspruchsrecht der Verarbeitung personenbezogener Daten

Das in der Datenschutzgrundverordnung enthaltene Widerspruchsrecht ermöglicht dem Betroffenen gegenüber dem Verantwortlichen, der Verarbeitung personenbezogener Daten zu widersprechen. Die Regelung sieht keine Strafen für unrechtmäßige Datenverarbeitung und Rechtsverletzungen vor. Grundsätzlich kann aber auch der unrechtmäßigen Verarbeitung von personenbezogenen Daten unter Einbezug der weiteren Sanktionsrechte widersprochen werden. Das Widerrufsrecht steht im engen Verhältnis zu dem in Art. 7 Abs. 3 EU-DSGVO definierten Widerruf der Einwilligung. (Martini (3.), 2021, Rn. 1-2a) Beide Rechte sind geeignet, einer Datenverarbeitung ein Ende zu setzen. Der Widerruf der Einwilligung sorgt im Gegensatz zum Widerspruchsrecht für einen umgehenden Verfall der Erlaubnisgrundlage und kann jederzeit vorgenommen werden. Das Widerspruchsrecht lässt die potentiellen Rechtsfolgen dagegen weitgehend offen und stellt deutlich höhere Hürden. (Veil, 2018, S. 3341)

2.5.3 Die Bedeutung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen im Arbeitsrecht und Bewältigung von Unsicherheiten und Herausforderungen

Jedwede Organisation und Vereinigung, die Arbeitnehmer beschäftigt, ist auf die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten angewiesen und dementsprechend Verant-

wortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung (Beck, 2018, S. 27; Gewerkschaft der Polizei, 2021, o.S.; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2022, o.S.; Däubler et al., 2022, S. 4-5, 8). Mit der gegebenen Verantwortlichkeit ist ein Arbeitgeber während der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses durchgehend dazu angehalten, die Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechte zum Schutze der Arbeitnehmer zu erfüllen (Art. 6 Abs. 1 b) und 88 EU-DSGVO; § 26 BDSG). (Conrad; Treeger, 2019, Rn. 204-208; Reiserer et al., 2018, S. 1501-1505; Hilderink, 2023, Rn. 1, 7-8)

Bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses setzt die Datenschutzgrundverordnung voraus, dass die in Art. 5 EU-DSGVO benannten Datenverarbeitungsgrundsätze eingehalten werden. Entsprechend ist von Bedeutung, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis auf einer Erlaubnisgrundlage beruht. Für das Arbeitsverhältnis wird diese in erster Linie durch das Erfordernis der Erfüllung des Arbeitsvertrags und der Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen bzw. Dritten gemäß Art 6 Abs. 1 b) und f) EU-DSGVO geschaffen (Reiserer et al., 2018, S. 1502; Maschmann, 2023, Rn. 16). Gleichermaßen berechtigt den Arbeitgeber zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis eine wirksame Einwilligungserklärung des Arbeitnehmers nach Art. 6 Abs. 1 a) EU-DSGVO in Verbindung mit Art. 7 EU-DSGVO (Dendorfer-Ditges, 2021, Rn. 267-268).

Dem Arbeitgeber obliegen bei der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen im Übrigen alle Dokumentations-, Nachweis-, Melde- und Benachrichtigungspflichten. Zu ihrer Erfüllung muss der Arbeitgeber personenbezogene Datenverarbeitungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, nachweisbar dokumentieren (Art. 24 und 30 EU-DSGVO). Die Melde- und Benachrichtigungspflichten bei Datenschutzverstößen schließen derweil neben der Aufsichtsbehörde den Arbeitnehmer als zu benachrichtigenden Betroffenen mit ein. (Reiserer et al., 2018, S. 1503; Maschmann, 2023, Rn. 34-35) Genauso ist die Gestaltung technischer und organisatorischer Maßnahmen, zur Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes im Arbeitsverhältnis relevant. Die gebotenen Maßnahmen müssen dabei in der Lage sein, die geforderten Verarbeitungsgrundsätze der Datenschutzgrundverordnung wirksam umzusetzen (Art 5 EU-DSGVO). (Baumgartner; Gausling, 2017, S. 308-310; Plath, 2023, Rn. 23)

Da Arbeitnehmer als Betroffene anzusehen sind, können sie alle Betroffenenrechte gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen. Insbesondere die in Art. 12 EU-DSGVO enthaltenen Informations- und Mitteilungspflichten fordern dem Arbeitgeber eine maximale Transparenz ab, da sowohl Mitarbeitern als auch Bewerbern alle relevanten Informationen zu Datenverarbeitungen in leicht zugänglicher Form bereitgestellt werden müssen (Reiserer et al., 2018, S. 1502). Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer nach Maßgabe von Art. 15 EU-DSGVO einen Auskunftsanspruch über die von ihnen durch den Arbeitgeber verarbeiteten personenbezogenen Daten. Dazu räumen die Betroffenenrechte den Arbeitnehmern noch das Recht auf Berichtigung (Art. 16 EU-DSGVO) sowie Löschung und Vergessenwerden ein. Zuletzt stehen den Arbeitnehmern ebenso die Rechte auf Einschränkung der Datenverarbeitung (Art. 18 EU-DSGVO), Datenübertragung (Art. 20 EU-DSGVO) und Widerspruch gegen die Verarbeitung von Daten zur Verfügung, welche in gleicher Weise von den Arbeitgebern bedient werden müssen. Kommt der Arbeitgeber der Erfüllung der Betroffenenrechte nicht nach, können die Arbeitnehmer an den Datenschutzbeauftragten des Arbeitgebers herantreten (Art. 38 EU-DSGVO) oder direkt bei der zuständigen Datenschutzbehörde (Art. 77 EU-DSGVO) Beschwerde erstatten. Beruht eine Beschwerde auf einer unzulässigen Datenverarbeitung, kann der Arbeitnehmer gemäß Art. 82 EU-DSGVO Schadensersatz vom Arbeitgeber verlangen. (Linck, 2019, Rn. 19; Manz, 2023, o.S.)

Nach der Erörterung der Bedeutung der datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten sowie der Betroffenenrechte im Arbeitsverhältnis bleibt die Frage offen, inwieweit die gesetzlichen Regelungen des Datenschutz- und Arbeitsrechts unmittelbar aufeinander bezogen werden können. Zu Zeiten des alten Bundesdatenschutzgesetzes war der Einfluss des Datenschutzes auf das Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht in vollem Umfang erkennbar, da das Bundesdatenschutzgesetz nur einen Verweis in § 32 BDSG a.F. enthielt und die Thematik eher oberflächlich behandelte. Da auch die Datenschutzgrundverordnung keine eigenen Regelungsinhalte zum Beschäftigtendatenschutz vorsieht und Art. 88 EU-DSGVO lediglich auf die Rechte der Mitgliedstaaten verweist, wird nur wenig Abhilfe geschaffen, um die Verbindung der beiden Rechtsgebiete zu verdeutlichen. Dementsprechend bleibt es daher den Gerichten durch die Weiterentwicklung der Rechtsprechung und den Mitgliedstaaten durch den Erlass entsprechender Gesetze überlassen, das genaue Verhältnis zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht zu definieren. Im Folgenden werden einige relevante Fallkonstellationen

mit Überschneidungen zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht aufgegriffen, um einen tieferen Einstieg in das Themenfeld zu ermöglichen.

Ein durchweg diskutiertes Thema zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretungen und den Arbeitnehmern bildet die vom Arbeitgeber beabsichtigte Veröffentlichung von Personaldaten. Derartige Veröffentlichungen sind nur zulässig, wenn eine Erlaubnisgrundlage (Art. 6 EU-DSGVO) vorliegt. Im deutschen Recht hält § 26 BDSG erweiterte Möglichkeiten vor, die Verarbeitung von Daten im Beschäftigungsverhältnis durchzuführen. Diese Erlaubnisvorschrift hängt jedoch zunächst von einer Unterscheidung und Einordnung der Mitarbeiter als Funktionsträger und Nichtfunktionsträger ab. Funktionsträger sind Mitarbeiter, die übergeordnete Verantwortung tragen oder als geschäftliche Ansprechpartner fungieren. Solchen Arbeitnehmern ist beispielsweise die Herausgabe von Basiskommunikationsdaten ohne Einwilligung gestattet. Eine Veröffentlichung von personenbezogenen Daten eines Nichtfunktionsträgers ist dagegen nur mit vorheriger Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters möglich. (Fischer, 2018, S. 8-9; Gola; Pötters, 2022, Rn. 183-185)

Ein weiteres Thema, das mit Unsicherheiten hinsichtlich der Zulässigkeit im Arbeitsverhältnis verbunden ist, ist die Frage, inwieweit Mitarbeiterfotos verarbeitet werden dürfen. Insbesondere über den Umgang mit Mitarbeiterablichtungen hält die Datenschutzgrundverordnung keine Regelungen parat. Vielmehr lohnt sich ein Blick in das deutsche Kunsturhebergesetz (KUG), das in § 22 KUG die Einwilligung des Betroffenen zur Verbreitung von Bildern fordert. Einzig § 23 Abs. 1 KUG begründet einige Ausnahmen, die beispielsweise eine Nutzung von Aufnahmen von Festlichkeiten und Versammlung und Bildnissen zur Zeitgeschichte sowie Kunstschaustellungen zulassen. Ferner findet das Urheberrecht für den Umgang mit Bildnissen Anwendung. (Fischer, 2018, S. 9-10) Sind die Bilder Teil einer Datenverarbeitung, kommen die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetz zur Anwendung (Haufe Online Redaktion, 2020, o.S.; Grimm, 2023, Rn. 404).

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt sich für Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretungen und Arbeitnehmer die Frage nach dem richtigen Umgang mit Arbeitnehmerdaten. Genaugenommen sieht die Datenschutzgrundverordnung die Festlegung von Zwecken vor, die die Verarbeitung von Beschäftigtendaten in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses (Begründung, Durchführung und Beendigung) rechtfertigen. Vom Grundsatz her kommt die

in Art. 17 EU-DSGVO definierte Löschrfrist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses uneingeschränkt zur Anwendung, da die zentrale Verarbeitungsgrundlage (Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses) entfällt. Von dieser Regelung kann allerdings Abstand genommen werden, wenn eine Aufbewahrung von Daten zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung weiterhin notwendig ist. Diesbezügliche Anforderungen ergeben sich beispielsweise aus den Zivil-, Handels- und Steuerrechten. Daten, die etwaige Schadensersatzansprüche belegen, können bis zu drei Jahre nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufbewahrt werden. Steuerrechtlich relevante Daten dagegen bis zu sechs Jahre. Handelsrechtlich relevante Daten müssen bzw. dürfen sogar bis zu zehn Jahre gespeichert werden. Sagt der Arbeitgeber den Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge zu, ist eine Speicherung von bis zu dreißig Jahren verpflichtend. (Haufe Online Redaktion, 2018, o.S.; Fischer, 2018, S. 11-13)

Eine ebenso große Schwierigkeit kommt der Fragestellung zu, wie weit die Überwachung der Mitarbeiter im Einklang mit den grundlegenden Datenschutzanforderungen gehen darf. Eine Totalüberwachung schließen sowohl die Datenschutzgrundverordnung als auch das Bundesdatenschutzgesetz vollständig aus. Zulässig sind dagegen Datenverarbeitungen durch transparente Kontrollmechanismen wie Zugangskontrollen und Zeiterfassungen, die im Rahmen der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (§ 26 BDSG). Unklar ist, in welchem Rahmen sog. Background-Checks der Arbeitnehmer (z.B. in sozialen Netzwerken) durchgeführt werden dürfen. Die Datenschutzgrundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz lassen unter verhältnismäßigen Bedingungen zwar derartige Checks in sozialen Netzwerken zu, wohingegen verdeckte Background-Checks zu einer Verletzung der Datenschutzbestimmungen führen. Zunehmend werden auch Ortungssysteme eingesetzt, die den gleichen datenschutzrechtlichen Beschränkungen unterliegen, um eine Totalüberwachung auszuschließen. Schließlich ist noch die Videoüberwachung zu nennen, die nur unter Beachtung einer verhältnismäßigen Interessenabwägung unter strengen Voraussetzungen möglich ist. (Kort (1.), 2018, S. 24-28; Haufe Online Redaktion, 2023, o.S.)

Der Anwendungsbereich der in diesem Kapitel untersuchten Datenschutzbestimmungen erstreckt sich auf weitere dynamische Veränderungen, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertreter vor Herausforderungen stellen. Aufgrund zunehmender Mobilitätsanforderungen und der Verrichtung von Tätigkeiten im Home-Office findet derzeit eine konti-

nuierliche Weiterentwicklung des digitalen Arbeitsplatzes statt. Obendrein arbeiten Unternehmen zunehmend prozessorientiert in Matrixorganisationen, in denen übergreifende Datenverarbeitungssysteme eingesetzt werden und Weisungen des Arbeitgebers über Unternehmensebenen hinweg erfolgen. Hinzu kommt die Internationalisierung und Dynamisierung der Arbeitswelt, die von den Beschäftigten einen verstärkten Umgang mit neuen IT-Systemen und von den Arbeitgebern die Bereitstellung von Qualifizierungsmaßnahmen fordert. Bei all diesen Themenfeldern dürfen letztlich nicht die Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes sowie die Betroffenenrechte außer Acht gelassen werden, um die datenschutzrechtlichen Vorgaben und darin enthaltenen Sicherungsmechanismen zu gewährleisten. (Günther; Böglmüller, 2015, S. 1025-1031; Weichert, 2023, S. 13, 17-18, 21)

2.6 Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten unter Berücksichtigung der Datenschutzgesetze

In diesem Abschnitt der Dissertation werden die Ausgangspunkte behandelt, die für die Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen im Lichte des Datenschutzes relevant sind. Dabei werden sowohl die individuellen Beziehungen zwischen den Beteiligten als auch die Beziehungen zwischen allen Akteuren in ihrer Gesamtheit betrachtet. Die theoretische Untersuchung bezieht sich auf tarif- und mitbestimmungsrechtliche Ansätze in kombinierter Anwendung mit dem Datenschutzrecht und Aspekte der gegenseitigen Zusammenarbeit. Das primäre Ziel dieses Abschnitts ist es, Verständnis für die grundlegenden Inhalte zu schaffen, um diese später im Gesamtkontext richtig einordnen zu können.

2.6.1 Verhältnis Arbeitgeber – Gewerkschaft

Die Tarifpolitik hat sich über Generationen hinweg zu einem essenziellen Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft entwickelt und ermächtigt Arbeitgeber bzw. übergeordnete Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften durch die Tarifautonomie (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2012, o.S.), die Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl der europaweit beschäftigten Arbeitnehmer ohne staatliche Einflussnahme in Tarifverträgen auszuhandeln. (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2023, o.S.) Die Verhandlung neuer Tarifverträge und die kontinuierliche Anpassung bestehender Tarifverträge an die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen steht im Zentrum der Tarifpolitik und verlangt von den Tarifpartnern nicht zuletzt eine permanente Auseinandersetzung mit der Digitalisierung (Specht, 2019, o.S.). Für die Beantwortung der dritten theoriegeleiteten Fragestellung ist es daher unerlässlich, den

Einfluss der geltenden Datenschutzbestimmungen auf die Tarifpolitik (Verhältnis Arbeitgeber - Gewerkschaft) zu untersuchen.

2.6.1.1 Die Berücksichtigung des Datenschutzes in der tarifpolitischen Zusammenarbeit und Arbeitskampsituationen

Die Arbeitnehmer stehen in einem oder zwei voneinander unabhängigen Datenverarbeitungsbeziehungen. Einerseits in einem obligatorischen Verhältnis zum Arbeitgeber durch die Beschäftigung und andererseits in einem fakultativen Verhältnis zu einer Gewerkschaft durch die Entscheidung, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind jeweils eigenständig mit der Verarbeitung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten betraut und handeln gegenüber den Beschäftigten als eigene Verantwortliche im Sinne der Datenschutzgrundverordnung (Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO). (Gewerkschaft der Polizei, 2021, o.S.; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2022, o.S.)

Das Tarif- und Datenschutzrecht bestehen unabhängig voneinander und enthalten keine gegenseitigen Verweise. Das Recht der Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ist Bestandteil der Europäischen Grundrechtecharta (Art. 28 GRCh) und der nationalen Grundrechte der Mitgliedstaaten (Deutschland: Art. 9 Abs. 3 GG) (Preis; Greiner, 2023, Rn. 74-75). Eine mittelbare Verbindung zwischen den Rechten besteht lediglich dadurch, dass die Datenschutzgrundverordnung inhaltlich den Schutz der Grundrechte der Europäischen Grundrechtecharta und der nationalen verfassungsrechtlichen Vorgaben vorsieht (Art. 1 Abs. 2 und 88 DSGVO). (Weichert, 2020, S. 1599) Ansonsten wird innerhalb der Datenschutzgrundverordnung lediglich in Art. 9 Abs. 1 EU-DSGVO die Gewerkschaftsmitgliedschaft als besonders sensibler Datensatz erwähnt (Maschmann, 2022, Rn. 73). Hierbei kann bereits kritisch angemerkt werden, dass diese Erwähnung ohne eine inhaltlich weitergehende Darstellung rechtlicher Zusammenhänge und ohne das Aufzeigen von Rechtsfolgen erfolgt.

Grundsätzlich ist die Verarbeitung sensibler Datensätze, zu denen auch die Gewerkschaftszugehörigkeit gehört, bis auf wenige in der Datenschutzgrundverordnung definierte Ausnahmen nicht zulässig. Eine Sonderregelung bezüglich einer möglichen Verarbeitung enthält Art. 9 Abs. 2 EU-DSGVO. Nach dieser Vorschrift sind in erster Linie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufgefordert, Datenverarbeitungen zu bestimmten arbeits- und sozialrechtlichen Zwecken durch gesetzliche Regelungen zu legitimieren, damit die Betroffenen

die ihnen zustehenden Rechte und Pflichten wahrnehmen können. Zusätzlich kommen nach dem Recht der Mitgliedstaaten Kollektivvereinbarungen zur Begründung einer Verarbeitungsgrundlage in Betracht. (Art. 9 Abs. 2 b) EU-DSGVO; Maschmann, 2022, Rn. 74) Darüber hinaus gilt Art. 9 Abs. 2 d) EU-DSGVO, der eine Ausnahme für gewerkschaftliche Organisationen vorsieht, sofern keine Gewinnerzielungsabsicht besteht, Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden und das Recht der europäischen Mitgliedstaaten die Verarbeitung zulässt. Aber auch hier gelten strenge Voraussetzungen, da z.B. eine Weitergabe der Daten ausgeschlossen ist und keine biometrischen Daten verarbeitet werden dürfen. (Frenzel (2.), 2021, Rn. 32-35) Ansonsten lässt die Literatur jedoch offen, inwieweit datenschutzrechtliche Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechte Einfluss auf die verschiedenen Aufgabenbereiche und Schnittstellen von Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Tarifpolitik haben. Zumindest denkbar ist die Verarbeitung personenbezogener Daten in einigen der nachfolgend dargestellten Fallkonstellationen, die im empirischen Teil der Arbeit näher untersucht werden.

Das Kernelement der Tarifpolitik sind Tarifverhandlungen, in denen die Verhandlungskommissionen der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden Tarifverträge verhandeln. Verhandlungsziele können entweder der erstmalige Abschluss eines gänzlich neuen Tarifvertrages oder der Abschluss von Nachfolgeverträgen unter der Bedingung der Kündigung eines bestehenden Tarifvertrages sein. Mögliche Verhandlungsergebnisse werden von den Tarifparteien im Allgemeinen schriftlich festgehalten und bilden das Fundament für einen späteren Tarifvertrag. (Henke, 2018, o.S.; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2023, o.S.) Kommt in den Tarifverhandlungen keine Einigung zustande, können Gewerkschaften ihre Mitglieder zu Streikmaßnahmen aufrufen. Als erstes kommt es meistens zu Warnstreiks, die regelmäßig auch während der Tarifverhandlungen erlaubt sind. Zu größeren Arbeitskämpfmaßnahmen kann eine Gewerkschaft allerdings erst nach gescheiterten Tarifverhandlungen aufrufen. Erforderlich dazu ist eine Urabstimmung, in der die Gewerkschaftsmitglieder über einen möglichen Streik abstimmen. Zu einem Streik kommt es, wenn sich in einer Urabstimmung mindestens 75% der Gewerkschaftsmitglieder für die Niederlegung der Arbeit entscheiden. Die Beendigung eines Streiks ist wieder von einer Urabstimmung abhängig oder kann durch eine Beschlussfassung der Gewerkschaft erfolgen. Auch die Beendigung durch das Arbeitsgericht ist denkbar (Manager Magazin, 2015, o.S.). Die Fortführung von Tarifverhandlungen ist während eines Streiks jederzeit möglich. (Gewerk-

schaft der Polizei, 2016, S. 7-9; Sakowski, 2022, S. 161, 164-165; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2023, o.S.)

Die Tarifpolitik beinhaltet neben den Tarifverhandlungen weitere Aufgabenfelder. Wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen, geht es darum, die Tarifvereinbarungen korrekt umzusetzen. Oft gibt der Tarifvertrag nur den Rahmen vor und die Tarifvertragsparteien müssen bei dessen Umsetzung in engem Kontakt bleiben. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften sich ständig über die Veränderungen in der Arbeitswelt austauschen und feststellen, für welche Bedürfnisse neue Richtlinien erlassen werden müssen. Themenblöcke können die Arbeitszeit, die allgemeinen Arbeitsanforderungen an die Berufsausbildung oder die erforderlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer sein. Ebenso wichtig ist das Thema Rechtsberatung, die Gewerkschaften für ihre vertretenen Mitglieder und Arbeitgeberverbände für ihre Verbandsmitglieder vornehmen. Gerade die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern sehr oft einen kostenlosen Rechtsschutz an und unterstützen sie in arbeitsgerichtlichen Verfahren oder bei anderen Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber. (Henke, 2018, o.S.; Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V., 2020, S. 3-9, 15; Dittmar; Böhnke; Nguyen, 2023, S. 7-9, 12)

Zuletzt zeigt eine gewerkschaftliche Umfrage der vertretenen Mitgliederorganisationen des European Trade Union Institute im Jahr 2020 auf, dass die tarifpolitische Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Gewerkschaften von einzelnen Auseinandersetzungen über die Auslegung der Regelungen der Datenschutzgrundverordnung geprägt ist. Nach Ansicht der Gewerkschaften zeigen die Ergebnisse auf, dass die Arbeitgeber die Datenschutzgrundverordnung gezielt dazu nutzen, um den Kontakt zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmern zu verbieten oder einzuschränken. In einigen Ländern scheint es sogar so weit zu gehen, dass Unternehmen und Verwaltungen die Veröffentlichung relevanter Unterlagen aus Gründen des Datenschutzes gegenüber den Gewerkschaften unterlassen. (European Trade Union Institute, 2020, o.S.)

Betrachtet man die aufgezeigten Konstellationen in der Literatur, so sticht eine Verknüpfung des Tarif- und Datenschutzrechts heraus. Dies sollte die Tarifparteien eigentlich dazu veranlassen, die Regelungen in der Tarifpolitik zu berücksichtigen. Dies ist bisher jedoch nur vereinzelt durch Regelungen zum Wandel der Arbeitswelt, zur mobilen Arbeit und zur Qualifi-

zierung der Beschäftigten geschehen, wobei datenschutzrechtliche Aspekte meist nur beiläufig erwähnt werden (Dittmar; Böhnke; Nguyen, 2023, S. 27, 37, 42). Wie sich die Datenschutzbestimmungen letztlich auf die Tarifpolitik auswirken, bleibt daher letztlich eine empirisch aufzuarbeitende Frage.

2.6.1.2 Abschluss von Kollektivvereinbarungen

Durch den Abschluss von Kollektivvereinbarungen, wie z.B. Tarifverträgen, können Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam die Voraussetzungen für die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten, einschließlich besonders schutzwürdiger Personaldaten, schaffen. Auch hier führt der Weg über das Recht der europäischen Mitgliedstaaten. Dazu hält in Deutschland das Bundesdatenschutzgesetz in § 26 Abs. 4 BDSG eine ergänzende Befugnis für die Arbeitgeber und Gewerkschaften bereit. (Maschmann, 2022, Rn. 74)

Für das Zustandekommen überbetrieblicher Kollektivvereinbarungen enthält die Datenschutzgrundverordnung einzig in Art. 40 EU-GSDVO eine erwähnenswerte Regelung, die den Abschluss von branchenbezogenen Verhaltensregeln zur Konkretisierung der Datenschutzanforderungen durch Vereinigungen und Verbände begünstigt (Art. 40 EU-DSGVO). Obwohl die Verordnung keine Pflicht zum Einbezug der betroffenen Arbeitnehmer vorsieht, ist eine gegebene Vertretungsbefugnis der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bei der Ausarbeitung von Verhaltensregelungen im Beschäftigungsbereich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 EU-DSGVO einleuchtend. Dementsprechend eröffnet diese Rechtsnorm die Möglichkeit, die Konkretisierung von Datenschutzregelungen auf übergeordneter Ebene in Kollektivvereinbarungen für das Arbeitsverhältnis festzulegen, wenn die Ermächtigungsgrundlagen die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung abdecken (Huep, 2023, o.S.). Sollte ein Arbeitgeberverband mit einer Gewerkschaft beispielsweise zu einer Übereinkunft über die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten gelangen, können abgeschlossene tarifliche Regelungen daher eine unmittelbare Verbindlichkeit erreichen. (Weichert, 2020, S. 1602)

Fraglich bleibt, ob Datenschutztarifverträge gemäß Art. 40 Abs. 5 EU-DSGVO von der zuständigen Aufsichtsbehörde genehmigt werden müssen. Da Tarifverträge bislang keine Rücksicht auf diesbezügliche Anforderungen nehmen müssen, erscheint eine Genehmigungspflicht als ziemlich unwahrscheinlich. Eher kann es sein, dass Aufsichtsbehörden bei der Verhandlung

von Datenschutz-Tarifverträgen Unterstützung leisten oder in Form einer Stellungnahme von den Tarifpartnern beteiligt werden müssen. (Weichert, 2020, S. 1602-1603)

2.6.2 Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat

Nebengeordnet zur Beziehung der Arbeitgeber und Gewerkschaften stellt sich die Frage, welchen Einfluss der Datenschutz auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen hat und ob ein Rechtsanspruch darauf besteht, den Datenschutz gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu gestalten. Diese vierte theoriegeleitete Frage muss ebenfalls im Folgenden ergründet werden, wobei auch bereits Rückschlüsse zur Beantwortung der siebten theoriegeleiteten Frage gezogen werden können.

2.6.2.1 Erfüllung der Informations- und Beteiligungsrechte

Den in Deutschland gebildeten betrieblichen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräten) stehen nach dem Betriebsverfassungsgesetz weitgehende Rechte zu. Diese bestehen in Form von Informations- und Beteiligungsrechten. Letztere unterteilen sich im Einzelnen in sog. Anhörungs-, Beratungs- und Initiativrechte sowie Zustimmung- und Vetorechte. Noch weiter gehen die im nächsten Kapitel genauer betrachteten Mitbestimmungsrechte. (Bund Verlag GmbH, 2019, o.S.; Koch (2.), 2023, Abschnitt: B – Betriebsrat (Beteiligungsrechte) Das Bundesdatenschutzgesetz sieht gemäß § 26 Abs. 6 BDSG im Einklang der Datenschutzgrundverordnung (Art. 88 EU-DSGVO) vor, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats von den Datenschutzbestimmungen unberührt bleiben und die verschiedenen Rechte nebeneinander bestehen (Schulze; Helmrich, 2020, S. 254; Hilderink, 2023, Rn. 110).

Im Wesentlichen gehört zu den Tätigkeiten der Betriebsräte, die Einhaltung der geltenden Gesetze zum Schutze der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Daher sind sie auch dazu angehalten, die im Grundrecht verankerten Persönlichkeitsrechte (Art. 2 Abs. 1 GG) und geltenden Datenschutzgesetze zu wahren. Um diesen Verpflichtungen nachzukommen, können Betriebsräte gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG umfassende Informationen gegenüber den Arbeitgebern einfordern. Das Gesetz hält fest, dass der Arbeitgeber diesen Informationsansprüchen rechtzeitig nachkommen muss, den Betriebsrat frühzeitig unterrichtet und ihm alle benötigten Arbeitsunterlagen liefert. (ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (2.), 2021, o.S.; Grimm, 2023, Rn. 126-128; Hilderink, 2023, Rn. 111)

Der Betriebsrat hat direkt auf den Datenschutz bezogen ein Recht darauf, Informationen zum Datenschutzbeauftragten, Datenschutzkonzept, Datenschutzmanagement und zur Erfüllung der Datenschutzerfordernungen abzufragen. Ferner kann der Betriebsrat über den Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG) die Kosten der Datenschutzaufwendungen und damit verbundenen Auswirkungen auf die Personalplanung in Erfahrung bringen. Auf das Beschäftigungsverhältnis selbst bezogen, lassen sich infolge der Überwachung der Einhaltung der geltenden Gesetze weitere Informationsansprüche rechtfertigen, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen (ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (3.), 2021, o.S.). Ein regelmäßiges Problem dabei äußert sich darin, dass Arbeitgeber und Betriebsrat häufig uneins über den Inhalt der Informationsrechte sind und bestimmte Auskünfte aus Gründen des individuellen Persönlichkeitsschutzes durch den Arbeitgeber verweigert werden (Eder; 2019, S. 224-226; Rossow, 2022, S. 307-308; Stamer; Kuhnke (1.), 2023, Rn. 192-194), wobei im Zweifel nur die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren über den Umfang der Informationsrechte entscheiden können.

Die Betriebsratsarbeit ist zusätzlich von der Ausübung von Beratungs- und Initiativrechten in Form von Mitwirkungsrechten gegenüber dem Arbeitgeber geprägt. Betriebsräte können auf diese Weise an der Gestaltung von Betriebsanlagen, Arbeitsabläufen, Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen mitwirken. Darüber hinaus kann der Betriebsrat den Arbeitgeber zu Planungen und deren Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer befragen. Bezugnehmend auf den Datenschutz kann es inhaltlich um die Planung neuer technischer Anlagen wie z.B. EDV-Systeme, Maschinen, Roboter und neuer Arbeitsabläufe, wie die Benutzung technischer Anlagen oder die Etablierung neuer Kommunikations- und Kollaborationssoftware gehen. Zusätzlich kommt der Ausgestaltung des digitalen Arbeitsplatzes außerhalb des Betriebes eine immer stärkere Bedeutung zu. Obwohl die zuvor aufgeführten Beispiele ebenso von den Mitbestimmungsrechten erfasst werden, definieren die Mitwirkungsrechte eine vorzeitige Beteiligung der Betriebsräte ab der Planung von bestimmten Maßnahmen (§ 90 BetrVG). Explizit wird dabei in § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Ergänzung zu den Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz benannt. Zu den Mitwirkungsrechten zählt weiterhin das Vorschlags- und Beratungsrecht der Betriebsräte zur Personalplanung (§ 92 BetrVG), die Entwicklung von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) und Berufsbildung (§§ 96-98 BetrVG). Ferner besteht das Zustimmungsverweigerungsrecht (§ 99 BetrVG), das die Zustim-

mung des Betriebsrats bei Einstellungen, Versetzungen sowie Ein- und Umgruppierungen verlangt und dem Arbeitgeber verpflichtet, alle erforderlichen personenbezogenen Arbeitnehmerdaten bereitzustellen. (Eder; 2019, S. 259-260, 264-265; Stück, 2019, S. 347; Weichert, 2023, S. 19; Preis; Greiner, 2023, Rn. 2029, 2031, 2034)

Abzuwarten bleibt, inwieweit das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz die Informations- und Beteiligungsrechte erweitern könnte. Da ein offizieller Gesetzestext noch nicht vorliegt, können derzeit nur Vermutungen getroffen werden. Diskutiert wird jedenfalls, die Kontrollfunktionen der Betriebsräte zu erweitern und ihnen Aufgaben zu übertragen, die derzeit bereits vom Datenschutzbeauftragten wahrgenommen werden. Dies wird in der Literatur insofern kritisch gesehen, als die Datenschutzgrundverordnung (Art. 37-39 EU-DSGVO) diese Aufgabe einzig dem Datenschutzbeauftragten zuschreibt. Auf dieser Grundlage ist es denkbar, dass Betriebsräte und Datenschutzbeauftragte in einer Doppelrolle agieren, was angesichts der Unabhängigkeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds zu Interessenkonflikten und Kompetenzstreitigkeiten führen könnte. (Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164; Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 5)

2.6.2.2 Ausübung von Mitbestimmungsrechten, Verhandlungen und Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Den deutschen Betriebsräten stehen durch das Betriebsverfassungsgesetz auf betrieblicher, unternehmerischer und konzernweiter Ebene verschiedene Mitbestimmungsrechte zur Verfügung, um den Arbeitgeber zu obligatorischen Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen zu bewegen. Ob eine Betriebsvereinbarung dazu geeignet ist, den Beschäftigtendatenschutz zu regeln, bleibt dabei ein kontinuierliches Streitthema, da das Betriebsverfassungsrecht kein eindeutiges Datenschutz-Mitbestimmungsrecht beinhaltet (Körner (3.), 2019, S. 1391). Bei der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte ist es den Betriebsräten dennoch möglich, den Arbeitgeber zur Durchsetzung des Beschäftigtendatenschutzes zu bewegen. Die Rechtsgrundlage bildet die bekannte Verknüpfung von Bundesdatenschutzgesetz und Datenschutzgrundverordnung (§ 26 Abs. 4 BDSG und Art. 88 EU-DSGVO). (Schulze, 2022, S. 67-69; Ludwig, 2023, S. 321-322)

Das wohl bekannteste Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit dem Datenschutz ergibt sich aus § 87 Abs. 6 BetrVG, welcher die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung

technischer Einrichtungen vorsieht, die geeignet sind, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Typische technische Einrichtungen sind EDV basierte Anwendungen, wie Kamera-, Abhör-, Telefon- und Ortungssysteme, Zeiterfassungsgeräte und Geräte zur Leistungsaufzeichnung in der Produktion (Tillmanns, 2019, o.S.; Raif, 2023, Rn. 59). Ein weiteres Mitbestimmungsrecht kommt bei der Bestimmung von Verhaltensregeln zu Datenschutzfragen angesichts der Gestaltung der Ordnung des Betriebs in Betracht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Anwendungsbeispiele mit datenschutzrechtlichem Bezug sind vor allem Nutzungsvorschriften für betriebliche Systeme und dazugehörige Kontrollmechanismen. (Raif, 2023, Rn. 49, 53) Nebstdem unterliegt die Aufstellung von Personal- und Beurteilungsgrundsätzen regelmäßig der Mitbestimmung des Betriebsrats (Art. 94 BetrVG). Fehlt hier eine Zustimmung, so ist die Datenerhebung in Personalfragebögen unzulässig. (Thüsing, 2022, Rn. 49, 52, 53) Ein relativ neues Recht findet sich in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG, das den Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mittels Informations- und Kommunikationstechnik einräumt (Köllmann, 2021, o.S.; Schlamp, 2022, S. 2). Zuletzt haben Arbeitgeber die Möglichkeit, den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte zum Datenschutz durch den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen einzuräumen. (Körner (2.), 2019, S. 6; Dimartino, 2019, S. 38-40; Niemeyer, 2023, o.S.)

Der Abschluss von Kollektivvereinbarungen, zu denen in Deutschland erstrangig Betriebsvereinbarungen zählen (§ 26 Abs. 4 BDSG), ist dazu geeignet, spezifischere Vorschriften zum Schutz der Beschäftigtendaten zu schaffen (Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO, Erwägungsgrund Nr. 155 zur EU-DSGVO). Ansonsten eignen sich Betriebsvereinbarungen dazu, die datenschutzrechtlich vorgesehenen betrieblichen Umsetzungsmechanismen zu regeln. Sie bieten mitunter sowohl für die Arbeitgeber als auch Betriebsräte Vorteile, um rechtsicheres Handeln zu gewährleisten und Transparenz über Datenverarbeitungen gegenüber den Beschäftigten zu schaffen. Viel wichtiger ist jedoch, dass Betriebsvereinbarungen nach dem Rechtsverständnis der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes unter Berücksichtigung der beiden Gesetze (insb. Art. 5 EU-DSGVO) dazu in der Lage sind, Erlaubnisgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten zu schaffen (Körner (3.), 2019, S. 1389; Stamer; Kuhnke (2.), 2023, Rn. 8-9; Maschmann, 2023, Rn. 27-28) und gleichzeitig als Instrument zur Erfüllung von Mitbestimmungsrechten genutzt werden können. (Pötters; Hansen, 2020, S. 193; Taeger; Gabel (1.), 2022, Rn. 90-94) Auf dem ersten Blick kommt der Betriebsvereinbarung somit eine zentrale Bedeutung zu, Elemente und Verfahren des Datenschutzes

zu reglementieren. Wo aber genau die rote Linie der Freiheit für die Ausgestaltung der Genehmigungsgrundlagen verläuft, bleibt offen.

Dadurch, dass die Datenschutzgrundverordnung die Informations- und Transparenzanforderungen sowie Betroffenenrechte verstärkt hat, gelten auch bei der Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen verschärfte Bedingungen. An den Inhalt einer Betriebsvereinbarung stellt die Datenschutzgrundverordnung neben dem Transparenzgebot, damit die Beschäftigten den Umfang einer Verarbeitung personenbezogener Daten leicht erkennen können (Erwägungsgrund Nr. 39 zur EU-DSGVO), die Anforderung, einen Zweck für die Datenverarbeitungen festzulegen und die weiteren Verarbeitungsgrundsätze zu beachten (Art. 5 EU-DSGVO). (Thüsing; Granetzny, 2021, Rn. 27-29) Zusätzlich ist eine Beschreibung der von der Verarbeitung betroffenen Personen und des Empfängers der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten notwendig. Soweit die Datenverarbeitung dann noch auf einer Einwilligung beruht, ist auf das Widerspruchsrecht der Beschäftigten hinzuweisen. Werden Betriebsvereinbarungen zudem über die Verarbeitung besonders schutzwürdiger personenbezogener Daten abgeschlossen, sind die gesetzlichen Erlaubnistatbestände zwingend zu benennen (Art. 9 Abs. 1 bis 3 EU-DSGVO). Zuletzt sollten datenschutzrechtliche Betriebsvereinbarungen noch auf die Löschfristen und ein dazugehöriges Löschkonzept sowie Zugriffs- und Einsichtsrechte der Mitbestimmungsgremien eingehen. Für Arbeitgeber und Betriebsräte empfiehlt es sich darüber hinaus, eine vereinfachte rechtliche Struktur für datenschutzrelevante Betriebsvereinbarungen zu schaffen. Hierfür bieten sich u.a. Rahmenbetriebsvereinbarungen und untergeordnete Einzelbetriebsvereinbarungen an, um Datenschutzstandards in einem zentralen beziehbaren Dokument vorzuhalten und hierzu in Kurzform separate Zusatzregelungen zu treffen. (Körner (3.), 2019, S. 1392-1393; Bargmann, 2023, S. 29-31) Fest steht, dass die Regelungen der Datenschutzgrundverordnung nicht nur den Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen betreffen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Arbeitgeber und Betriebsräte u.a. verpflichtet sind, auch bestehende Betriebsvereinbarungen auf ihren datenschutzrechtlichen Inhalt (Selk, 2018, Rn. 161) hin zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist in der Regel von positiv bzw. negativ verlaufenden Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gekennzeichnet. Kommt es zu Streitigkeiten der Verhandlungsparteien, entscheidet im Zweifel eine Einigungsstelle (Art. 76 BetrVG), die gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat oder über das erzwingbare Eini-

gungsstellenbesetzungsverfahren durch eine beider Seiten über das zuständige Arbeitsgericht bestellt werden kann. Auch die Einrichtung einer freiwilligen Einigungsstelle außerhalb des Bereichs der erzwingbaren Mitbestimmung ist möglich. Die Einigungsstelle entscheidet durch einen Einigungsstellenspruch über ein mögliches Mitbestimmungsrecht. (Kreitner, 2023, Rn. 1-3, 23-24) Dieser Spruch kann im Zweifel durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat vor dem zuständigen Arbeitsgericht hinsichtlich der inhaltlichen Rechtmäßigkeit und Verfahrensfehler angefochten werden (Kreitner, 2023, Rn. 35-38). Bezogen auf die Mitbestimmungsrechte, die mit strittigen Meinungsverschiedenheiten in Datenschutzangelegenheiten in Verbindung stehen, ist ebenfalls ein gängiges Einigungsstellenverfahren denkbar. Das der Umgang mit den Datenschutzbestimmungen generell ein strittiges Thema zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist und Einigungsstellenverfahren zur Lösung von Konflikten in Betracht kommen, spiegelt sich in einigen bisher geführten Verfahren vor den Arbeitsgerichten, die die Theorie z.T. aufgegriffen hat, wider. (Kort (2.), 2018, S. 455-459; Stück (1.), 2020, S. 155-156)

Schließlich bleibt die Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte ein spannendes Thema. Unter anderem wird im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzgesetzes eine Modernisierung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Form einer klarstellenden Einschränkung oder Ausweitung auf alle Datenverarbeitungsvorgänge mit Beschäftigtendaten diskutiert. (Düwell; Brink, 2023, S. 1098) Einerseits wird eine Erweiterung kritisch gesehen, da eine gesetzliche Klarstellung Arbeitgebern und Betriebsräten Handlungsspielräume nehmen könnte. Andererseits würde eine zu weitgehende Regelungsbefugnis des Betriebsrats im Hinblick auf den Umgang mit Beschäftigtendaten das bisher auf Überwachungsmaßnahmen beschränkte Mitbestimmungsrecht überdehnen und die Arbeitgeberseite überfordern. Die herrschende Meinung fordert daher, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf den eigentlichen Schutz vor Überwachungen zu beschränken. (Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 5; Holdampf-Wendel; Weiß, 2023, S. 3-4; Wünschelbaum (2.), 2023, S. 551)

2.6.2.3 Merkmale erfolgreicher Zusammenarbeit zur Erfüllung der Datenschutzbestimmungen

Die Erfolgsgaranten für eine produktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind vielfältig. Der wichtigste kann jedoch direkt im Gesetz vorgefunden werden und erwähnt die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 2 Abs.

1 BetrVG). Aufgrund der stetigen Veränderungen in der Arbeitswelt, wozu die Digitalisierung maßgeblich beiträgt, gestaltet sich die Einhaltung dieses Grundsatzes nicht immer einfach. (Holzapfel, 2020, S. 87-88; Bahn Müller; et al., 2023, S. 23-25) Dennoch sind die Betriebsparteien zunehmend darauf angewiesen, Konflikte zu vermeiden und gemeinsam pragmatische Lösungen und Vorgehensweisen zu erarbeiten, um Kosten zu sparen und effizienter als ihre Konkurrenten zu arbeiten (Naumann; Koschker, 2022, o.S.). Dieser kooperative Ansatz sollte daher nicht vernachlässigt und durch gezielte Maßnahmen gefördert werden.

Ausgangsbasis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit bildet das gegenseitige Vertrauen, welches zwischen den Betriebsratsmitgliedern und der Geschäftsführung sowie deren Handlungsbevollmächtigten aufgebaut werden muss. Vertrauen entsteht dabei durch eine aktive und strukturierte Kommunikation und die gegenseitige Akzeptanz aller Beteiligten. Weiterhin empfiehlt sich eine kontinuierliche qualitative Prozessverbesserung, die nur durch den gemeinsamen Austausch der Verhandlungspartner erarbeitet werden kann (Holzapfel, 2020, S. 87). Zeitgleich müssen gegenseitige Feindbilder eliminiert und persönliche Befangenheiten außen vor gelassen werden, damit eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Betriebspartner gelingt. Hier ist vor allem die Arbeitgeberseite gefragt, die den Gremien rechtzeitig alle benötigten Informationen bereitstellen und bewusste Entscheidungen treffen sollte. Darüber hinaus sind laufende Abstimmungen, wirtschaftliches und rechtliches Verständnis, die Bildung gemeinsamer Projektteams, die breite Einbindung der Gremienmitglieder in die Diskussion mitbestimmungsrelevanter Themen und die Durchführung gemeinsamer Tagungen, Seminare und Coachings weitere Erfolgsgaranten. Zuletzt müssen sich beide Seiten vor Augen führen, dass die Arbeitnehmer eine wichtige Ressource im Betrieb darstellen und eine Kooperationsbereitschaft stets im Interesse des Betriebs ist. Nur so kann die Bewältigung der neuen Herausforderungen der Arbeitswelt gelingen. (Mohr, Wodok, 2006, S. 15, 18-20, 27; Holzapfel, 2020, S. 88; Naumann; Koschker, 2022, o.S.).

2.6.2.4 Besonderheiten der Mitbestimmung im Luftverkehr

Da im empirischen Teil dieser Arbeit zwei Unternehmen aus der Luftverkehrsbranche miteinander verglichen werden, muss auf eine in Deutschland bestehende Sonderregelung des Betriebsverfassungsgesetzes für Luftverkehrsbetriebe hingewiesen werden. § 117 BetrVG regelt die Geltung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften für Luftfahrtunterneh-

men und sieht für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer besondere Vertretungsbefugnisse durch Betriebsräte vor. (Mauer, 2020, Rn. 1; Forst, 2022, Rn. 1)

Das Betriebsverfassungsgesetz hat in der Vergangenheit das im Flugbetrieb beschäftigte Personal wegen der besonderen und ortsungebundenen Tätigkeit vom Anwendungsbereich ausgenommen. Eine unionsrechts- und grundgesetzkonforme Regelung der Vertretung und Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte durch die sog. Personalvertretungen wurde den betroffenen Beschäftigten einzig auf der Grundlage eines abgeschlossenen Tarifvertrages eingeräumt (§ 117 Abs. 2 BetrVG in der Fassung vom 1. Mai 2019). Erst nach einer am 1. Mai 2019 in Kraft getretenen Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes hat der deutsche Gesetzgeber eine Auffanglösung für die im Flugbetrieb tätigen Arbeitnehmer erlassen (§ 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Die Gesetzesänderung strebt an, dass Fluggesellschaften, die den Abschluss von Tarifverträgen zur Etablierung von betrieblichen Mitbestimmungsgremien gezielt vermeiden, die Bildung von Betriebsräten akzeptieren müssen. Die Möglichkeit zum Abschluss tariflicher Bestimmungen besteht für die Arbeitgeber und Gewerkschaften fort. (Mauer, 2020, Rn. 2-4; Forst, 2022, Rn. 2-4, 18) Diese Regelung sollte schlussendlich auch Ryanair dazu zwingen, sich enger mit der Bildung von Betriebsräten und dem Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung auseinanderzusetzen (Ehrhardt, 2018, o.S.). Außer vor stehen die in Landbetrieben der Luftfahrt beschäftigten Arbeitnehmer. Auf diese findet das Betriebsverfassungsrecht gemäß § 117 Abs. 1 Satz 1 BetrVG uneingeschränkt Anwendung. (Mauer, 2020, Rn. 1)

2.6.3 Verhältnis Arbeitgeber – Gewerkschaft – Betriebsrat

Neben den bereits beschriebenen tarifpolitischen und betriebsverfassungsrechtlichen Verbindungen hält die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten im Dreiecksverhältnis weitere mögliche Fallkonstellationen und Anwendungspunkte bereit, bei denen datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten sind. Entsprechend soll auf jene Beziehung im Rahmen der Auflösung der fünften theoriegeleiteten Fragestellung eingegangen werden.

Gerade Gewerkschaften und Betriebsräte arbeiten sehr eng zusammen, weshalb das Betriebsverfassungsrecht einer im Betrieb vertretenden und zum Tarifabschluss berechtigten Gewerkschaft (Tariffähigkeit) vielfältige Befugnisse im Betrieb des Arbeitgebers einräumt,

um eine engere Zusammenarbeit mit den Betriebsräten zu ermöglichen. Diese Rechte sind auch im Zeitalter der Digitalisierung von Bedeutung (Meyer, 2022, S. 1567-1569). Prinzipiell können sogar mehrere tariffähige Gewerkschaften im Betrieb des Arbeitgebers vertreten sein, die gleichzeitig die nachfolgend aufgeführten Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen können. (Salamon; Hoppe, 2013, S. 618; Annuß, 2022, Rn. 4-5)

Insbesondere steht den Gewerkschaften nach vorheriger Unterrichtung des Arbeitgebers ein Zugangsrecht zum Betrieb des Arbeitgebers zu (§ 2 Abs. 2 BetrVG), soweit einem Besuch keine sicherheitsrelevanten Hindernisse, mögliche Störungen des Betriebsablaufs oder schutzwürdige Interessen der Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. Diese Bestimmung ist aus datenschutzrechtlicher Sicht interessant, als eine Gewerkschaft eine betriebsfremde Person in den Betrieb des Arbeitgebers entsenden und diese ggf. an verarbeitungsfähige personenbezogene Informationen gelangen kann. Das Zugangsrecht schließt sogar die Möglichkeit ein, dass ein Gewerkschaftsvertreter aus konkretem gesetzlichem Anlass mit den Arbeitnehmern Kontakt aufnehmen kann. Es besteht unabhängig von dem Zutrittsrecht zum Zwecke der Mitgliederwerbung, das den im Betrieb vertretenen oder betriebsfremden Gewerkschaften zusteht und das wegen der möglichen Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten im betrieblichen Umfeld des Arbeitgebers ebenfalls datenschutzrechtlich zu hinterfragen ist. Der Zugang zur Mitgliederwerbung kann vom Arbeitgeber aus den nahezu identischen Ablehnungsgründen wie unlängst beim Zugangsrecht oder wegen überwiegender Schutzinteressen und betrieblicher Belange verweigert werden. (Salamon; Hoppe, 2013, S. 619; Preis; Greiner, 2023, Rn.1581; Meyer, 2023, S. 32-33; Stoffels, 2023, S. 566-567)

Das Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und dem Betrieb des Arbeitgebers stellen oben drein gewerkschaftliche Vertrauensleute dar. Dieses Amt der Gewerkschaftsbetätigung unterliegt einem grundrechtlichen Schutz und wird häufig durch Betriebsratsmitglieder wahrgenommen. (Löwisch; Rieble, 2017, Rn. 2205; Stoffels, 2023, S. 577) Das Betriebsverfassungsgesetz sieht für die Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Gewerkschaften im Betrieb vor, dass Arbeitnehmer, die Tätigkeiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen (Betriebsräte), auch in der Ausübung gewerkschaftlicher Betätigungen nicht beschränkt werden dürfen (§ 74 Abs. 3 BetrVG). Dem Gesetz nach ist es einem Mitglied des Betriebsrats neben der Betriebsratstätigkeit also möglich, in einem Unternehmen als Gewerkschaftsver-

treter aufzutreten (Stoffels, 2023, S. 617). Eine konsequente Abgrenzung der Tätigkeiten als Gewerkschaftsvertreter und als Betriebsratsmitglied für die jeweilige Person wird dabei jedoch nicht vorgenommen.

Ein weiterer Bezugspunkt besteht darin, dass den Gewerkschaften ein Mitwirkungs-, Organisations- und Leitungsrecht bei der Bildung von Betriebsräten eingeräumt wird. (Salamon; Hoppe, 2014, S. 71-73). Die darauffolgende Organisation des Betriebsrats obliegt dann jedoch ausschließlich dem gewählten Gremium. Gewerkschaftsvertreter haben jedoch das Recht, an den Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen (§ 31 BetrVG), sofern die Gewerkschaft im Betriebsrat vertreten ist und ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats der Teilnahme zugestimmt hat. Das Recht gilt gleichsam für Sitzungen übergeordnet gebildeter Gesamt- und Konzernbetriebsräte. Denkbar ist auch, dass Gewerkschaften als Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) oder Auskunftspersonen an Betriebsratssitzungen teilnehmen können. Unabhängig von den Betriebsratssitzungen können im Betrieb vertretende Gewerkschaften an Betriebsversammlungen teilnehmen (§ 46 BetrVG) oder sogar einen Antrag zur Einberufung einer ordentlichen Betriebsversammlung stellen (§ 43 Abs. 4 BetrVG). (Annuß, 2022, Rn. 4-5) Datenschutzrechtlich bedenklich ist insbesondere die Teilnahme an Betriebsratssitzungen, da auch hier ggf. auf personenbezogene Daten im Betrieb des Arbeitgebers zugegriffen werden kann. Nicht zuletzt sehen die Voraussetzungen für die Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen daher eine Verschwiegenheitspflicht der entsandten Gewerkschaftsmitglieder vor (§ 79 Abs. 2 BetrVG) (Stoffels, 2023, S. 569). Schließlich haben Gewerkschaften noch das Recht, Sanktionen für Betriebsratsmitglieder herbeizuführen oder sogar die Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG zu beantragen. Ebenso wie der Betriebsrat können Gewerkschaften bei Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz Sanktionen gegen den Arbeitgeber in die Wege leiten. (Salamon; Hoppe, 2013, S. 620-621) Da in diesen Fallkonstellationen mitunter auch personenbezogene Daten von Arbeitnehmern relevant sind, können diese rechtlichen Möglichkeiten auch datenschutzrechtliche Bezüge enthalten, die bisher in der Literatur nicht näher betrachtet wurden.

Eine kritische Frage, über die Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte als Erfüllungsgehilfen der Gewerkschaften wiederkehrend streiten, ist, inwieweit im Betrieb des Arbeitgebers Gewerkschaftsmitglieder geworben und dafür die digitalen Betriebsmittel des Arbeitgebers genutzt werden dürfen. (Boemke, 2022, Rn. 16) Ferner muss analysiert werden, ob

Betriebsmittel des Arbeitgebers oder die digitale Infrastruktur (z.B. E-Mail / Software) zur Organisation von Arbeitskämpfen genutzt werden dürfen (Meyer, 2023, S. 31). Grundsätzlich sichert das Grundgesetz den Gewerkschaften die Mitgliederwerbung und Informationsversorgung der Mitglieder zu (Art. 9 Abs. 3). Auf dieser Grundlage sind die Gewerkschaften in der Wahl ihrer Kommunikations- und Werbemittel weitgehend frei. Gängige Maßnahmen wie Aushänge am Schwarzen Brett und das Verteilen der Gewerkschaftszeitung (Boemke, 2022, Rn. 17) sind aufgrund der digitalen Möglichkeiten in den Betrieben jedoch nicht mehr zeitgemäß. Das Bundesverfassungsgericht hat daher bereits vor längerer Zeit in einem konkreten Fall entschieden, dass gewerkschaftliche Werbung an den dienstlichen E-Mail-Account des Arbeitnehmers zulässig ist (BAG, Urteil vom 20.01.2009, 1 AZR 515/08, Rn. 1-66). (Salamon; Hoppe, 2013, S. 621) Fraglich ist, inwieweit die Gewerkschaften gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Präsenz im firmeninternen Intranet haben und ob der Arbeitgeber den Gewerkschaften ggf. einen IT-Zugang für die laufende Aktualisierung der Inhalte zur Verfügung stellen muss. Eine arbeitsgerichtliche Entscheidung hierzu steht noch aus. (Neu, 2023, Rn. 353-356) Im Sonderfall des Arbeitskampfes erscheint es demgegenüber abwegig, dass ein Arbeitgeber bei der Organisation von Streikmaßnahmen Schäden durch die Bereitstellung betrieblicher digitaler Kommunikationsmittel hinnehmen muss. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht für die Organisation von Streiks bisher ausschließlich den Einsatz gewerkschaftseigener Mittel vorsieht (BAG Beschluss vom 24.04.2007, 1 AZR 252/06, Rn. 75, 101), was einen Ausschluss der Mittel des Arbeitgebers bedeutet, kann diese Frage derzeit nur richtungsweisend beantwortet werden. (Meyer, 2023, S. 31)

Angesichts der zuvor in der Theorie aufgeführten Fallkonstellationen kann durchaus davon ausgegangen werden, dass Gewerkschaften und Betriebsräte gemeinsam mit Arbeitgebern in der alltäglichen Zusammenarbeit im Dreiecksverhältnis auf datenschutzrechtlich relevante Fallkonstellationen stoßen können. Allerdings sind diese Fallkonstellationen bislang nur selten diskutiert worden, so dass hier noch weiterer Klärungsbedarf besteht.

2.7 Ein Überblick: Gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung in anderen europäischen Staaten

Wird der Blick über Deutschland hinaus gerichtet, so ist es gerade im Hinblick auf den Vergleich von Lufthansa und Ryanair interessant, wie ausgeprägt die betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung in anderen europäischen Ländern ist. Dementsprechend ist auch

die sechste theoriegeleitete Frage zu beantworten, deren Grundlagen in diesem Abschnitt behandelt werden. Auf europäischer Ebene haben die Gewerkschaften eine Vorreiterrolle inne, da es z.B. in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Norwegen, Großbritannien und der Schweiz gewerkschaftliche Organisationen gibt, die über national garantierte Mitbestimmungsrechte zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen verfügen. Die Bildung betrieblicher Interessenvertretungen, die wie in Deutschland oder Österreich Vertretungsrechte der Arbeitnehmer wahrnehmen können, ist dagegen nicht überall möglich. (European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.) Nachstehend werden die europaweiten Maßstäbe der gewerkschaftlichen und betrieblichen Mitbestimmung auf Basis eines Ländervergleichs des European Trade Union Institute in einem kurzen Überblick veranschaulicht. Neben der Sensibilisierung für einen europaweiten Vergleich besteht die Idee darin, gewonnene Erkenntnisse in die empirischen Studien mit einfließen zu lassen.

Ein wesentlicher Indikator des Maßes der europaweiten gewerkschaftlichen Mitbestimmung ist die tarifvertragliche Deckungsrate, die die Gesamtzahl geltender Tarifverträge, repräsentiert. Den größten Einfluss auf den Grad der gewerkschaftlichen Mitbestimmung und etwaige Abdeckungsquoten haben Tarifverträge auf Branchen- oder Unternehmensebene. Für einige Länder ist die Quote allerdings nicht kennzeichnend, da Tarifverträge lediglich die gesetzlichen Mindestanforderungen bekräftigen und nur geringen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. (European Trade Union Institute (5.), 2023, o.S.)

Insbesondere in Schweden, Dänemark und Finnland bekräftigen hohe tarifvertragliche Deckungs- und gewerkschaftliche Organisationsgrade, dass die Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften sehr stark sind. Obwohl für viele Mitarbeiter Branchentarifverträge gelten, können verbessernde Tarifvereinbarungen auf untergeordneter Ebene abgeschlossen werden. Dagegen weisen Länder wie Belgien, Frankreich, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal und Slowenien mit einem deutlich geringeren Organisationsgrad nur durch landesweite Allgemeinverbindlichkeitserklärungen hohe tarifvertragliche Abdeckungsrate auf. Im Mittelfeld befinden sich Länder wie Deutschland, Luxemburg, Norwegen, Schweiz, Spanien und Zypern, in denen Tarifverträge zwar häufig auf Branchen- und Unternehmensebene ausgehandelt, allerdings nicht so häufig für allgemeinverbindlich erklärt werden. In den übrigen Ländern sind der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die tarifvertragliche Abdeckungsrate meist eher niedriger, so dass Tarifverträge im Wesentlichen nur in stark gewerkschaft-

lich organisierten Unternehmen abgeschlossen und angewendet werden. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (5.), 2023, o.S.)

Betriebsräte, die über so weitgehende Mitbestimmungsrechte wie in Deutschland und Österreich verfügen, findet man in den übrigen europäischen Staaten nicht. In den meisten europäischen Ländern wird die betriebliche Mitbestimmung von den Gewerkschaften wahrgenommen. Häufig gibt es aber auch gemischte Modelle, die eine Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene durch Gewerkschaften und dazu ergänzend gewählte Mitarbeitervertretungen vorsehen. Oftmals ist es so, dass in diesen Ländern Gewerkschaftsvertreter in betrieblichen Arbeitnehmervertretungen aktiv werden bzw. dies überhaupt erst dürfen. In Ländern wie Belgien, Bulgarien, Estland, Frankreich, Griechenland, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Polen, Portugal, Schweiz, Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn fungieren Betriebsräte oder einzelne gewählte Arbeitnehmervertreter als Kontrollgremien und können nur wenige Arbeitsvorschriften einführen bzw. in Form von Zustimmungsrechten überhaupt auf den Arbeitgeber einwirken. Die Verhandlung von Vereinbarungen steht in diesen Ländern einzig den Gewerkschaften zu. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.)

In Litauen besteht eine Regelung, dass Betriebsräte nur gebildet werden dürfen, wenn die Vertretungsbefugnis nicht bereits von einer Gewerkschaft wahrgenommen wird. In Slowenien können sowohl Gewerkschaften als auch gewählte Betriebsräte nebeneinander in einem Unternehmen vertreten sein. Für Tarifverhandlungen sind im Alleingang die Gewerkschaften zuständig. Betriebsräte sind geringfügig für die Durchsetzung lokaler Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte zuständig. Ähnlich ist es in Spanien, wo eine enge Verflechtung mit den Gewerkschaften besteht und Betriebsräte sogar Tarifvereinbarungen aushandeln können. Anders ist es in den Niederlanden, wo ein Tätigwerden der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene nicht gestattet ist. Hier übernehmen Betriebsräte, die als Bindeglied zu einer Gewerkschaft angesehen werden, Informations-, Anhörungs- und Zustimmungsrechte. In Ländern wie Dänemark, Finnland, Großbritannien, Irland, Italien, Malta, Norwegen, Rumänien, Schweden und Zypern nehmen ausschließlich Gewerkschaften die Vertretung der Arbeitnehmer und den Abschluss von kollektiven Schutzvorschriften wahr. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.)

Die abschließende Auswertung des Ländervergleichs ergibt, dass in vielen europäischen Ländern zumindest einige Mitbestimmungs- und Informationsrechte existieren, die vor allem den Gewerkschaften und vereinzelt auch betrieblichen Interessensvertretungen Einflussmöglichkeiten zur Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes gewähren. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.) Ungeklärt bleibt in der Literatur allerdings, ob die Arbeitnehmervertretungen die ihnen zustehenden Rechte dahingehend ausüben, die Umsetzung der Datenschutzbestimmung zu kontrollieren und den Beschäftigtendatenschutz voranzutreiben. Dies erscheint eher abwegig, da im Rahmen der Untersuchung der englischsprachigen Recherchen keine Ergebnisse vorgefunden werden konnten. Eine nationalsprachliche Recherche könnte hier mehr Auskünfte geben, würde aber den inhaltlichen Rahmen dieser Dissertation übersteigen.

2.8 Der individuelle Schutz der Beschäftigten

In Bezug auf den Umgang der Arbeitgeber und Betriebsräte mit Arbeitnehmerdaten im individuellen Beschäftigungsverhältnis wurde die siebte theoriegeleitete Frage gestellt, die auf Grundlage der Erkenntnisse dieses Kapitels beantwortet werden soll. Ebenso soll an dieser Stelle auch noch einmal vertieft auf einige Punkte eines möglichen Beschäftigtendatenschutzgesetzes in Bezug auf das individuelle Arbeitsverhältnis eingegangen werden.

In der Bundesrepublik Deutschland eröffnet die Kombination des unionsrechtlichen Datenschutzrechts (Art. 88 EU-DSGVO) und des nationalen Bundesdatenschutzgesetzes (§ 26 Abs. 1 BDSG) unter Berücksichtigung der allgemeinen Bedingungen der Zweckbindung (Art. 5 Abs. 1 b) EU-DSGVO) die Verarbeitungsgrundlage von Arbeitnehmerdaten im individuellen Beschäftigtenverhältnis (Gräber; Nolden, 2021 Rn. 6-7, 10-11). Letztere Regelung fordert, dass für Datenverarbeitungen vorher festgelegte Zweckbindungen definiert werden müssen, die im Nachhinein nicht einseitig ausgeweitet und überarbeitet werden dürfen. (Maschmann, 2022. Rn. 67-68) Die Datenschutzgrundverordnung führt in Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO mit der Einstellung, der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten, der Bedienung von Managementpflichten, der Planung und Organisation der Arbeit, der Gleichstellung und Diversität am Arbeitsplatz, Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, der Inanspruchnahme von mit dem Beschäftigungsverhältnis in Zusammenhang stehenden Rechtsleistungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie dem Schutz des Eigentums des Arbeitgebers und seiner Kunden die maßgeblichen Regelungsthemen auf, für die im individuellen Beschäfti-

gungsverhältnis Verarbeitungszwecke benannt werden können (Riesenhuber, 2023, Rn. 57-64).

Über die Zweckbindung hinaus muss der Arbeitgeber die weiteren Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten (§ 26 Abs. 5 BDSG und Art. 5 EU-DSGVO) einhalten sowie technische und organisatorische Maßnahmen treffen. Nach Maßgabe des allgemeinen Transparenzgebots (Art. 13 bis 15 EU-DSGVO) ist es die Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über die Verarbeitungsgrundsätze zu informieren. Die zuvor benannten rechtlichen Grundlagen rechtfertigen auch die Weitergabe individueller Arbeitnehmerdaten an Betriebsräte und deren Verarbeitung, insofern sie zur Vertretung von Interessen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Art. 87 Abs. 1 und 2 EU-DSGVO; Erwägungsgrund Nr. 155 zur EU-DSGVO) benötigt werden. (Maschmann, 2022. Rn. 70-71) Konkrete Situationen, in denen der Betriebsrat Arbeitnehmerdaten elektronisch verarbeitet, könnten z.B. gezielte Datenabfragen, die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und die elektronische Entgegennahmen von Beschwerden sein. Die Betriebsräte sind bei der Verarbeitung der eigens erhobenen Daten, nach den Maßgaben der Geheimhaltungspflicht (§ 79 BetrVG), zur Vertraulichkeit verpflichtet. (Lücke, 2019, S. 664-666; Waskow, 2022, Rn. 4-6)

Regelmäßig werden die Bedingungen des Datenschutzes und die arbeitgeberseitig benötigten personenbezogenen Daten in allgemeinen Klauseln im Arbeitsvertrag oder in dessen Anlagen aufgegriffen. Derartige Klauseln werden von der herrschenden Meinung inzwischen als unabdingbarer vertraglicher Bestandteil zur Absicherung des Arbeitgebers angesehen. Nicht zuletzt bedarf es ebenso einer Regelung für datenverarbeitende Mitarbeiter, in der auf die geltenden Bestimmungen hingewiesen wird. (Verlag für Rechtjournalismus (1.), 2020, o.S.) Folgt man dem Bild der herrschenden Meinung, erscheinen beide Vorkehrungen im Hinblick auf die weiteren zu berücksichtigenden Rechtsgrundlagen der Ansicht des Verfasser nach insoweit sinnvoll, um gegenüber den Arbeitnehmern auch Transparenz (Erwägungsgrund 58 zur DSGVO) zu schaffen und Einwilligungen (Art. 7 EU-DSGVO) einzuholen sowie Datenverarbeiter zu besonderer Vorsicht zu verpflichten.

Kommt es zu datenschutzrechtlich relevanten Individualanfragen von Arbeitnehmern, beziehen sich diese meistens auf die Speicherung von Arbeitnehmerdaten in der Personalakte und

deren Verarbeitung in den EDV-Systemen des Arbeitgebers. In diesem Umfeld können generell die meisten personenbezogenen Daten vorgefunden werden, hinsichtlich der die Arbeitnehmer auch die Betroffenenrechte geltend machen können. (Hitzelberger-Kijima, 2019, S. 140-141; Preis, 2023, Rn. 718)

Weitergehend lassen sich aus der Diskussion um die Einführung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes rechtliche Neuerungen ableiten, die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gegenüber den einzelnen Beschäftigten bei der Durchführung und Anbahnung des Arbeitsverhältnisses künftig womöglich zusätzlich zu beachten haben. In einem gemeinsamen Eckpunktepapier vom 31.03.2023 haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium des Innern und für Heimat die zentralen inhaltlichen Themenblöcke für ein mögliches Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgestellt. Vorrangiges Ziel des Gesetzes ist es, allgemeingültige Verarbeitungsregeln für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis herauszustellen und die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten auf geregelte Fälle zu beschränken. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 1,2,6)

Einer der zentralen individualrechtlichen Regelungspunkte soll eine Konkretisierung des Fragerechts des Arbeitgebers sein, so dass nur solche personenbezogene Daten erhoben werden können, die zur Feststellung der Eignung eines Bewerbers erforderlich sind. Im weiteren Sinne soll auch die Erhebung von Gesundheitsdaten im Einstellungsprozess eingeschränkt und auf die unmittelbare Erforderlichkeit begrenzt werden. Auch die Frage der Zulässigkeit von Videoüberwachungen soll in Anlehnung der bestehenden umfangreichen Hürden gesetzlich verankert werden. Darüber wird die Einführung von Regelungen in Betracht gezogen, die eine Ortung von Beschäftigten ausschließlich zu Sicherheitszwecken unter Berücksichtigung schutzwürdiger Interessen zulassen. Das Spektrum umfasst dazu auch noch Regelungen, wie mit Beschäftigtendaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses umzugehen ist, um Nachweiszwecke zu erfüllen. Neben möglichen Verschärfungen soll das Beschäftigtendatenschutzgesetz auch Vereinfachungen schaffen, damit Arbeitgeber z.B. Compliance-Anforderungen durch die Auswertung von Beschäftigtendaten besser erfüllen können. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 3-6; Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164; Wünschelbaum (1.), 2023, Abschnitt: 457188; Wünschelbaum (2.), 2023, S. 549-551)

2.9 Aufarbeitung der aktuellen Rechtsprechungslage zum Datenschutz

Die Durchsetzung der europäischen und nationalen Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz obliegt den in den europäischen Mitgliedstaaten ansässigen Datenschutzbehörden und Gerichten. Je nach Zuständigkeit können der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hinsichtlich der Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention (Europarat, 2023, o.S.) und der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EUGH) betreffend der Auslegung und Durchsetzung des Europarechts als höchste gerichtliche Instanzen zu arbeits- und datenschutzrechtlich relevanten Angelegenheiten (Europäische Union, 2023, o.S.) angerufen werden. Wie bei den üblichen Gesetzesvorschriften hat die Rechtsprechung der Gerichte einen immensen Einfluss auf die Anwendung der Datenschutzbestimmungen und leistet einen umfassenden Beitrag bei der Etablierung und Entwicklung der Rechtsvorschriften. Aus diesem Grund setzt sich dieses Kapitel zur Vorbereitung erweiterter Analysen und zur Beantwortung der achten theoriegeleiteten Fragestellung mit der neueren Rechtsprechung zum Beschäftigtendatenschutz auseinander, indem wegweisende Urteile, die kurz vor oder nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung verkündet wurden, aufgegriffen werden.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in einem Urteil am 05.09.2017 die Überwachung des elektronischen Schriftverkehrs eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz für unvereinbar mit dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gemäß der Europäischen Menschenrechtskonvention (Art. 8 EMRK) erklärt. Konkret ging es darum, dass ein Arbeitgeber aus Rumänien den privaten Schriftverkehr eines Beschäftigten auf einem dienstlichen Endgerät ohne dessen vorherige Information einsah und das Arbeitsverhältnis aufgrund einer untersagten Privatnutzung kündigte. Das Gericht führte bezüglich des Eingriffs in die Privatsphäre des Arbeitnehmers eine Verhältnismäßigkeitsprüfung durch, die aufgrund des Fehlens rechtfertigender Gründe negativ für den Arbeitgeber ausfiel. (EGMR, Urteil vom 05.09.2017, 61496/08, S. 1443-1446) Am 22.02.2018 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in einem ähnlichen Fall über die Einsichtnahme eines französischen Arbeitgebers in private Dateien auf dem dienstlichen Computer des Arbeitnehmers geurteilt und eine Kontrolle dagegen für zulässig erklärt, wenn der Arbeitnehmer Dateien nicht ausdrücklich als „privat“ kennzeichnet (EGMR, Urteil vom 22.02.2018, 588/13, S. 263-266). (Kort (2.), 2018, S. 449-450) Diese rechtlichen Positionen erscheinen insofern etwas widersprüchlich

und werfen diskussionswürdige Fragen nach dem richtigen Umgang mit den datenschutzrechtlichen Grenzen kurz vor Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung auf, da sich die beiden obersten europäischen Gerichte in weitgehend vergleichbaren Fällen nicht einheitlich positionieren konnten. Vielmehr drängt sich durch solche Entscheidungen der Eindruck auf, dass die Rechtsprechung widersprüchliche Positionen fördert, die es eigentlich nicht geben dürfte. Es bleibt abzuwarten, ob dies auch bei der Auslegung der Datenschutzgrundverordnung der Fall sein könnte.

In Deutschland hat sich vor Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung das Bundesarbeitsgericht in einer Reihe von Überwachungsfällen mit dem Beschäftigtendatenschutz befasst. In diesen Fallkonstellationen waren regelmäßig auch die im Unternehmen des Arbeitgebers ansässigen Betriebsräte beiläufig mit eingebunden. Am 22.09.2016 erklärte das Bundesarbeitsgericht eine mit Rückendeckung des Betriebsrats durchgeführte Videoüberwachung im Kassensbereich eines Lebensmitteleinzelhändlers zur Aufklärung von Diebstählen nach den Vorgaben des alten Bundesdatenschutzgesetzes für zulässig. Das Gericht unterstrich dabei, dass zur Aufklärung eines Vergehens mittels Videoüberwachung erst alle möglichen mildereren Mittel ausgeschöpft werden müssen, um einen Eingriff ins Persönlichkeitsrecht zu legitimieren und stellte dadurch große Hürden für die Arbeitgeber auf, obwohl sogar das Einverständnis der betrieblichen Arbeitnehmervertretung vorlag. (BAG, Urteil vom 22.09.2016, 2 AZR 848/15, S. 112-116) Einer erweiterten Quellenauswertung nach sind diese Parameter auch heute noch für die Durchführung von Videoüberwachungen unter Berücksichtigung der Datenschutzgrundverordnung maßgeblich und werden wiederkehrend aufgegriffen (Braun, Sura, 2023, S. 3048-3049).

Verfolgt man die Thematik der Mitarbeiterüberwachung in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats weiter, so sticht ein weiteres wegweisendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2021 heraus. Konkret ging es um die Weitergabe von E-Mails an einen Dritten im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gegen einen Geschäftsführer ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats nach dem geltenden Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung einer Überwachung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Das Gericht stellte zwar eine mitbestimmungswidrige Überwachung fest, ein Anspruch auf Beseitigung der Folgen, nämlich die Datenübermittlung, war damit jedoch nicht verbunden. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer in solchen Fallkonstellationen nur einen eingeschränkten Schutz

durch den Betriebsrat genießen. Nicht zuletzt stellt das Urteil aber auch klar, dass sich etwaige Ansprüche des Betriebsrats auf die Sicherung der Mitbestimmungsrechte beschränken. (BAG, Beschluss vom 23.03.2021, 1 ABR 31/19, Rn. 6-7, 11, 83; Bund Verlag GmbH (1.), 2022, o.S.)

In einem richtungsweisenden Urteil räumte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 06.08.2019 einem Betriebsrat im Hinblick auf die Mitgestaltung der Ordnung des Betriebs ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Gestaltung des Meldewegs bei Datenschutzpannen ein (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.08.2019, 2 TABV 9/19, S. 647-649, 653). Zum Auskunftsrecht des Betriebsrats über allgemeine und besonders sensible personenbezogene Daten äußerte sich zuletzt am 09.04.2019 das Bundesarbeitsgericht, indem es für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs die Gewährleistung von angemessenen Schutzmaßnahmen seitens des Betriebsrats voraussetzte (BAG, Beschluss vom 09.04.2019, 1 ABR 51/17, Rn. 47). (Böhm; Brams, 2020, S. 449-452)

Ein besonderes Urteil fällte das Arbeitsgericht Iserlohn am 13.01.2020, indem es einen Betriebsrat aufgrund eines erheblichen Datenschutzverstoßes auflöste. Dabei kam es in Folge der Veröffentlichung von 921 Seiten interner Dokumente mit schutzbedürftigen personenbezogenen Daten durch den Betriebsrat nach Bekanntgabe einer Betriebsschließung zu der Einschätzung, dass unter Missachtung von Art. 6 EU-DSGVO und § 26 Abs. 1 BGG in Form einer unzulässigen Weitergabe eine grobe Pflichtverletzung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG vorliege und der Betriebsrat aufzulösen sei. (Arbeitsgericht Iserlohn, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BV 5/19, Rn. 1, 6, 23, 50, 68, 93-94)

In zwei weiteren Fallkonstellationen hat sich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg mit dem Auskunftsrecht des Betriebsrats im datenschutzrechtlichen Kontext und der fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen eines Datenschutzverstoßes befasst. Im ersteren Fall forderte der Betriebsrat eines Entsorgungsunternehmens namentliche Auskunft über die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer im Betrieb. Der Arbeitgeber lehnte die Weitergabe der Informationen aus datenschutzrechtlichen Bedenken jedoch ab. Das Gericht gab schließlich dem Betriebsrat Recht und begründete den Auskunftsanspruch mit der Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern (§ 26 Abs. 3 BDSG, § 176 SGB IX). Eine ausdrückliche Einwilligung sei dabei nicht notwendig. Das Gericht stellte

aber auch klar, dass der Betriebsrat über ein entsprechendes Datenschutzkonzept für den Erhalt der Informationen verfügen muss. (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.05.2022, 12 TaBV 4/21, Rn. 3, 22, 27, 48; Bund Verlag GmbH (2.), 2022, o.S.) Im zweiten Fall kündigte ein Arbeitgeber einem freigestellten Betriebsrat fristlos, nachdem dieser vertrauliche Prozessakten mit sensiblen personenbezogenen Arbeitnehmerdaten (Gesundheitsdaten) digitalisiert und über das Tool Dropbox einem größeren Personenkreis zur Verfügung gestellt hatte. Das Landesarbeitsgericht urteilte eindeutig über die Unzulässigkeit und die Missachtung der Persönlichkeitsrechte. (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.03.2022, 7 Sa 63/21, Rn. 5, 15, 17)

Auch in Bezug auf das individuelle Beschäftigungsverhältnis gibt es einige zentrale relevante Entscheidungen. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht Hamm am 13.09.2022 klargestellt, dass hinsichtlich digital gespeicherter Abmahnungen ein Löschanpruch gemäß Art. 17 EU-DSGVO nach Ende des Arbeitsverhältnisses besteht (LAG Hamm, Urteil vom 13.09.2022, 6 Sa 87/22, Rn. 6, 21, 33, 47). Ein neueres Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg weist zudem auf ein Verwertungsverbot von WhatsApp-Nachrichten durch den Arbeitgeber hin. In diesem Fall nutzte ein Arbeitnehmer ein Diensthandy sowohl beruflich als auch privat. Nach einer fristlosen Kündigung, wertete der Arbeitgeber die Daten auf dem Diensthandy aus. Das Gericht stellte hierzu klar, dass die unverhältnismäßige Auswertung eines Diensthandys, welches in Mischnutzung betrieben wird, einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers darstelle und gegen § 26 Abs. 1 BDSG verstoße. Insoweit konnte der Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen. (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.01.2023, 12 Sa 56/21, Rn. 12, 130, 133, 221, 223)

Die Aufführung der Urteile ist nicht abschließend und orientiert sich an den Themenschwerpunkten der Dissertation. Jedenfalls wurde im Zuge der Aufarbeitung der Literatur ersichtlich, dass die vor dem Stichtag des Inkrafttretens der Datenschutzgrundverordnung getroffenen Entscheidungen in Deutschland aufgrund geringfügiger inhaltlicher Anpassungen im Bundesdatenschutzgesetz weiter relevant bleiben. Angesichts der wachsenden Zahl von Urteilen und Beschlüssen ist zudem absehbar, dass der Datenschutz in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung weiter an Bedeutung gewinnen wird. Entsprechende Tendenzen zeigen sich insbesondere in der aktuellen Rechtsprechung. Die Arbeitgeber stehen in Anbetracht dieser

Lage vor der Herausforderung, die datenschutzrechtlichen Strukturen und Prozesse fortlaufend zu prüfen und an die Entwicklung der Rechtsprechung anzupassen. (Böhm; Brams, 2020, S. 456) Dabei geht es auch darum, einen Weg zu finden mit kritischen oder widersprüchlichen Entscheidungen, wie Sie dieser Abschnitt herausgestellt hat, umzugehen.

2.10 Zeitmäßigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

Eine Diskussion, die in diesem Teil der Dissertation zur umfassenden Beantwortung der mitbestimmungsrechtlichen theoriegeleiteten Fragen und der anschließenden Aufarbeitung des Empireteils erörtert werden muss, bezieht sich auf eine von Arbeitgebern und Experten geforderte Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Befürworter argumentieren, dass Unternehmen heute schneller auf digitale Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren müssen und auf kurzfristiges Handeln angewiesen sind. Dies ist jedoch nicht ohne weiteres möglich, da das seit 1972 in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Betriebsverfassungsgesetz umfangreiche Hürden enthält. Schließlich sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, erst die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zu erfüllen, bevor Neuerungen jeglicher Art umgesetzt werden können. Insbesondere die Befürchtung vieler Betriebsräte, dass der Arbeitgeber eine Überwachung der Arbeitnehmer anstrebt, führt einigen Ansichten nach zu erheblichen Verzögerungen. Sei es bei der Einführung neuer IT-Systeme oder anderer Technologien. (Ludwig, 2019, o.S.; Weller, 2020, o.S; Niedenhoff; Orth, 2022, S. 98-101)

Momentan bewegen sich Arbeitgeber und Betriebsräte in Grauzonen, da unklar ist, welche personenbezogenen Daten in welchem Maß an Betriebsräte herausgegeben werden dürfen und wie weit der Betriebsrat Datenverarbeitungen überwachen darf. Hinzu kommt, dass inzwischen fast jede neue Technologie dazu geeignet ist, die Beschäftigten in irgendeiner Form zu überwachen, so dass die Anwendung der Mitbestimmungsrechte kontinuierlich diskutiert wird. Darüber hinaus müssen sogar jegliche Updates von Systemen besprochen und ggf. verhandelt werden. Diese Position verleiht den Betriebsräten eine starke Machtstellung, die dazu genutzt werden kann, den Einsatz neuer Technologien durch den Arbeitgeber zu verhindern. Gerade deshalb halten einige Experten eine Anpassung des Wortlauts und damit eine engere Auslegung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 6 BetrVG für erforderlich, um Abhilfe für die Arbeitgeber zu schaffen. Beispielsweise dadurch, dass das Mitbestimmungsrecht nur im Falle der Bestimmung einer technischen Einrichtung zur Leistungs- und

Verhaltenskontrolle greift oder der Arbeitgeber den Einsatz entsprechender Möglichkeiten durch eine verbindliche Erklärung kategorisch ausschließt. Letztlich können sich Arbeitgeber und Betriebsräte derzeit nur selbst helfen, indem sie vereinfachte Verfahren festlegen und Rahmenbetriebsvereinbarungen über das Vorgehen bei der Einführung neuer Technologien abschließen. (Weller, 2018, S. M26-M27; Ludwig, 2019, o.S.; Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen, 2021, S. 2)

Erst im Zuge der Bewältigung der Corona-Krise hat der deutsche Gesetzgeber hierzu zumindest rückwirkend zum 01.03.2020 eine befristete Sonderregelung im Betriebsverfassungsgesetz getroffen, um die Abhaltung von virtuellen Betriebsratssitzungen unter dem Aspekt der Geheimhaltung und Betriebsversammlungen zu legitimieren (§ 129 BetrVG i.d.F. vom 1. Mai 2019). (Ludwig, 2019, o.S.; Haufe Online Redaktion (2.), 2020, o.S.)

Einige entscheidende Änderungen brachte das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2021 mit, das am 18. Juni 2021 in Kraft getreten ist und einige der befristeten Sonderregelungen während der Corona-Krise in das geltende Recht mit aufgenommen hat. Gerade in diesem Zeitraum hat sich nämlich gezeigt, dass einige Inhalte des Betriebsverfassungsgesetzes nicht mehr zeitgemäß sind und die Abläufe in den Gremien, insbesondere bei der Durchführung von Betriebsratssitzungen, modernisiert werden müssen. Hierzu wurde in Anlehnung an § 129 BetrVG i.d.F. vom 1. Mai 2019 in § 30 Abs. 2 BetrVG die Möglichkeit geschaffen, via Video- bzw. Telefonkonferenz an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen, wenn der Betriebsrat dies in seiner Geschäftsordnung (§ 36 BetrVG) vorsieht und die Nichtöffentlichkeit der Sitzung gesichert ist. Zu den weiteren Neuerungen gehören die ebenfalls neu gefassten §§ 33 und 34 BetrVG, die sicherstellen, dass Betriebsratsmitglieder bei digitalen Sitzungen als rechtmäßig anwesend gelten, wenn sie dies zuvor gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform bestätigt haben. In § 51. Abs. 3 BetrVG werden ebenso wie die lokalen Betriebsräte die Gesamtbetriebsräte von den neuen Regelungen erfasst. Weitere essenzielle Umgestaltungen finden sich im elektronischen Abschluss von Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 2 BetrVG) und der Digitalisierung des Spruchs der Einigungsstelle. Daneben haben in den anderen Kapiteln aufgeführte Neuerungen ihren Weg ins Gesetz gefunden. Die Rede ist von der Klarstellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit (§ 79a) BetrVG), der Einführung eines neuen Mitbestimmungsrechts bei mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)

und der Ausweitung der Unterrichtung und Anhörung bei künstlicher Intelligenz (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). (Möllenkamp, 2021, S. 1198-1202; Niedenhoff; Orth, 2022, S. 102-105)

Weiterhin steht zur Debatte, inwieweit die Betriebsratsarbeit und Bildung eines Betriebsrats weiter digitalisiert werden kann, beispielsweise durch die Einführung elektronischer Wahlen. Darüber hinaus könnte aber auch die alltägliche Betriebsratsarbeit digitalisiert werden, indem z.B. Verhandlungen mit dem Betriebsrat unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen virtuell durchgeführt werden. Gleiches gilt für Betriebsversammlungen, deren virtuelle Abhaltung sich ebenfalls anbietet (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen, 2021, S. 2) Derartige Möglichkeiten, hat das zuletzt eingeführte Betriebsrätemodernisierungsgesetz außer Acht gelassen. Eine neue Chance für Veränderungen eröffnet sich durch das Beschäftigtendatenschutzgesetz (Düwell; Brink, 2023, S. 1098), welches in den vorherigen Abschnitten bereits behandelt wurde.

2.11 Vermeidung von Datenschutzverstößen im Zuge des Compliance-Managements

Zum besseren Verständnis des Interesses der Unternehmen an der Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung und zur Klärung der theoriegeleiteten Fragen 9 und 10 ist es erforderlich in den folgenden Abschnitten, die Sanktions- und Haftungsregelungen der Datenschutzgrundverordnung näher zu betrachten und die aus der Theorie bekannten Risiken aufzuarbeiten. Dazu ist es auch notwendig, mögliche Präventionsmaßnahmen zu betrachten, um aufzuzeigen, wie Datenschutzverstöße im Rahmen eines erfolgreichen Compliance-Managements vermieden und proaktiv verhindert werden können.

2.11.1 Haftungsregelungen, Sanktionsmöglichkeiten der Datenschutzbehörden und Risiken für Unternehmen und Gewerkschaften

Die Sanktionen für Verantwortliche und Auftragsverarbeiter sowie die Rechtsbehelfe für Betroffene, zu denen auch Beschäftigte zählen, sind in den Artikeln 77 bis 88 EU-DSGVO beschrieben. Jedweder Betroffener, dessen Daten von einem Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter verarbeitet werden, kann bei einer datenschutzrechtlichen Aufsichtsbehörde das Beschwerderecht ausüben. Das Recht ist an keine örtliche Zuständigkeit gebunden (Art. 77 EU-DSGVO). Empfehlenswert ist es jedoch, die zuständige Datenschutzbehörde am Ort des mutmaßlichen Verstoßes anzurufen, da dies die Bearbeitung erleichtert. Nach Maß-

gabe von Art. 80 EU-DSGVO kann der Betroffene eine Organisation, Einrichtung oder Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht, die ordnungsgemäß nach dem Recht eines europäischen Mitgliedsstaates gegründet wurde, mit der Einlegung und Abwicklung einer Datenschutzbeschwerde beauftragen. Die Datenschutzbehörde, bei der die Beschwerde eingeht, ist zur Entgegennahme, Prüfung und Entscheidungsbekundung verpflichtet. Sofern es nötig ist, muss die Behörde Aufklärungsmaßnahmen gegenüber dem Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter einleiten und darf dabei von Untersuchungs- und Abhilfebefugnissen sowie Verwaltungsverfahren (Art. 58 EU-DSGVO) Gebrauch machen. Dies umschließt die Aussprache von Verwarnungen und Unterlassungserklärungen, Auferlegung von Beschränkungen, Aussprache des Verbots von Datenverarbeitungen und -übermittlungen sowie die Anordnung zur Berichtigung und Löschung von personenbezogenen Daten. Verantwortliche und Auftragsverarbeiter sind dazu angehalten, mit einer prüfenden Datenschutzbehörde zu kooperieren. Andernfalls können Zwangsmaßnahmen durchgesetzt und Strafgebühren erhoben werden. (Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, 2018, S. 1; Körffer (1.), 2021, Rn. 1-8; Gola; Heckmann, 2022, Rn. 1, 11-12; Roßnagel; Rost, 2023, S. 502)

Ein Betroffener kann verwaltungsrechtliche (Art. 78 Abs. 1 EU-DSGVO) und außergerichtliche Rechtsbehelfe gegen eine Datenschutzbehörde (Art. 79 Abs. 2 EU-DSGVO) sowie zivilrechtliche Rechtsbehelfe gegen einen Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter vor den zuständigen Gerichten der europäischen Mitgliedstaaten einlegen (Körffer (2.), 2021, Rn. 1; Körffer (3.), 2021, Rn. 2). Für den Fall der Verletzung der Datenschutzpflichten begründet Art. 82-EU-DSGVO einen europarechtlichen Schadensersatzanspruch für Betroffene und greift damit die Haftung von rechtsbrüchigen Datenverarbeitern für materielle und immaterielle Schäden auf. Eine vorstellbare zivil- und wettbewerbsrechtliche Geltendmachung von datenschutzrechtlich begründeten Schadensersatzansprüchen durch Mitbewerber eines Unternehmens kommt indes nur unter Umständen in Betracht, da das Gesetz vornehmlich individuelle persönliche Interessen schützt. Während Verantwortliche uneingeschränkt und unmittelbar haften, gilt für Auftragsverarbeiter eine Haftungsprivilegierung, die sich auf die Verletzung der spezifischen Pflichten der Auftragsverarbeitung beschränkt. Gemeinsame Verantwortliche haften als Gesamtschuldner bzw. anteilmäßig. (Schreiber; Weiss, 2018, S. 1-6; Spindler; Horvát, 2019, Rn. 7-10, 13-14)

Die Sanktionen bei Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung sind in Art. 83 EU-DSGVO geregelt. Grundsätzlich handelt es sich um Geldbußen, die sich in zwei Stufen gliedern. Die erste umfasst bei Verstößen gegen die Pflichten des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters bzw. bei der Missachtung der Anweisungen der Zertifizierungs- und Überwachungsstelle Strafen von bis zu zehn Millionen Euro. Unternehmen können dagegen bei solchen Verstößen sogar Bußgelder in Höhe von bis zu zwei Prozent des weltweiten Umsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres drohen. (Art. 83 Abs. 4 EU-DSGVO) Die zweite Ebene sanktioniert Verstöße gegen die Grundprinzipien der Verarbeitung, die Einholung der Einwilligung, die Rechte der Betroffenen, die Anordnungen der Aufsichtsbehörden und die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten mit bis zu 20 Millionen Euro. Bei Unternehmen kommen sogar Geldbußen in Höhe von bis zu vier Prozent des im vorausgegangenen Geschäftsjahr weltweit erzielten Umsatzes in Betracht (Art. 83 Abs. 5 EU-DSGVO). Mutter- und Tochtergesellschaften (so auch Konzerne) zählen als wirtschaftliche Einheit, was bedeutet, dass immer der Gesamtumsatz zur Bemessung eines Bußgelds zugrunde gelegt wird. Dem Wortlaut der Datenschutzgrundverordnung nach reicht es aus, wenn ein Beschäftigter oder Beauftragter eines Unternehmens einen Datenschutzverstoß herbeiführt. (Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (1.), 2018, S. 1-3; Conrad, 2019, Rn. 691)

2.11.2 Rechtskonforme Weitergabe von personenbezogenen Daten

Rechtsrisiken, die Arbeitgeber und Betriebsräte berücksichtigen sollten, ergeben sich ferner bei der Weitergabe von Beschäftigtendaten. Dies ist heutzutage bei der Nutzung vieler moderner Tools im Arbeitsalltag von Softwareanbietern wie z.B. Microsoft nahezu unvermeidlich und erfordert daher den Abschluss eines Vertrages zur Auftragsverarbeitung gemäß Art. 28 EU-DSGVO oder anderen zulässigen nationalen Rechtsinstrumenten der Mitgliedstaaten. (Wedde, 2019, S. 19; Kühn; Huynh, 2023, S. 1850) Der Abschluss ist unverzichtbar und folgt dem Zweck, den Auftragsverarbeiter die Vorgaben des Verantwortlichen aufzuerlegen und verbindliche datenschutzrechtliche Mindestanforderungen zu erfüllen. Es gelten obligatorische inhaltliche Anforderungen, was die Bestimmung des Gegenstands und der Dauer, Art und Zweck der Verarbeitung, die Beschreibung der Kategorien der personenbezogenen Daten, die Festlegung technischer und organisatorischer Maßnahmen und die Formulierung der gegenseitigen Rechte und Pflichten unabdingbar macht (Art. 28 Abs. 3 EU-DSGVO). (Martini (4.), 2021. Rn. 22-37) Speziell für die Auftragsverarbeitung definiert die Datenschutzgrund-

verordnung keine Formpflicht. Dadurch eröffnet sich neben der schriftlichen Variante der Abschluss in elektronischer Form (Art. 28 Abs. 9 EU-DSGVO), insoweit in einem elektronischen Dokument alles dauerhaft wiedergegeben werden kann. (Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (2.), 2018, S. 2-3; Taeger; Gabel (2.), 2022, Rn. 63)

Häufig ist es so, dass ein Auftragsverarbeiter eine Datenverarbeitung nicht alleine durchführt und die Hilfe untergeordneter Auftragsverarbeiter in Anspruch nimmt (Art. 28 Abs. 2 und 4 EU-DSGVO). Damit ein Auftragsverarbeiter einen Unterauftragnehmer beauftragen kann, muss er zuvor allerdings die Zustimmung des Verantwortlichen einholen. Sollte eine Abhilferegulierung zur Verlagerung der Entscheidungsbefugnis zum Auftragsverarbeiter geschaffen werden, besteht ungeachtet aller Vorkehrungen ein zwingendes Informationserfordernis gegenüber dem Verantwortlichen. Im Zweifel kann der Verantwortliche der Beauftragung eines Unterauftragnehmers somit noch widersprechen. Anders als bei der regulären Auftragsverarbeitung ist zur Beauftragung eines untergeordneten Auftragsverarbeiters der schriftliche Abschluss eines Verarbeitungsvertrags unerlässlich. (Martini (4.), 2021. Rn. 59-66; Spoerr, 2023, Rn. 37-41)

Eine zentrale Neuerung der Datenschutzgrundverordnung ist die Bezugnahme auf die Beauftragung von Auftragsverarbeitern außerhalb der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums. Dabei stellt die Verordnung mit der Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Datenübermittlung und der Klärung der Frage, ob in einem Drittland ein angemessenes Datenschutzniveau besteht, hohe rechtliche Hürden für Auftragsverarbeiter auf, die in einem Drittland ansässig sind. (Nink (2.), 2019, Rn. 16) Besteht im Drittland kein angemessenes Datenschutzniveau, müssen geeignete Schutzmaßnahmen getroffen werden, um eine Auftragsverarbeitung zu begründen (Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig Holstein, 2019, o.S.). (Schuster, 2023, S. 733-734)

Die Übermittlung von personenbezogenen Daten spielt insbesondere in Konzernunternehmen eine entscheidende Rolle. Entsprechend könnte man denken, dass die jeweiligen nationalen Datenschutzgesetze und die Datenschutzgrundverordnung Erleichterungen für die Datenweitergabe im Konzern vorsehen. Dem ist allerdings nicht so, da die Regelungen zum Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrages oder eines anderen Regelungsinstruments

keine Privilegierungen für Konzerne enthalten. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten zu Verarbeitungszwecken zwischen Konzernunternehmen, sei es im Verhältnis Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter oder der gemeinsamen Verantwortlichkeit, ist somit von der Erfüllung der üblichen datenschutzrechtlichen Bedingungen abhängig. (Lasser, 2020, o.S.; Folkerts, 2023, S. 69-70)

Sofern ein verantwortlicher Arbeitgeber die Verarbeitung von Beschäftigtendaten an einen Auftragsverarbeiter auslagert, ist er dazu angehalten, die schutzwürdigen Interessen und Rechte der Beschäftigten einzuhalten. Hierunter fallen unter anderem die individual- und kollektivrechtlichen Arbeitnehmerrechte. Letztere begründen Schnittpunkte zum Betriebsverfassungsgesetz und verlangen den Arbeitgebern während der Durchführung von Auftragsverarbeitungen die Einhaltung von anwendbaren Betriebsvereinbarungen ab. Vor der Aufnahme von Auftragsverarbeitungen rechtfertigen die Informations- und Kontrollrechte zudem eine Prüfung der Betriebsräte, damit ausgeschlossen werden kann, dass eine Weitergabe von personenbezogenen Daten mit Nachteilen für die Beschäftigten verbunden ist und anwendbaren Gesetzen widerspricht. (Wedde, 2019, S. 19-20; Weichert, 2023, S. 14) Genauso wie die Arbeitgeber erfahren örtliche Betriebsräte und übergeordnet gebildete Gesamt- und Konzernbetriebsräte, in die die örtlichen Betriebsratsmitglieder entsandt werden, keine Sonderbedingungen bei der wechselseitigen Datenübermittlung von Beschäftigtendaten. Dies ist der Tatsache geschuldet, da Betriebsräte aus verschiedenen Konzerngesellschaften eigenständigen juristischen Gesellschaften angehören. Als einzige Möglichkeit zur konzernübergreifenden Weitergabe und Verarbeitung von Beschäftigtendaten bleibt somit der Abschluss von Kollektivvereinbarungen, um datenschutzkonforme Rechtfertigungsgrundlagen zu schaffen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Datenschutzgrundverordnung für die Weitergabe von Beschäftigtendaten an Gewerkschaften und andere Dritte wie Sachverständige keinerlei Ausnahmen vorsieht und Rechtfertigungsgründe anderer Gesetze vorhanden sein müssen. (Körner (3.), 2019, S. 1394-1395; Lücke, 2019, S. 665-666; Weichert, 2023, S. 14)

Zusammenfassend lässt sich nach der Aufarbeitung der theoretischen Inhalte festhalten, dass die Auftragsverarbeitung ein massives Arbeitsfeld für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen darstellt, über das vor dem Hintergrund der Frage, ob sich der Gesetzgeber dieses Ausmaßes überhaupt bewusst war, offen diskutiert werden kann. Ebenso relevant ist es daher die Frage aufzugreifen, inwieweit Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaften in

ihrer Zusammenarbeit mit der Auftragsverarbeitung konfrontiert werden. Hier liegt die Bestimmung des Maßes im Detail, da die Betriebsräte maßgebend darüber entscheiden, wie oft und weitläufig Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber in Anspruch genommen werden. Dem Arbeitgeber dürfte es dagegen schwerfallen abzuwägen, inwieweit den Anforderungen entsprochen wird.

2.11.3 Anforderungen an ein erfolgreiches Datenschutz-Compliance-Management aus der Theorie

Die zentrale Aufgabe des Compliance-Managements ist es, die Einhaltung aller geltenden Gesetzesbestimmungen und internen Richtlinien, einschließlich Betriebsvereinbarungen und anderer Tarifverträge, sicherzustellen. Innerhalb dieses Aufgabenfeldes nimmt die Überwachung der Datenschutzbestimmungen als regelrechter Katalog verbindlicher Vorgaben eine zentrale Stellung ein. Die Datenschutzgrundverordnung schreibt mit den in Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.5.1 dargestellten Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechten gleich mehrere organisatorische Verpflichtungen vor, die das Compliance-Management im Blick haben sollte. (Kreßel, 2018, S. 841, 843-844; Rath; Kuß, 2022, Rn. 20)

Einleitend wird darauf hingewiesen, dass die allgemeine Überprüfung von Arbeitnehmern zur vorbeugenden und regressiven (Überprüfung nach einem Hinweis oder Tatverdacht) Compliance unter Umständen Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers mit einschließt. Damit eine Überwachung aber zulässig ist, müssen deutsche Arbeitgeber die im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Mitbestimmungsrechte und Zulässigkeitsvoraussetzungen der Datenschutzgesetze würdigen. (Ströbel et al., 2018, S. 15-19; Stück (2.), 2020, S. 77-83)

Um einen adäquaten Schutz personenbezogener Daten garantieren zu können, sind Verantwortliche und Auftragsverarbeiter darauf angewiesen, technische und organisatorische Maßnahmen zu kombinieren und die Beschäftigten auf das richtige Verhalten bei drohenden Gefahren vorzubereiten. Die größtmöglichen Gefahren verkörpern IT-Sicherheits- und Datenschutzverletzungen. Liegt eine solche Datenschutzverletzung vor, besteht für den Verantwortlichen nach Art. 33 Abs. 1 EU-DSGVO ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens des Vorfalls innerhalb von 72 Stunden eine organisatorische Meldepflicht bei der zuständigen Datenschutzbehörde. Bemerkt ein Auftragsverarbeiter einen Datenschutzvorfall, so muss er diesen unverzüglich dem Verantwortlichen melden. Der Verantwortliche hat seinerseits die

Aufsichtsbehörde in Kenntnis zu setzen. (Engelbrecht, 2019, S. 41; Brams, 2023, S. 487) Das gemeldete Fehlverhalten kann als sachliche Grundlage für Strafen in einem Bußgeld- oder Strafverfahren herangezogen werden. Damit Arbeitgeber die Meldepflichten erfüllen können, ist die Mitwirkung der Beschäftigten entscheidend. Da ein Arbeitnehmer im Zweifelsfall dem Arbeitgeber das eigene Fehlverhalten offenlegen muss, kommt es hier oftmals schon zu Zerwürfnissen. Obwohl ein Arbeitnehmer zwar über die Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses verpflichtet ist, Datenschutzverstöße zu melden, muss er im Falle einer eigenen grob fahrlässig verschuldeten Pflichtverletzung mit möglichen Sanktionen rechnen. (Müllmann; Volkamer, 2021, S. 8-12) Die dargestellte Ausgangslage kann daher dazu führen, dass Arbeitnehmer aus Angst vor negativen Konsequenzen von der Meldung von Datenschutzverstößen absehen. Um die Beschäftigten dennoch zu einer ordnungsgemäßen Meldung von Verstößen zu motivieren und Risiken auszuschließen, kann es folglich für den Arbeitgeber ratsam sein, von möglichen arbeitsrechtlichen Sanktionen abzusehen und dies auch aktiv gegenüber den Beschäftigten zu kommunizieren.

2.11.3.1 Datenschutzrechtliches Compliance-Management –Erfüllung der Dokumentationspflichten und richtige Ausgestaltung des Meldeprozess bei Datenschutzverstößen

Die Intention dieses Kapitels liegt darin, mit dem Meldeverfahren bei Datenschutzverletzungen und dem Führen eines Verarbeitungsverzeichnisses auf zwei wesentliche Handlungsfelder einzugehen, die zur Vermeidung von Rechtsrisiken und zur Gewährleistung von Rechtssicherheit beitragen. Hinzukommend soll thematisiert werden, inwieweit EDV basierte Hilfsmittel die Umsetzung der Datenschutzbestimmungen erleichtern können. Gerade die Einbeziehung der Beschäftigten in die Meldepflicht bei Datenschutzverstößen löst angesichts möglicher Überwachungsaspekte und darauffolgenden Sanktionen nicht selten ein Tätigwerden der Betriebsräte aus. Sofern es sich um die Erstellung einer standardisierten Arbeitsanweisung handelt, die Pflichten zum Inhalt einer Meldung und zur Sicherstellung der Erreichbarkeit eines Mitarbeiters vorsieht, scheint zumindest ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich des Ordnungsverhaltens im Betrieb gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu bestehen, wie das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in einem Beschluss vom 06.08.2019 entschied. Nicht zuletzt, weil ein oder mehrere Beschäftigte für einen Verstoß verantwortlich sein können und es um das Verhalten mehrerer Arbeitnehmer untereinander geht. (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.08.2019, 2 TABV 9/19, S. 647-653; Lentz, 2019, o.S.; Fuhlrott, 2020, S. 29-30) Ungeklärt bleibt dann noch die Frage, inwieweit

Betriebsräte im Meldeverfahren Informations- und Mitwirkungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber haben und ob Betriebsräte nicht auch eigenständig Datenschutzvorfälle an eine Datenschutzbehörde melden können. Die Datenschutzgrundverordnung lässt diese Frage offen; schließlich werden nur der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter als verantwortliche Akteure genannt. Andererseits wird keine Rechtsgrundlage für Betriebsräte genannt, wobei es auch kein klares Ausschlusskriterium gibt.

Ein weiteres verbindliches und erfolgversprechendes Instrument zur Vermeidung von Datenschutzverstößen für Verantwortliche und Auftragsverarbeiter stellt die Führung eines Verarbeitungsverzeichnisses dar (Art. 30 EU-DSGVO). Einzig Unternehmen und Einrichtungen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, können von der Führung eines Verarbeitungsverzeichnisses absehen, sofern keine datenschutzrechtlichen Risiken der betroffenen Personen bestehen und besonders sensible personenbezogenen Daten verarbeitet werden (Art. 30 Abs. 5 EU-DSGVO). Ein Verarbeitungsverzeichnis kann sowohl in schriftlicher als auch elektronischer Form (Art. 30 Abs. 3 EU-DSGVO) geführt werden und ist einer Datenschutzbehörde auf Anfrage (Art. 30 Abs. 4 EU-DSGVO) vorzulegen. (Schultze-Melling, 2022, Rn. 1-2, 5, 25) Die Führung eines Verarbeitungsverzeichnisses ist für Verantwortliche und Auftragsverarbeiter an folgende inhaltliche Voraussetzungen (Tabelle 4) gebunden:

Nr.	Verantwortlicher	Auftragsverarbeiter
1.	Angabe der Kontaktdaten des Verantwortlichen	Angabe der eigenen Kontaktdaten und jedes beauftragenden Verantwortlichen
2.	Definition des Zwecks der Verarbeitung	(Entfällt für den Auftragsverarbeiter)
3	Beschreibung der verarbeiteten Daten	Aufnahme der Kategorien von Verarbeitungen, die im Auftrag ausgeführt werden
4.	Angabe der Empfänger von personenbezogenen Daten (z.B. Auftragsverarbeiter)	Übermittlungen an ein Drittland oder eine internationale Organisation inklusive bestehender Garantien
5.	Konkretisierung der Löschfristen	(Entfällt für den Auftragsverarbeiter)
6.	Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen	Allgemein gehaltene Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen

Tabelle 4: Inhaltliche Anforderungen an das Verarbeitungsverzeichnis. (Quelle: Eigene Darstellung vom 20.11.2023 nach Schultze-Melling, 2022, Rn. 9, 11, 14-15, 18-19)

Die gewissenhafte Führung und Aktualisierung eines Verarbeitungsverzeichnisses trägt wesentlich dazu bei, die im Datenschutzrecht vorgesehenen Rechenschaftspflichten und Verar-

beitungsgrundsätze der Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit (Art. 5 EU-DSGVO) zu erfüllen. Dazu hilft es, die Dokumentation der wirksamen Einholung einer Einwilligungserklärung (Art. 7 Abs. 1 EU-DSGVO), die durchgeführten Datenschutzfolgeabschätzungen (Art. 35 EU-DSGVO), die Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Verarbeitung (Art. 6 Abs. 1 EU-DSGVO) und abgeschlossenen Auftragsverarbeitungsdokumente (Art. 28 EU-DSGVO) im Verarbeitungsverzeichnis mit aufzunehmen. In ähnlicher Weise kann auch die Bedienung der individuellen Informationspflichten (Art. 13 und 14 EU-DSGVO) vereinfacht werden. (Gossen; Schramm, 2017, S. 7-13; Klug, 2022, Rn. 1-2)

Für den Betriebsrat kommt ein Informations- bzw. milderes Einsichtsrecht in Bezug auf das Verarbeitungsverzeichnis des verantwortlichen Arbeitgebers in Betracht. Ansonsten geht die Literatur vereinzelt von potenziellen Mitbestimmungsrechten bei der elektronischen Umsetzung eines Verarbeitungsverzeichnisses aus, soweit eine zur Überwachung geeignete Softwarelösung genutzt wird. (Weichert, 2020, S. 1600) Für Betriebsräte ist es ratsam, das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers mitzunutzen oder ein eigenes Verzeichnis anzulegen (Pötters; Wybitul, 2021, o.S.; Reifelsberger; Koplin, 2022, S. 598).

Die rechtsichere Umsetzung der Datenschutzbestimmungen hängt mittlerweile zu einem großen Anteil von der Technik ab. Dementsprechend regelt die Datenschutzgrundverordnung mit Art. 25 EU-DSGVO das Thema Datenschutz durch Technikgestaltung im Gesetzestext. Dies verdeutlicht, wie bedeutungsvoll technische- und organisatorische Maßnahmen für die Umsetzung der Datenschutzbestimmungen sind. Konkret bedeutet die Vorschrift, dass Unternehmen und andere Organisationen im Rahmen ihres Compliance-Managements kaum noch auf den Einsatz von IT-Tools, die eine Überprüfung der Verarbeitungstätigkeiten und die Planung neuer Prozesse und Technologien im Hinblick auf die Datenschutzanforderungen ermöglichen, verzichten können. Zusätzlich müssen Vorkehrungen in allen datenverarbeitenden Systemen getroffen werden, um Datenverarbeitungen auf den Verarbeitungszweck zu beschränken. (Hamann, 2022, Rn. 20-22)

2.11.3.2 Bildung von Awareness, Schulung der Mitarbeiter und Sicherung von Know-how

EDV unterstützte Compliance-Management Systeme reichen in den meisten Unternehmen und Organisationen alleine nicht aus, um den Schutz personenbezogener Daten umfassend

zu gewährleisten. Häufig sind es Mitarbeiter und Führungskräfte, die sich der IT-Gefahren und der zu treffenden datenschutzrechtlichen Sicherungsmaßnahmen nicht ausreichend bewusst sind und somit ein Risiko darstellen. In der Praxis haben Beschäftigte immer wieder Schwierigkeiten, Phishing-Bedrohungen rechtzeitig zu erkennen, Social-Media-Kanäle richtig zu nutzen oder E-Mails mit persönlichen Inhalten ausschließlich verschlüsselt zu versenden (Schonschek; Schmitz, 2020, o.S.). (Fauth, 2018, o.S.) Die Sensibilisierung der Security Awareness der Beschäftigten ist daher ein essenzieller Punkt, um im Bereich des Datenschutzes compliant zu sein.

Zur Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins der Beschäftigten, bietet sich als gängigste Maßnahme die Abhaltung verpflichtender und wiederholender Schulungen und Trainings an. Nebst dem können den Mitarbeitern einheitlich abrufbare Regularien und Guidelines zur Verfügung gestellt werden. Letztlich hilft sogar das Aufhängen von Postern, um sicherheitsspezifische Erinnerungen in den Köpfen der Beschäftigten wiederkehrend hervorzurufen. In der Theorie wird zur Übermittlung von datenschutzrechtlichem Wissen die Nutzung von E-Learning-Systemen in Form sog. Web-based-Trainings hervorgehoben. Zur Vermittlung komplexerer Inhalte eignen sich dagegen eher Präsenzs Schulungen. (Jaksch; Daacke, 2018, S. 759; Volkamer et al., 2020, S. 518; Manz, 2022, o.S.; Reichert; Schweda; Shaha, 2023, S. 146) Im Endeffekt dienen alle Awareness-Maßnahmen dazu, den Mitarbeitern sichere Verhaltensweisen zu vermitteln und auf das richtige Handeln in kritischen Situationen vorzubereiten. Die Verantwortlichen sind darauf angewiesen, die Maßnahmen zur Bildung von Awareness fortlaufend zu überprüfen und den Bedarf der Mitarbeiter zu analysieren. Des Weiteren empfiehlt es sich, die getroffenen Maßnahmen zu evaluieren, um die Effektivität und Akzeptanz zu steigern. (Beißel, 2019, S. 287-288; Reichert, Schweda; Shaha, 2023, S. 142-143, 145)

Die Einhaltung der Datenschutzerfordernungen wird die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen auf unabsehbare Zeit herausfordern. Genau darum ist jedes Unternehmen auf eine langfristige Strategieplanung angewiesen, die eine Integration der digitalen Transformation unter Einhaltung der Datenschutzgesetze vorsieht. (Kroker, 2020, o.S.; Hennicke, 2023, o.S.) Die Beibehaltung dieser Strategie erweist sich als schwierig, nicht zuletzt wegen des strukturellen Fachkräftemangels (Markt und Mittelstand – Das Wachstumsmagazin, 2020, o.S.). Darüber hinaus wirkt sich der demografische Wandel negativ auf die Altersstrukturen

in den Unternehmen aus und begünstigt durch den Rückgang der Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer den drohenden Verlust des Know-hows älterer Arbeitnehmer. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen sind daher ausgewogene Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen gefragt. (Burstedde, 2022, S. 4, 13-15)

Um den Transfer von Know-how zu sichern, bietet sich zunächst die Förderung des informellen Wissensaustauschs durch transparent gehaltene Arbeitsverfahren und Dokumentationen an. Unterstützt werden kann dies durch wertschätzende Anreize und Fördermaßnahmen, die Raum für Wissenstransfer schaffen. Der Transfer von personengebundenem, fachspezifischem Know-how kann dagegen oft nur über Tandem-Modelle gelingen, die eine zeitlich befristete oder unbefristete Zusammenarbeit und offene Kommunikation zwischen zwei Beschäftigten vorsehen. Darüber hinaus müssen systematische Übergabeinstrumente wie routinemäßige Debriefings stattfinden, um Expertenwissen zu sichern. Doch nicht nur die Sicherung von Know-how, sondern auch die Förderung und Weiterbildung der Mitarbeiter, unterstützt durch eine lebensphasenorientierte Aufgaben-, Kompetenz- und Karriereplanung bzw. eines Talent-Managements, begünstigt die selbständige Aneignung und Übertragung von Know-how. Es wird empfohlen, die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen durch digitale Werkzeuge zu unterstützen und z.B. standardisierte Dokumentationstools, Wissensdatenbanken und Lernmanagementsysteme aufzubauen. Ansonsten helfen nur eine effektive und dynamische Personalplanung und gezielte Rekrutierungsmaßnahmen, um das Know-how mit dem richtigen Personal zu sichern und weiterzuentwickeln. (Schmalzer al., 2012, S. 34-35, 38, 42; Friedrich, 2023, o.S.)

3 Konklusion Theoretischer Teil

Die vorhandenen theoretischen Erkenntnisse liefern vielfältige Aussagen zur Anwendbarkeit und zu den Grundsätzen des Datenschutz- und Mitbestimmungsrechts und stellen die Weichen für die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen. Im Endeffekt bestätigen die theoretischen Ausführungen jedoch die identifizierten Forschungslücken, die es zu schließen gilt. Voraussetzung dafür ist jedoch die Beantwortung der theoriegeleiteten Fragestellungen, die Gegenstand dieser Arbeit sind.

3.1 Konklusion und Beantwortung der theoriegeleiteten Fragestellung

Frage 1:

Die erste theoriegeleitete Frage kann dahingehend beantwortet werden, dass Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte durch den Abschluss von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (Kollektivvereinbarungen) weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten haben, den Beschäftigtendatenschutz nebengeordnet zu der generellen Einhaltung der Datenschutzgesetze aktiv zu gestalten (Körner (3.), 2019, S. 1389; Heckmann; Paschke, 2021, Rn. 16-17; Stamer; Kuhnke (2.), 2023, Rn. 8-9; Maschmann, 2023, Rn. 27-28). Dies ist auch notwendig, da der Datenschutz die Durchführung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten umfassend beeinflusst und oftmals kombiniert mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Anwendung gelangt (Reichold, 2021, Rn. 2-3; Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, 2023, o.S.). Um die Wahrung der Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechte sicherzustellen, sind vorwiegend die Arbeitgeber und Gewerkschaften als zuständige Verantwortliche gefragt, sich mit den gesetzlichen Vorgaben auseinanderzusetzen (Fuhlrott, 2023, Rn. 1; Bongers, 2023, Rn. 168-170; Raif, 2023, Rn. 1-2), die geltenden Grundsätze für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten (Lembke, 2022, Rn. 85-87) einzuhalten, technische und organisatorische Maßnahmen vorzuhalten (Voigt; von dem Bussche, 2018, S. 48; Conrad, 2022, S. 443-445), eine Datenschutzorganisation (inkl. Benennung eines Datenschutzbeauftragten) zu etablieren (Jaspers; Reif, 2020, Rn 1-2; Heberlein, 2023, S. 426-429) und datenschutzrechtliche Leitlinien vorzugeben (Lembke, 2022, Rn. 86-87). Betriebsräte sind dazu angehalten, sich aktiv mit den Datenschutzgesetzen zu befassen, um den Beschäftigtendatenschutz in einem vernünftigen Rahmen mitzugestalten (Hilderink, 2023, Rn. 111; Weichert, 2023, S. 19; Preis; Greiner, 2023, Rn. 2029, 2031, 2034).

Die Theorie befasst sich mit den zentralen Problemen und den grundsätzlichen Vorgaben, wie die Parteien die Einhaltung der Datenschutzverpflichtungen im betrieblichen Alltag sicherstellen können. Allerdings lässt das Datenschutzrecht in seiner kombinierten Anwendung mit dem Individual- und Kollektivarbeitsrecht bei der Ausgestaltung der Anforderungen und Pflichten einen großen rechtlichen Spielraum (Monreal, 2022, S. 360-361). Im Detail bestimmen die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam oder durch gegen-

seitigen Druck aufeinander, wie weit die Maßnahmen beim Beschäftigtendatenschutz gehen sollen (Schulze, 2022, S. 67-69; Ludwig, 2023, S. 321-322; Grimm, 2023, Rn. 126-128; Kuhnke (1.), 2023, Rn. 192-194). Generelle Erleichterung verspricht zuletzt nur ein umfangreiches Compliance-Management, auf welches im Rahmen der Beantwortung der zehnten theoriegeleiteten Frage näher eingegangen wird. In Bezug auf den zweiten Teil der Fragestellung wird in der Theorie dargelegt, dass der Datenschutz und das Recht auf Privatsphäre seit jeher eng miteinander verbunden sind und dass das Datenschutzrecht ein erweitertes Instrument des Grundrechtsschutzes im digitalisierten Umfeld darstellt (Schmidt (1.), 2023, Rn. 32-35,75; Mengel, 2023, Rn. 1-3). Allerdings bleibt es in der Theorie bei einer übergeordneten Darstellung der Zusammenhänge und eine Abgrenzung des Grundrechts auf Privatsphäre zum Datenschutzrecht wird vernachlässigt, beispielsweise wenn es ausschließlich um den Schutz der persönlichen Privatsphäre geht und keine Datenverarbeitung durch ein technisches Verfahren oder System vorliegt (Paal, 2023, o.S.).

Frage 2:

Eindeutiger kann die zweite theoriegeleitete Frage beantwortet werden. Schon die herrschende Meinung in der deutschsprachigen Literatur vertrat die Auffassung, dass Betriebsräte keine eigenen Verantwortlichen im Sinne der Datenschutzgrundverordnung sind. Betriebsräte üben aufgrund ihrer Stellung zwar eine Sonderrolle aus, aber können mangels Rechtsfähigkeit keine eigenen Verantwortlichen sein. Die Theorie sieht im Unternehmen vertretene Arbeitnehmervertretungen hauptsächlich als Teil der verantwortlichen Stelle des Arbeitgebers an und bekräftigt damit eindeutig die Klarstellung des deutschen Gesetzgebers. (Gehrmann; Vogel, 2019, S. 1-2; Wedde; Steiner, 2019, S. 381; Maschmann, 2021, S. 834-835; Heuer; Sorber, 2022, S. 445; Rohde, 2022, o.S.) Eine finale Einstufung auf europäischer Ebene bleibt indessen allerdings weiter offen.

Frage 3:

Die Beantwortung der dritten Frage fällt dahingehend aus, dass die Tarifpartnerschaft einige datenschutzrelevante Anwendungsszenarien bereithält, die berücksichtigt werden sollten. Dies gilt schon deshalb, weil sich Arbeitgeber und Gewerkschaften zunehmend mit der Digitalisierung auseinandersetzen müssen. (Specht, 2019, o.S.; Dittmar; Böhnke; Nguyen, 2023,

S. 7-9, 12) In Bezug auf Arbeitskampsituationen (Meyer, 2023, S. 31) sind einige datenschutzrechtliche Berührungspunkte denkbar, die jedoch in der Theorie nicht weiter vertieft werden. Ein wichtiges Thema bleibt die Verarbeitung der Information der Gewerkschaftszugehörigkeit als streng vertraulicher personenbezogener Datensatz, für dessen Verarbeitung es der Literatur nach Grundsätze geben sollte. Ob dem in der Praxis so ist, erscheint jedoch zweifelhaft (Frenzel (2.), 2021, Rn. 32-35; Maschmann, 2022, Rn. 74.).

Ein weiteres Forschungsfeld eröffnet sich durch die Auffassung der Gewerkschaften, dass die Arbeitgeber die Datenschutzgrundverordnung dazu nutzen, um die Kommunikation zwischen Gewerkschaft und Beschäftigten sowie die Weitergabe von Informationen zu unterbinden (European Trade Union Institute, 2020, o.S.). Als letzte Erkenntnis bleibt der denkbare Abschluss von Datenschutz-Tarifverträgen, wozu in der Literatur nur wenige Hinweise gefunden werden konnten. Auch wenn in der Literatur vereinzelt der Abschluss von Datenschutz-Tarifverträgen als denkbare Option bejaht wird, haben Arbeitgeber und Gewerkschaften in Deutschland von dieser Möglichkeit bisher nicht eindeutig Gebrauch gemacht und lediglich Verständigungen zu der Digitalisierung getroffen. (Weichert, 2020, S. 1602-1603; Huep, 2023, o.S.)

Frage 4:

Hinsichtlich der vierten Frage ergibt sich aus der Literatur, dass Betriebsräte zwar keine unmittelbaren datenschutzrechtlichen Mitbestimmungsrechte haben, aber mittelbar über die im Betriebsverfassungsgesetz garantierten Informations-, Beteiligungs- (Rossow, 2022, S. 307-308; Hilderink, 2023, Rn. 110-111) und Mitbestimmungsrechte (Taeger; Gabel (1.), 2022, Rn. 90-94; Bargmann, 2023, S. 29-31) auf die Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes einwirken können. Da die Gesetze relativ weit ausgelegt werden können, ist der Umfang der Einbindung des Betriebsrates nicht immer vollständig ersichtlich. (Schulze, 2022, S. 67-69; Ludwig, 2023, S. 321-322) Zudem muss erweitert darauf eingegangen werden, wie Arbeitgeber und Betriebsrat die Herausforderungen zur Bewältigung der Digitalisierung nach den Maßgaben der Gesetze meistern können und die Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zu Datenschutzthemen, einschließlich der Bewältigung von Konfliktsituationen, effizient gestalten können (Naumann; Koschker, 2022, o.S.). Dies schließt für Arbeitgeber und Betriebs-

räte die ständige Einführung neuer Technologien und Förderung von Innovationen und nötige gesetzliche Modernisierungen mit ein (Bahnmüller; et al., 2023, S. 23-25).

Frage 5:

Bei der Beantwortung der fünften Frage stechen aus den Recherchen zum Dreiecksverhältnis von Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat einige Themen heraus, die eine Anwendbarkeit des Datenschutzrechtes mit einschließen. Unter anderem, weil das Betriebsverfassungsgesetz den Gewerkschaften Zutrittsrechte zum Betrieb des Arbeitgebers und Einflussmöglichkeiten auf den Betriebsrat (Salamon; Hoppe, 2013, S. 620-621; Annuß, 2022, Rn. 4-5; Stoffels, 2023, S. 569) einräumt und gewerkschaftliche Werberechte bestehen, bei denen die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten für die Werbung neuer Gewerkschaftsmitglieder relevant sein kann (Preis; Greiner, 2023, Rn.1581; Meyer, 2023, S. 32-33; Stoffels, 2023, S. 566-567). Ein weiteres kennzeichnendes Thema dabei umfasst die Verwendung der technischen Hilfsmittel des Arbeitgebers wie z.B. das Intranet und E-Mail Accounts (Boemke, 2022, Rn. 16; Neu, 2023, Rn. 353-356).

Frage 6:

Die Beantwortung der sechsten Frage zeigt, dass die betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung in den europäischen Staaten unterschiedlich stark ausgeprägt ist bzw. die nationalen rechtlichen Ausgangssituationen sich gänzlich voneinander unterscheiden. Vor allem Deutschland und Österreich verfügen über umfassende betriebliche Mitbestimmungsrechte, die in dieser Form in Europa ihresgleichen suchen. In anderen Ländern sind vor allem die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene wesentlich stärker ausgeprägt. Nicht zuletzt ergeben sich innerhalb von Europa sichtbare Gefälle über das Maß der Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.; European Trade Union Institute (5.), 2023, o.S.)

Frage 7:

Die siebte Frage bezieht sich auf das individuelle Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat zum Arbeitnehmer und die Neuerungen, die ein potenzielles Beschäftigtendatenschutzgesetzes für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen bereithält. Im Ergebnis erstreckt sich der individuelle Schutz der Arbeitnehmer auf alle Phasen des Arbeitsverhältnisses, was auch Datenverarbeitungen vor dem Zustandekommen und nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit einbezieht. Der Arbeitgeber und die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen müssen berücksichtigen, dass für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten entweder gesetzliche oder mittels Einwilligung und Kollektivvereinbarungen gegebene Verarbeitungszwecke notwendig sind. Einer ebenso großen Bedeutung des Datenschutzes im individuellen Beschäftigungsverhältnis kommt der Erfüllung des Transparenzgebots zu (Maschmann, 2022, Rn. 70-71), damit die Beschäftigten permanent darüber Bescheid wissen, welche ihrer personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Auch Betriebsräte, die eigenständig personenbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeiten, sind dabei wie der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Datenschutzbestimmungen einzuhalten. (Hitzelberger-Kijima, 2019, S. 140-141; Waskow, 2022, Rn. 4-6; Riesenhuber, 2023, Rn. 57-64; Preis, 2023, Rn. 718) Die Einführung eines neuen Beschäftigtendatenschutzgesetzes hält für beide Seiten in Bezug auf die gegenseitige Zusammenarbeit und den individuellen Umgang der Parteien mit den Arbeitnehmern bei der Anbahnung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wichtige denkbare Neuerungen in Form von gesetzlichen Ausweitungen bei der Erhebung von Arbeitnehmerdaten vor, welche das Bundesdatenschutzgesetz und die Datenschutzgrundverordnung zukünftig ergänzen sollen. Dabei bleibt anhand der aufgeführten Eckpunkte jedoch die Frage offen, wie das Beschäftigtendatenschutzgesetz die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen bei Ihrer Zusammenarbeit treffen wird. Dies gilt es im Rahmen der empirischen Studie herauszufinden, wobei auch einige Bestandteile der geplanten Gesetzesänderung einer kritischen Überprüfung unterzogen werden müssen. (Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164; Wünschelbaum (1.), 2023, Abschnitt: 457188; Wünschelbaum (2.), 2023, S. 549-551)

Frage 8:

Zur Beantwortung der achten Frage wurde die verbundene arbeits- und datenschutzrechtliche Rechtsprechungslage aufgearbeitet. Dabei zeichnet sich durch die neueren Urteile die

Entwicklung ab, dass die Gerichte zunehmend datenschutzrelevante Entscheidungen treffen und die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte des Datenschutzes immer stärker beeinflussen. Vor diesem Hintergrund kann insbesondere nicht ausgeschlossen werden, dass weitere Gerichtsentscheidungen neue relevante Fragen aufwerfen und damit immer wieder neue Handlungsempfehlungen erforderlich machen. (activeMind.legal, 2023, o.S.; Bulenda; Iannotta, 2023, o.S.) Hilfreiche Hinweise zur Lösung der Frage, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen generell mit der Rechtsprechung umgehen sollten, konnten in der Literatur jedoch nicht gefunden werden.

Darüber hinaus wurde die in der Fachöffentlichkeit geführte Diskussion über die Aktualität des in Deutschland geltenden Betriebsverfassungsgesetzes aufgegriffen. Hervorzuheben ist hier die umgehende Kritik, die sich vor allem auf Hemmnisse bei der Einführung neuer Technologien und die dabei zu beachtenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bezieht (Niederhoff; Orth, 2022, S. 98-101). Trotz einzelner gesetzlicher Neuerungen können so gut wie keine echten Hilfestellungen und Analysen im Umgang mit dem Status quo vorgefunden werden. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat hier zwar etwas Abhilfe geschaffen, aber keine Klarheit über die Reichweite der datenschutzrechtlichen Mitbestimmungsrechte gebracht. Dazu gibt es vor allem für die im Gesetz vorgesehenen Wahlen bis dato noch keine wirklich moderneren Abhilfemaßnahmen. Für die Arbeitgeber und Betriebsräte werden in der Literatur mit dem Abschluss von Erleichterungsbedingungen oder IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen zudem nur wenige praktikable Empfehlungen für eine Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter gegeben. (Möllenkamp, 2021, S. 1198-1202; Niederhoff; Orth, 2022, S. 102-105) Daneben bleibt abzuwarten, welche Neuerungen ein potenzielles Beschäftigtendatenschutzgesetz mit sich bringen wird und ob es Klarstellungen bei der Reichweite der Mitbestimmungsrechte geben wird (Düwell; Brink, 2023, S. 1098).

Frage 9:

Im Rahmen der Aufarbeitung von Frage neun wurden die Haftungsregelungen und behördlichen Sanktionsmöglichkeiten betrachtet und wie eine rechtskonforme Weitergabe personenbezogener Daten gestaltet werden kann. Als wichtigste Kontrollinstanz zur Wahrung der Datenschutzgesetze verfügen die Datenschutzbehörden über umfassende Befugnisse, um

Verantwortliche zu kontrollieren und Datenschutzverstöße aufzuklären. Des Weiteren können die Aufsichtsbehörden Sanktionen und Bußgelder verhängen, um Unternehmen von der Nichteinhaltung der Datenschutzbestimmungen abzuschrecken. (Conrad, 2019, Rn. 691; Gola; Heckmann, 2022, Rn. 1, 11-12; Roßnagel; Rost, 2023, S. 502) Eine der wichtigsten zu beachtenden Bestimmungen spiegelt sich zudem in der Weitergabe personenbezogener Daten unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen wider. Hier ist vor allem eine einvernehmliche, zielorientierte und pragmatische Diskussion und Auslegung der bestehenden Gesetze gefragt, damit Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte das Thema Auftragsverarbeitung nicht überadministrieren. Insgesamt fallen die zu berücksichtigenden Bedingungen für die Vergabe von Datenverarbeitungsaufträgen sehr weitläufig aus. Selbst Konzerne genießen diesbezüglich keine Vorteile und sind dazu verpflichtet, über ein schriftliches oder elektronisches Verfahren interne Auftragsverarbeitungen abzuschließen (Folkerts, 2023, S. 69-70). Hinzukommend setzt die Datenschutzgrundverordnung für die Beauftragung von Datenverarbeitern außerhalb der Europäischen Union, die nicht den definierten Standards eines sicheren Drittlandes entsprechen, beachtliche Hürden und verlangt angemessene präventive Sicherungsmaßnahmen (Schuster, 2023, S. 733-734), wobei die Rechte der Betriebsräte eine informationsrechtliche Beteiligung bei der Weitergabe von Beschäftigten-daten voraussetzen (Wedde, 2019, S. 19-20; Weichert, 2023, S. 14).

Frage 10:

Ein erfolgreiches Compliance-Management, das die Prävention und Einhaltung der richtigen Verfahren bei Datenschutzverstößen vorsieht, ist den Erkenntnissen der Theorie nach zunehmend auf digitale Hilfsmittel und die Einbindung der Mitarbeiter durch Schulungen sowie den Aufbau und die Sicherung von Know-how (Müllmann; Volkamer, 2021, S. 8-12; Manz, 2022, o.S.; Reichert; Schweda; Shaha, 2023, S. 146; Friedrich, 2023, o.S.) angewiesen. Gewissermaßen gibt die Datenschutzgrundverordnung die Voraussetzungen für ein erfolgversprechendes Datenschutzmanagementsystem vor, indem sie die Erreichung der Datenschutzziele mittels Technikgestaltung beschreibt. (Engelbrecht, 2019, S. 41; Hamann, 2022, Rn. 20-22; Brams, 2023, S. 487) Schließlich bietet ein effektives und technisch unterstütztes Compliance-Management die Chance, die datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten sowie die Rechte der Betroffenen vereinfacht zu erfüllen und Haftungsrisiken auszuschließen (Rath; Kuß, 2022, Rn. 20; Schultze-Melling, 2022, Rn. 1-2, 5, 25). Lediglich die Frage, wie Ar-

beitgeber und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam ein effektives Compliance-Management aufbauen können, bleibt offen.

3.2 Empiriegeleitete Fragestellung/en

Die Auswertung des Theorieteils bekräftigt einen erweiterten empirischen Forschungsbedarf, da die aufgeführten Problemstellungen und Forschungslücken mit dem vorhandenen Wissen aus der Theorie nur teilweise oder gar nicht gelöst werden können. Hinzu kommt, dass die theoretischen Erkenntnisse immer noch Raum für kritische Reflexionen lassen und in einem breiteren Rahmen diskutiert werden können. Vor diesem Hintergrund ist eine kritischere Auseinandersetzung mit den Ergebnissen des Theorieteils erforderlich. Im Folgenden gilt es die Ergebnisse des theoretischen Teils bei der Formulierung der empirischen Fragestellungen zu berücksichtigen. Dabei wurde bei der Formulierung der Fragen der Leitgedanke verfolgt, im weiteren Verlauf mit Hilfe empirischer Methoden herauszufinden, wie Arbeitgeber und Betriebsräte die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes unter wirtschaftlichen, wettbewerbsfähigen und wirtschaftlichen Aspekten sicherstellen können. Ausgehend von dieser Ausgangssituation werden in der Dissertation die folgenden empirisch orientierten Fragen gestellt:

Empiriegeleitete Fragen:

1. Welche besonderen Herausforderungen bestehen für Unternehmen bei der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung und ist die vom deutschen Gesetzgeber getroffene Regelung zum Ausschluss der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Betriebsräte praxistauglich?
2. Inwieweit ist der Datenschutz in der Tarifpartnerschaft von Belang und welchen Einfluss nimmt der Datenschutz auf das Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat?
3. Sind Betriebsräte eher von Vorteil oder eher von Nachteil für den Umgang mit Datenschutzgesetzen in der Organisation des Arbeitgebers?

4. Wie wirken sich aktuelle und in Zukunft getroffene gerichtliche und behördliche Entscheidungen auf den Umgang der Arbeitgeber und Betriebsräte mit den Datenschutzgesetzen aus und sind die aktuell geltenden Gesetze noch zeitgemäß?
5. Welche Hindernisse müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen überwinden, um ein erfolgreiches datenschutzkonformes EDV unterstütztes Compliance-Management betreiben und Datenschutzverstöße verhindern zu können?

3.3 Hypothesengenerierung

Um den theoretischen Teil der Dissertation abzuschließen und Referenzpunkte für die Vorbereitung der späteren Beantwortung der zentralen Forschungsfrage und die direkte Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen zu schaffen, wurden mit Hilfe der aus der Theorie gewonnenen Ergebnisse sieben Hypothesen abgeleitet. Bezüglich der Hypothesen erfolgt im empirischen Teil der Arbeit eine Überprüfung und eine Überführung in mögliche Theorien. (Döring; Bortz, 2016, S. 145-147) Nachfolgend (Tabelle 5) werden die Hypothesen mit Verweisen auf die einschlägige Literatur und Antworten auf die einzelnen empirisch geleiteten Fragen dargestellt:

Nr.	Hypothese
1:	<p>Die in der Datenschutzgrundverordnung enthaltenen Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechte, verlangen den Arbeitgebern und Gewerkschaften als Verantwortliche und den Betriebsräten als Vertreter der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten die Sicherstellung hoher Standards und Verpflichtungen ab. (Beantwortung: 1. Empiriegeleitete Fragestellung)</p> <p>Literaturhinweise:</p> <p>(Hitzelberger-Kijima, 2019, S. 140-141; Redeker, 2020, Rn. 1057; Frenzel (2.), 2021, Rn. 32-35; Gewerkschaft der Polizei, 2021, o.S.; Gräber; Nolden, 2021 Rn. 6-7, 10-11; Heckmann; Paschke, 2021, Rn. 16-17; Martini (1.), 2021, Rn. 1; Reichold, 2021, Rn. 2-3; Roßnagel, 2021, S. 188-189; Wybitul, 2021, Rn. 92-93, 98, 100, 102; Conrad, 2022, S. 443-445; Gola; Pötters, 2022, Rn. 183-185; Lembke, 2022, Rn. 86-87, 99; Maschmann, 2022, Rn. 70-71, 74; Schmitz, 2022, Rn. 208-209, 217-218; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2022, o.S.; Waskow, 2022, Rn. 4-6; Bongers, 2023, Rn. 168-170; Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, 2023, o.S.; Fuhlrott, 2023, Rn. 1; Heberlein, 2023, S. 426-429; Hilderink, 2023, Rn. 1, 7-8; Kamlah, 2023, Rn. 1, 5, 6-8; Maschmann, 2023, Rn. 34-35; Mengel, 2023, Rn. 1-3; Müller et al., 2023, S. 257-261)</p>
2.	<p>Der Datenschutz spielt in der Tarifpartnerschaft bislang eher eine untergeordnete Rolle, da Gewerkschaften und Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss von Datenschutztarifverträgen in Deutschland bis jetzt noch nicht genutzt haben. Gleiches gilt in Bezug auf das Dreiecksverhältnis von Arbeitgebern, Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. (Beantwortung: 2. Empiriegeleitete Fragestellung)</p>

	<p>Literaturhinweise:</p> <p>(Specht, 2019, o.S.; European Trade Union Institute, 2020, o.S.; Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V., 2020, S. 3-9, 15; Maschmann, 2022, Rn. 73-74; Dittmar; Böhnke; Nguyen, 2023, S. 7-9, 12, 27, 37, 42; Huep, 2023, o.S.; Meyer, 2023, S. 31)</p>
3.	<p>Betriebsräte können über die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte indirekt auf die Gestaltung des Datenschutzes innerhalb der Organisation des Arbeitgebers einwirken. Zum Maß der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen beziehen die Beschäftigten und Führungskräfte unterschiedliche Positionen. (Beantwortung: 3. Empiriegeleitete Fragestellung)</p> <p>Literaturhinweise:</p> <p>(Lücke, 2019, S. 665-666; Stück, 2019, S. 347; Tillmanns, 2019, o.S.; Pötters; Hansen, 2020, S. 193; Rossow, 2022, S. 307-308; Schulze, 2022, S. 67-69; Taeger; Gabel (2.), 2022, Rn. 63; Thüsing, 2022, Rn. 49, 52, 53; Bargmann, 2023, S. 29-31; Grimm, 2023, Rn. 126-128; Hilderink, 2023, Rn. 110-111; Ludwig, 2023, S. 321-322; Maschmann, 2023, Rn. 27-28; Niemeyer, 2023, o.S.; Preis; Greiner, 2023, Rn. 2029, 2031, 2034; Raif, 2023, Rn. 49, 59; Stamer; Kuhnke (2.), 2023, Rn. 8-9; Weichert, 2023, S. 14, 19)</p>
4.	<p>Die Einflussmöglichkeiten von betrieblichen Mitarbeitervertretungen sind in Deutschland und Österreich sehr ausgeprägt, wohingegen in den anderen europäischen Staaten größtenteils alleine die Gewerkschaften die branchenübergreifende oder betriebliche Vertretung der Beschäftigten wahrnehmen. (Beantwortung: 3. Empiriegeleitete Fragestellung)</p> <p>Literaturhinweise:</p> <p>(Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.; European Trade Union Institute (5.), 2023, o.S.)</p>
5.	<p>Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen müssen den individuellen Beschäftigtendatenschutz gegenüber den Arbeitnehmern in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses sowie in den vor- und nachgelagerten Zeitabschnitten berücksichtigen und gemeinsam Transparenz für Datenverarbeitungen schaffen. Hierauf legen auch die Beschäftigten essenziell wert. (Beantwortung: 1. und 3. Empiriegeleitete Fragestellung)</p> <p>Literaturhinweise:</p> <p>(Fischer, 2018, S. 11-13; Lücke, 2019, S. 664-666; Verlag für Rechtjournalismus (1.), 2020, o.S.; Thüsing; Granetzny, 2021, Rn. 27-29; Waskow, 2022, Rn. 4-6; Bongers, 2023, Rn. 168-170; Fuhlrott, 2023, Rn. 1, 21, 334, 487, 523, 759, 990, 1095; Grimm, 2023, Rn. 404; Haufe Online Redaktion, 2023, o.S.; Preis, 2023, Rn. 718; Riesenhuber, 2023, Rn. 57-64)</p>
6.	<p>Die Rechtsprechung nimmt immer stärkeren Einfluss auf die Anwendung der Datenschutzgesetze und stellt die Betriebspartner vor Herausforderungen. Weiterhin bedarf es in Anbetracht der Digitalisierung der Arbeitswelt einiger Reformen der in Deutschland geltenden Datenschutz- und Mitbestimmungsgesetze. Insbesondere könnte das Beschäftigtendatenschutzgesetz erste wichtige Ansätze schaffen, um die Reichweite des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf den Datenschutz zu bestimmen. (Beantwortung: 4. und 5. Empiriegeleitete Fragestellung)</p> <p>Literaturhinweise:</p> <p>(BAG, Beschluss vom 09.04.2019, 1 ABR 51/17, Rn. 47; Arbeitsgericht Iserlohn, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BV 5/19, Rn. 1, 6, 23, 50, 68, 93-94; Böhm; Brams, 2020, S. 449-452; BAG, Beschluss vom 23.03.2021, 1 ABR 31/19, Rn. 6-7, 11, 83, 87; Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen, 2021, S. 2; Bund Verlag GmbH (1.), 2022, o.S.; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.03.2022, 7 Sa 63/21, Rn. 5, 15, 17; Niedenhoff; Orth, 2022, S. 98-105; activeMind.legal, 2023, o.S.; Bulenda; Iannotta, 2023, o.S.; Düwell; Brink, 2023, S. 1098; Europäische Union, 2023, o.S.; Schemmel, 2023,</p>

	Abschnitt: 01164; Wünschelbaum (1.), 2023, Abschnitt: 457188)
7.	<p>Datenschutzbehörden können gegenüber Verantwortlichen im Falle der Missachtung von behördlichen Anweisungen und bei vorliegenden Datenschutzverstößen, selbst wenn diese durch Beschäftigte herbeigeführt werden, ausgiebige Überprüfungen einleiten und abschreckende Sanktionsmaßnahmen verhängen. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen sind daher zur Prävention von Haftungsrisiken zwingend darauf angewiesen, ein Datenschutz-Compliance-Management unter Einbindung aller Beschäftigten und Führungskräfte (ggf. EDV unterstützt) aufzubauen. (Beantwortung: 4. und 5. Empiriegeleitete Fragestellung)</p> <p>Literaturhinweise: (Conrad, 2019, Rn. 691; Horvát, 2019, Rn. 7-10, 13-14; Fuhlrott, 2020, S. 29-30; Härting, 2021, S. 282-284; Herold, 2021, o.S.; Müllmann; Volkamer, 2021, S. 8-12; Pötters; Wybitul, 2021, o.S.; Hamann, 2022, Rn. 20-22; Klug, 2022, Rn. 1-2; Lembke, 2022, Rn. 99; Meiners, 2022, o.S.; Rath; Kuß, 2022, Rn. 20; Reichert; Schweda; Shaha, 2023, S. 142-145; Roßnagel; Rost, 2023, S. 502)</p>

Tabelle 5: Überblick der abgeleiteten Hypothesen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 27.11.2023)

III EMPIRISCHER TEIL

1 Forschungsdesign

Zur Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen und zur Überprüfung der Hypothesen wurde dem empirischen Teil der Arbeit ein übergeordnetes Forschungsdesign zugrunde gelegt, das im folgenden Abschnitt näher erläutert wird. Dieses dient dazu, einen Überblick über das geplante methodische Vorgehen zu geben und die Eckpunkte der empirischen Untersuchungen darzustellen. (Przyborski; Wohlrab-Sahr, 2018, S. 105-107; Stein, 2018, S. 126; Döring; Bortz, 2016, S. 182) Neben der Beschreibung des Forschungsdesigns erfolgt eine Darstellung des methodischen Vorgehens einschließlich der Erhebungs- und Auswertungsmethoden. Darüber hinaus erfolgen eine Operationalisierung, die Benennung von Qualitätskriterien sowie die Beschreibung des Vorgehens und der Prozesse.

1.1 Untersuchungen

Für die Entwicklung eines Untersuchungsdesigns in der Dissertation hat es sich angeboten, auf ein etabliertes Klassifikationssystem von Montero und León (Montero; León, 2007, S. 848-857) zurückzugreifen, welches von Döring und Bortz (Döring; Bortz, 2016, S. 182-183) weiterführend veranschaulicht wurde. Ausgangspunkt des Systems ist ein Stufenmodell mit insgesamt neun aufeinander aufbauenden Stufen, das mehrere Varianten für die Zusammenstellung eines Untersuchungsdesigns enthält. Zur abschließenden Ausarbeitung des empirischen Teils ist es nicht erforderlich, alle Ebenen des Klassifikationssystems und die darin enthaltenen theoretischen Ansätze aus der Methodenliteratur (Varianten von Untersuchungsdesigns) zu berücksichtigen. Vielmehr kann auch auf die Anwendung einzelner Varianten verzichtet werden. Das Ziel des Untersuchungsdesigns besteht darin, einen roten Faden für die Durchführung der empirischen Untersuchungen vorzugeben und gleichzeitig eine inhaltliche Eingrenzung der angewandten Methodik vorzunehmen.

Zu Beginn wird ein wissenschaftstheoretischer Ansatz definiert, um dem empirischen Teil eine fundierte Orientierung zu geben. Die Dissertation bedient sich dabei des bereits vorgestellten triangulativen Forschungsmodells (sog. „Mixed-Methods Study“), das den gemischten Einsatz qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden voraussetzt. Dabei sollen relevante Daten aus unterschiedlichen Quellen mit ebenso unterschiedlichen Erhebungsmethoden

thoden in einer zusammenhängenden Phase parallel erhoben und differenzierte Methoden der Datenauswertung angewendet werden. Vor allem aber zielt die Wahl des triangulativen Ansatzes darauf ab, möglichst offen auf Entwicklungen im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes reagieren und neue Perspektiven kontinuierlich einbeziehen zu können. Schließlich soll es möglich sein, die Ergebnisse verschiedener Methoden zu nutzen, um einen wissenschaftlichen Mehrwert zu schaffen. Entsprechend den vorausgehenden Ausführungen wird auf die Anwendung eines sequentiellen Mixed-Methods-Designs, bei dem die Methoden nacheinander und aufeinander aufbauend eingesetzt werden, zugunsten eines parallelen Mixed-Methods-Designs verzichtet. (Kelle, 2018, S. 164-165, 167-169) Vorrangig muss dazu aber kenntlich gemacht werden, wie die qualitativen und quantitativen Methoden kombiniert angewendet werden können und wie z.B. die quantitativen Ergebnisse im Nachgang zu der qualitativen Forschung verallgemeinerbare Rückschlüsse zulassen. Inhaltlich zielt die Dissertation darauf ab, aus unabhängiger Perspektive grundlagen- und anwendungswissenschaftliche Erkenntnisse für Theorie und Praxis zu gewinnen. Dies setzt sowohl eine theoretische Auseinandersetzung im theoretischen Teil (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil) als auch eine empirische Untersuchung im weiteren Verlauf der Arbeit voraus. (Döring; Bortz, 2016, S. 183, 186-187)

Im nächsten Schritt werden die zu analysierenden Datengrundlagen für die Dissertation festgelegt. Dabei wird angestrebt, sowohl gänzlich neu erhobene empirische Daten im Rahmen der Experteninterviews und der Online-Umfrage in einer Primäranalyse zu untersuchen, als auch auf eine Sekundäranalyse zur Auswertung vorhandener Daten, die im theoretischen Teil der Arbeit behandelt wurden, zurückzugreifen (Tausendpfund, 2017, S. 141). Die Durchführung einer Metaanalyse wurde hingegen aufgrund des Mangels an vergleichbaren Studien zu den im theoretischen Teil behandelten datenschutz- und arbeitsrechtlichen Themenfeldern nicht in Betracht gezogen. Anschließend ist es vonnöten, die Interpretationsrichtung des Forschungsdesigns festzulegen und das Erkenntnisinteresse der empirischen Studien zu charakterisieren. Einerseits basiert die Dissertation dabei auf der Überprüfung theoretisch abgeleiteter Hypothesen (explanativ), andererseits wird versucht, in neue, ungeklärte Forschungsfelder vorzudringen (explorativ). (Döring; Bortz, 2016, S. 183, 191-193; Akremi, 2018, S. 318-319)

Anschließend geht es um die Bildung von Untersuchungsgruppen. Hier kristallisierten sich die Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte und die individuellen Arbeitnehmer als die relevanten zu betrachtenden Gruppen heraus, die sich mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen auseinandersetzen müssen (Thierbach; Petschick, 2018, S. 1173-1175). Ebenso galt es den Ort der Untersuchung (Labor oder Feld) zu bestimmen. Für die Untersuchung der wirtschaftsrechtlichen Zusammenhänge in Theorie und Praxis kommen nur Feldstudien im betrieblichen Umfeld in Betracht, in deren Mittelpunkt die Tarif- und Betriebspartnerschaft sowie der individuelle Umgang der Parteien mit den Arbeitnehmern stehen. (Döring; Bortz, 2016, S. 183, 193-194, 206-207) Unter anderem, weil praktische Verfahren wie Interviews oder Befragungen eingesetzt wurden, um die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern im Lichte des Datenschutzes zu untersuchen und Forschungsdaten zu erheben.

Zuletzt war es notwendig, die Anzahl der Untersuchungszeitpunkte und -objekte zu bestimmen. Dabei gilt es zu entscheiden, ob die Untersuchung zu einem bestimmten Zeitpunkt, in mehreren Zeitabständen oder über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden soll. (Döring; Bortz, 2016, S. 183, 210) Hierzu ist aufgrund der Entwicklung der Themenfelder ausschließlich eine längere Auseinandersetzung in Betracht gekommen. Hinsichtlich der Auswahl der Untersuchungsgegenstände folgt die Dissertation dem primären Ansatz einer Gruppenstudie, die auf einer übergreifenden Analyse mehrerer Kontexte beruht, wobei eine sekundäre Betrachtung von Einzelfällen nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann. (Döring; Bortz, 2016, S. 214-215, 217)

Abbildung 5 gibt einen Überblick über das methodische Vorgehen der Dissertation und stellt das Ineinandergreifen der Erhebungs-, Analyse- und Bewertungsmethoden dar. Durch die direkte Auswertung, Analyse, Interpretation und Ableitung von Schlussfolgerungen sowie die nachgelagerte Durchführung der vergleichenden Fallstudie sollen die empirisch geleiteten Fragestellungen beantwortet und die abgeleiteten Hypothesen unter Berücksichtigung der sich ständig weiterentwickelnden Problemstellung (siehe Kapitel: I Einleitung — 2) überprüft werden.

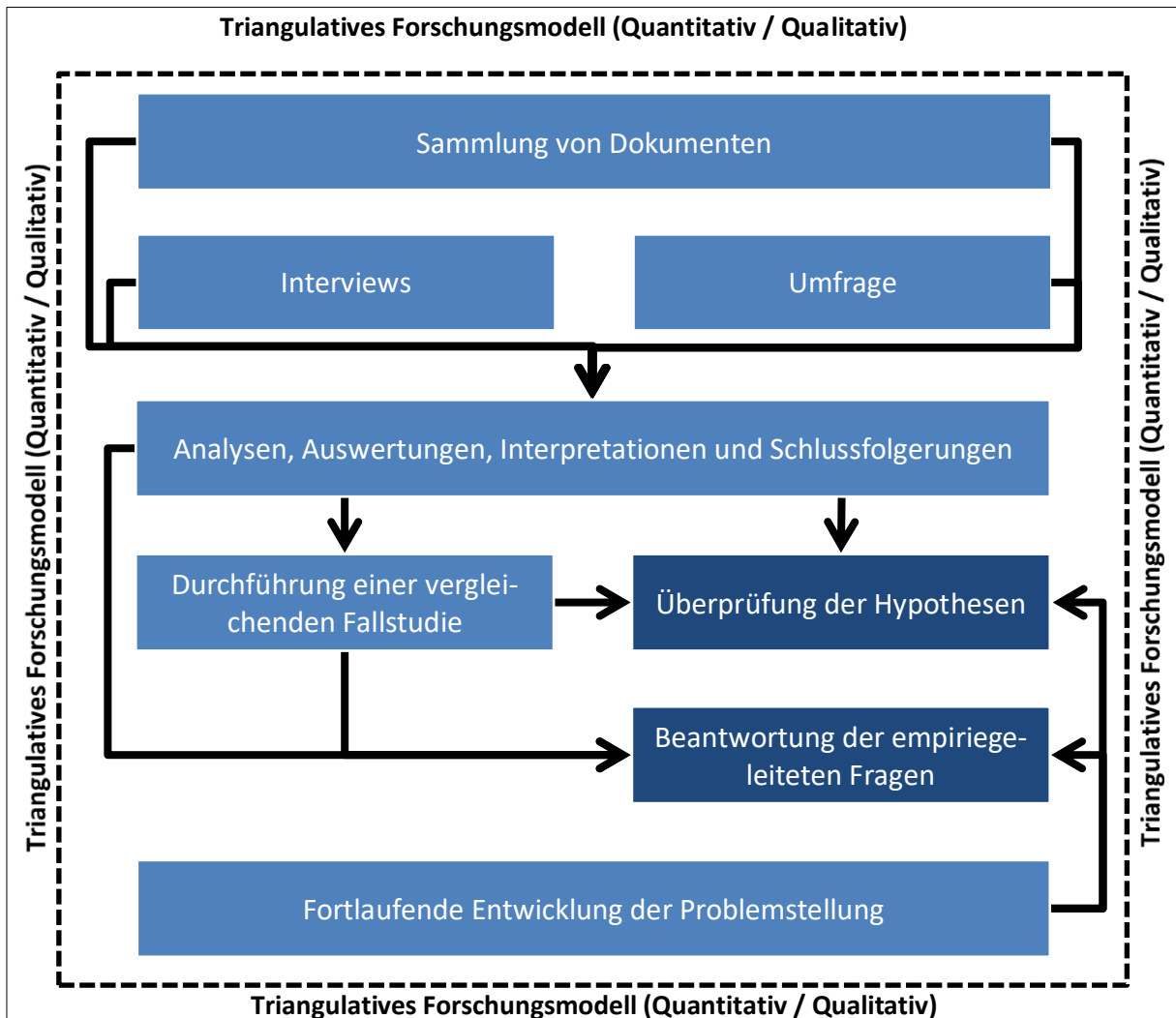


Abbildung 5: Visualisierung des Untersuchungsprozesses. (Quelle: Eigene Darstellung vom 03.12.2023)

1.2 Methodisches Vorgehen und Methodenauswahl

Im weiteren Verlauf wird eine Einführung in das methodische Vorgehen und die Auswahl der verwendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden in der Dissertation gegeben. Konkret wird beschrieben, wie die relevanten qualitativen und quantitativen Methoden eingesetzt werden, wofür sie geeignet sind und welchen Einschränkungen sie unterliegen. Des Weiteren werden die Rahmenbedingungen für die vergleichende Fallstudie, die im Zentrum der Dissertation steht, dargestellt. Die Beschreibung umfasst auch die Begründung der Fallauswahl und Ausführungen zur Vergleichbarkeit der Fluggesellschaften Lufthansa und Ryanair.

1.2.1 Erhebungsmethode

Für die Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen durch vertiefende Analysen ist zunächst die Sammlung relevanter Daten von entscheidender Bedeutung. Die Dissertation stützt sich dabei auf vorweg gesammelte Daten aus Experteninterviews mit sieben Ge-

sprächspartnern und einer Online-Umfrage von Beschäftigten. In den folgenden Abschnitten der Arbeit werden insbesondere die Hintergründe für die Auswahl der befragten Experten und die Parameter für die Durchführung der Interviews beschrieben. Dazu werden die thematischen Schwerpunkte und der geplante Ablauf für die Durchführung der Online-Umfrage zusammengefasst und es wird aufgezeigt, an wen sich die Umfrage richtet.

1.2.1.1 Experteninterviews

Um qualitativ hochwertige Daten für den Forschungsprozess zu gewinnen, wurden strukturierte qualitative Face-to-Face-Experteninterviews (Döring; Bortz, 2016, S. 365, 359, 365-367) mit insgesamt sieben Gesprächspartnern geplant und durchgeführt, die sich aufgrund ihrer Tätigkeit auf einer der beiden Seiten aktiv mit der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen unter Berücksichtigung des Datenschutzrechts auseinandersetzen. Dabei wurde im Rahmen des Auswahlprozesses durch die Einholung von Nachweisen und/oder Referenzen in einer vorgelagerten Prüfung sichergestellt, dass die Experten aufgrund ihres beruflichen Werdegangs und ihrer zum Zeitpunkt des Interviews ausgeübten Funktion über die erforderliche Fachexpertise im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes verfügen, eine aktive Rolle im Forschungsfeld einnehmen und zudem mit relevanten Akteuren auf Arbeitgeber-, Betriebsrats- und Gewerkschaftsseite vernetzt sind (J.-W. Creswell; J.-D. Creswell, 2018, S. 301-302). Des Weiteren war es für die Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen und die anschließende Beantwortung der zentralen Forschungsfrage unerlässlich, dass die ausgewählten Interviewpartner ausreichend relevante Perspektiven der zuvor benannten Seiten einbringen konnten (Rubin; Rubin, 2012, S. 3-5). Die Auswahl orientierte sich daher nicht zuletzt daran, diverse Fachexperten zu finden (Yin, 2016, S.141-142), die aufgrund ihrer beruflichen bzw. ehrenamtlichen Rolle einen engen Bezug zu den in der vergleichenden Fallstudie betrachteten Fluggesellschaften haben und unterschiedliche Sichtweisen vertreten.

Im Entscheidungsprozess wurden nach Prüfung der Erfüllung der zuvor genannten Auswahlkriterien und Abwägung, ob die Interviewpartner einen Mehrwert zur Beantwortung der empirischen Fragestellungen und zentralen Forschungsfrage liefern können, Fachexperten ausgewählt, die einen Bezug zu den in der Fallstudie verglichenen Unternehmen bzw. der übergeordneten Gewerkschaftsarbeit haben und darüber hinaus Aussagen zu den datenschutz- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie den Beschäftigungsbedingungen

machen können. So handelt es sich bei den Interviewpartnern um zwei unabhängige Datenschutzberater von Fluggesellschaften und anderen Unternehmen (Interview 1 und 2). Hinzu kommen zwei Betriebsratsmitglieder (Interview 3. und 4), ein Datenschutzkoordinator (Interview 5) und ein Arbeitgebervertreter (Interview 6), die alle zum Zeitpunkt der Interviews im Lufthansa-Konzern tätig waren. Ein weiteres Interview wurde mit einem als Betriebsrat und Gewerkschaftsvertreter tätigen Mitarbeiter geführt (Interview 7), der als ver.di-Funktionär aufschlussreiche Rückmeldungen zu den Themenfeldern geben konnte.

Die Anzahl der durchgeführten Interviews wurde anhand von qualitätssichernden Faktoren und Kriterien wie der theoretischen Sättigung, dem theoretischen Rahmen und den verfügbaren Ressourcen bzw. dem zeitlichen Rahmen in Bezug auf das Forschungsdesign, die Zielsetzung und die Auflösung der Fragestellungen abgewogen (Becker, 2012, S. 15; Brannen, 2012, S. 16; Doucet, 2012, S. 25; Flick; Salomon, 2012, S. 27). Dabei musste insbesondere berücksichtigt werden, dass die Forschungsarbeit auf ein umfassendes Feedback von Experten auf Seiten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter angewiesen ist, die in den zu untersuchenden Themenfeldern zusammenarbeiten oder sich in Verhandlungen gegenüberstehen. Dies schränkte den Kreis der möglichen Interviewpartner bereits stark ein, da nur eine begrenzte Anzahl fachkundiger Experten aus dem Airline Umfeld gefunden werden konnte. Nicht zuletzt deshalb, da das Thema von den Befragten auch ein hohes Maß an juristischem Verständnis in Bezug auf Datenschutz und Mitbestimmungsrechte erforderte. (P.-A. Adler; P. Adler, 2012, S. 10; Back, 2012, S. 13; Doucet, 2012, S. 25-26)

Letztlich konnten mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen insgesamt sieben Interviewpartner gewonnen werden, die den oben genannten kritischen Gesichtspunkten entsprachen. Ein zentrales Problem dabei war, dass das Umfeld, auf das sich die vergleichende Fallstudie konzentrierte nur eine geringe Anzahl an auffindbaren Experten aus den jeweiligen Lagern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sowie der Datenschutzberater hervorbrachte. Zudem mangelte es häufig an der Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews, da viele potenzielle Teilnehmer in der Rolle als Arbeitnehmervertreter aufgrund befürchteter Nachteile nicht interviewt werden wollten. (Doucet, 2012, S. 25-26.; Saunders et al., 2017, S. 1900). Vor der Durchführung der Interviews stellte sich außerdem die Frage, ob Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Ryanair Holdings PLC als Interviewpartner in Frage kommen. Die Suche nach geeigneten Interviewpartnern erwies sich jedoch angesichts

der Ausgangssituation, dass die Fluggesellschaft der Mitbestimmung von Arbeitnehmern kritisch gegenübersteht und die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen offensichtlich ablehnt bzw. sich gegen die Bildung und Etablierung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen wehrt (Austrian Wings, 2020, o.S.), als aussichtslos.

An dieser Stelle stellt sich zudem die Frage, ob sieben Interviewpartner ausreichen, um eine theoretische Sättigung durch die geführten Interviews zu erreichen. Da die Ausgangslage der begrenzten Anzahl der Interviewpartner bereits bei der Akquise absehbar war, konnten frühzeitig qualitätssichernde Maßnahmen ergriffen werden, um die im Rahmen der Problemstellung abgeleiteten Fragestellungen beantworten zu können und einen umfangreichen und validen Pool an qualitativ hochwertigen Forschungsdaten zusammenzustellen. So wurde zur Erreichung der Forschungsziele (Charmaz, 2012, S. 21-22; Saunders et al., 2017, S. 1899-1900) von Beginn an verstärkt auf eine breitere Aufstellung des Fragenkatalogs, eine offener Fragestellung und fachliche Tiefe in den Interviews geachtet. Dadurch konnte nach Auswertung der Erkenntnisse aus den sieben durchgeführten Interviews festgestellt werden, dass eine theoretische Sättigung des Informationsbedarfs unter Berücksichtigung der im Theorieteil herausgearbeiteten Ergebnisse sowie der aufgezeigten Forschungslücken erreicht wurde (Saunders et al., 2017, S. 1899-1903). Darüber hinaus wurde zur Sicherung der wissenschaftlichen Qualitätsstandards eine qualifizierte Trendanalyse auf Basis der Interviewergebnisse geplant, um ein ganzheitliches und zukunftsorientiertes Bild der herauskristallisierten Tendaussagen zu erhalten (Keller, 2019, Kapitel: 9 - Qualifizierte Trendanalyse).

Der vorbereitete Fragebogen kann den Anlagen (siehe Kapitel: VI Anlagen — 1.1) entnommen werden. Die Experteninterviews wurden ausschließlich mit in Deutschland tätigen Experten in deutscher Sprache geführt. Die Interviewdauer betrug, je nach fachlicher Tiefe des Interviews, ca. 60 bis 90 Minuten. Die Inhalte und Kriterien zur Erfassung möglicher Ergebnisse der qualitativen Interviews können der Operationalisierung der angewandten Forschungsmethoden entnommen werden (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 1.3).

Die aus den Interviews gewonnenen Datensätze eignen sich unter Verwendung geeigneter Analyse- und Auswertungsmethoden sowohl für die universelle Erforschung der Themenfelder als auch die Erstellung der vergleichenden Fallstudie (Yin, 2018, S. 153). Die Aufzeichnungen der Interviews wurden gemäß Art. 6 Abs. 1 a) EU-DSGVO mit vorheriger Einwilligung

der sieben Interviewpartner gespeichert und anschließend in anonymisierter Form transkribiert. Die getroffenen Aussagen zur Mitbestimmungsthematik und die daraus möglicherweise resultierenden negativen Konsequenzen für die Befragten setzten zwingend eine Anonymisierung der Gesprächsinhalte voraus, um eine notwendige Anonymität der Befragten in ihrer Rolle als Arbeitgebervertreter, Gewerkschafter, Betriebsrat oder Datenschutzberater zu gewährleisten. Die Tonaufnahmen der Interviews wurden nach Fertigstellung der Transkripte gelöscht, so dass für die empirischen Untersuchungen nur anonymisierte, nicht personalisierte Daten verwendet werden konnten.

Die Transkription der Tonaufnahmen erfolgte in Anlehnung an das inhaltssemantische Transkriptionssystem (vereinfachtes Verfahren) von Dresing und Pehl (2018, S. 16). Die Anwendung des vereinfachten Verfahrens trägt zu einer guten Lesbarkeit der Interviewinhalte bei und fördert eine verständliche Darstellung der komplexen wirtschaftsrechtlichen Zusammenhänge. Die in den Tonaufnahmen festgehaltenen Inhalte wurden in einer umgangssprachlichen Form wörtlich wiedergegeben, die frei von Dialekten jeglicher Art ist. Unklare, gestotterte und ausgelassene Wörter, etwaige Wortverschleifungen (z.B. „so’n oder hamma“) sowie Rezeptionssignale (z.B. „hm, aha oder genau“) wurden vereinfacht in den Fließtext integriert bzw. weggelassen. Zusätzlich wurden Satzzeichen, insbesondere Punkte, gezielt eingesetzt, um das Textverständnis zu optimieren. Gesprächspausen ab drei Sekunden und unvollständige Halbsätze wurden in den Transkripten durch entsprechende Zeichen gekennzeichnet. Gesprächspausen sind am Zeichen (...) und Halbsatzabbrüche am Zeichen (/) erkennbar. Die Markierung von emotionalen nonverbalen Äußerungen folgt dem gleichen Prinzip und wurde durch eine Klammer mit der Art der Äußerung (z.B. Lachen oder Seufzen) gekennzeichnet. Schließlich wurden die Beiträge des Interviewers und des Befragten in den jeweiligen Transkripten kenntlich gemacht, durch Absätze getrennt und am Ende jedes Absatzes mit Zeitmarken versehen (z.B. 00:17:10). (Dresing; Pehl, 2018, S. 21-24)

1.2.1.2 Online-Umfrage – Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Neben den Experteninterviews bot es sich zur Erhebung von relevanten Forschungsdaten an, eine allgemeine Online-Umfrage durchzuführen, in der Beschäftigte zu den Themenschwerpunkten:

- Basiswissen über den Beschäftigtendatenschutz,

- Grundverständnis der Datenschutzgrundverordnung,
- Datenschutzrechtliche Schulung der Beschäftigten,
- Sicherung von Know-how und der
- Vertretung der Arbeitnehmer in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten

befragt wurden. Die Umfrage richtete sich ausschließlich an in einem Beschäftigungsverhältnis stehende deutschsprachige Arbeitnehmer aller Berufsgruppen, deren personenbezogene Daten im Rechtsraum der Europäischen Union durch die Datenschutzgrundverordnung geschützt werden. Ziel der Durchführung der Befragung war es, einerseits neue auswertbare statistische Daten zu erhalten und andererseits mit Hilfe der quantitativ gewonnenen Ergebnisse einen möglichen Transfer in Form einer ableitbaren Generalisierung hinsichtlich der qualitativen Ergebnisse im Rahmen der Verwendung des triangulativen Forschungsmodells vornehmen zu können (Roch, 2017, S. 95). Wie bereits im vorangegangenen Kapitel wird an dieser Stelle auf das Kapitel zur Operationalisierung verwiesen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 1.3), in dem die statistischen Angaben und Faktoren zur Messbarkeit möglicher Ergebnisse erläutert werden.

Die Online-Umfrage wurde über die von Google LLC zur Verfügung gestellte Umfrageplattform Google Forms (Google LLC, 2023, o.S.) durchgeführt und erfüllte notwendige datenschutzrechtliche und ethische Anforderungen, da die Teilnahme unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit der Befragten stand, die Anonymität der Befragten gewährleistet und keine personenbezogenen Daten erhoben wurden. Die Entscheidung für den Einsatz von Google Forms basierte auf einer Abwägung der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Insbesondere ermöglichte die Plattform eine dynamische Digitalisierung eines vordefinierten Fragenkatalogs und eine schnelle und unkomplizierte elektronische Datenerhebung bei den Umfrageteilnehmern durch Veröffentlichung eines Links zur erstellten Umfrage. Die einfach strukturierte digitale Lösung führte die Befragten ohne umfangreiche Erklärungen durch die Befragung. Dies war eine wesentliche Voraussetzung, um eine ausreichende Datenmenge zu erhalten und genügend Teilnehmer für die Partizipation an der Umfrage zu gewinnen. Darüber hinaus bot Google Forms die Möglichkeit, die gesammelten Daten in einer Excel-Tabelle für weitere statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen. Die Verwendung von Google Forms ermöglichte es schließlich, die verfügbaren Ressourcen in erster Linie für die Verbreitung der Umfrage zu nutzen und somit ausreichend Ergebnisse zu erhalten.

Durch die Online-Umfrage einer größeren Anzahl von Beschäftigten sollten vor allem valide und präzise Kennzahlen erhoben werden, anhand derer sich Realitäten und Strukturen über einzelne Zusammenhänge der Themenfelder und Ereignisse zur Beantwortung der Forschungsfragen erkennen lassen (Raithel, 2008, S 11-12; Reinders; Gniewosz, 2011, S 121-129). Ferner diene die Online-Umfrage dazu, neben den allgemeinen Sichtweisen der Beschäftigten anlässlich einer Generalisierung (Roch, 2017, S. 95) auch aussagekräftige Rückschlüsse auf Branchen, berufliche Positionen bzw. Abteilungen, Demografie sowie Know-how im Umgang mit der Thematik des Beschäftigtendatenschutzes zu erhalten. Ungeachtet dessen bot sich die Möglichkeit, Feedback zur generellen Positionierung der Arbeitnehmervertretungen zur Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes sowie zur Wahrnehmung von Compliance-Maßnahmen (Datenschutzschulungen, generelle Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes durch Arbeitgeber und Betriebsräte und Meldung von Datenschutzverstößen) einzuholen.

Gleichwohl enthielten einige der Fragen der Online-Umfrage jedoch keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten und boten den Befragten in Freitextfeldern die Möglichkeit, individuelle qualitative Rückmeldungen zu geben. Ziel war es, das triangulative Forschungsdesign weiter auszubauen und für die weiteren Analysen auch noch mehr qualitative Daten zu Interessen und bekannten Datenschutzlücken direkt von den befragten Beschäftigten zu erhalten. Die Ergebnisse der Online-Umfrage flossen in die Erstellung der vergleichenden Fallstudie und in die weiteren Forschungsmethoden ein, um die empirisch geleiteten Forschungsfragen zu beantworten und die abgeleiteten Hypothesen zu überprüfen. Das Design der Online-Umfrage findet sich in Kapitel: VI Anlagen – 3.1.

1.2.2 Analyse- / Auswertungsmethoden

Durch die Anwendung eines triangulativen Forschungsmodells greift die Dissertation auf den kombinierten Einsatz von quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden zur Analyse und Auswertung der erhobenen Daten zurück. Allerdings wurde der Verwendung qualitativer Erhebungs- und Auswertungsmethoden, einschließlich der vergleichenden Fallstudie (Yin, 2018, S. 153), eine größere Priorität eingeräumt. Benennt man wesentliche qualitativ ausgeprägte Methoden, so wurden die Hermeneutik, Grounded-Theory, qualitative Inhaltsanalyse so-wie Prognose als qualitative wissenschaftliche Analyse- und Auswertungsmethoden für sich oder in Kombination miteinander angewandt. Der Einsatz quantitativer Erhe-

bungs- und Auswertungsmethoden beschränkte sich hingegen auf die Durchführung der Online-Umfrage – Datenschutz im Arbeitsverhältnis und deren statistische Auswertung, um die Ergebnisse wiederum für rein qualitative Analysen und Interpretationen zu nutzen und eine repräsentative Generalisierung der qualitativen Ergebnisse (Roch, 2017, S. 95; Bauer; Knoblauch, 2018, S. 453-454) über den Vergleich der Fluggesellschaften Lufthansa und Ryanair hinaus auf eine größere Anzahl von Betriebs- und Tarifvertragsverhältnissen vornehmen zu können. Generell diene der quantitative Ansatz der Ergänzung des primär qualitativen ausgelegten Forschungsdesigns.

Der kombinierte Einsatz der qualitativen und quantitativen Methoden erfüllte den Zweck, die empirisch geleiteten Fragestellungen (Lamnek; Krell, 2016, S. 16) zu beantworten und die abgeleiteten Hypothesen inhaltlich zu erweitern und zu überprüfen, um im Gestaltungsteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen professionelle Lösungen und fundierte allgemeine Forschungsaussagen zur Gestaltung der Zusammenarbeit im Lichte der Datenschutzgrundverordnung präsentieren zu können. Ergänzend dazu wurde beabsichtigt, weitere, bisher nicht im Fokus stehende Themenfelder zu identifizieren und ebenfalls zu bearbeiten.

Im qualitativen Teil wurde übergreifend die Methodik der Hermeneutik angewandt, um vorhandene textliche Literaturhinweise frei interpretieren und reflektieren zu können (Kurt; Herbrink, 2018, S. 545-549). Diese Analyse- und Auswertungsmethode bot sich vorrangig zur Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen an, für die nur ein spezifisches Literaturspektrum zur Verfügung stand. Dementsprechend wurde die Hermeneutik zur Analyse spezieller Situationen und Fälle wie z.B. der Tarifpartnerschaft und des Dreiecksverhältnisses (Arbeitgeber - Gewerkschaft - Betriebsrat) oder anderer spezieller Situationen im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen eingesetzt.

Als weiterführende Methode bot die Anwendung der Grounded-Theory die Möglichkeit, vergleichbare Ergebnisse aus dem theoretischen und empirischen Teil zu kategorisieren und Hypothesen zur Ableitung theoriebildender Ansätze zu formulieren. Beispielsweise um die datenschutzrechtliche Verantwortung der Betriebsräte zu hinterfragen und bekannte Best-Practice-Lösungen hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Umgang mit dem Datenschutz herauszuarbeiten. Im empirischen Teil

diente die Grounded-Theory dann dazu, die Hypothesen abschließend zu überführen. Die Grounded-Theory basiert auf einem offenen Kodierungsleitfaden (siehe Kapitel: VI Anhänge — 2.1). (Strübing, 2018, S. 525-539)

Als eine der zentral eingesetzten Analyse- und Auswertungsmethoden bot sich die qualitative Inhaltsanalyse nach den Vorgaben von Mayring an, die der Hermeneutik untergeordnet ist und vertiefende Interpretationen, Aufschlüsselungen von Kontexten und Ableitung von Schlussfolgerungen ermöglichte (Mayring; Frenzl, 2018, S. 633-636; Mayring, 2015, S. 17-18). Bei der Anwendung der Methodik wurde eine strukturierte (deduktive) Form der inhaltlichen Orientierung unter Zuhilfenahme typisierender Strukturierungsmerkmale gewählt, die eine Kategorienbildung in einem eigens entwickelten Kodierungsleitfaden (siehe Kapitel: VI Anlagen — 2.2) erforderlich machte, der auf den im Theorieteil herausgearbeiteten Kernaussagen und den qualitativ erhobenen transkribierten Interviewergebnissen basiert (Mayring, 2015, S. 97-98, 103-105). Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglichte es, die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Theorieteil und den erhobenen Interviews analytisch auszuwerten, um aussagekräftige Positionen zur Durchführung der vergleichenden Fallstudie nach der Methodik von Yin zu gewinnen, die empiriegeleiteten Fragestellungen zu beantworten und die aufgestellten Hypothesen zu den bestehenden Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsgesetzen betrieblicher Arbeitnehmervertretungen zu überprüfen.

Zuletzt war es Ziel des qualitativen Teils, Prognosen und potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen (Helmrich; Zika, 2019, S. 231-233). Insofern kommt der Prognosemethodik in Bezug auf alle Fragestellungen und Hypothesen eine besondere Bedeutung zu, um die empirischen Untersuchungen um zukunftsgerichtete Perspektiven zu ergänzen.

Der Gebrauch quantitativer Forschungsmethoden eröffnete in der Dissertation die Möglichkeit, Kennzahlen aus der Online-Umfrage zu nutzen, um bestimmte Eindrücke und Gegebenheiten messbar zu machen. Die Darstellung und Aufbereitung der Ergebnisse erfolgte im Rahmen der deskriptiven und Interferenzstatistik in Form von Diagrammen und Tabellen (Basis: nominal- und ordinalskalierte Daten). (Raithel, 2008, S 11-12; Reinders; Gniewosz, 2011, S. 121-129) Bezüglich der Festlegung der Indikatoren und Messinstrumente sowie der Methodik zur Erstellung der Skalen und Diagramme werden in der Operationalisierung (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 1.3) nähere Angaben gemacht. Die quantitativen Ergebnisse

sollten in erster Linie analysierbare Kennzahlen über die Etablierung und Bedeutung der Datenschutzgesetze im Beschäftigungsverhältnis liefern. Grundsätzlich war es aber auch erforderlich, die darzustellenden Stichprobenergebnisse mit geeigneten statistischen Testverfahren durch die Berechnung von p-Werten auf ihre Signifikanz (Abweichung der Gruppen) hin zu überprüfen. Als geeignetes Verfahren hat sich dabei zum einen der Mann-Whitney-U-Test (U-Tests) angeboten, um unabhängige Stichproben von zwei Gruppen auf Tendenzen der Verschiedenheit (Variation) zu prüfen (Universität Zürich (1.), 2022, o.S.). Ziel des Einsatzes dieses Testverfahrens war es vor allem, Unterschiede im Datenschutzverständnis zwischen Beschäftigten ohne und mit Führungsverantwortung herauszuarbeiten sowie Meinungen darüber einzuholen, inwieweit eine Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei der Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes erforderlich ist und inwieweit unterschiedliche Auffassungen über die Bedeutung der Einhaltung bzw. Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes bestehen. Gleichzeitig sollte herausgefunden werden, wie z.B. das Alter und Schulungen das Datenschutzverständnis sowie und mögliche Praktiken im Umgang mit dem Datenschutz beeinflussen. Zum anderen bot sich der Kruskal-Wallis-Test an, um mehrere unabhängige Stichproben von mehr als zwei nicht gleichen Gruppen (nicht homogen / nicht normalverteilt) auf Unterscheidbarkeit zu prüfen (Universität Zürich (2.), 2022, o.S.). Dieses Testverfahren diente dazu, die unterschiedlichen Berufsgruppen hinsichtlich ihrer Kenntnisse im Bereich des Datenschutzes zu vergleichen. Auch hier spielte die Frage der Schulungsverpflichtung der einzelnen Gruppen eine entscheidende Rolle. Zur Durchführung der Tests und der weiteren statistischen Auswertungen (Mediananalyse und Ermittlung der mittleren absoluten Abweichung vom Median) wurde zum einen die Software R (R Core Team, 2021, o.S.) und zum anderen die R ergänzende Software DescTools (Signorell, 2021, o.S.) verwendet. R bot als Open-Source-Software eine vereinfachte und effiziente technische Lösung, um die Ergebnisse der Online-Umfrage den notwendigen Testverfahren zu unterziehen und die Berechnung der p-Werte durchzuführen. Die berechneten Prüf- und Analyseergebnisse sowie der für Berechnungen verwendete Code können dem Kapitel: VI Anlagen — 3.2 und 3.4 entnommen werden.

Schließlich wurde beabsichtigt, die Ergebnisse mit den Erkenntnissen aus den qualitativen Auswertungen zu verknüpfen und mittels vereinfachter Interpretationen zu analysieren, um durch die inhaltsanalytische Gegenüberstellung und Vereinheitlichung der Ergebnisse eine

Überprüfung auf Widersprüche und Gemeinsamkeiten sowie eine Verallgemeinerung zu ermöglichen. (Mayring, 2001, S. 1-2, 3-4, 8; Kelle, 2018, S. 163-166)

1.2.3 Bedingungen für die Durchführung einer vergleichenden Fallstudie am Beispiel der Airlines Deutsche Lufthansa AG und Ryanair Holdings PLC

Umrundet von der Anwendung qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden steht die Durchführung einer vergleichenden Fallstudie im Zentrum der Dissertation (Yin, 2018, S. 32-33, 39-41). Noch vor der Beschreibung der in der Einleitung (siehe Kapitel: I Einleitung — 1.2) näher erläuterten Fallkonstellation der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte des Datenschutzes bei Lufthansa und Ryanair, war eine Betrachtung der nach Yin durchführbaren Fallstudientypen der Einzelfallstudie (Untersuchung eines Fallobjekts) und der vergleichenden Fallstudie (Untersuchung mehrerer Fallobjekte) notwendig. Aufgrund des beabsichtigten Vergleichs zweier Unternehmen ist zu Ungunsten der Einzelfallstudie, die sich auf einzelne komplexe und länger beobachtbare Fälle bezieht, die Wahl auf die Durchführung einer vergleichenden Fallstudie, in der mehrere Fallobjekte einbezogen und verglichen werden, gefallen. (Yin, 2018, S. 58-60)

Vor der Erstellung des Fallstudienkonzepts stellte sich die Frage, ob die Fallobjekte ganzheitlich oder anhand einzelner, in das jeweilige Fallobjekt eingebetteter Untersuchungseinheiten analysiert werden sollten (Yin, 2018, S. 83-86). Entsprechend der für sich identifizierten unterschiedlichen Themenfelder der Vergleichsunternehmen mit ihren jeweiligen umfangreichen Spezifikationen kam nur die Durchführung einer eingebetteten Analyse in Frage.

In die vergleichende Fallstudie wurden aus der Praxis bekannte sowie in den Erhebungsmethoden gewonnene Merkmale und Informationen mit einbezogen, um die Voraussetzungen für die Entwicklung neuer Gesichtspunkte sowie Konzepte zu schaffen. Um eine valide Struktur zu schaffen, wurden die gewonnenen Ergebnisse in eine Tabelle übertragen, die einen direkten Vergleich der beiden Vergleichsunternehmen in Bezug auf bestimmte Szenarien der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen unter Wahrung des Datenschutzes ermöglicht (Yin, 2018, S. 285-288). Dabei erfolgte stets eine inhaltliche Überprüfung und Absicherung durch Belege aus den zuvor gewonnenen Erkenntnissen der Dissertation. Zur Vervollständigung der vergleichenden Fallstudie erfolgte eine wechselseitige

Interpretation der widersprüchlichen Inhalte der einzelnen Fallobjekte, eine eingehende Analyse in Form eines Vergleichs von Mustern und Vorgehensweisen, eine Diskussion möglicher Vor- und Nachteile, die Bildung von Erklärungen sowie die Herausstellung von Best-Practice-Modellen. (Yin, 2018, S. 217-219, S. 223-226) Schließlich dienten die Ergebnisse der Fallstudie auch der Erweiterung der auf Basis der Interviewdaten durchgeführten Trendanalyse (Keller, 2019, Abschnitt: 9 - Qualifizierte Trendanalyse).

Die Auswahl der zu vergleichenden Fallobjekte Lufthansa und Ryanair erfolgte gezielt und die Fallobjekte wurden während der gesamten Datenerhebungsphase immer wieder den verglichenen Szenarien (Fallsubjekte) gegenübergestellt. Einen ausschlaggebenden Punkt bei der Fallauswahl stellte jedoch die methodische Machbarkeit dar, was insbesondere den Zugang zu Informationen beider Unternehmen betraf, um qualitativ hochwertige Ergebnisse zu liefern. Hier konnte der Autor durch seine direkten Kontakte in die Airline-Branche eine gute Ausgangssituation schaffen, um direkt verwertbare Erkenntnisse zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage zu sammeln. Ebenso konnte so sichergestellt werden, dass die unterschiedlichen Dimensionen der Fallobjekte im direkten Vergleich hinsichtlich der Prozesse, Richtlinien, Umgangsweisen, Entwicklungen und Auswirkungen in den jeweiligen Unternehmen ausreichend berücksichtigt werden konnten. (Yin, 2018, S. 66-68).

Im Wesentlichen boten die gelebten bzw. etablierten Datenschutzrichtlinien und -praktiken beider Unternehmen wichtige Anhaltspunkte für den Vergleich. Hinzu kamen vergleichbare Themenblöcke, inwieweit die Mitarbeiter geschützt werden und wie transparent, offen oder auch zurückhaltend sich beide Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern in Bezug auf die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten präsentieren. Weitere vergleichbare Anknüpfungspunkte boten die Themen Nachhaltigkeit und Entwicklung sowie die im Fokus stehende Wirtschaftlichkeit unter Berücksichtigung der definierten Faktoren für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen. Schließlich sollten auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für ein ausgewogenes Compliance-Management sowie luftsicherheitsrelevante Faktoren nicht außer Acht gelassen werden. Aufbauend auf den Erkenntnissen zu den zuvor genannten Eckpunkten war es zum Abschluss der vergleichenden Fallstudie unerlässlich, in einem anschließenden Abschnitt zu den jeweils verglichenen Eck-

punkten Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen für weitergehende Analysen abzuleiten.

1.3 Operationalisierung

Die Operationalisierung legt die objektiven Kriterien und Messinstrumente für die Erhebungen der Dissertation fest und definiert zudem messbare Begriffe, um die aufgestellten Hypothesen überprüfen zu können. Außerdem geht es darum, valide Grundlagen für die Übertragbarkeit der Ergebnisse zu schaffen. In der qualitativen Erhebung geht es darum, Grenzen für die Interpretation der Ergebnisse für die vertiefenden Analysen zu setzen. Grundsätzlich wurde jedoch versucht, eine hohe theoretische Offenheit beizubehalten. (Stein, 2018, S. 127; Döring; Bortz, 2016, S. 223) Um hingegen die quantitative Erhebung zu vereinfachen und deren Ergebnisse messbar zu machen, lag der Fokus zunächst auf der Definition von hervorgehobenen Variablen bzw. Indikatoren. Anschließend war es notwendig, die zu den jeweiligen Indikatoren gehörenden Messinstrumente in Form von numerischen Werten und Rangfolgen festzulegen. (Stein, 2018, S. 128; Döring; Bortz, 2016, S. 226-228)

a) Operationalisierung der Experteninterviews

Bereits bei der Beschreibung der Forschungsmethoden wurde darauf hingewiesen, dass nur eine begrenzte Expertenzahl für die Interviews zur Verfügung stand und dass zur Sicherung der Qualitätsstandards ein besonderes Augenmerk auf den Umfang und die Tiefe der Interviews gelegt wurde. Angesichts dieser Ausgangslage wurde ein umfassender dynamisch konzipierter Interviewleitfaden entwickelt, um das untersuchte Umfeld unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Sichtweisen (Arbeitgeber / Arbeitnehmervertreter / Berater) vollständig zu durchdringen und genügend qualitative Daten zu erheben. Dabei war es sinnvoll, die Reihenfolge der Interviewfragen bewusst offen zu lassen und vom Gesprächsverlauf abhängig zu machen. Der Interviewleitfaden enthält sowohl allgemeine als auch detaillierte Fragen. Darüber hinaus wurden den einzelnen Interviewgruppen (Arbeitgeber / Datenschutzbeauftragter / Arbeitnehmervertretung / Gewerkschaft) spezifische Fragen gestellt. Die Konzeption der Interviewfragen basiert auf den empirischen Forschungsfragen.

Zunächst sollten allgemeine Fragen den Einstieg in das Interview erleichtern. Konkretes Ziel war es, zentrale Einschätzungen und Beschreibungen zur Klärung der Bedeutung des Datenschutzes, zur inhaltlichen Bewertung der Datenschutzgrundverordnung, zur Umsetzung der Datenschutzerfordernungen sowie praktischen Problemstellungen zu erhalten. Die spezifischeren Fragen im nächsten Abschnitt des Leitfadens bezogen sich dagegen auf die allgemeine Sammlung von Erkenntnissen zu den Anforderungen und Pflichten, zu den Betroffenenrechten, zu Regelungslücken bzw. zum Erfüllungsaufwand der Gesetze, zum Verhältnis von Grundrecht und Datenschutzrecht sowie zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit. Die Absicht war, tiefere Einblicke in die jeweiligen Lager zu gewinnen, um mögliche Unterschiede zu messen und die bestmöglichen Lösungen herauszuarbeiten. Anschließend wurden Fragen zur Rolle des Datenschutzes in der Tarifpolitik gestellt, um Rückmeldungen zur Relevanz des Datenschutzes in der Tarifpolitik (z.B. Abschluss und Verhandlung von Tarifverträgen, sonstige Verfahren, Eskalationssituationen) zu erhalten. Gleichzeitig ging es um Informationen über den Austausch zwischen Arbeitnehmern und Betriebsräten sowie um Fragen hinsichtlich des Abschlusses von Tarifverträgen auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene und um Verfahren der Zusammenarbeit und Verhandlungssituationen. Anschließend wurde gefragt, wie sich behördliche und gerichtliche Entscheidungen auf die Umsetzbarkeit der des Datenschutzes auswirken und welche Methoden (Know-how-Sicherung, Compliance-Management, Dokumentation) eingesetzt werden, um die Einhaltung der Datenschutzgesetze sicherzustellen.

b) Operationalisierung der Online-Umfrage

Referenziell zu der vergleichenden Fallstudie wurde im Laufe der Umfrageplanung die Option geprüft, eine direkte Befragung von Arbeitnehmern, die in den in der Fallstudie verglichenen Unternehmen beschäftigt sind, vorzunehmen. Letztlich wurde jedoch aufgrund der geplanten Verallgemeinerung der Forschungsergebnisse über die Vergleichsunternehmen hinaus entschieden, eine Befragung von Beschäftigten aller Branchen durchzuführen. Eine Online-Umfrage, die sich direkt an die Mitarbeiter der beiden Unternehmen richtet, war zudem aufgrund fehlender Kommunikationskanäle, geschlossener Strukturen der Unternehmen und rechtlicher Hürden nicht möglich.

Die Online-Umfrage konzentrierte sich zunächst auf die Abfrage soziodemographischer Merkmale der Teilnehmer (z.B. Altersgruppe, Beruf, Branche und Führungsverantwortung). Die Messung dieser Merkmale diente der Kategorisierung der Befragten, um in den Auswertungen inhaltliche Bezüge zum Fragebogen herstellen zu können. Dabei wurden etablierte soziodemografische Merkmale, wie die definierten Berufsfelder der deutschen Bundesagentur für Arbeit (o.J., o.S.) und die Branchenübersicht der Statista GmbH (o.J., o.S.) gewählt, um eine gewisse repräsentative Übertragbarkeit zu schaffen. Erst in den nächsten beiden Abschnitten des Fragebogens wurden zur Ermittlung allgemeiner Kennzahlen der Kenntnisstand der Teilnehmer zum Datenschutz, die allgemeine persönliche Relevanz, das Bewusstsein für die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis sowie die Bedeutung der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen seitens der Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretungen abgefragt. Anschließend konzentrierte sich die Befragung auf das individuelle persönliche Feedback der Teilnehmer, um Informationen darüber zu erhalten, worauf die Mitarbeiter bei der Verarbeitung ihrer Daten besonderen Wert legen. In diesem Zusammenhang wurde auch nach bekannten datenschutzrechtlichen Mängeln gefragt. Im Mittelpunkt der Befragung stand zudem eine Ratingmatrix (sechs abgestufte Stufen / keine Angabe), die Aussagen über Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen (Aktionismus, Sorgfalt im Umgang mit Arbeitnehmerdaten, Transparenz der Datenverarbeitungen, Etablierung von Schutzmaßnahmen, Information und Schulung zum Datenschutz sowie Bekanntheit des Meldeverfahrens bei Datenschutzverstößen) messbar machen sollte. Schließlich wurde die Umfrage zur weiteren Ermittlung quantitativer Kennzahlen mit vier weiteren Fragen zur Kenntnis der Beschäftigten über die Betroffenenrechte und deren Inanspruchnahme sowie zur Kenntnis über die Weitergabe von Beschäftigtendaten und den dabei erwarteten Grad der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen abgerundet.

Bei der Erstellung der Online-Umfrage wurde im Hinblick auf die spätere einzel- und querschnittstatistische (deskriptive und induktive) Darstellung der Ergebnisse großer Wert auf die Entwicklung einer geeigneten Skalierung gelegt. Hinsichtlich der vereinfachten numerischen Messbarkeit der soziodemographischen Merkmale bot es sich an, mehrstufige (z.T. dichotome) Nominalskalierungen zu verwenden, um allgemeine Kategorien der Teilerhebung beschreiben und später darstellen zu können. Darüber hinaus war es notwendig, auf Ordinalskalierungen zurückzugreifen, um spezielle Rangfolgen im Zusammenhang mit den flexiblen Einschätzungen der Beschäftigten im Fragebogen darzustellen. (Döring; Bortz, 2016, S. 233-

234, 237-239; Porst, 2014, S. 71-74; Kornmeier, 2007, S. 175) Basierend auf der vorgenommenen Skalierung werden visuelle Instrumente wie Diagramme und Tabellen zur Darstellung der Ergebnisse verwendet. In erster Linie eigneten sich z.B. Kreis- oder Tortendiagramme, um die Ergebnisse zu kategorisieren (Ebermann (1.), 2010, o.S.). Um Mehrfachnennungen und Unterschiede zwischen Bereichen darzustellen, bot sich die Verwendung von Balkendiagrammen an (Ebermann (2.), 2010, o.S.). Des Weiteren halfen Säulen- und Flächendiagramme bei der Gegenüberstellung der erhobenen Messwerte mit allgemeinen und auf Rankings basierenden Ergebnissen für spätere Analysen (Akeret, 2019, S. 183-185). Im Ergebnis wurde durch die Operationalisierung und visuelle Darstellung die Basisebene geschaffen, um für die im empirischen Teil folgenden vertiefenden und vergleichenden Analysen tabellarische Matrizen und Liniendiagramme erstellen zu können.

1.4 Vorgehen und Ablauf

Im Zuge der Erstellung des Exposés wurden das Forschungsdesign und die Erhebungsmethoden festgelegt sowie die angewendeten Auswertungsverfahren definiert und vorbereitet. Ab diesem Zeitpunkt bis zur Fertigstellung der Dissertation wurden auch die den theoretischen Ausführungen zugrundeliegenden Informationen erhoben, die zusammen mit den Erkenntnissen aus den empirischen Erhebungsmethoden den auswertbaren Datenpool vervollständigen. Die Experteninterviews wurden nach der Bewilligung (18. Mai 2020) des Forschungsvorhabens im Zeitraum vom 23. Juni 2020 bis 25. August 2020 durchgeführt, transkribiert und direkt in die Forschungsarbeit integriert. Kurz vor Abschluss der Experteninterviews wurde am 24. Juli 2020 die Online-Umfrage - Datenschutz im Arbeitsverhältnis gestartet, deren Ergebnisse bis zur Auswertung in Microsoft Excel aufbereitet und gesichert wurden. Die Online-Befragung wurde am 30. September 2020 abgeschlossen.

Die folgenden Abschnitte befassen sich mit der sukzessiven Auswertung der durch die empirischen Erhebungen (Interviews und Online-Befragung) und theoretischen Untersuchungen gewonnenen Daten. An dieser Stelle erfolgt auch die Darstellung der vergleichenden Fallstudie in Form einer tabellarischen Gegenüberstellung, bei deren Erstellung alle zuvor gewonnenen Ergebnisse zur datenschutzrechtlichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen in den verglichenen Unternehmen berücksichtigt wurden. An die Ergebnisdarstellung schließt sich eine umfassende Interpretation und Diskussion der durchgeführten empirischen Untersuchungen an. Abschließend erfolgt eine Zusammenführung

der zuvor gewonnenen Ergebnisse, um ein Gesamtbild der Erkenntnisse des empirischen Teils zu schaffen, die empiriegeleiteten Fragestellungen zu beantworten und die gestaltungsgeliteten Fragestellungen zu formulieren.

1.5 Gütekriterien und methodische Abgrenzung

Zur nachhaltigen Aufbereitung der Ergebnisse war es nach Planung des Methodeneinsatzes (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 1.2) notwendig, Gütekriterien zur Sicherung der Qualitätsstandards zu definieren. In erster Linie ging es bei der Anwendung und Auswahl der qualitativen Forschungsmethoden darum, den Forschungsprozess geordnet und angemessen anzugehen (Gegenstandsangemessenheit) und das genannte Forschungsfeld zunächst theoretisch und empirisch vollständig zu durchdringen, um anschließend neue Erkenntnisse generieren zu können (Originalität). Für die Erschließung des Forschungsgegenstandes halfen die verwendeten qualitativen Methoden (Hermeneutik, Grounded-Theory, qualitativen Inhaltsanalyse und Prognose), das stark theoretisch geprägte Feld der Datenschutz- und Mitbestimmungsrechte tiefgehend analytisch zu durchdringen und Aspekte der Gestaltung einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen zu definieren. Darüber hinaus waren die Methoden mit Ausnahme der Grounded-Theory gleichermaßen geeignet, die eigens erhobenen Interviewdaten auf einem gleichbleibend hohen Qualitätsniveau zu betrachten und zu vergleichen sowie die Ergebnisse repräsentativ zu übertragen. Dies war mitunter auch für die Erstellung der vergleichenden Fallstudie ausschlaggebend. Um dem Anspruch der Originalität gerecht zu werden, bilden die gewählten methodischen Ansätze eine innovative Ausgangsbasis, um sich dem Beschäftigtendatenschutz in einem sich stetig weiterentwickelnden Forschungsfeld zu nähern und Perspektiven für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen zu verknüpfen, um bestehende Forschungslücken zu schließen und Ergebnisse zu liefern, die für die weitere Erforschung des Themenfeldes genutzt werden können. (Strübing et al., 2018, S. 86, 88, 91, 94)

Um das notwendige Qualitätsniveau zur Sicherung der Validität zu erreichen, galt es, erhobenes Fachwissen und Expertenmeinungen aus Theorie und Praxis zu nutzen. Die inhaltlichen Aussagen der Theorie oder eines befragten Experten (z.B. Betriebsrat) wurden anhand von Qualitätskriterien (Relevanz des Inhalts für das Forschungsvorhaben, Verwendung wissenschaftlicher Methodik und Verweise auf die Literatur, Veröffentlichungsumfeld und ob-

jektive Darstellung) einer Quelle (Lippisch, 2019, S. 38-39) und den spezifischen aufgeführten Faktoren, die einen Autor bzw. einen kompetenten Interviewpartner (J.-W. Creswell; J.-D. Creswell, 2018, S. 301-302) auszeichnen, überprüft. Ferner basiert die Auseinandersetzung mit den theoretischen und in den Interviews aufgegriffenen Aussagen auf einer vertieften inhaltlichen Auseinandersetzung mit verschiedenen Quellen zu datenschutz- und mitbestimmungsrechtlichen Inhalten sowie zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit, indem gemeinsame Standards und gegenseitige Widersprüche untersucht wurden. Neben der Sicherstellung der Validität war die Schaffung von Transparenz durch die Offenlegung und nachvollziehbare Dokumentation aller Forschungsschritte von zentraler Bedeutung (Design, Methodik, Ergebnisse der Befragungen (Transkriptionen) und Analyseverfahren).

Bei der Anwendung der quantitativen Forschungsmethoden rund um die Durchführung und Auswertung der Online-Umfrage standen die Faktoren Objektivität, Reliabilität und Validität im Vordergrund, um äußere Einflüsse auszuschließen, verlässliche Ergebnisse bei sich wiederholenden Umfragen zu erhalten und korrekte Messungen durchzuführen (Krebs; Menold, 2018, S. 490-492, 496). Bereits bei der Vorbereitung der Online-Umfrage wurden Vorkehrungen getroffen, um die allgemeine Repräsentativität zu gewährleisten. Um zu objektiven Ergebnissen zu gelangen, war es notwendig, einheitliche und standardisierte Messinstrumente (Mehrpunkt- und semantisch differenzierte Skalen, Ja/Nein-Fragen, Bewertungs-, Rangordnungs- und Multiple-Choice Fragen) (Kuß; Eisend, 2010, S. 85, 87-88, 92) zu definieren, die keinen Interpretationsspielraum bei der Fragestellung zulassen. Zu diesem Zweck wurden die Fragen der Online-Befragung im Vorfeld mit fachkundigen Personen und potentiell teilnehmenden Beschäftigten getestet und diskutiert. Auf diesen Rückmeldungen basieren daher z.B. auch die umfangreichen Erläuterungen innerhalb der Fragen, die die Teilnehmenden durch die Online-Umfrage führten. Zusätzlich wurden Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um zu verhindern, dass Unbefugte (z.B. Personen ohne Arbeitnehmerstatus) an der Befragung teilnehmen konnten. Insbesondere wurde darauf geachtet, dass die Umfrage nur in Unternehmen unter Beschäftigten oder in sozialen Arbeitsnetzwerken geteilt wurde. Somit bestand nur ein geringes Restrisiko, dass die Umfrage durch die Weiterleitung des Umfragelinks über andere soziale Netzwerke / Messenger-Dienste nicht autorisierte Teilnehmer erreichte. Des Weiteren wurde die Umfrage mit umfassenden Hinweisen über die zu erreichende Zielgruppe versehen. Darauf aufbauend ging es bei der Sicherstellung der Reliabilität der Umfrage darum, durch Standardisierungen des Fragebogens reproduzierbare Ergebnisse

zu erhalten und darüber hinaus die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, um möglichst wahrheitsgetreue Antworten zu erhalten. Letztlich wurden zur Sicherung der Validität Pflichtfragen mit bestimmten Auswahlkriterien und Gewichtungen eingebaut, anhand derer die Teilnehmer erkennbaren Gruppen zugeordnet werden konnten. (Kuß; Eisend, 2010, S. 61-62, 98) Dies half festzustellen, ob etwaige Personengruppen stärker oder schwächer in der Umfrage vertreten sind. Zusätzlich wurde bei der Formulierung der Fragen durch die Bereitstellung erklärender Informationen und der unterstützenden Verwendung von Skalen darauf geachtet, dass alle Inhalte der Umfrage allgemeinverständlich sind. Schließlich wurde auch an die Beseitigung möglicher Barrieren gedacht (z.B. Beseitigung von Unklarheiten bei der Teilnahme an der Befragung durch Einrichtung eines Rückfragekanals), um auszuschließen, dass bestimmte Beschäftigtengruppen von der Teilnahme an der Befragung abgehalten werden. (Raithel, 2008, S. 44-46)

Da die gesamtheitliche Befragung aller Beschäftigten in Deutschland (sog. Grundgesamtheit) im Sinne einer Totalerhebung den wissenschaftlichen Rahmen überschritten hätte, wurde eine nicht-probabilistische Teilerhebung (Definierter Teilnehmerkreis des Querschnitts der Bevölkerung: Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis) durchgeführt. Um fundierte und valide Rückläufe zu erhalten, wurde zur Qualitätssicherung der quantitativen Erhebung ein Stichprobenumfang von 384 bis 480 Befragten festgelegt. (Döring; Bortz, 2016, S. 294-295, 305) Zur Bestimmung dieser Größe wurde ausgehend von der bekannten Größe der Grundgesamtheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland von 44,8 Mio. (n) (Statistisches Bundesamt, 2021, o.S.) der übliche Stichprobenumfang für die Grundgesamtheit sehr großer Grundgesamtheiten (die Größe der Grundgesamtheit wird nicht direkt berücksichtigt) nach der Formel $(\text{Konfidenzniveau}^2 \times \text{Standardabweichung} \times (1 - \text{Standardabweichung}) / \text{Fehlerspanne}^2)$ mit einem Konfidenzniveau von 95% (sog. z-Score = 1,96), einer Standardabweichung von 0,5 (50%) und einer Fehlerspanne zwischen 4,5% und 5% berechnet. Hieraus ergaben sich auf Basis etwaiger Fehlerspannen die Stichprobengrößen (4,5% = 475 / 4,6% = 454 / 4,7% = 435 / 4,8% = 417 / 4,9% = 400 / 5% = 384). (Marx, 2020, o.S.) Die Festlegung der Stichprobengröße und die Einholung ausreichender Rückmeldungen während der Durchführung der Befragung waren von entscheidender Bedeutung, um dem Forschungsprojekt eine angemessene Repräsentativität zu verleihen. Wäre beispielsweise die Anzahl der Teilnehmer an der Online-Umfrage nicht erreicht worden, hätte die Umfrage entsprechend verlängert und die Methodik zur Akquise neuer Interviewpartner erweitert werden müssen.

2 Darlegung und Auswertung der Ergebnisse

Dieses Kapitel enthält eine Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den durchgeführten Interviews, der vergleichenden Fallstudie und der Online-Befragung. Die Analyse und Interpretation der Inhalte mit Hilfe der zuvor genannten Forschungsmethoden obliegt dem nachfolgenden Analyse und Interpretationsteil (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3). Die vollständigen Interviewinhalte (Transkripte) und die Ergebnismatrix der Online-Befragung können den Kapiteln: VI Anlagen — 1.2 und 3.3 entnommen werden.

2.1 Erkenntnisse aus den geführten Experteninterviews

Die Zusammenfassungen der Interviewinhalte enthalten Verweise auf die Transkripte. Zur Vorbereitung des Analyseteils und zur Einordnung der Gesprächsinhalte war es sinnvoll, die Aussagen ähnlicher Gesprächspartner (zwei befragte Datenschutzbeauftragte und zwei Betriebsräte) zusammenzufassen.

a) Interviews 1 und 2

Die ersten beiden Interviews wurden mit freiberuflichen Datenschutzberatern geführt, die sowohl Betriebsräte als auch Arbeitgeber von Airlines und Großunternehmen beraten. Interviewpartner 2 ist zudem als freiberuflicher Datenschutzbeauftragter tätig. Beide Interviewpartner wiesen am Anfang der Gespräche daraufhin, dass der Datenschutz in deutschen Unternehmen durch die Datenschutzgrundverordnung und voranschreitende Digitalisierung einen hohen Stellenwert innehat. Diese Ausgangslage hat dazu geführt, dass Arbeitnehmer zunehmend den Schutz personenbezogener Daten einfordern und der Datenschutz zu einem allgegenwärtigen Thema der Betriebsräte geworden ist. Während Interviewpartner 1 einleitend auf die Bedeutung von Softwarelösungen und Ressourcenaufwand für ein erfolgreiches Datenschutzmanagement hinwies, sprach Interviewpartner 2 mit der inhaltlichen Komplexität, den undurchsichtigen Verhältnissen und Strukturen in Unternehmen sowie den umfangreichen Dokumentationspflichten einige datenschutzrechtliche Problemfelder direkt an. Als weiteres Problemfeld nannte Interviewpartner 1 die Datenlöschung und damit einhergehende Erstellung und Einhaltung von Löschkonzepten sowie die aktive Einhaltung von Löschfristen, insbesondere wenn ältere Systeme im Einsatz sind, in denen eine automatisierte Löschung oft nicht möglich ist. Interviewpartner 2 sah in den Löschfristen sogar eine oft nicht

erfüllbare und rechtlich unklar definierte Anforderung. Zum Thema IT-gestütztes Datenschutz-Compliance-Management wurde die Meinung vertreten, dass Softwarelösungen durchaus hilfreich sein können, man aber auch mit einfachen Tools wie Excel die Compliance-Anforderungen erfolgreich erfüllen könne. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 376-377; Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 400-401)

Zur Frage, wie die Interviewpartner die Inhalte der Datenschutzgrundverordnung bewerten, gab es sehr unterschiedliche Rückmeldungen. Interviewpartner 2 machte deutlich, dass es bereits vor der Datenschutzgrundverordnung ein starkes deutsches Datenschutzrecht gegeben habe und die neuen Regelungen in einer komplexeren Form, die für viele Unternehmen nicht nachvollziehbar sei, härtere Sanktionen mit sich brächten. Interviewpartner 1 wünschte sich vereinzelt etwas mehr Klarheit in der neuen Verordnung, stellte aber die Vorteile des Beschäftigtendatenschutzes durch das Zusammenspiel von nationalen und europäischen Rechtsnormen als Erfolg heraus. Beide Fachexperten erläuterten zudem, dass die meisten Unternehmen zu spät mit der Vorbereitung auf die Verordnung begonnen und die Datenschutzregelungen bis heute nicht vollständig umgesetzt hätten. Interviewpartner 2 zweifelte sogar daran, dass eine vollständige Umsetzung der Datenschutzanforderungen überhaupt möglich sei und ging weiter auf die Verzahnung des Datenschutzrechts mit anderen Gesetzen und fehlende Abgrenzungen ein. So können beispielsweise bei erkennbaren Datenschutzverstößen wettbewerbsrechtliche Abmahnungen und unverhältnismäßige zivilrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 379-380; Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 406-409)

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten sieht Interviewpartner 1 neu geschaffene Mitbestimmungsthemen, die beide Seiten dazu verpflichten, notwendige oder freiwillige Betriebsvereinbarungen mit Datenschutzbezug auszuhandeln bzw. anzupassen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um neue oder bestehende Vereinbarungen handelt. Hinzu kommen die Informations- und Beteiligungsrechte, die sich auch auf den Datenschutz erstrecken. Schließlich sieht Interviewpartner 1 aufgrund der Rechtslage im Betriebsverfassungsgesetz Konfliktpotenzial zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten, nicht zuletzt, weil gesetzliche Neuerungen Arbeitgeber und Betriebsräte überfordern könnten. Interviewpartner 2 sieht darüber hinaus in der Verunsicherung und Fehlberatung von Betriebsräten ein großes Problem im Umgang mit den Datenschutz- und Mitbestimmungsrech-

ten. Hier bestehen vor allem Eskalationsgefahren bei der Aushandlung von Betriebsvereinbarungen, die ggf. mit der Einrichtung von Einigungsstellen zur Herbeiführung von Entscheidungen einhergehen. Mit zunehmender Verbreitung von EDV-Tools besteht aber auch das Risiko, dass Arbeitgeber und Betriebsräte zu viele und rechtsunsicher formulierte Betriebsvereinbarungen abschließen, die nach Abschluss entweder nicht mehr eingehalten oder inhaltlich angepasst werden, was aufgrund der rechtsverbindlichen Wirkung nicht unbedenklich ist. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.21, S. 381-383, 389-390; Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 413-415, 418-421).

Hinsichtlich des im Grundrecht verankerten Rechts auf Privatsphäre sind sich Interviewpartner 1 und 2 sicher, dass ein falsches Rechtsverständnis besteht und Grund- und Datenschutzrecht fälschlicherweise nicht voneinander abgegrenzt werden. Die daraus resultierende Rechtsunsicherheit führe häufig zu Konflikten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten, obwohl es im Zweifelsfall nicht um datenschutzrechtliche Fragen, sondern um den allgemeinen Schutz der Privatsphäre gehe. Einig sind sich die befragten Experten auch in der Beurteilung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten, wobei mangels Verantwortlichkeit und Organisation allein der Arbeitgeber als Verantwortlicher in Frage kommt. Ebenso wird die Auffassung vertreten, dass die betrieblichen Interessenvertretungen Teil der verantwortlichen Stelle des Arbeitgebers sind. Die Frage nach der Bedeutung des Datenschutzes in der Tarifpolitik wurde nur von Interviewpartner 2 beantwortet. Gerade die Gewerkschaftszugehörigkeit gehöre zu den besonders schützenswerten Daten und dürfe nur unter strengen Voraussetzungen verarbeitet werden. Letztlich komme aber auch die Tarifpolitik nicht umhin, die Daten der Beschäftigten auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen wechselseitig zu verarbeiten. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 384-388; Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 413-416)

Die Frage nach dem Modernisierungsbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes wurde abermals gleich beantwortet. Insbesondere ist mehr Klarheit erforderlich, um den Rahmen der Mitbestimmungsrechte sichtbar zu machen. Darüber hinaus sind verfahrensrechtliche Anpassungen erforderlich, um die Handlungsfähigkeit von Arbeitgebern und Betriebsräten in der digitalisierten Arbeitswelt einfacher zu gewährleisten. Hierzu zählt insbesondere die rechtssichere Durchführung von digitalen Betriebsratssitzungen. Darüber hinaus bestätigen die Interviewpartner, dass die Einhaltung des Datenschutzes mit einem erfolgreichen EDV-

gestützten Compliance-Management einhergeht, das Transparenz und Aufklärung, die Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Meldung von Datenschutzverstößen sowie die Kommunikation der notwendigen Prozesse und die Schulung der Mitarbeiter mit einbezieht. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 390-391; Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 425-427)

Zur letzten Frage, die darauf abzielte, Feedback zur vergleichenden Fallstudie zu sammeln, betonte Interviewpartner 1 das generelle Interesse von Lufthansa und Ryanair, Datenschutzverstöße zu vermeiden. Schwerer als ein Bußgeld wiege in der Regel der Imageschaden, der mit einem Datenschutzverstoß einhergehe. Auf die Frage, ob es ein mitbestimmtes Unternehmen wie Lufthansa oder Ryanair als weitgehend mitbestimmungsfreies Unternehmen im Tagesgeschäft leichter habe, nannte Interviewpartner 1 eindeutig Ryanair. Nicht zuletzt, weil man unter der Aufsicht der irischen Datenschutzbehörde stehe, die mögliche Verstöße nicht so streng ahnde und die Bestimmungen offener interpretiert werden könnten. Demgegenüber führen die Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei der Lufthansa zu mehr Sicherheit und innovative Ideen. Einen ähnlichen Vorteil sieht Interviewpartner 2 bei Ryanair. Bei Lufthansa könne der Datenschutz durch die Verhandlungen mit den Betriebsräten hingegen eine Innovationsbremse sein und durch zeitliche Verzögerungen auch wirtschaftliche Interessen gefährden. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 393-395; Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 428-429)

b) Interviews 3 und 4

Bei den Interviewpartnern 3 und 4 handelt es sich um zwei Beschäftigte des Lufthansa-Konzerns, die jeweils Betriebsratsfunktionen wahrnehmen. Interviewpartner 3 bekleidet zusätzlich die Funktion eines örtlichen und überörtlichen Betriebsratsvorsitzenden (Gesamtbetriebsrat) und engagiert sich im Konzernbetriebsrat. Interviewpartner 4 ist Mitglied im EDV-Ausschuss eines überörtlichen Gesamtbetriebsrats.

Bereits einleitend stellten beide Interviewpartner die Bedeutung des Datenschutzes und die Notwendigkeit, den Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten zu gewährleisten, als wesentlichen Pflichtbestandteil der täglichen Betriebsratsarbeit heraus, der aufgrund der Digitalisierung, der zunehmenden Mobilität und der organisatorischen Aufstellung des Arbeitgebers

immer mehr an Bedeutung gewinne. Interviewpartner 3 begründete die Wichtigkeit dieser Aufgaben im Rahmen der Betriebsratsarbeit damit, dass vielen Arbeitnehmern das Ausmaß der Verarbeitung ihrer Daten durch den Arbeitgeber nicht bewusst sei. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 431-432; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 457-459) Interviewpartner 4 ergänzt zu dieser Frage, dass vor allem ältere Beschäftigte mehr Wert auf den Schutz ihrer Daten legen und vom Betriebsrat erwarten, dass ihre Rechte gewahrt werden. Um dem gerecht zu werden, können Betriebsräte unter anderem von ihren Informationsrechten Gebrauch machen, bestehende Betriebsvereinbarungen zu EDV-Systemen überwachen, neue abschließen und versuchen, den Arbeitgeber zu größtmöglicher Transparenz in Bezug auf die Datenverarbeitung zu bewegen. Ein Mittel ist dabei, den Arbeitgeber über Mitbestimmungsrechte wie § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu bewegen. Beide Gremienvertreter brachten zudem zum Ausdruck, dass es ein klares Ziel der Betriebsräte sei, die Anonymisierung von Beschäftigten-daten voranzutreiben und nachhaltige Regelungen zur Löschung von Daten zu treffen. Dies begann bereits in der Vorbereitungsphase auf die Datenschutzgrundverordnung durch vorbereitende Schulungen, Einweisungen und die Einbindung von Beratern. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 431-432, 441-443; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 460, 464, 466-467)

Interviewpartner 4 betonte im weiteren Verlauf des Gesprächs die Notwendigkeit eines vertrauensvollen Verhältnisses und gegenseitiger Wertschätzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, um die Anforderungen des Datenschutzes erfolgreich zu bewältigen. Ebenso ist es hilfreich, die Arbeitnehmervertretung möglichst frühzeitig in datenschutzrelevante Themen einzubinden. Teilweise wurden aber auch klare Zuständigkeiten wie die Weitergabe personenbezogener Daten, die Geltendmachung individueller Datenschutzrechte der Beschäftigten und die Bearbeitung von Themen mit den Datenschutzbehörden definiert, für die der Betriebsrat nicht unbedingt zuständig ist bzw. wo er allenfalls als Kontrollinstanz fungiert. Grundsätzlich geht es den Betriebsräten aber darum, rechtssicheres Handeln im Unternehmen zu fördern. Interviewpartner 3 betont, dass es dazu manchmal notwendig sei, den Arbeitgeber und seine Handlungsbevollmächtigten zu bremsen und auch die Notwendigkeit bestimmter Neuerungen zu hinterfragen. Gerade weil man auch daran interessiert sei, alle Mitarbeiter bei den neuen Entwicklungen mitzunehmen. Inhaltlich wird die Datenschutzgrundverordnung, auch wenn das alte Bundesdatenschutzgesetz bereits hohe Sicher-

heitsstandards gewährleistet hat, von den befragten Betriebsräten als wichtiges Gesetz gesehen, um den modernen Anforderungen des Beschäftigtendatenschutzes in einer globalisierten Welt auf internationaler Ebene gerecht zu werden. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 432-433; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 462-463, 465)

Die Frage nach der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten wurde von den Interviewpartnern 3 und 4 dahingehend beantwortet, dass man ausschließlich den Arbeitgeber als verantwortliche Stelle ansehe und in dessen datenschutzrechtliche Organisation eingebunden sei. Gleichzeitig habe der Betriebsrat aber eine Sonderrolle, die eigenständige Datenverarbeitungen unter Aufsicht eines neutralen betrieblichen Datenschutzbeauftragten einschlieÙe. Die Frage, ob Datenschutz auch in der Tarifpolitik von Bedeutung ist, wurde von Interviewpartner 3 ausgeklammert. Interviewpartner 4 gab zu verstehen, dass vor allem die Gewerkschaftszugehörigkeit besonders schutzwürdig sei und der Arbeitgeber keinesfalls ein Interesse an der Verarbeitung dieses Datensatzes haben sollte. Beispielsweise sollte es dem Arbeitgeber nicht erlaubt sein, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu dokumentieren und diese Information zur Durchsetzung von Geschäftsinteressen auf Kosten der Arbeitnehmer zu nutzen. Laut Interviewpartner 4 ist es für Arbeitgeber jedoch schwierig herauszufinden, ob ein streikender Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehört oder nicht. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 443-444; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 471-474)

Den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Datenschutzthemen sehen die Betriebsräte als Dauerthema an, das in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber immer mehr an Bedeutung gewinnt und aufgrund unterschiedlicher Auffassungen über das Schutzniveau häufig zu eskalierenden Konflikten führt. Die Zahl der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und die Platzierung neuer Themen bestätigen diesen Trend. Nach Ansicht der Betriebsräte muss der Arbeitgeber immer stärker in die Pflicht genommen werden, nur notwendige Daten für legitime Zwecke zu verarbeiten. Die Speicherung von Arbeitnehmerdaten ist für die befragten Betriebsräte ein Tabuthema. Darüber hinaus müssen die Gremien weiterhin darauf achten, dass der Arbeitgeber keine personenbezogenen Daten der Beschäftigten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle nutzt. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 441-442, 446; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 475-476).

Ähnlich wie die Fachexperten fordern Interviewpartner 3 und 4 Modernisierungsansätze im Betriebsverfassungsgesetz, um die Rechtsverhältnisse zu klären. Ergänzend dazu braucht das Betriebsverfassungsgesetz modernisierte Ansätze zur Gestaltung der Betriebsratsarbeit. Zur Wahrung der Vertraulichkeit und Herstellung einer angemessenen Verhandlungsatmosphäre wird jedoch weiterhin die Durchführung von Betriebsratssitzungen in Präsenz befürwortet. Aber nicht nur das Betriebsverfassungsgesetz, sondern auch andere Gesetze, wie z.B. das Arbeitszeitgesetz, sind nach Ansicht von Interviewpartner 4 im Hinblick auf die Digitalisierung modernisierungsbedürftig. Im weiteren Verlauf des Interviews wiesen die Betriebsräte darauf hin, dass ein zentrales Compliance-Management, das vor allem die Beschäftigten durch Schulungen und offene Prozessbeschreibungen einbezieht und Know-how sichert, die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen gewährleistet. Dies ist auch gängige Praxis im Lufthansa-Konzern. Dazu sollte der Meldeprozess bei Datenschutzverstößen unter Einbeziehung der Betriebsräte breit kommuniziert werden, was eine offene Fehlerkultur voraussetzt. Hilfreich sind aus Sicht der Interviewpartner auch EDV-gestützte Compliance-Management-Systeme, sofern sie gepflegt werden und Transparenz schaffen. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 447-449, 451-452; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 479-481)

Beim direkten Vergleich von Lufthansa und Ryanair sehen die Interviewpartner 3 und 4 Ryanair gegenüber Lufthansa im Vorteil, was die Schnelligkeit der Umsetzung von Maßnahmen betrifft. Interviewpartner 4 weist jedoch darauf hin, dass Ryanair und Lufthansa gleichermaßen den Datenschutzbehörden der Länder unterstehen und an das gleiche europäische Datenschutzrecht gebunden sind. Im Zweifelsfall kann sich jeder Betroffene selbst an Ryanair und Lufthansa wenden und die Einhaltung des Datenschutzrechts durch eine Beschwerde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde durchsetzen. Für Lufthansa hat der Abschluss von Kollektivvereinbarungen den Vorteil, dass sie spezifischere Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten schaffen und gleichzeitig Transparenz herstellen. Nach Aussage von Interviewpartner 3 hat die Lufthansa durch den Abschluss einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung und zahlreicher untergeordneter Vereinbarungen sogar eine vorteilhafte Struktur geschaffen, die organisatorische Bedenken hinsichtlich des Beschäftigendatenschutzes nahezu vollständig ausräumt. Die Arbeitnehmervertretungen tragen so zu einer weitgehend rechtssicheren Datenschutzorganisation bei. Interviewpartner 4 weist abschließend darauf hin, dass die reine Fixierung auf Schnelligkeit und das Ausblenden der

schutzwürdigen Interessen der Mitarbeiter zu einer ungesunden Unternehmenskultur beiträgt, die eines Tages auch Schaden anrichten kann, wenn die Mitarbeiter mehr Rechte einfordern. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 454-456; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 467-468, 481-482)

c) Interview 5

In Interview 5 wurde mit einem Datenschutzkoordinator der Lufthansa Group gesprochen, der direkt an den Konzerndatenschutz berichtet und die zentralen datenschutzrechtlichen Vorgaben umsetzt. Bereits zu Beginn des Gesprächs stellte der Interviewpartner die Notwendigkeit von Schutzstandards und die Etablierung geregelter Verfahren als unabdingbar für ein sicheres Datenschutzmanagement heraus. Verstärkt durch die Verschärfung der Gesetze wird der Datenschutz allgemein als ein lebendiges Projekt gesehen, an dem der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen ständig dran bleiben müssen. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 483-485, 488)

Das Datenschutzrecht wird von Interviewpartner 5 als gut aufgesetztes Gesetz angesehen, das aber noch nicht den richtigen Weg in die globalisierte Welt gefunden hat. Dennoch bringt die Datenschutzgrundverordnung vor allem inhaltliche Modernisierungen und trägt dazu bei, dass Unternehmen strukturierter arbeiten, indem sie ihre Prozesse genauer durchleuchten und alles dokumentieren. Für große Unternehmen, die dafür Ressourcen vorhalten können, ist dies zum Teil auch ein wirtschaftlicher Vorteil und sorgt für ein hohes Maß an Rechtssicherheit. Kleine und mittlere Unternehmen bleiben bei dem umfangreichen Anforderungskatalog jedoch meist auf der Strecke, da sie das notwendige Wissen nicht vorhalten können. Insofern geht die neue Verordnung für einige Unternehmen an einigen Stellen zu weit. Im Hinblick auf die Erfüllung der Betroffenenrechte, wie z.B. das Auskunftsrecht, lobt Interviewpartner 5 den Einsatz unterstützender Software. Generell kann die Einhaltung des Datenschutzes nur gelingen, wenn die IT permanent in den Aufbau der Datenschutzorganisation eingebunden wird und ineinandergreifende organisatorische und technische Maßnahmen getroffen werden. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 486-487, 454)

Schwierig ist es, die Mitarbeiter für die Umsetzung der Datenschutzbestimmungen zu sensibilisieren. Um Verständnis zu schaffen, sind wiederkehrende persönliche Gespräche und unterstützende Instrumente wie Listen notwendig. Auch Betriebsräte sind als Arbeitnehmervertreter und unabhängiges Gremium gut beraten, geschulte Ansprechpartner für die Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung vorzuhalten und einen engen Austausch mit dem Datenschutzbeauftragten zu suchen. Darauf sollte auch der Arbeitgeber in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hinwirken. Die Minimierung der Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein wichtiges Ziel, das von allen Seiten angestrebt werden sollte. Interviewpartner 5 sieht keine datenschutzrechtliche Verantwortung des Betriebsrats und verweist auf den Arbeitgeber. Gleichwohl sei der Betriebsrat aufgefordert, eine erhöhte Verantwortung für den Datenschutz zu übernehmen (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 491-494).

Hinsichtlich des Umgangs mit der Gewerkschaftszugehörigkeit wurde im Interview geäußert, dass streikende Arbeitnehmer ihre Gewerkschaftszugehörigkeit bewusst offenlegen und der Arbeitgeber nicht umhin kommt, Daten von streikenden Arbeitnehmern zu verarbeiten, wenn dies für bestimmte Zwecke erforderlich ist. Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber jedoch vorsichtig mit dem Datensatz der Gewerkschaftszugehörigkeit umgehen und damit verbundene Arbeitnehmerdaten nur verarbeiten, wenn dies wirklich erforderlich ist. Anders ist es, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich definierte Rechte hat, dem Arbeitgeber seine sensiblen Daten mitzuteilen. Dies ist beispielsweise bei einer Schwerbehinderung der Fall. Zur Frage, inwieweit Datenschutz- und Mitbestimmungsrechte beim Abschluss von Tarifverträgen ineinander greifen, äußert sich Interviewpartner 5 neutral. Die Datenschutzgrundverordnung gebe die Standards vor, die der Arbeitgeber zwingend einhalten müsse. Da das Gesetz bindend ist, lohnt es sich, mit den Betriebsräten einvernehmlich zusammenzuarbeiten und die gegenseitigen Interessen zu berücksichtigen. Dazu zählen vor allem die Interessen nach Rechtssicherheit und Transparenz bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten und die mitbestimmungsrechtlichen Grenzen einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 496-498)

Was eine potenziell notwendige Modernisierung der Gesetze anbelangt, wünscht sich Interviewpartner 5 mehr inhaltliche Klarheit in der Datenschutzgrundverordnung. Grundsätzlich müssen die bestehenden Gesetze an die neue Verordnung angepasst werden. Darauf auf-

bauend bringt die Rechtsprechung automatisch neue Herausforderungen mit sich, denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen stellen müssen. Vor allem die Sicherung des datenschutzrechtlichen Know-hows und die aktive Einbindung der Arbeitnehmer durch wiederkehrende Schulungen (z.B. durch Web Based-Trainings) darf nicht vernachlässigt werden. Unterstützung bieten hier elektronische Compliance-Management Tools, um z.B. Schulungen, Dokumentationsverfahren und Meldeprozesse zu vereinfachen. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 502-504)

Bei der Beantwortung der letzten Frage deutet Interviewpartner 5 an, dass Ryanair ohne Arbeitnehmervertretung Innovationen leichter umsetzen kann und der Datenschutz dabei kein Hindernis darstellt. Dazu nutzt Ryanair Subunternehmen, um den Datenschutz und die Arbeitnehmerrechte an einigen Stellen geschickt zu umgehen. Dieses Vorgehen birgt aber auch Risiken, die Lufthansa mit Hilfe der Betriebsräte ausschließt. Denn schließlich ist die Einhaltung des Datenschutzes ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Mitarbeiter und Kunden. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 506-507)

d) Interviews 6

Im vorletzten Interview wurde ein Arbeitgebervertreter der Lufthansa befragt, der aktiv mit den im Konzern ansässigen Arbeitnehmervertretungen und dem Konzerndatenschutz zusammenarbeitet. Interviewpartner 6 ging zunächst auf die im Lufthansa-Konzern etablierte Datenschutzorganisation ein und betonte, dass der Datenschutz im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche einen besonders hohen Stellenwert habe und auch für das Image entscheidend sei. Die Lufthansa Group hat einen Datenschutzbeauftragten ernannt, an den wiederum lokal ernannte Datenschutzkoordinatoren in allen Gesellschaften berichten. Seit 2017 wurden bis heute mehrere große Projekte durchgeführt, um die Inhalte der neuen Datenschutzanforderungen rechtzeitig umzusetzen und den veränderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Neben den Anstrengungen des Arbeitgebers ist der Erfolg bei der Einhaltung des Datenschutzes auch auf die Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien und deren Kontrollfunktion zurückzuführen. Ohnehin zeigen die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen eine immense Sensibilität für den Datenschutz, die trotz der Tatsache, dass der Datenschutz kein verankertes Mitbestimmungsrecht ist, weit über das Rechtsverständnis des

Arbeitgebers hinausgeht. (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 509-511, 513-514)

Grundsätzlich wird die Datenschutzgrundverordnung als Chance zur Vereinheitlichung des Datenschutzes in Europa gesehen. Allerdings wird die Auffassung vertreten, dass der Gesetzgeber mit der Umsetzungspflicht für Unternehmen und Institutionen aller Größenordnungen den Umfang der Regelungen etwas übertrieben hat. Problematisch für große Unternehmen ist die Überörtlichkeit und daraus resultierende unterschiedliche Auslegung und Handhabung der Gesetze. Dies führt inzwischen sogar dazu, dass Konzerne ihre Strukturen wieder verschlanken. (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 513-515)

Um den Betroffenenrechten der Arbeitnehmer gerecht zu werden, hebt Interviewpartner 6 die Etablierung strukturierter Prozesse hervor. Hierauf legen auch die Betriebsräte großen Wert, indem sie versuchen, in Betriebsvereinbarungen verbindliche Regelungen zum Datenschutz zu treffen. Trotz des Verantwortungsbewusstseins der Gremien schließt Interviewpartner 6 jedoch eine Eigenverantwortung der Betriebsräte aus. Vielmehr sollten die Mitbestimmungsgremien eng mit dem Konzerndatenschutz zusammenarbeiten und ihre Prozesse in die Datenschutzorganisation des Arbeitgebers integrieren. (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 517-518, 520-521)

Die Rolle des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft wird von Interviewpartner 6 als untergeordnetes Thema angesehen. In gewissem Maße sei es für den Arbeitgeber in bestimmten Situationen, wie z.B. bei Streiks, wichtig, Arbeitnehmerdaten zu verarbeiten. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen geht die Einbeziehung des Datenschutzes aus Sicht des Interviewpartners jedoch zu weit. Ganz anders stellt sich die Situation in betrieblichen Strukturen beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen dar. Solche Kollektivvereinbarungen bieten sich geradezu an, um Regelungen zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bedingungen zu treffen. Hier sehen auch die Arbeitnehmervertretungen ihre Chancen, da es häufig um die Einführung technischer Einrichtungen geht und insoweit ein Mitbestimmungsrecht besteht. Obwohl im Bereich des Datenschutzes kein direktes Mitbestimmungsrecht besteht, wird die Zustimmung der Personalvertretung jedoch häufig nur dann erteilt, wenn die datenschutzrechtlichen Anforderungen über das gesetzliche Maß hinaus erfüllt werden. Dies stellt einen

erheblichen Nachteil für den Arbeitgeber dar. (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 522-525)

Zukünftige Schwierigkeiten sieht Interviewpartner 6 in der Entwicklung der Rechtsprechung und neuen Entscheidungen der Datenschutzbehörden. Neuerungen führen immer wieder zu Rückfragen und beeinflussen auch die Meinungsbildung der Arbeitnehmervertretungen. Dies macht den Datenschutz zu einem umfassenden Compliance-Thema, das Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gleichermaßen beschäftigt. Gefordert wird z.B. die kontinuierliche Schulung der Arbeitnehmer. Hinzu kommen Aufgaben im Zusammenhang mit der Erfüllung von Transparenz- und Dokumentationspflichten, der Einhaltung des Meldeverfahrens bei Datenpannen und dem Abschluss von Auftragsverarbeitungen. All diese Anforderungen müssen erfüllt werden. Nur so können drohende Bußgelder vermieden werden (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 527-528, 530-531).

Beim Vergleich zwischen Lufthansa und Ryanair gibt Interviewpartner 6 zu verstehen, dass Ryanair mehr Freiheiten genieße und diese als Wettbewerbsvorteil aktiv ausnutze. Eine Airline wie die Lufthansa müsse sich dagegen immer mit der betrieblichen Mitbestimmung auseinandersetzen. Ungeachtet dessen hätten Betriebsräte zum Schutz der Beschäftigten ihre Daseinsberechtigung. Diese Rolle dürfe aber nicht überstrapaziert und missbraucht werden. Um bestimmte Themen, wie z.B. die Einführung von vorteilhaften Neuerungen, schnell umsetzen zu können, sind Arbeitgeber wie die Lufthansa daher auf die entsprechende Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen angewiesen. (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anhänge — 1.2.6, S. 533)

e) Interviews 7

Im letzten Interview nahm ein Vertreter der Gewerkschaft ver.di und örtlicher Betriebsratsvorsitzender eines Energiekonzerns zu den Fragen Stellung. Ähnlich wie für die Arbeitgeber hat sich die Einhaltung des Datenschutzes auch für die Gewerkschaften zu einem kontinuierlichen Aufgabenfeld entwickelt. Dazu gehören als verantwortliche Stelle der Aufbau einer Datenschutzorganisation und die Durchführung mehrerer Projekte zur Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung. Seitens der Gewerkschaften wird die Datenschutzgrundverordnung als mehrwertstiftendes Gesetz gesehen, da sie schutzwürdige Interessen durch strenge

Regeln für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten in Ergänzung zum Arbeitsrecht fest-schreibt. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 535-536, 539)

Interviewpartner 7 hat im Gespräch signalisiert, dass der Beschäftigtendatenschutz in der Tarifpartnerschaft nicht im Vordergrund steht. Zumindest sind ihm derzeit keine tarifvertrag-lichen Regelungen oder Verhandlungen zum Thema Datenschutz bekannt. In erster Linie gelten die gesetzlichen Regelungen der Tarifpartnerschaft, die in den Verhandlungen weit-gehende Legitimationen, wie z.B. den Austausch vertraulicher Informationen, schaffen. Oh-nehin ist es aufgrund der besonderen Fallkonstellationen am sinnvollsten, Regelungen zum Datenschutz auf betrieblicher bzw. Unternehmensebene mit den gewählten Betriebsräten zu vereinbaren. Betrachtet man den Datenschutz in der Tarifpartnerschaft, so ist gerade die Gewerkschaftszugehörigkeit ein hohes Gut und sollte dem Arbeitgeber möglichst verborgen bleiben und nicht verarbeitet werden. Dies gilt auch für Streiksituationen, in denen ein Ar-beitgeber einem streikenden Arbeitnehmer unabhängig von seiner Gewerkschaftszugehörig-keit allein wegen der unterbliebenen Arbeitsleistung kein Entgelt zahlt. Letztlich müssen aber auch bestimmte Daten offengelegt werden. Andernfalls könnten Gewerkschaftsvertre-ter tarifvertraglich vorgesehene Freistellungen nicht in Anspruch nehmen. Dem Arbeitgeber sind in solchen Fallkonstellationen jedoch Grenzen gesetzt und er hat nicht das Recht, be-stimmte Informationen weiter zu hinterfragen oder zu verarbeiten bzw. Maßnahmen abzu-leiten. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 536-538, 546)

Auch in Gewerkschaften werden streng vertrauliche Personendatensätze wie z.B. Lohn und Gehaltinformationen verarbeitet. Deshalb sind Gewerkschaften auf strukturierte Verarbei-tungsprozesse angewiesen und müssen Datenschutzerklärungen von ihren Gewerkschafts-mitgliedern einfordern. Problematisch ist dabei die Überörtlichkeit, da Gewerkschaften in Verbänden organisiert sind und die Datenschutzgrundverordnung überall in gleicher Weise einhalten müssen. Darüber hinaus wirft der Austausch einer Gewerkschaft mit Vertrauens-leuten in Betrieben des Arbeitgebers immer wieder Fragen auf, da häufig unklar ist, ob be-stimmte Daten überhaupt weitergegeben werden dürfen. Den Gewerkschaften ist es zudem ein Anliegen, Betriebsräte über den Arbeitnehmerdatenschutz zu informieren und zu schu-len. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften ihren eigenen betrieblichen Arbeitnehmerver-tretungen (sog. Personalräten) gegenüber rechenschaftspflichtig sind. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 541-544)

Angesichts des digitalen Fortschritts, ist es Aufgabe von Gewerkschaften und Betriebsräten, möglichst alle Beschäftigten an den Entwicklungen teilhaben zu lassen und den Arbeitgeber zur Rücksichtnahme zu bewegen. Für Interviewpartner 7 ist die Förderung der Mitarbeiter mitunter auch ein wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel, da die Möglichkeit besteht, Mitarbeiter auf wegrationalisierten Arbeitsplätzen umzuschulen und anderweitig einzusetzen. Um diese Ziele zu erreichen, ist es für die Betriebsräte in ihrer täglichen Arbeit hilfreich, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 548-549)

Weiterhin vertritt Interviewpartner 7 die Meinung, dass die Arbeitsgesetze moderner gestaltet werden müssen. In Deutschland sind zudem die Betriebsräte gefordert, den Datenschutz mitzugestalten, da die Gewerkschaften in Fragen des Datenschutzes wenig Handlungsspielraum haben. Falsch bzw. unklar geregelt ist, dass Betriebsräte nur über Mitbestimmungs- und Kontrollrechte Einfluss auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nehmen können und keine weitgehenden Befugnisse haben. Hinzukommend bedarf es Neuerungen, um die Betriebsratsarbeit zu digitalisieren. Um Datenschutzrisiken zu vermeiden, ist für Interviewpartner 7 ein umfassendes Compliance-Management maßgeblich. Dabei helfen auch elektronische Softwarelösungen, um jährliche Mitarbeiterschulungen und Dokumentationspflichten sicherzustellen sowie Verfahrensanweisungen zu veröffentlichen. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 550-555)

Beim Vergleich der Unternehmen Lufthansa und Ryanair sieht Interviewpartner 7 große Risiken für Ryanair aufgrund der schlechten Behandlung der Mitarbeiter. Gerade der wirtschaftliche Erfolg dürfe nicht von der Missachtung arbeits- und datenschutzrechtlicher Bedingungen abhängig gemacht werden. Die schlechte Behandlung der Mitarbeiter und die daraus resultierenden Spannungen und Ängste können zu schwerwiegenden Fehlern führen, die es in der Luftfahrtbranche nicht geben darf. Gerade deshalb füllt das Datenschutzrecht eine Lücke, um den Schutz der Beschäftigten zu erweitern. Mit Blick auf die Lufthansa müssen aber auch die Arbeitnehmervertretungen immer darauf achten, dass Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen unter Beachtung der Arbeitnehmerrechte schnell agieren können und somit konkurrenzfähig bleiben. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 554-556)

2.2 Ein Vergleich der Airlines Deutsche Lufthansa AG und Ryanair Holdings PLC

Auf Basis der bisher gesammelten Informationen und der Zuhilfenahme der Methodik der Grounded-Theory und der qualitativen Inhaltsanalyse recherchierten Daten konnte unter Berücksichtigung datenschutz- und arbeitsrechtlicher Aspekte für ausgewählte Szenarien eine vergleichende tabellarische Übersicht entwickelt werden, die die jeweiligen Vorgehensweisen von Lufthansa und Ryanair in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften verdeutlicht. Dabei wurden die in der Tabelle getroffenen Aussagen korrespondierend zu den bekannten Positionierungen und Vorgehensweisen der Unternehmen abgeleitet. Die nachfolgende Tabelle 6 führt die Ergebnisse der vergleichenden Fallstudie unter weitgehender Berücksichtigung der bereits veranschaulichten Methodik von Yin auf. Sie beginnt mit einer Beschreibung der Ausgangssituation (Subjekt in Bezug auf den Vergleich), die für die einzelnen Unternehmen in Bezug auf die Szenarien gilt. Anschließend werden in einer separaten Zeile die möglichen Auswirkungen auf die Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen der verglichenen Unternehmen dargestellt und entsprechende Analysen und Prognosen vorgenommen.

Bei der Aufarbeitung der Vergleichsszenarien wurde darauf geachtet, nur die Handlungen derjenigen Arbeitnehmervertretungen aufzuführen, die an den Prozessen und am Austausch mit dem Arbeitgeber beteiligt sind. Dies sind in erster Linie Betriebsräte, da die in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften kaum Einfluss auf den Datenschutz nehmen können.

Nr.	Verglichene Szenarien	Lufthansa Group	Ryanair Holdings PLC
1.	Prozess zur Einführung neuer EDV Systeme und Innovationen in den jeweiligen Unternehmen	<p>Ausgangslage</p> <p>In der Lufthansa Group sorgen für das Bodenpersonal die im Betriebsverfassungsgesetz und für das fliegende Personal die in Tarifverträgen verankerten Mitbestimmungs-, Informations- und Beteiligungsrechte dafür, dass die Einführung neuer EDV Systeme und technischer Einrichtungen für die Arbeitgeber mit vielschichtigen</p>	<p>Bei Ryanair vertreten einzig Gewerkschaften die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer. Die Etablierung von betrieblichen Mitarbeitervertretungen wie Betriebsräten und Personalvertretungen bleibt trotz der Ausweitungen des Betriebsverfassungsgesetzes ein umkämpftes Themengebiet. (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019, o.S.; Schuma-</p>

	<p>Verpflichtungen verbunden ist (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 426-429).</p> <p>Besteht ein Mitbestimmungsrecht, wie z.B. aufgrund einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle, ist die Lufthansa gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz dazu angehalten, die Zustimmung ihrer Mitbestimmungsgremien einzuholen und evtl. sogar eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Hinzu kommen die Informations- und Beteiligungsrechte. Erst nach der Erfüllung aller Rechte kann eine technische Neuerung oder ein System in Betrieb genommen bzw. eine Innovation umgesetzt werden. Die Betriebsräte haben die Möglichkeit, über die ihnen zustehenden Rechte auf die Einhaltung des Datenschutzes hinzuwirken und datenschutzrechtliche Schutzvorschriften (z.B. zur Zweckbestimmung, Löschung, Transparenz, Freiwilligkeit und Anonymisierung) kollektiv zu vereinbaren. (Stamer; Kuhnke (1.), 2023, Rn. 192-194; Ludwig, 2023, S. 321-322; §§ 80, 87 Abs. 1 Nr. 6, 90 BetrVG)</p>	<p>cher, 2023, o.S.) In anderen europäischen Ländern in denen Ryanair operiert, gibt es keinerlei Möglichkeiten, betriebliche Mitarbeitervertretungen einzurichten. (Hans Böckler Stiftung, 2019, o.S.; European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.).</p> <p>Ryanair geht mit harten Maßnahmen wie Standortschließungen, Entlassungen und Drohungen gegen Gewerkschaften und die Bildung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen vor. Dies mündet darin, dass Ryanair weitgehend mitbestimmungsfrei agieren kann. Dementsprechend müssen keine Betriebsvereinbarungen oder anderweitige Regelungen zu technischen Einrichtungen abgeschlossen werden. Gleichermaßen fällt auch die Bedienung der Informations- und Beteiligungsrechte für die Arbeitgeberseite weg. Arbeitnehmervertretungen haben keinerlei Befugnisse, den Datenschutz aktiv mitzugestalten. Es gelangen einzig die individuellen europäischen und nationalen Schutzrechte der Länder, in denen Ryanair Basen betreibt, für die Arbeitnehmer zur Anwendung. (Zeit Online, 2019, o.S.; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2019, o.S.; Gruber, 2019, o.S.; Handelsblatt, 2019, o.S.; 24-43 EU-DSGVO; Art. 8 EMRK; Art. 1 Abs. 1 GG)</p>
Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen		
	<p>Die Bedienung der Betriebsverfassungsrechte nimmt in den meisten Fällen für die Lufthansa Group sehr viel Zeit in Anspruch, da die Mitbestimmungsgremien zum Schutze der Ar-</p>	<p>Ohne Betriebsräte genießt Ryanair als Arbeitgeber viele Freiheiten und kann ohne Verhandlungen und andere Kontrollrechte frei über die Einführung neuer EDV Systeme, technischer Neuerun-</p>

		<p>beitnehmer auf die Etablierung hoher arbeits- und datenschutzrechtlicher Standards hinwirken (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 426-429). Häufig muss sich der Arbeitgeber an den Sitzungstagen der Mitarbeitervertretungen orientieren und wiederkehrende Informationsansprüche bedienen, ehe es überhaupt zu Verhandlungen kommt. Im Tagesgeschäft ist es üblich, dass Informationsansprüche der Arbeitnehmervertretungen noch während geführter Verhandlungen bedient werden (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 459-460). Dazu kommt, dass die geltenden Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen nicht nur bei der Einführung von EDV-technischen Neuerungen einschlägig sind, sondern auch bei Updates oder anderen Anpassungen greifen und sogar oft bestehende Betriebsvereinbarungen angepasst werden müssen. Die Einhaltung des Datenschutzes bleibt dabei ein ständiges Thema. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 389-390)</p> <p>In den Verhandlungen kann es in mitbestimmten Unternehmen dazu jederzeit zu Vermengungen mit anderen bestehenden Streitigkeiten der Arbeitgeber und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen kommen. Vertreten die Mitarbeitervertretungen verbissen ihre Positionen, ist der Arbeitgeber dazu angehalten, Zugeständnisse und schwierige Kompromisse einzugehen</p>	<p>gen und Innovationen entscheiden. Hierdurch gelingen die Umsetzung von Neuerungen und die Anpassung von Prozessen bzw. Systemen sowie die Durchführung von Updates schneller und flexibler als bei der Konkurrenz. (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 426-429) Es greifen einzig die gesetzlichen Grundbestimmungen. Ferner verpflichtet sich das Unternehmen aber im Code of Business Conduct & Ethics zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen (Speicherung von Mitarbeiterdaten für die Dauer der Nutzung zu legitimen Zwecken und anschließende Löschung). Dennoch können Leistung und Verhalten der Mitarbeiter bis zu einem gewissen Grad überwacht werden. Dies bestätigt auch Ryanair, da z.B. auf Überwachungen in bereitgestellten Systemen im Code of Business Conduct hingewiesen wird. (Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 4, 9) Diese Position wird dadurch begünstigt, dass die dargestellten individuellen Arbeits- und Datenschutzrechte zu wenig ins Detail gehen und das europäische Datenschutzrecht der Zulässigkeit der Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis kaum Grenzen setzt (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen, 2021, S. 2). Den Kontrollinstrumenten des Arbeitgebers stehen letztlich keine kollektiven Schutzrechte gegenüber. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 455-456)</p> <p>Die zuvor herausgestellten Vorteile für den Arbeitgeber bringen erhebliche</p>
--	--	---	---

		<p>oder evtl. sogar Schutzvorschriften zuzugestehen, die über den gesetzlich garantierten datenschutzrechtlichen Schutz der Arbeitnehmer hinausgehen (Stück (1.), 2020, S. 155-156). Kommt es zu keiner Einigung, kann vonseiten des Arbeitgebers und der Betriebsräte die Einigungsstelle einberufen werden. Dies ist bei der Lufthansa keine Seltenheit (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 525). Der Spruch der Einigungsstelle kann sich entweder nachteilig oder vorteilhaft für den Arbeitgeber oder die Arbeitnehmervertretungen auswirken. Darüber hinausgehende Eskalationen wie die Anfechtung beim Arbeitsgericht können nie vollständig ausgeschlossen werden. (Kreitner, 2023, Rn. 1-3, 23-24) Die Einhaltung der Rechte und das Durchlaufen durch die Eskalationsinstanzen nimmt im Zweifel viel Zeit in Anspruch, wodurch technische Neuerungen oder auch Updates noch einmal langsamer eingeführt werden können (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 390-393).</p> <p>Werden die Rechte der Arbeitnehmervertretungen durch die Lufthansa missachtet, kann es zu Unterlassungsforderungen und damit zusammenhängen Strafen und Rechtsstreitigkeiten kommen. (Ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (2.), 2023, o.S.)</p>	<p>Nachteile für die Arbeitnehmer von Ryanair mit sich. Als einzige Option bleibt, dass die Beschäftigten individuelle Grund-, Arbeits- und Datenschutzrechten dazu nutzen, um der Überlegenheit des Arbeitgebers entgegenzuwirken. Ryanair drohen durch die fehlenden Arbeitnehmervertretungen und nicht greifenden Mitbestimmungsrechten keinerlei Risiken in Form von Unterlassungsklagen oder Strafen durch die Missachtung von Rechten. Ferner ist Ryanair nicht auf die Bildung von Einigungsstellen angewiesen.</p>
2.	Individuelle Rechte der Be-	Ausgangslage Lufthansa und Ryanair sind gleichermaßen dazu angehalten, die individuell für die	

schäftigten	Arbeitnehmer geltenden europäischen und nationalen grund-, arbeits- und datenschutzrechtlichen Schutzvorschriften einzuhalten.	
	Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen	
	Die etablierten betrieblichen Mitbestimmungsgremien nehmen bei der Lufthansa häufig die Kontrolle der Einhaltung der individuellen Arbeitnehmerrechte wahr. Dies sorgt dafür, dass hohe Schutzstandards für die Mitarbeiter geschaffen werden. Parallel dazu können die Mitarbeiter jederzeit selbst auf die Einhaltung der individuellen Rechte hinwirken und müssen dabei keine unrechtmäßigen Nachteile befürchten. Sei es z.B. in Form von Verfahren vorm Arbeitsgericht oder bei der Wahrnehmung von Betroffenenrechten. Darüber hinaus können Datenschutzlücken und anderweitige Verstöße auch offen und anonym gemeldet werden. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 441, 452; Lufthansa Group (5.), 2023, o.S.)	Bei Ryanair gibt es keine Betriebsräte, die auf die Einhaltung der individuellen Arbeitnehmerrechte hinwirken können. Um auf die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes hinzuwirken, bleiben den Beschäftigten die Betroffenenrechte, deren Wahrnehmung auch der Code of Business Conduct garantiert, der Beschwerdeweg bei der zuständigen Datenschutzbehörde und ein internes Hinweisgebersystem. Der Code of Business Conduct selbst geht nur sehr oberflächlich auf Schutzstandards ein, wodurch Ryanair keine klaren Verarbeitungsgrundsätze benennt. (Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 4, 10) Sofern der Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung der Betroffenenrechte in Erscheinung tritt, können hierdurch Nachteile drohen. Ryanair widerspricht dem zwar im Code of Business Conduct (Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 9), wobei z.B. einzelne Gewerkschaften und die Presse Gegenteiliges berichteten. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit Ryanair die Parameter für die Einhaltung des Code of Business Conduct definiert. Folgt man dem allgemeinen Meinungsbild der Gewerkschaften und der Presse, so kommt eine gerichtliche Auseinandersetzung für viele Beschäftigte nicht in Frage und ist mit möglichen Nachteilen bis hin zur Kündigung verbunden. Ebenso sieht Ryanair sich in Folge von Niederlagen aus individuellen Rechtsstreitigkeiten

			<p>ten nicht unbedingt dazu gezwungen, höhere Schutzstandards und fairere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten einzuführen. (Vereinigung Cockpit e.V., 2018, o.S.; Ehrhardt, 2018, o.S.)</p> <p>Möchte ein Arbeitnehmer von Ryanair nicht in Erscheinung treten, bleibt ihm dementsprechend nur der Gang zur Datenschutzbehörde. Inwieweit man hier mit der Anzeige eines Datenschutzverstoßes erfolgreich ist, bleibt allerdings fraglich. Insbesondere, da sich die irische Datenschutzbehörde äußerst offen in der Auslegung der Datenschutzgesetze gezeigt hat (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.1, S. 394-395; Dachwitz, 2021, o.S.).</p>
3.	Nachhaltige Entwicklung der Unternehmen unter Berücksichtigung arbeits- und datenschutzrechtlicher Aspekte	Ausgangslage	
		<p>Die Lufthansa Group setzt sich aktiv mit den Betriebsräten und teilweise auch Gewerkschaften zum Thema Datenschutz auseinander. Wenngleich auch Konfliktsituationen zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite relevant sind, wird die Mitbestimmung hoch geschätzt. Sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Mitarbeitervertretungen geben an, dass Prozesse besser durchdacht, gegenüber den Beschäftigten besser kommuniziert sowie effizienter und rechtssicherer aufgesetzt werden. Der Beschäftigten-datenschutz wird unter Einbeziehung der Betriebsräte so ausgestaltet, dass hohe Schutzstandards für die Beschäftigten gewährleistet werden und hierzu auch Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Dies schränkt den</p>	<p>Nach außen bekräftigt Ryanair in der Datenschutzerklärung gegenüber den Kunden und dem Code of Business Conduct gegenüber den Mitarbeitern, die Rechte zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten einzuhalten (Ryanair DAC (2.), 2021. o.S.; Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 3, 6, 8-9). Recherchen des Manager Magazins haben in der Vergangenheit jedoch gezeigt, dass es hinsichtlich der Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes Verfehlungen seitens des Unternehmens gab. Im konkreten Fall wurde Ryanair vorgeworfen, Krankheitsakten über die eigene Mitarbeiter-schaft zu führen und dazu in unzulässiger Weise besonders schützenswerte personenbezogene Daten zu verarbeiten. (Rest, 2018, o.S.)</p>

		<p>Arbeitgeber zwar ein, aber bewegt die Lufthansa Group dazu, die Datenschutzgesetze ernst zu nehmen und den Anforderungen und Pflichten gegenüber den Arbeitnehmervertretungen und individuellen Mitarbeitern vollumfänglich gerecht zu werden. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 442-443; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 462; Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 499)</p> <p>Ebenso sind die Betriebsparteien bestrebt, Strukturen, Anreize und klare datenschutzrechtliche Verhältnisse für die Durchführung der Arbeitsverhältnisse zu schaffen und soziale Benachteiligungen sowie Ängste der Arbeitnehmer in weitgehender Übereinstimmung der gegenseitigen Interessen zu beseitigen (Lufthansa Group (4.), 2021, S. 9).</p>	<p>Bei der Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes ist Ryanair neben der Festlegung der Schutzstandards weitgehend frei. Ähnlich ist es bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen. Folgt man den vergangenen und aktuellen Meinungen der Gewerkschaften, der Presse und den Interviewpartnern, nutzt Ryanair seine Machtposition gegenüber den Beschäftigten aus, um unausgewogene Beschäftigungsbedingungen und Strukturen vorzuhalten (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 506-507; Schumacher, 2023, o.S.).</p> <p>Bislang konnten nur wenige Tarifverträge abgeschlossen werden. Überhaupt wurden Gewerkschaften zuletzt erst als Arbeitnehmervertretungen anerkannt. Nicht zuletzt wird dem Unternehmen immer wieder vorgeworfen, auf Kosten der eigenen Mitarbeiter zu handeln. (Obertreis, 2018, o.S.; Zweites Deutsches Fernsehen, 2019, o.S.; Mayer, 2021, o.S.; Business Insider, 2021, o.S.). Die bekannten Verweigerungshaltungen gegenüber Gewerkschaften und Verhinderungsversuche bei der Bildung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen untermauern diese Position (Schwiegershausen, 2018, o.S.).</p>
Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen			
		<p>Das Ergebnis einer weitgehend einvernehmlichen Zusammenarbeit zwischen Lufthansa und ihren Arbeitnehmervertretern bildet die Grundlage für ein überwiegend gutes Betriebsklima. Es liegt auf der Hand, dass Lufthansa dies nutzt, um sich als Premiumanbieter zu</p>	<p>Zu den Folgen der offensichtlichen Ablehnung der Kooperation mit Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen können vor allem erste empirische Analysen und Prognosen getroffen werden. Grundsätzlich nutzt Ryanair die Vorhaltung bestimmter Be-</p>

		<p>positionieren. Dies hilft, Fluktuationen aktiv vorzubeugen und die Belegschaft nachhaltig und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Für die Beschäftigten setzt die gewerkschaftliche und betriebliche Mitbestimmung positive Signale für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten und -interessen. Dies in dem Wissen, dass die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen für die Arbeitgeber mit zeitlichem Aufwand und daraus resultierenden wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.2, S. 428-429).</p>	<p>schäftigungsstrukturen, um sich im Gegensatz zur Lufthansa als Low Cost Airline zu positionieren. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.5, S. 506-507)</p> <p>Für die Beschäftigten bringt dies sichtbare Nachteile, wie schlechtere Arbeitsbedingungen mit sich. Wie sich diese Haltung des Unternehmens langfristig auswirkt, bleibt zunächst jedoch fraglich. In der heutigen Entwicklung der Arbeitswelt kann inzwischen aber durchaus gemutmaßt werden, dass die Einstufung als unattraktiver Arbeitgeber langfristig negative Folgen, wie z.B. die Nichtrekrutierung neuer Arbeitskräfte und die Durchführung starker Arbeitsk Kampfmaßnahmen, nach sich zieht und damit womöglich langfristig die Interessen der Arbeitgeber beeinträchtigen kann.</p> <p>Ryanair versucht, die Arbeitnehmervertretungen daran zu hindern, sich für die Beschäftigten einzusetzen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Einhaltung und Ausgestaltung des Datenschutzes, da es keine zusätzlichen Kontrollgremien sowie stärkere geforderte Schutzmechanismen gibt und aufgrund des Kostenbewusstseins des Unternehmens häufig nur die gesetzlichen Mindeststandards eingehalten werden (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.1, S. 393-395). Dies kann langfristig auch das Risiko von Datenschutzverstößen, wie z.B. die Nichteinhaltung von Löschkonzepten, erhöhen.</p>
--	--	---	--

4.	Einfluss der Handlungen der verglichenen Unternehmen auf sicherheitsspezifische Faktoren im Luftverkehr	Ausgangslage	
		<p>Die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und Einführung hoher Datenschutzstandards kann für die Lufthansa durchaus einen positiven Einfluss auf die Sicherheit im Flugverkehr haben. Allerdings können positive und negative Synergien für sicherheitsspezifischen Faktoren im Luftverkehr in der empirischen Forschung nur interpretatorisch mit der Vorhaltung ausgewogener Beschäftigungsbedingungen und den Einflüssen der Mitarbeitervertretungen in Verbindung gebracht werden. Unstrittig ist, dass die Arbeitnehmervertretungen als eigene Instanz im Unternehmen die gesetzlich garantierten Sicherheitsstandards und darüber hinausgehenden Schutzmechanismen vom Arbeitgeber aktiv einfordern, um so die Sicherheit der Beschäftigten und damit auch Kunden zu garantieren. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 393-395; Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 554-556)</p>	<p>Ähnlich wie bei Lufthansa lassen sich auch bei Ryanair sicherheitsspezifische Faktoren nur bedingt mit dem Umgang mit Arbeitnehmervertretungen in Verbindung bringen. Hier lassen sich im Forschungsprozess nur Interpretationsansätze finden. Sicher ist, dass Ryanair durch den geringen bis nicht vorhandenen Einfluss von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen auf sich allein gestellt ist. Dennoch muss man sich, wie Lufthansa und alle anderen Fluggesellschaften auch, an die vorgegebenen regulatorischen und technischen Standards halten. (Luftfahrt-Bundesamt, 2021, o.S.; Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.1, S. 393-395)</p>
		Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen	
<p>Die Arbeitnehmer können sich bei der Ausübung des Beschäftigungsverhältnisses in einem sicheren und geordneten Umfeld bewegen, da hohe arbeits- und datenschutzrechtliche Schutzmechanismen gelten. (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 555-556) Diese Ausgangslage bietet die Chance einer offenen Fehlerkultur und Ansätze für den Ausschluss von Sicherheitsrisiken, die in Folge von</p>	<p>Bei Ryanair gibt es keine Betriebsräte, die eine zusätzliche Sicherheitsinstanz bilden. Die Beschäftigten stehen dem Arbeitgeber alleine gegenüber und können sich nur auf die gesetzlichen Schutzrechte berufen. Die überlegene Position des Arbeitgebers bewegt die Arbeitnehmer dazu, vorsichtig und zurückhaltend zu agieren (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 555-556; Interviewpartner 4, 2020, Kapi-</p>		

		<p>Datenschutzverletzungen entstehen oder auf schlechte Arbeitsbedingungen (z.B. Stress, niedrige Arbeitsschutzstandards, Überwachung und drohender Verlust des Arbeitsplatzes) zurückgeführt werden können.</p>	<p>tel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 445-446; Frommberg, 2023, o.S.). In einer solchen Arbeitsatmosphäre besteht die Gefahr, dass eine offene Fehlerkultur verhindert wird, was zu Komplikationen wie unentdeckten Datenpannen und Datenschutzverletzungen führen kann, die sich auch indirekt auf die Sicherheit im Luftverkehr auswirken können. Außerdem kann die vermeintliche Angst vor arbeitsrechtlichen Sanktionen aufgrund weitgehend uneingeschränkter Überwachungsmöglichkeiten ohne arbeits- und datenschutzrechtliche Standards, die durch Betriebsräte erkämpft wurden, dazu führen, dass Beschäftigte z.B. Krankheitstage und Überlastungen nicht melden und somit gravierende Sicherheitsrisiken entstehen. Ein bekanntes Beispiel hierfür lieferte Ryanair im Jahr 2018, als häufig erkrankte Piloten ein Schreiben erhielten (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2018, o.S.).</p>
5.	Wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen unter Berücksichtigung arbeits- und datenschutzrechtlicher Aspekte	Ausgangslage	
		<p>Für mitbestimmte Unternehmen wie Lufthansa bedeutet ein starkes Engagement der Arbeitnehmervertretungen bei der Einhaltung der Datenschutzgesetze eine kontinuierliche Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen. Hinzu kommt, dass die Bedienung der von den Arbeitnehmervertretungen eingeforderten Rechte über den üblichen Aufbau einer normalen Datenschutzorganisation hinausgeht (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 480-482). Ein weiterer Punkt ist der zeitliche Aufwand für die Wahrnehmung</p>	<p>Ryanair muss sich nicht mit Betriebsräten auseinandersetzen und ist daher nicht in dem Maße auf die Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen angewiesen, wie dies bei der Lufthansa der Fall ist. Der Arbeitgeber entscheidet frei über die Ausgestaltung der Datenschutzorganisation und das Maß des dafür erforderlichen Aufwands. Die Entscheidungsfreiheit ermöglicht die schnelle Einführung und Umsetzung von technischen Neuerungen und Prozessen. (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 506-507).</p>

		<p>der Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf die Sicherstellung des Datenschutzes, da Neuerungen seitens der Lufthansa nicht ad hoc ohne Einbindung der Betriebsräte umgesetzt werden können und immer sehr vorausschauend geplant werden müssen. (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 427-429)</p>	
		Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen	
		<p>Insbesondere die personellen Kapazitäten, die auf Arbeitgeberseite für die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und auf Arbeitnehmerseite für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeiten in den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen während der regulären Arbeitszeit vorgehalten werden müssen, führen zu wirtschaftlich nachteiligen Einschnitten bei den Personalkosten. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Personalkosten ohnehin höher sind als bei Wettbewerbern (Keller, 2018, o.S.; § 37 Abs. 2 BetrVG).</p> <p>Obendrein führt nach Ansicht der Arbeitgeberseite eine zumeist längere Dauer der Einführung technischer Neuerungen und Innovationen aufgrund von Verhandlungen und der wiederkehrende Beteiligung von Betriebsräten bei Updates und Nachfragen zu Wettbewerbsnachteilen gegenüber Konkurrenten. (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 427-429) Daher wird teilweise davon ausgegangen, dass Betriebsräte als kostenintensive datenschutzrechtliche</p>	<p>Während bei Lufthansa Einschränkungen bestehen, genießt Ryanair abermals maximale Handlungsfreiheit und Flexibilität. Mitarbeitervertretungen können keine datenschutzrechtlichen Aspekte hervorbringen, um Themen in Verhandlungen auszubremsen. Einsparpotenziale durch geringeren Zeitaufwand und freie Entscheidungsbefugnisse bringen daher nicht zu unterschätzende wirtschaftliche Vorteile mit sich. (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 533) Folglich können auch Personalkosten eingespart werden, da keine Mitbestimmungsgremien unterhalten und Arbeitnehmer hierfür freigestellt werden müssen (§ 37 Abs. 2 BetrVG).</p> <p>Obwohl Ryanair aufgrund geringerer rechtlicher Hürden deutlich freier als die Lufthansa agieren kann, dürfen Entwicklungs- und Sozialaspekte nicht außer Acht gelassen werden, zu denen Ryanair sich eig. auch im Code of Business Conduct verpflichtet hat (Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 3-5). Mitarbeitervertretungen sorgen für ausgewogene Strukturen zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Fehlen solche</p>

		<p>Kontrollinstanzen zwar mehr Sicherheit fördern aber keinen wirtschaftlichen Vorteil bringen. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 393-395). Ebenso sehen dies die befragten Arbeitnehmervertretungen. Vereinzelt werden von den Arbeitnehmervertretungen aber auch langfristige wirtschaftliche Vorteile aufgrund geringerer Verwaltungskosten durch die Schaffung sauberer und rechtssicherer Strukturen gesehen. (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 481-482).</p>	<p>Strukturen und wird der Unternehmenserfolg auf Kosten der Mitarbeiter generiert, geht dies möglicherweise mit einer zunehmend negativen öffentlichen Wahrnehmung einher. Auch wenn Ryanair derzeit noch keine negativen wirtschaftlichen Folgen spürt, kann ein steigendes Sozialbewusstsein Risiken für die weitere wirtschaftliche Entwicklung bergen. Zum Beispiel, indem sich Kunden für konkurrierende Fluggesellschaften entscheiden, bei denen die Einhaltung von Arbeits- und Datenschutzrechten der Mitarbeiter stärker berücksichtigt wird. (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 427-429; Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 533)</p>
6.	<p>Compliance-Management und Schaffung von Rechtssicherheit in den Unternehmen</p>	<p>Ausgangslage</p> <p>Wie bei Ryanair gibt der Code of Conduct zentrale Maßstäbe zu den Themenblöcken Sicherheit, Datenschutz und Arbeitsbedingungen. Heraus stechen dabei die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit und kollektiven Schaffung von Arbeitsbedingungen. (Lufthansa Group, 2018, S. 9-11) Das Compliance-Management der Lufthansa wird von den Betriebsräten begleitet. Genaugenommen tragen die im Unternehmen etablierten Mitarbeitervertretungen kontinuierlich dazu bei, gegenüber den Mitarbeitern ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen und sie für den Datenschutz zu sensibilisieren. Lufthansa hat aber auch ein deutliches Eigeninteresse an einer rechtssicheren Datenschutzorganisation und führt hierzu regelmäßig Schu-</p>	<p>Ryanair setzt sich im Code of Business Conduct die Einhaltung der geltenden Arbeits- und Datenschutzrechte als Ziel und lässt dabei die Erwähnung kollektivrechtlicher Strukturen aus. Ebenso wird verdeutlicht, dass Ryanair sich in den eigenen Systemen vorbehält, in die Privatsphäre der Mitarbeiter eindringen zu können (Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 3-5, 6, 8-9) Die Erreichung der Einhaltung des Code of Business Conduct überwacht aufgrund der fehlenden Vertretungen einzig der Arbeitgeber.</p>

		<p>lungen durch. Neue Gerichtsentscheidungen und Anforderungen an den Datenschutz werden im Tagesgeschäft kontinuierlich zwischen den Betriebspartnern thematisiert und diskutiert. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 451)</p>	
		Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen	
		<p>Der offene Austausch und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen fördert die Etablierung hoher Sicherheitsstandards und schafft Rechtssicherheit. Sei es etwa durch den Abschluss von Vereinbarungen oder die Überwachung bestehender Prozesse. Die Arbeitnehmervertretungen agieren als Kontrollinstanzen und weisen den Arbeitgeber aktiv auf bestehende Mängel hin und tragen zur Einhaltung der geltenden Arbeitnehmer- und Datenschutzgesetze bei. Dies bringt mitunter Vorteile in Form von mehr Rechtssicherheit mit sich. (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 393-395; Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 455-456; Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 467;)</p>	<p>Bei Ryanair gibt es einzig die oberflächlich vom Arbeitgeber erwähnten Sicherheitsstandards im Rahmen des Compliance-Managements. Weiteres Feedback kann nur durch die Beauftragung von Beratern eingeholt werden. Arbeitnehmervertretungen haben nicht die Möglichkeit, über das Gesetz hinausgehende Schutzmaßnahmen zu treffen (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 455-456). Dies beinhaltet Nachteile für die Belegschaft, da der Arbeitgeber offenkundig in die Privatsphäre der Beschäftigten eindringen (Ryanair Holdings PLC, 2022, S. 4) und Fehlverhalten, welches über die Sicherstellung der Einhaltung von Compliance Bestimmungen hinausgeht, ohne zusätzlichen kollektiven Schutz unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Grenzen sanktionieren kann. Zusätzliche Kontrollinstanzen können durch die Schaffung von mehr Rechtssicherheit durchaus Vorteile bieten, sind aber nicht unbedingt entscheidend für ein erfolgreiches Compliance-Management, solange die geltenden rechtlichen Standards eingehalten werden.</p>
7.	Nutzung der Möglichkeiten im Rahmen der Da-	Ausgangslage	
		Bei Lufthansa nutzen die Betriebspartner den Abschluss von Kollektiv-	Ryanair verfügt aufgrund fehlender Betriebsräte über keine abgeschlosse-

	<p>tenverarbeitung im Beschäftigungskontext und Abschluss von Kollektivvereinbarungen in den Unternehmen</p>	<p>vereinbarungen, um konkretisierte Verarbeitungsgrundlagen zu schaffen und damit Datenverarbeitungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses gemäß Art. 88 EU-DSGVO durchzuführen (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 432-344). Mittlerweile gibt es jedoch eine Vielzahl von Vereinbarungen für alle Arten von technischen Anlagen und EDV-Systemen. (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 475).</p>	<p>nen Betriebsvereinbarungen. Das Unternehmen kann sich daher nicht auf konkretisierende Kollektivvereinbarungen stützen, um Datenverarbeitungen gemäß Art. 88 DSGVO durchzuführen.</p>
Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen			
		<p>Der Abschluss von Kollektivvereinbarungen schafft für Lufthansa als Arbeitgeber konkretere und rechtssichere legitimierte Standards zur Verarbeitung von Mitarbeiterdaten. Dies ist ein Vorteil, um Datenverarbeitungen geordneter vornehmen zu können. Allerdings können Kollektivvereinbarungen den Datenverarbeitungen auch Grenzen setzen bzw. sie beschränken. Um im Zweifel von einer Vereinbarung abzuweichen, sind gesonderte Abstimmungen mit den Betriebsräten vonnöten. Die beachtliche Anzahl an Kollektivvereinbarungen in der Lufthansa Group führt außerdem neben den übrigen Aufgabenfeldern zu einem hohen Verwaltungsaufwand. (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 479-481).</p>	<p>Ryanair hat sich als Arbeitgeber so positioniert, dass man nicht auf den Abschluss von Kollektivvereinbarungen angewiesen ist. Das Ryanair auf den Abschluss von Kollektivvereinbarungen angewiesen sein könnte, erscheint abwegig. Vor allem, da sich das Unternehmen den bisherigen Recherchen und Auswertungen der Literatur nach bis dato problemlos im gesetzlichen Rahmen und juristischen Grauzonen bewegen konnte. Demzufolge ist man nicht darauf angewiesen, sich an vereinbarte Kollektivregelungen zu halten und eine große Anzahl an Vereinbarungen zu verwalten.</p>
8.	<p>Weitergabe von Arbeitnehmerdaten in den Unternehmen</p>	Ausgangslage	
		<p>Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen können bei der Lufthansa Group Verträge und Verfahren zur Übermittlung von Beschäftigtendaten</p>	<p>Als Arbeitgeber ohne Mitarbeitervertretungen entscheidet Ryanair innerhalb des gesetzlichen Rahmens frei über die Weitergabe von Mitarbeiterdaten und</p>

		einsehen und Auskunft über die Datenverarbeitungen verlangen, um die Einhaltung der Gesetze zu überwachen (§ 80 BetrVG).	muss sich ausschließlich an die gesetzlichen Bestimmungen halten.
		Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen	
		Lufthansa ist darauf angewiesen, Informations- und Beteiligungsrechte der im Unternehmen vertretenden Mitarbeitervertretungen zu bedienen und die gesetzlichen Anforderungen bei der Weitergabe von Mitarbeiterdaten einzuhalten. Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen können die weiten Kontrollbefugnisse dazu nutzen, um den Schutz der Arbeitnehmerdaten und die Transparenz zu fördern. (Interviewpartner 3, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.3, S. 453-454)	Ryanair nutzt seine Entscheidungsfreiheit, um ohne innerbetriebliche Kontrollen Daten weiterzugeben. Dies erleichtert den Austausch von Mitarbeiterdaten zwischen den verschiedenen Gesellschaften und damit die Aufrechterhaltung von Low Cost Beschäftigungsmodellen (Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 506-507). Für die Mitarbeiter kommen folglich weniger direkte Einsichtsrechte in Betracht, da es keine Betriebsräte gibt, die Transparenz fördern.
9.	Potenzielle gewerkschaftliche Einflussnahme auf den Datenschutz	Ausgangslage	
		Die Gewerkschaften halten sich bei den verglichenen Fluggesellschaften bislang aus der Datenschutzthematik völlig heraus und überlassen es, wenn überhaupt, den Betriebsräten, die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen (Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.7, S. 535-536). Abgeschlossene Tarifverträge mit Regelungen zum Datenschutz waren nicht auffindbar. Lufthansa und Ryanair sind gleichermaßen verpflichtet, die bestehenden europäischen Datenschutzgesetze einzuhalten und dementsprechend im Rahmen der Tarifpartnerschaft vertraulich und verantwortungsvoll mit personenbezogenen Daten umzugehen.	
		Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen	
		Die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzgesetze erfolgt bei der Lufthansa durch die Betriebsräte. Diese stehen in ständigem Kontakt mit den Gewerkschaften und setzen sich aktiv für die Beschäftigten ein. Dies führt dazu, dass auf mehreren Ebenen streng auf die Einhaltung der Datenschutzgesetze zugunsten der Arbeitnehmer	Bei Ryanair ist es nach den Recherchen und Auswertungen unwahrscheinlich, dass Gewerkschaften und Betriebsräte in naher Zukunft Mitbestimmungsrechte erhalten, um stärker auf die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes Einfluss nehmen zu können. Die Kontrolle der Einhaltung der Datenschutzrechte einschließlich des Einsatzes

		geachtet wird. Mit dieser Ausgangslage muss sich der Arbeitgeber zwingend auseinandersetzen. (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 467; Interviewpartner 7, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.7, S. 535-536)	unterstützender Instrumente obliegt alleine dem Arbeitgeber.
--	--	---	--

Tabelle 6: Tabellarischer Vergleich der Unternehmen Lufthansa und Ryanair im Umgang mit ausgewählten datenschutz- und arbeitsrechtlichen Szenarien. (Quelle: Eigene Darstellung vom 22.02.2024)

2.3 Resultate der Online-Umfrage: Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Die Abhaltung der Online-Umfrage – Datenschutz im Arbeitsverhältnis hatte zum Ziel, verallgemeinerbare Kennzahlen zur Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen und Überprüfung der Hypothesen zu gewinnen, die sich unmittelbar auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen und das individuelle Arbeitsverhältnis beziehen. Die Umfrage begann am 24. Juli 2020 um 00:01 Uhr (MEZ) und endete am 30. September 2020 um 23:59 Uhr (MEZ). Die Berechnungsgrundlagen und Ergebnisse können dem Kapitel: VI Anlagen — 3.4 entnommen werden. Nachfolgend werden die Ergebnisse in graphischer Form unter Angabe des Medians (MED) zusammenfassend erläutert. Die mittlere absolute Abweichung (MAD) der Ergebnisse zu den jeweiligen Fragen vom Median wurde im Vorfeld ermittelt und beträgt 1,4826 über alle Ordinalskalen hinweg. Die Feststellung dieses einheitlichen Streumaßes weist darauf hin, dass die gewonnenen Daten für dieses Maß nicht geeignet sind und dahingehend auch nicht weiter interpretiert werden können.

Insgesamt haben 421 Teilnehmer an der Umfrage teilgenommen. Damit wurde eine ausreichende Teilnehmerzahl erreicht, um die angestrebte Stichprobengröße der vorgegebenen Gütekriterien zu erfüllen. Die Umfrageergebnisse zeigen eine breite Streuung der Teilnehmer über alle Altersgruppen. Da das Alter einer Person durchaus einen Einfluss auf den Umgang mit dem Thema Datenschutz hat, wurde dieses in Frage 1 ermittelt. Die Ergebnisse in Abbildung 6 zeigen, dass von den befragten Arbeitnehmern 10 (2,38 %) jünger als 20 Jahre sind, 86 (20,43 %) 20 bis 29 Jahre, 91 (21,62 %) 30 bis 39 Jahre, 115 (27,32 %) 40 bis 49 Jahre, 75 (17,81 %) 50 bis 59 Jahre und 44 (10,45 %) mindestens 60 Jahre oder älter.

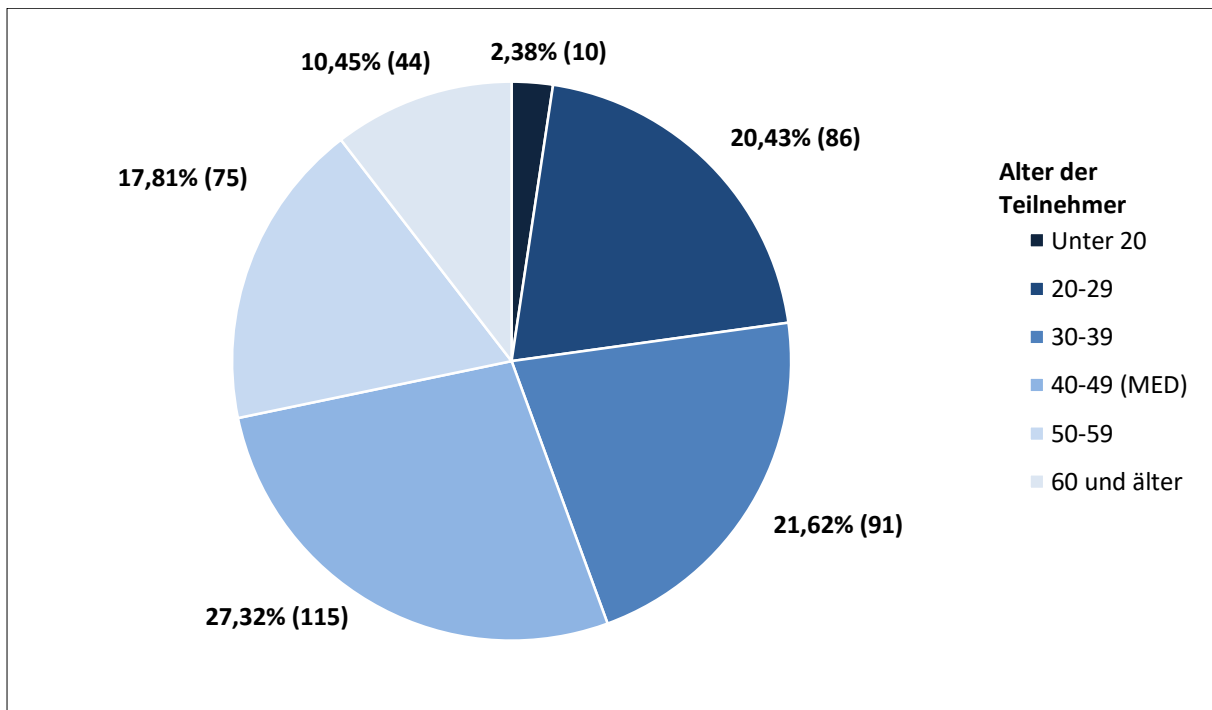


Abbildung 6: Übersicht der Altersgruppen der Umfrageteilnehmer (Frage 1). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)

Da die Tätigkeitsbranche und das Berufsfeld eines Arbeitnehmers ebenfalls Rückschlüsse auf die individuelle Sichtweise des Datenschutzes zulassen, wurden in den Fragen 2 und 3 diesbezügliche Daten erhoben. Auf eine Darstellung der Ergebnisse im Fließtext wird an dieser Stelle verzichtet. Die genauen Kennzahlen wurden in die Interpretationen einbezogen und können den nachfolgenden Tabellen 7 und 8 entnommen werden.

Branche	Anzahl der Befragten	Prozentualer Anteil
Agrarwirtschaft	10	2,4%
Bau	18	4,3%
Chemie und Rohstoffe	19	4,5%
Dienstleistungen und Handwerk	44	10,5%
E-Commerce und Versandhandel	5	1,2%
Energie und Umwelt	29	6,9%
Finanzen, Versicherungen und Immobilien	30	7,1%
Freizeit	15	3,6%
Gesellschaft und Bildung	34	8,1%
Handel	24	5,7%

Internet	7	1,7%
Konsum	9	2,1%
Leben, Medien und Marketing	11	2,6%
Metall und Elektronik	27	6,4%
Pharmazie und Gesundheit	35	8,3%
Politik	2	0,5%
Technik und Telekommunikation	15	3,6%
Tourismus und Gastronomie	22	5,2%
Verkehr und Logistik	46	10,9%
Verwaltung und Verteidigung	19	4,5%
Gesamtsumme	421	100%

Tabelle 7: Übersicht der Tätigkeitsbranchen der Umfrageteilnehmer (Frage 2). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)

Tätigkeitsbereich	Anzahl der Befragten	Prozentualer Anteil
EDV /IT	20	4,8%
Personalwesen	29	6,9%
Finanz- und Buchhaltung	32	7,6%
Vertrieb	32	7,6%
Kommunikation und Marketing	25	5,9%
Produktion und Entwicklung	64	15,2%
Materialwirtschaft	24	5,7%
Infrastruktur	30	7,1%
Recht	16	3,8%
Service und Kundenbetreuung	44	10,4%
Unterstützung und Pflege	21	5%
Qualitätsmanagement	7	1,7%
Sonstige	77	18,3%
Gesamtsumme	421	100%

Tabelle 8: Übersicht der Tätigkeitsbereiche der Umfrageteilnehmer (Frage 3). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)

Um Einflüsse, die sich aus der Führungsverantwortung ergeben, mit einzubeziehen und den Rahmen personeller Einflüsse abzurunden, wurde in Frage 4 erhoben, wie viele der an der Befragung teilnehmenden Beschäftigten eine Führungsposition innehaben. Im Ergebnis gaben 330 (78%) der Befragten an, keine Führungsposition zu bekleiden. Demgegenüber stehen 91 Beschäftigte (22%), die eine Führungsposition innehaben. (Abbildung 7)

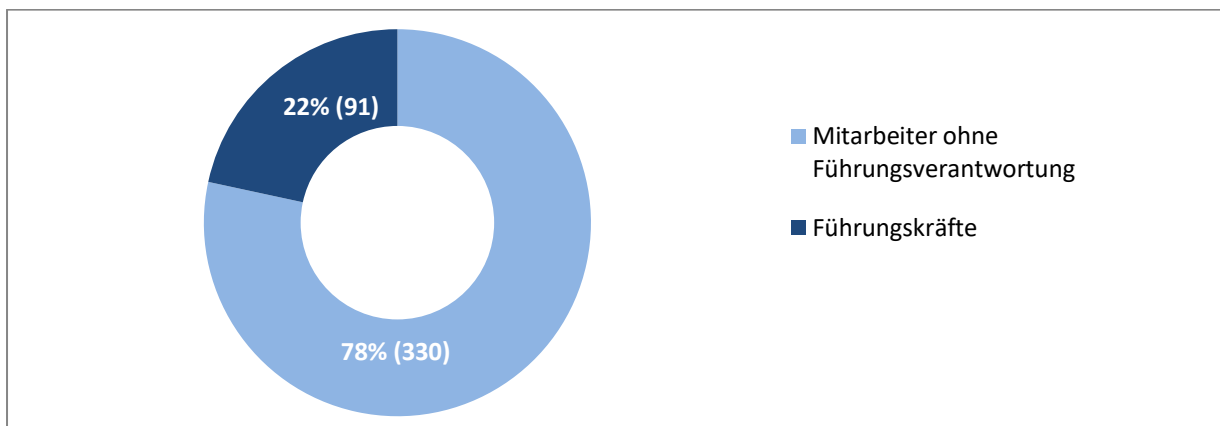


Abbildung 7: Verhältnis der an der Umfrage teilgenommenen Mitarbeiter und Führungskräfte (Frage 4). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)

In den Fragen 5 bis 7 wurden die Teilnehmer dann gebeten, ihren Kenntnisstand zum Thema Datenschutz und die damit verbundenen Rechte, die Relevanz des Datenschutzes für das individuelle Arbeitsverhältnis und das Bewusstsein für die Verarbeitung der eigenen personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis anzugeben. Für die ersten beiden Fragen wurden fünf abgestufte Ebenen in Form von Auswahlmöglichkeiten definiert, die den jeweiligen Kenntnisstand und die Relevanz abfragten (Abbildungen 8 und 9). Für die Beantwortung der Frage 7 wurden drei Antwortmöglichkeiten vorgegeben, bei denen die Befragten angeben konnten, inwieweit sie sich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber bewusst sind (Abbildung 10).

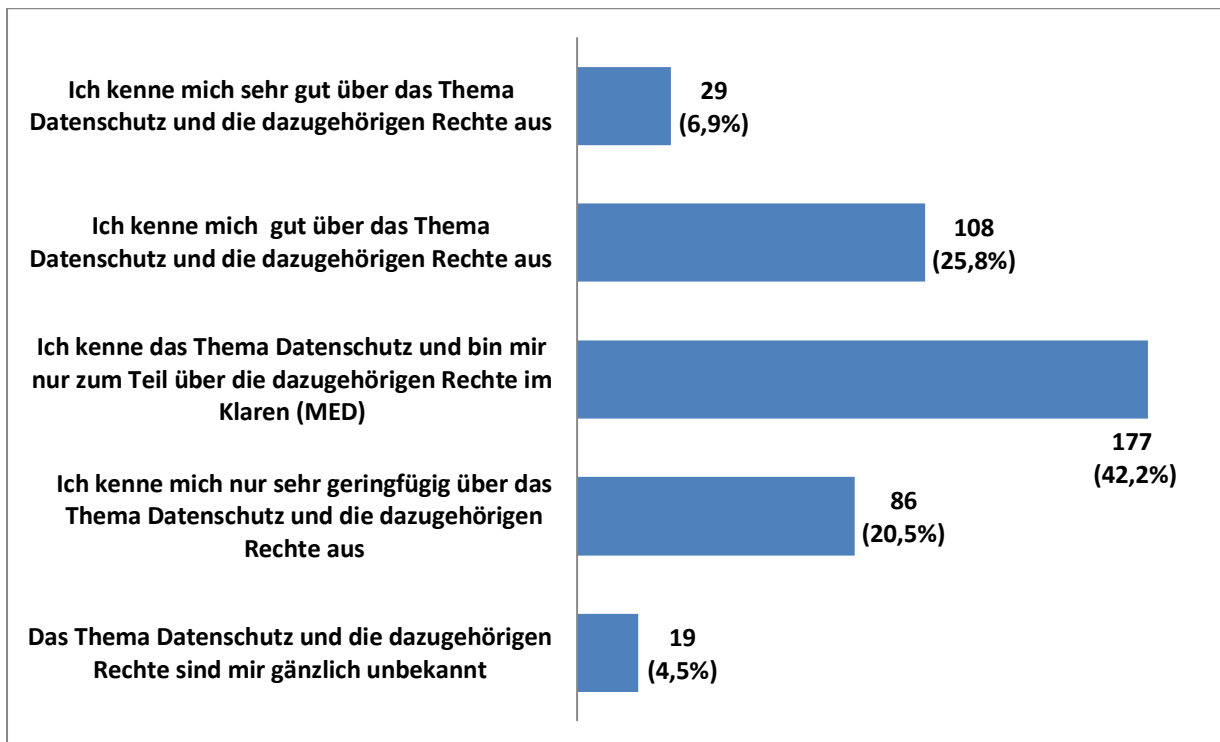


Abbildung 8: Kenntnisstand der Umfrageteilnehmer über das Themenfeld Datenschutz und die dazugehörigen Rechte (Frage 5). (Quelle: Eigene Darstellung vom 26.05.2021)

Die der Abbildung 8 zugrunde liegende Frage 5 wurde von 419 Arbeitnehmern beantwortet. Von den Befragten gaben 29 Arbeitnehmer (6,9%) an, sich sehr gut mit der Materie auszukennen. Weitere 108 Beschäftigte (25,8%) schätzen ihre Kenntnisse als gut ein. Mit 177 (42,2%), 86 (20,5%) und 19 (4,5%) Antworten zeigt sich jedoch, dass die Mehrheit nur teilweise, sehr wenig oder gar nicht über den Datenschutz und die damit verbundenen Rechte Bescheid weiß. Die Frage wurde von 2 Teilnehmern nicht beantwortet.

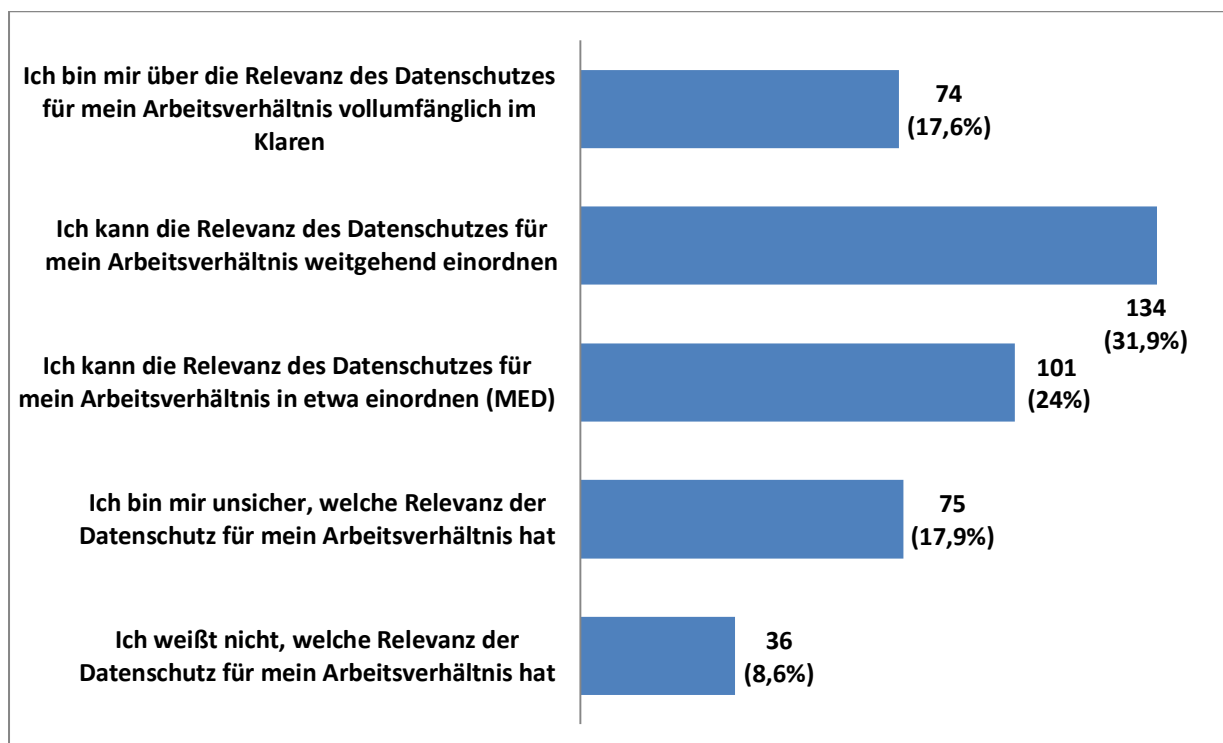


Abbildung 9: Ermittlung der Relevanz des Themas Datenschutz für die Arbeitnehmer (Frage 6). (Quelle: Eigene Darstellung vom 26.05.2021)

Die in Abbildung 9 dargestellten Ergebnisse der Frage 6 basieren auf einem Rücklauf von 420 Beschäftigten. Es wird deutlich, dass mit 74 (17,6 %) bzw. 134 (31,9 %) Antworten ein Großteil der Befragten die Relevanz des Datenschutzes für das Arbeitsverhältnis vollumfänglich oder weitgehend einordnen kann. Mit 101 (24%), 75 (17,9%) bzw. 36 (8,6%) Rückmeldungen gibt jedoch etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, die Relevanz des Datenschutzes nur in etwa zu kennen, sich unsicher oder gar nicht sicher zu sein.

Abbildung 10 zeigt von den 413 Antworten auf Frage 7, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer (230 Rückmeldungen – 55,7%) nur teilweise weiß, welche ihrer personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Hinzu kommen 123 Arbeitnehmer (29,8%) die über die Verarbeitung sämtlicher Daten Bescheid wissen wollen. 60 Arbeitnehmer gaben an, dass sie keine Kenntnis über ihre verarbeiteten Datensätze haben.

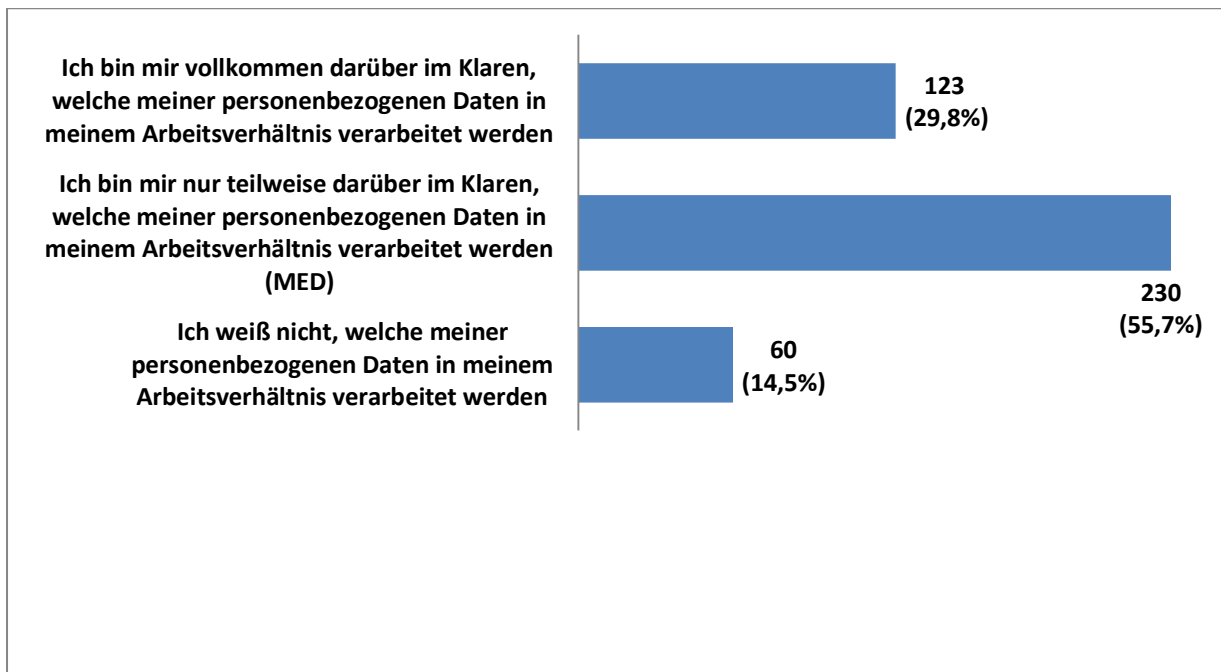


Abbildung 10: Bewusstsein der Befragten über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber (Frage 7). (Quelle: Eigene Darstellung vom 26.05.2021)

Die dargestellten Ergebnisse der Fragen 8 und 9 beruhen auf zwei Ratingskalen, innerhalb derer der Bedeutungsgrad der Etablierung von Schutzmaßnahmen von Arbeitnehmerdaten durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen abgefragt wurde (Abbildung 11. und 12).

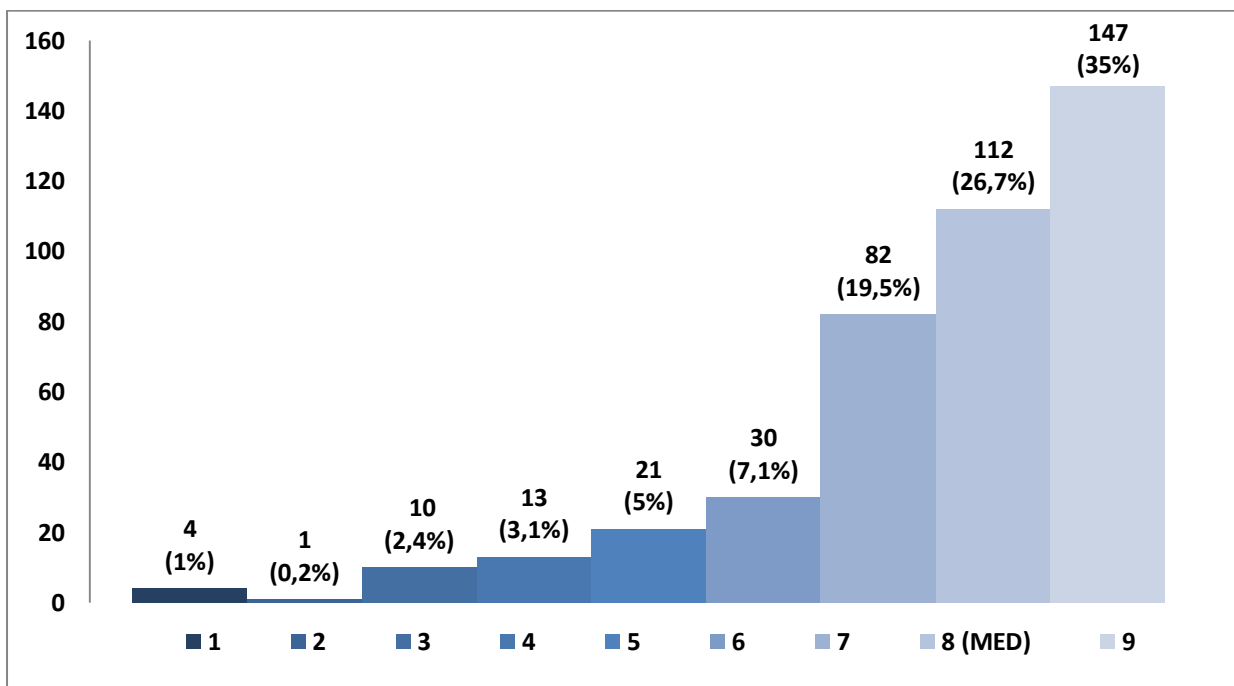


Abbildung 11: Bedeutungsgrad für die Etablierung von Maßnahmen durch den Arbeitgeber zum Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer (Frage 8). (Quelle: Eigene Darstellung vom 27.05.2021)

Aus den Ergebnissen in Abbildung 11 (Frage 8) geht hervor, dass für die meisten der 420 Teilnehmer, die auf der ersten Skala mit 9-7 (höherer Wert – größere Bedeutung) geantwortet haben, also insgesamt 81,2% (341 Rückmeldungen), die Berücksichtigung des Datenschutzes durch den Arbeitgeber ein sehr wichtiges Thema ist. Demgegenüber ordnen sich 15,2% (64 Rückmeldungen) mit einer Bewertung von 6-4 im mittleren Segment ein. Lediglich 3,6% (15 Rückmeldungen) geben mit einem Bedeutungsgrad von 3-1 an, dass ihnen der Schutz ihrer Daten nicht wichtig ist.

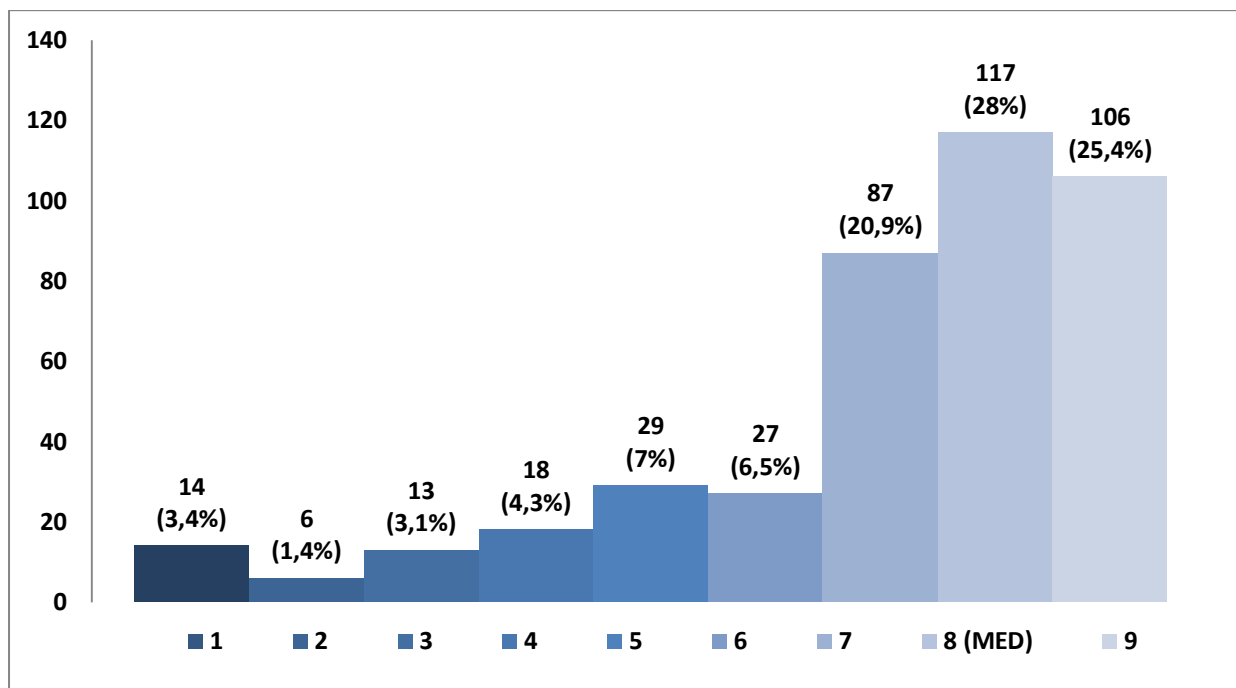


Abbildung 12: Bedeutungsgrad der Bemühung um den Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer durch Arbeitnehmervertretungen (Frage 9). (Quelle: Eigene Darstellung vom 28.05.2021)

Ein nahezu identisches Ergebnis zeigt Abbildung 12 mit insgesamt 417 Rückmeldungen. Für 74,3% (310 Rückmeldungen) ist die Gewährleistung des Datenschutzes durch die Arbeitnehmervertretung mit einer Bewertung von 9-7 (höherer Wert – größere Bedeutung) von hoher Bedeutung. 17,8% (74 Rückmeldungen) geben eine mittlere Relevanz an (6-4). 7,9% halten die Wahrnehmung datenschutzrechtlicher Belange durch die Arbeitnehmervertretungen für weniger wichtig (3-1).

Mit Frage 10 sollte qualitatives Feedback darüber eingeholt werden, welche Maßnahmen den Umfrageteilnehmer zum Schutz ihrer personenbezogenen Daten am wichtigsten sind. Die Teilnehmer waren nicht verpflichtet, eine Rückmeldung zu geben und konnten die Frage überspringen. Dementsprechend ist die Rücklaufquote mit 128 Antworten deutlich geringer

als bei den vorherigen Fragen ausgefallen. Von den 128 Rückmeldungen mussten noch 14 nicht verwertbare Antworten aussortiert werden. Insgesamt liegen somit 114 Rückmeldungen vor. Für die Aufbereitung der Rückmeldungen hat es sich bewährt, inhaltlich nahezu identische Rückmeldungen in zusammenfassenden Stichpunkten zu gruppieren. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die gesammelten Rückmeldungen.

Feedback	Rückläufe ⁵
Verlässlicher und vertraulicher Umgang mit Personendaten	21
Keine Weitergabe von Daten an Dritte ohne vorherige Einverständniserklärung	15
Wahrung von Gehalts-, Gesundheits- und Kontaktdaten	8
Geheimhaltung, Verschlüsselung, Anonymität, Datenschutzrichtlinien, Unfehlbarkeit und Löschung von personenbezogenen Daten (Unterbindung unbegrenzter Speicherung)	8
Alleiniger Zugriff auf Beschäftigtendaten von vorgesehenen Berechtigten	6
Keine Datenweitergabe	6
Etablierung technischer und organisatorischer Schutz- und Sicherheitsmechanismen	6
Transparenz über Datenverarbeitungen (insbesondere Speicherung)	6
Ausschließliche Verwendung von Daten für vorgesehenen Zwecke	5
Keine allgemeine Abrufbarkeit von personenbezogenen Daten und unnötige Veröffentlichungen (Schutz vor Missbrauch)	5
Ausschließliche Datenverarbeitung für vorgesehene Zwecke im Rahmen des Arbeitsverhältnisses / Daten dürfen nicht an die Öffentlichkeit oder in die Hände krimineller Menschen gelangen	3
Zeitgemäße Prozesse und Datensparsamkeit	3
Ausschließliche Speicherung notwendiger Personendaten	2
Keine Weitergabe von Bank- und Standortdaten an Dritte	2
Einhaltung des Need-to-Know-Prinzips – Ausschließliche Weitergabe notwendiger Daten an relevante Personen	2
Sichere Versendung von E-Mails	2
Enge Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und den Vorgesetzter	1
Sicherung von Personalakten	1

⁵ Zusammengefasstes inhaltlich nahezu identisches Feedback aus der Online-Umfrage

Diagnosen	1
Zugriffsrechte, Mandantentrennung sowie Verfügbarkeit und Integrität	1
Keine „kommerzielle“ Verwendung von Arbeitnehmerdaten – auch nicht innerhalb eines Konzerns	1
Keine Weitergabe von Daten an Google, Facebook und sonstige	1
Wahrung des Datenschutzes abseits der systemischen Komponenten wie z.B. IT und Human Resources System (Menschliche Komponente –Mitarbeiter im HR-Bereich müssen die Einhaltung des Datenschutzes sicherstellen)	1
Sicherung der Daten durch den Arbeitgeber und Schulung der Mitarbeiter	1
Verarbeitung notwendiger Daten in dafür vorgesehenen Bereichen	1
Geheimhaltung streng vertraulicher Daten und Informationen aus vertraulichen Gesprächen – zumindest nicht ohne vorherige Rücksprache	1
Keine Nutzung von Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle	1
Ausschließliche Datenverarbeitung im Unternehmen	1
Beschränkung auf die Verwendung relevanter Daten, ggf. mit Nachweis, wer wann welche personenbezogenen Daten verwendet hat	1
Gemeinsamer Schutz durch den Arbeitgeber und Betriebsrat	1
Gesamtsumme des verwertbaren qualitativen Feedbacks	114

Tabelle 9: Feedback der befragten Arbeitnehmer, auf was bei der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ein besonders großer Wert gelegt wird (Frage 10). (Quelle: Eigene Darstellung vom 04.01.2023)

Das Gesamtbild der Umfrage knüpft an die vorhandenen Antworten an und bestätigt den Wunsch nach Schutzmechanismen und einem verlässlichen und geordneten Umgang der Verantwortlichen mit den personenbezogenen Daten der Betroffenen. So geben 21 Befragte an, dass vor allem ein verlässlicher und vertraulicher Umgang mit den Daten wichtig ist. Eine ebenso große Rolle spielt die Weitergabe von personenbezogenen Daten, die viele Beschäftigte ohne vorherige Einverständniserklärung offenkundig ablehnen (15 Rückmeldungen). Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass einige Befragte die Weitergabe ihrer persönlichen Daten sogar gänzlich ablehnen (6 Rückmeldungen). Darüber hinaus sind der Schutz von Gehalts-, Gesundheits- und Kontaktdaten (8 Rückmeldungen) neben der Geheimhaltung, der Gewährleistung der Anonymität, der Unveränderbarkeit, Etablierung von Datenschutzrichtlinien, Verschlüsselung und der Löschung personenbezogener Daten weitere wichtige Themen für die befragten Beschäftigten (8 Rückmeldungen). Hinzu kommen als ebenso wichtige Anforderungskriterien die Etablierung von Schutzmaßnahmen (6 Rückmeldungen), der aus-

schließliche Zugriff der richtigen Berechtigten (6 Rückmeldungen), die Transparenz der Datenverarbeitung (6 Rückmeldungen), der Ausschluss der allgemeinen Abrufbarkeit und die Vermeidung unnötiger Veröffentlichungen (5 Rückmeldungen) sowie die ausschließliche Verarbeitung der Daten zu den vorgesehenen Zwecken (5 Rückmeldungen), z.B. auch im Arbeitsverhältnis (3 Rückmeldungen). Viele der Befragten wünschen sich zudem zeitgemäße Prozesse und die Einhaltung des Prinzips der Datensparsamkeit (3 Rückmeldungen). Auch in Bezug auf das Arbeitsverhältnis wurden mit dem Austausch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten (1 Rückmeldung), dem gemeinsamen Schutz durch den Arbeitgeber und Betriebsrat (1 Rückmeldung), die sichere Versendung von E-Mails (2 Rückmeldungen), der Schutz der Personalakte (1 Rückmeldung), der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen (1 Rückmeldung) und der datenschutzrechtlichen Schulung der Mitarbeiter (1 Rückmeldung) einige essenzielle Punkte benannt. Im Übrigen gibt es noch weitere aufgeführte Rückmeldungen, die aber einen geringeren Bedeutungsgrad für die weitere Aufarbeitung in der Dissertation haben.

Für die Auswertung der Frage 11 wurde eine Bewertungsmatrix (vereinheitlichte Ordinalskala) gewählt, die mehrere abgestufte Bewertungsoptionen zu bestimmten Fragestellungen vereinheitlicht, z.B. wie Arbeitgeber und Betriebsräte mit Datenschutzfragen umgehen (Tabelle 10).

		Bewertungsoptionen						
		Trifft im großen Maß zu	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Weiß ich nicht	Keine Beurteilung
Fragestellungen	1. Mein Arbeitgeber geht das Thema Datenschutz aktiv im Unternehmen an	20,43%	39,90% (MED)	25,97%	2,88%	3,37%	7,45%	0%
	2. Der Arbeitgeber stellt die Art und Weise der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten transparent dar	16,50%	34,68% (MED)	29,67%	10,29%	4,31%	4,31%	0,24%
	3. Der Arbeitgeber geht sorgsam mit meinen personenbezogenen Daten um	22,03%	37,53% (MED)	20,82%	4,36%	2,18%	12,60%	0,48%

4. Im Betrieb vertretende Gewerkschaften und Betriebsräte gehen sorgsam mit meinen Daten um	14,36%	23,60% (MED)	18,49%	5,11%	6,33%	25,30%	6,81%
5. Mein Arbeitgeber hat weitgehende Schutzmaßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten etabliert	21,74%	32,37% (MED)	18,36%	7,49%	3,38%	16,18%	0,48%
6. Mein Arbeitgeber hat mir weitgehende Informationen zum Thema Datenschutz bereitgestellt	21,58%	28,78 (MED)	25,90%	11,27%	9,35%	3,12%	0
7. Mein Arbeitgeber hat mich im Datenschutz geschult	18,32%	21,58%	23,50% (MED)	17,03%	16,79%	2,64%	0,24%
8. Ich kenne mich mit dem Meldeprozess im Falle eines Datenschutzverstößes aus und weiß, wann ich einen Verstoß melden muss	19,32%	17,40%	26,57% (MED)	17,63%	13,04%	4,83%	1,21%

Tabelle 10: Bewertungsmatrix über den Umgang mit dem Thema Datenschutz im Unternehmen (Frage 11).
(Quelle: Eigene Darstellung vom 29.05.2021)

Das Ergebnis zur ersten Fragestellung zeigt, dass ein Großteil der befragten Beschäftigten (insgesamt 416 Rückmeldungen) einen aktiven Umgang des Arbeitgebers mit dem Datenschutz erlebt. Dies wird durch prozentuale Rückmeldungen in Höhe von 20,43% (85 Rückmeldungen) mit „trifft im großen Maß zu“ und 39,90% (166 Rückmeldungen) mit „trifft zu“ ersichtlich. Dem stehen jedoch insgesamt 39,67% der Arbeitnehmer gegenüber, die die Frage nur mit „trifft teilweise zu“ (108 Rückmeldungen), „trifft nicht zu“ (12 Rückmeldungen), „trifft überhaupt nicht zu“ (14 Rückmeldungen) oder gar nicht (34 Rückmeldungen) beantworten konnten. In Bezug auf die Transparenz des Arbeitgebers bei der Datenverarbeitung fällt das Feedback in etwa gleich aus. Hier haben 51,18% der Arbeitnehmer eine sehr gute (69 Rückmeldungen) oder gute Bewertung (145 Rückmeldungen) abgegeben. Gleichzeitig geben insgesamt 48,58% der Arbeitnehmer an (abgestufte Reihenfolge ab „trifft teilweise zu“: 123, 43, 18 und 18 Rückmeldungen), dass ihre Arbeitgeber nur teilweise oder gar nicht transparent sind bzw. sie nicht informiert sind.

Die dritte Fragestellung zeigt erneut den Trend auf, dass die meisten Arbeitgeber (59,56%) sorgfältig mit den Daten der Arbeitnehmer umgehen. Dies sehen 39,96% der Arbeitnehmer

(abgestufte Reihenfolge ab „trifft teilweise zu“: 86, 18, 9 und 52 Rückmeldungen) so. Besorgniserregend ist dagegen die Tatsache, dass die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer (25,30%) nicht weiß, ob Betriebsräte oder im Betrieb vertretende Gewerkschaften sorgsam mit den personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer umgehen (104 Rückmeldungen). Hinzu kommen 29,93% Arbeitnehmer, die hierüber nur teilweise (76 Rückmeldungen), wenig (21 Rückmeldungen) oder überhaupt nicht (26 Rückmeldungen) im Klaren sind. Im Vergleich dazu geben 37,96% der Mitarbeiter an (abgestuft nach 'trifft im großen Maße zu': 59 und 97 Rückmeldungen), dass Betriebsräte und Gewerkschaften, die im Betrieb vertreten sind, sorgfältig mit den Arbeitnehmerdaten umgehen. 6,81% haben keine Meinung.

Die Antworten auf die Frage, ob der Arbeitgeber umfassende Schutzmaßnahmen für die Daten der Arbeitnehmer bereitgestellt hat, entsprechen dem Ergebnismuster. 54,11% der Arbeitnehmer sehen einen sehr guten bzw. guten Umgang (gestaffelt ab „trifft in hohem Maße zu“: 90 und 134 Rückmeldungen), während 45,41% der Arbeitnehmer eher kritisch sehen eingestellt sind bzw. keine Kenntnis haben (gestaffelt ab „trifft teilweise zu“: 76, 31, 14 und 67 Rückmeldungen). Die Bewertung über die Bereitstellung datenschutzrechtlicher Informationen zeigt, dass 50,36% der Arbeitgeber hierin sehr gut oder gut sind (abgestufte Reihenfolge ab „trifft im großen Maß zu“: 90 und 120 Rückmeldungen). Dem stehen 49,64% negativere bzw. unbekannte Meldungen gegenüber (abgestufte Reihenfolge ab „trifft teilweise zu“: 108, 47, 39 und 13 Rückmeldungen).

Kritischere Ergebnisse liefern die letzten beiden Fragestellungen. Einerseits geben nur 39,9% der befragten Arbeitnehmer (abgestufte Reihenfolge ab „trifft im großen Maß zu“: 76 und 90 Rückmeldungen) an, im Datenschutz gut geschult worden zu sein. 59,96% % der Befragten wurden dagegen nur vereinzelt bzw. weniger bis gar nicht geschult oder haben hierzu kein abrufbares Wissen (abgestufte Reihenfolge ab „trifft teilweise zu“: 90, 71, 70, und 11 Rückmeldungen). Ein noch schlechteres Bild ergibt sich beim Bekanntheitsgrad des Meldeprozesses bei Datenschutzverstößen. Hier haben nur 36,72% der befragten Mitarbeiter einen sehr guten (80 Rückmeldungen) bzw. guten (72 Rückmeldungen) und 62,07% der Mitarbeiter einen teilweise vorhandenen, schlechten bzw. nicht vorhandenen Kenntnisstand (abgestufte Reihenfolge ab „trifft teilweise zu“: 110, 73, 54, und 20 Rückmeldungen).

Das qualitative Feedback zu den bekannten Datenschutzlücken der Arbeitnehmer, das in Frage 12 erhoben wurde, wurde geclustert und in Form von Stichpunkten zusammengefasst. Die Rücklaufquote dieser freiwillig beantwortbaren Frage fiel mit 74 Rückmeldungen deutlich geringer aus. Von den 74 Rückmeldungen wurden 39 als nicht verwertbar identifiziert. Die genauen Ergebnisse sind in Tabelle 11 aufgeführt.

Feedback	Rückläufe ⁵
Ungeschützter Zugang zu Daten (z.B. mangels Zugangskontrolle in der Personalabteilung)	5
Mangelnde datenschutzrechtliche Akzeptanz und Sensibilität der Mitarbeiter und Führungskräfte	5
Mailverkehr (z.B. durch Versendung unverschlüsselter Mails)	3
Öffentliche Bekanntgabe von Personendaten	3
Unzulässige Weitergabe von Beschäftigtendaten	2
Ausbleibende Schulungen der Mitarbeiter	2
Unzureichende Informationspolitik und Transparenz	2
Auswertungen von vertraulichen Daten / offener Informationsaustausch	2
Menschliches Versagen aufgrund unklarer Prozesse und Strukturen	2
Mangelhafte Programmierungen	1
Verstöße von Wissensträgern gegen geltende Bestimmungen	1
Spionage	1
Online abgehaltene Konferenzen	1
Gefahren im Home-Office	1
Zu lange Speicherung von Daten	1
Zu geringe Bereitstellung von Ressourcen und fehlende Dokumentation	1
Datenverlust auf mobilen Endgeräte	1
Know-how Verlust durch Fluktuation	1
Gesamtsumme des verwertbaren qualitativen Feedbacks	35

Tabelle 11: Feedback der befragten Arbeitnehmer über Ihnen aus dem Arbeitsverhältnis bekannten Datenschutzlücken (Frage 12). (Quelle: Eigene Darstellung vom 05.01.2023)

⁵ Zusammengefasstes inhaltlich nahezu identisches Feedback aus der Online-Umfrage

Eine der größten Lücken sehen die befragten Arbeitnehmer (5 Antworten) im ungeschützten Datenzugriff. Zum Beispiel, wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlässt und den Computer nicht sperrt. Gleichmaßen wird eine mangelnde Sensibilität der Mitarbeiter und Führungskräfte für den Datenschutz genannt (5 Rückmeldungen). Weitere Risiken werden bei der Versendung unverschlüsselter E-Mails (3 Rückmeldungen), der öffentlichen Bekanntmachung (3 Rückmeldungen) und unzulässigen Weitergabe von geschützten Daten (2 Rückmeldungen) sowie der ausbleibenden Schulung der Mitarbeiter (2 Rückmeldungen) gesehen. Einzelne Rückmeldungen nannten zuletzt den Verlust von Daten auf mobilen Endgeräten, Gefahren im Homeoffice, unklare Prozesse und Strukturen, zu lange Speicherzyklen, menschliches Versagen, zu offener Informationsaustausch, geringe Bereitstellung von Ressourcen, Verstöße von Wissensträgern und externe Einflüsse wie z.B. Spionage als Gefahren. Übrig bleiben die nicht aufgeführten Rückmeldungen, die für die weitere Betrachtung von untergeordneter Bedeutung sind.

Frage 13 bezog sich darauf, inwieweit die Befragten die in der Datenschutzgrundverordnung enthaltenen Betroffenenrechte gemäß Art. 15 bis 21 EU-DSGVO kennen (Abbildung 13). Hier offenbaren die Resultate, dass mit 146 Antworten (34,8%) nur wenige Arbeitnehmer die Betroffenenrechte überhaupt kennen. Demgegenüber gaben insgesamt 168 Arbeitnehmer an, sich nicht sicher zu sein (114 Antworten - 27,1%) oder ihre Rechte überhaupt nicht zu kennen (54 Antworten - 12,9%). Lediglich eine geringe Anzahl von 27 (6,4%) bzw. 79 (18,8%) befragten Arbeitnehmer kennt sich umfassend oder gut über die Betroffenenrechte aus.

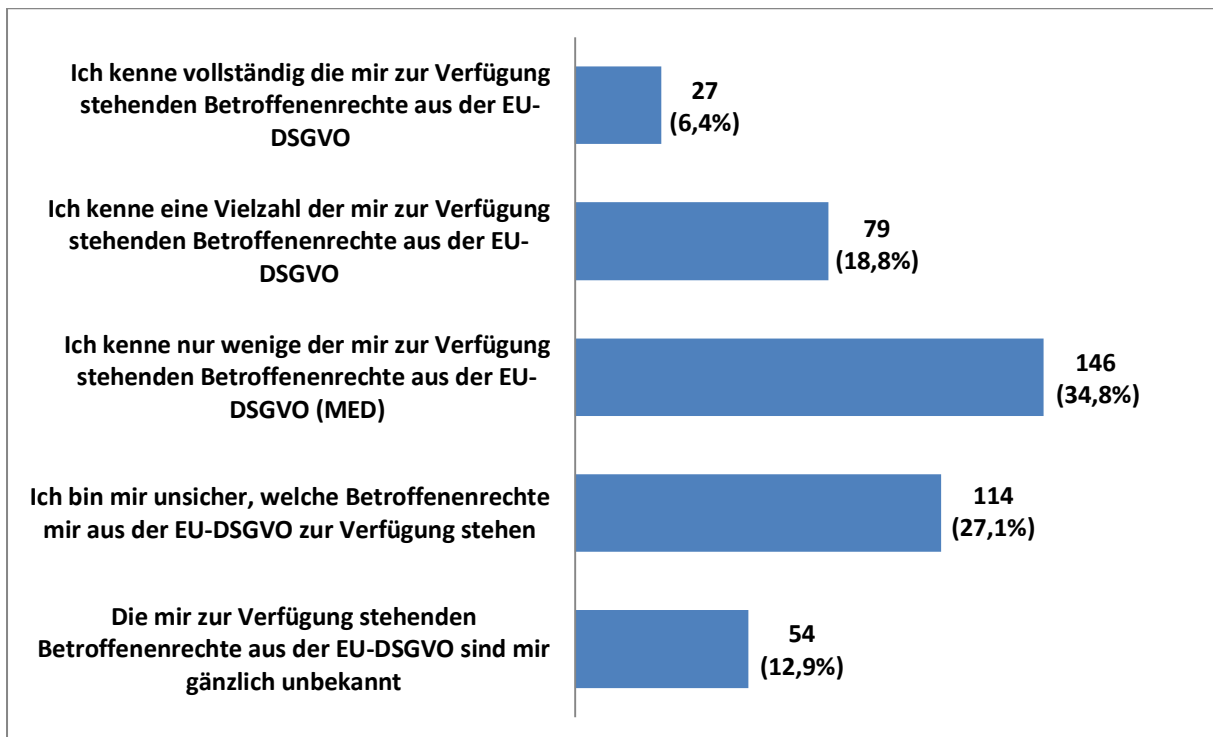


Abbildung 13: Kenntnisstand der Umfrageteilnehmer über die durch die Datenschutzgrundverordnung garantieren Betroffenenrechte (Frage 13). (Quelle: Eigene Darstellung vom 01.06.2021)

Die in Abbildung 14 dargestellten Resultate (Frage 14) enthüllen, wie viele der befragten Arbeitnehmer überhaupt Gebrauch von den Betroffenenrechten gemacht haben. Die 421 Rückläufe zeigen dabei in einem Verhältnis von 44 (10,5%) zu 377 (89,5%), dass nur ein Bruchteil der Arbeitnehmer die Betroffenenrechte überhaupt angewendet hat. (Abbildung 14)

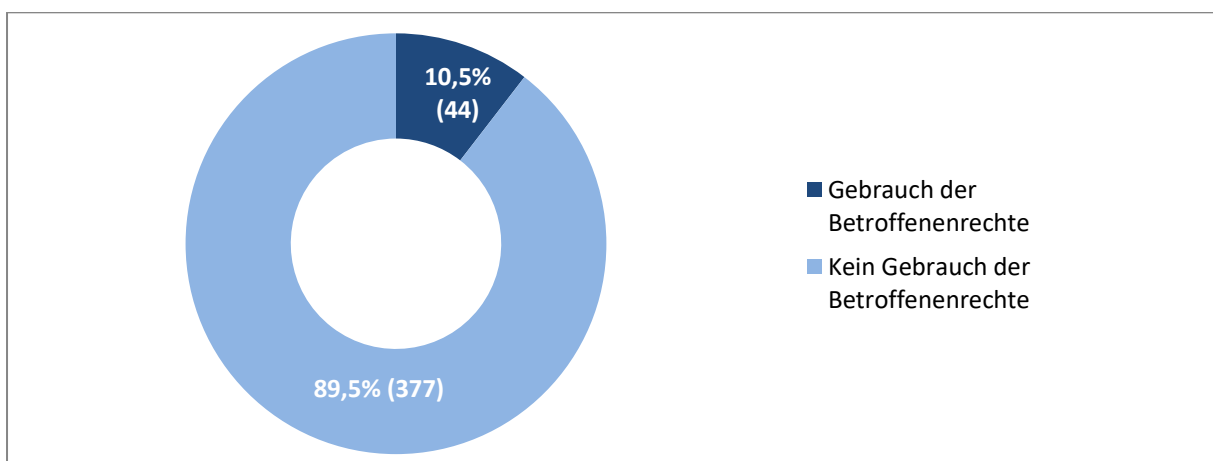


Abbildung 14: Abfrage über den Gebrauch der teilnehmenden Arbeitnehmer von Betroffenenrechten (Frage 14). (Quelle: Eigene Darstellung vom 02.06.2021)

Abbildung 15 (Frage 15) zeigt anschließend, wie viele der Befragten über die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber informiert sind. Hier zeigt sich ein gemischtes Ergebnis mit 222 informierten (53%) und 197 nicht informierten (47%) Arbeitnehmern.

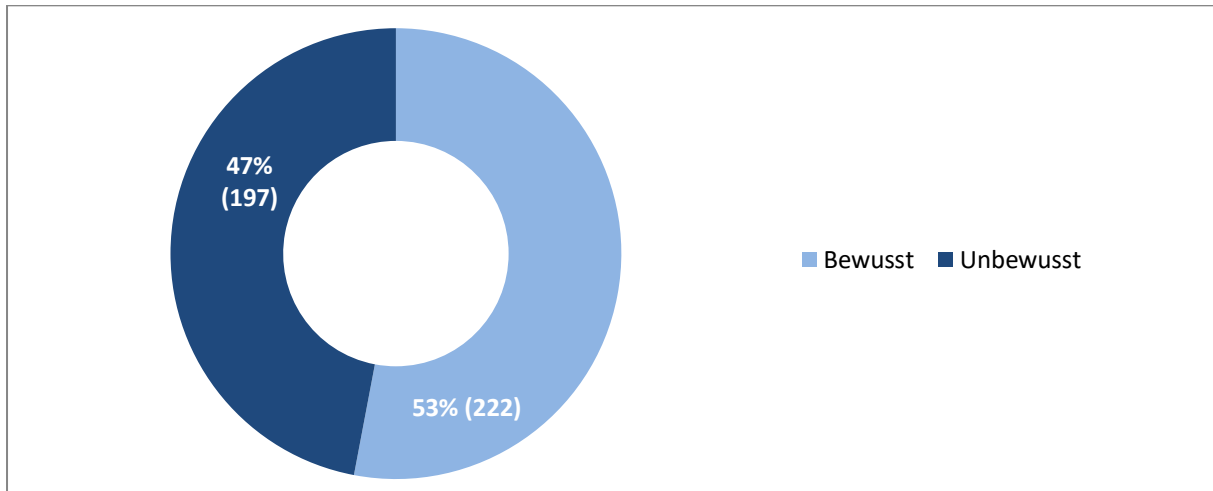


Abbildung 15: Bewusstseinsgrad der befragten Arbeitnehmer über die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten (Frage 15). (Quelle: Eigene Darstellung vom 02.06.2021)

In der abschließenden Frage 16 wurde anhand einer Ratingskala untersucht, inwieweit die Arbeitnehmer eine Kontrolle der Arbeitnehmervertretungen über die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber wünschen. Das insgesamt über 272 Arbeitnehmer (65,3%) mit einem Rating von 9-7 (höherer Wert – größere Bedeutung) hieran interessiert sind, unterstreicht die Wichtigkeit in der Arbeitswelt. Dagegen positioniert sich ein Viertel der befragten Arbeitnehmer (112 Rückmeldungen – 26,8%) mit einem Rating von 6-4 etwas zurückhaltender. Die letzten 7,9% (33 Rückmeldungen) der Arbeitnehmer legen derweil mit einem Rating von 3-1 weniger Wert auf die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen. Die Frage wurde von 417 Personen beantwortet. (Abbildung 16)

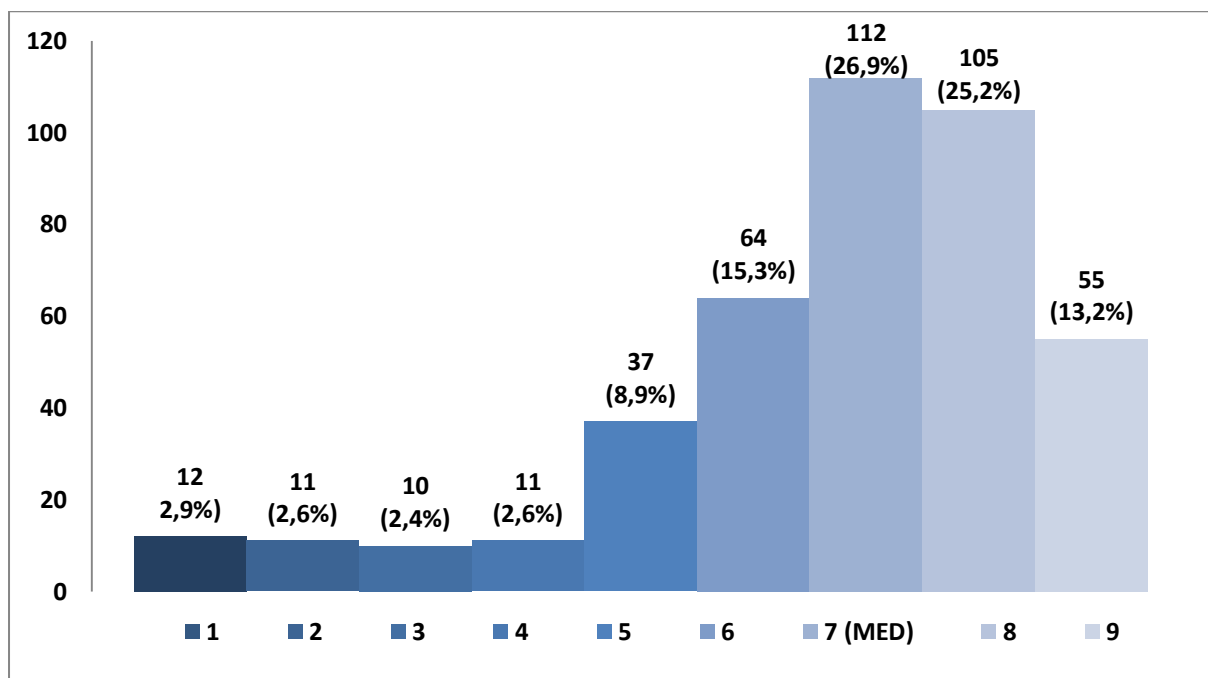


Abbildung 16: Bedeutungsgrad über die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen bei der Weitergabe von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber (Frage 16). (Quelle: Eigene Darstellung vom 03.06.2021)

3 Erweiterte Auswertung, Diskussion, Interpretation und Konklusion

Für die Erstellung dieses Kapitels wurde ein Rückblick auf den theoretischen Teil der Arbeit vorgenommen, um eine übergreifende Diskussion der bisher gewonnenen Erkenntnisse mit Hilfe der Forschungsmethoden durchführen zu können. Hinzu kommt die inhaltliche Analyse und Interpretation unter Einbeziehung der Kodierungsleitfäden, um Muster und Bedeutungen zu extrahieren und die Durchführung der statistischen Tests (siehe Kapitel: VI Anlagen — 2.1 / 2.2 / 3.3). Dabei wurde zur Beantwortung der empirisch geleiteten Fragestellungen eine abschließende Betrachtung mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse und der aus der Grounded-Theory gewonnenen Erkenntnisse forciert, wobei darauf hingewiesen wird, dass die Ergebnisse der vergleichenden Fallstudie z.T. bereits in Kapitel: III Empirischer Teil - 2.1.3 analytisch aufbereitet wurden.

Die Anwendung der Grounded-Theory ermöglichte die Bündelung spezifischer dynamischer Faktoren, Perspektiven, Konzepte und Theorien in Bezug auf die Zusammenarbeit der Parteien bei der Wahrnehmung von Mitbestimmungs- und Datenschutzrechten, der Verhand-

lungsführung sowie der Lösung von Konfliktsituationen. Die qualitative Inhaltsanalyse ging demgegenüber einen Schritt weiter und bildete die Grundlage für eine strukturierte und vielschichtige Untersuchung relevanter Aussagen aus Theorie, Gesetzestexten und den weiteren gewonnenen Daten zum Umgang von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen mit der untersuchten Thematik. Dabei bot es sich an, die gewonnenen Erkenntnisse, Trends, Muster und Aussagen sowie die Perspektiven der Beteiligten im Zuge der Analyse und Interpretation zu verknüpfen, um erfolgsversprechende Aspekte der praktischen Zusammenarbeit im Umgang mit dem Beschäftigtendatenschutz herauszuarbeiten. Die Reihenfolge der Bearbeitung folgt den Themenfeldern, wobei einige Themenfelder auch in Relation zueinander betrachtet werden. Abschließend werden Thesen formuliert und die empirisch geleiteten Fragen beantwortet.

3.1 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

In den folgenden Kapiteln werden die im Zuge des vorgestellten triangulativen Forschungsmodells gewonnenen Ergebnisse analysiert, diskutiert und interpretiert. Einleitend werden die theoretischen Ausführungen unter Einbezug der empirischen Daten betrachtet. Darauf folgend liegt der Fokus auf den nahe beieinander liegenden Ergebnissen der Experteninterviews und der durchgeführten vergleichenden Fallstudie (Vergleich: Lufthansa / Ryanair) sowie einer anschließenden Trendanalyse, bevor die Umfragedaten mittels der aufgeführten statistischen Testverfahren unter Hinzuziehung von Unterhypothesen ausgewertet werden und in einer Zusammenführung aller Erkenntnisse (qualitativ / quantitativ) verallgemeinerte und übertragbare Schlussfolgerungen gezogen werden sollen.

3.1.1 Erweiterte Analyse der theoretischen Ausführungen unter Einbezug der gewonnenen empirischen Daten mittels qualitativer Auswertungs- und Analysemethoden

a) Grundsätze des Datenschutzes, Anforderungen und Pflichten, Betroffenenrechte, Recht auf Privatsphäre und datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit

Resümierend betrachtet, ist mit der Datenschutzgrundverordnung erstmals ein Regelwerk in Kraft getreten, das den Beschäftigtendatenschutz auf europäischer Ebene stärkt und auch weltweit beeinflusst. Die Datenschutzgrundverordnung greift als erweitertes Schutzinstrument das Grundrecht zum Schutze der Privatsphäre und des Persönlichkeitsrechts auf und

definiert Regeln für den regulierten Umgang mit personenbezogenen Daten in technischen Anwendungen und Systemen. (Griese, 2023, Rn. 1-2) Die Regelungen verfolgen dabei das ableitbare Ziel, eine unbegrenzte Verarbeitung personenbezogener Daten zu verhindern und begegnen der fortschreitenden Digitalisierung und Technisierung, indem sie den Unternehmen klare Grenzen zum Schutz von Kunden und Mitarbeitern setzen.

Durch die neuen Datenschutzregelungen ist die Durchführung des Arbeitsverhältnisses komplexer geworden, da Arbeitgeber umfangreichere Datenschutzbedingungen berücksichtigen müssen. Währenddessen ist fraglich, ob alle europäischen Unionsländer das Datenschutzrecht und damit auch den Beschäftigtendatenschutz gleichermaßen im nationalen Recht verankert haben. Bezogen auf die Datenschutzgrundverordnung allein mag dies de jure der Fall sein, wenn es jedoch um die kombinierte Anwendung mit arbeitsrechtlichen Vorschriften geht, gelten in den Unionsländern unterschiedliche Schutzstandards. (Monreal, 2022, S. 360-361) Paradebeispiele sind Deutschland und Österreich, da die Rolle des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis durch die kollektiven Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der als Kontrollinstanz fungierenden betrieblichen Arbeitnehmervertretungen stark ausgeprägt ist und umfassend während der Zusammenarbeit diskutiert wird. Anders ist es in Ländern wie z.B. Irland, Malta und Zypern mit weniger schützenden Arbeitsgesetzen. (European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.) Insofern trifft die Datenschutzgrundverordnung in kombinierter Anwendung mit den Arbeitsgesetzen besonders deutsche und österreichische Arbeitgeber, während in anderen europäischen Staaten oder im außereuropäischen Raum ansässige Arbeitgeber mehr Freiheiten bei Datenverarbeitungen genießen, was letztlich auch zu Wettbewerbsverzerrungen führen kann. Schließlich ergeben sich durch die Bezugnahme auf die nationalen Vorschriften unterschiedliche Zulässigkeitsvoraussetzungen, wie weit z.B. Informationsansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Selbstbestimmungsinteresse des Arbeitnehmers gehen dürfen. Diese Situation trifft nicht zuletzt auch auf die beiden Unternehmen der vergleichenden Fallstudie zu.

Da eine umfassende Untersuchung der Anforderungen und Pflichten sowie der Betroffenenrechte den inhaltlichen Rahmen dieses Forschungsprojektes übersteigt, beschränkt sich die Dissertation auf eine übergeordnete kritische Reflexion. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen müssen sich bewusst sein, dass alle erläuterten Datenschutzbestimmungen, insbesondere die Anforderungen und Pflichten sowie Betroffenenrechte (Art. 5, 15-21, 24-43

EU-DSGVO), während der Durchführung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar gelten (Redeker, 2020, Rn. 1055; Lembke, 2022, Rn. 86-87). Problematisch dabei ist, dass der Umfang der Datenschutzgesetze zu einer diskutierten Überfrachtung durch zu viele Verpflichtungen führt (Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, 2023, o.S.) und zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen Auslegungstreitigkeiten bei der Anwendung der Gesetze bestehen (Ludwig, 2023, S. 321-324). Abhilfe kann hier nur geschaffen werden, indem der Gesetzgeber den Datenschutz und seine Regelungen komprimiert und eine direkte Verbindung zwischen den Rechtsgebieten Datenschutz und Arbeitsrecht herstellt, idealerweise in Form eines eigenständigen Gesetzes oder durch konkretere Vorschriften innerhalb der Datenschutzgrundverordnung.

Was der Datenschutzgrundverordnung außerdem fehlt, ist eine Abgrenzung zum Grundrecht auf Privatsphäre bzw. zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Schließlich ergänzt der Datenschutz diese Rechte, die sich primär auf die persönliche Freiheit und den Schutz vor Eingriffen in die Lebenssphäre beziehen, im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten. Das Recht auf den Schutz der Privatsphäre besteht dabei unabhängig vom Datenschutzrecht und reglementiert den allgemeinen Schutz des persönlichen Lebensbereichs, wenn z.B. auch keine unmittelbare Datenverarbeitung in einem System bzw. einer technischen Einrichtung stattfindet. In solchen Fällen ist die Anwendung der Datenschutzgesetze nicht vorgesehen (Art. 2 EU-DSGVO). (Paal, 2023, o.S.) Das Persönlichkeitsrecht geht somit über das Datenschutzrecht hinaus und schützt eine Person im allgemeinen Lebensumfeld (Köhler, 2022, o.S.). Diese unterschiedlichen Rechtspositionen können mitunter zu Anwendungsirrtümern führen, da z.B. von Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten Schutzmechanismen eingefordert werden können, obwohl bei der Bearbeitung eines Vorgangs oder Prozesses durch die Beschäftigten nicht unbedingt eine Datenverarbeitung in einem System oder einer anderen technischen Einrichtung stattfindet bzw. es ausschließlich um den allgemeinen Grundrechtsschutz im Rahmen eines vertraulichen Umgangs mit Informationen geht. In solchen Fallkonstellationen ist richtigerweise eine Grundrechtsdiskussion zu führen, die keinen datenschutzrechtlichen Bezug hat. (European Data Protection Supervisor, 2024, o.S.)

Bei genauerer Erörterung des Sachstands der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten erscheint es bemerkenswert, dass der deutsche Gesetzgeber erst im Jahr 2021

das Betriebsverfassungsrecht (§ 79a BetrVG) angepasst hat, um eine mögliche vorliegende datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von Betriebsräten für die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten für nichtig zu erklären. Diese Unklarheit, die sich insbesondere in Unsicherheiten bei der allgemeinen Rechtsanwendung, Haftungsfragen und in Spannungen zwischen den Arbeitgebern und Betriebsräten bei der Durchführung von Datenverarbeitungen äußerte, wirkt bis heute nach und hätte vom Gesetzgeber früher ausgeräumt werden müssen. (Heuer; Sorber, 2022, S. 445; Maschmann, 2021, S. 834-835) Gleichwohl ist es trotz des späten Handelns sinnvoll, dass der deutsche Gesetzgeber tätig geworden ist und objektive Voraussetzungen geschaffen hat, um Betriebsräte und Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig zu belasten und ihnen vermeidbare Risiken aufzubürden.

b) Die tarifliche und betriebliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte des Datenschutzes

Abgesehen von Art. 88 EU-DSGVO enthält die Datenschutz-Grundverordnung keine weitergehenden Bezüge zum kollektiven Arbeitsrecht und verweist auf den europäischen Gesetzgeber. Dies hat zur Folge, dass der Beschäftigtendatenschutz europaweit unterschiedlich geregelt ist. In stark mitbestimmten Ländern mit betrieblichen Arbeitnehmervertretungen ist daher die Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes allgegenwärtig, während in weniger mitbestimmten Ländern, in denen nur Gewerkschaften die Arbeitnehmer vertreten, der Arbeitgeber frei agieren kann. (European Trade Union Institute (1.), 2023, o.S.; Hilderink, 2023, Rn. 110; Ludwig, 2023, S. 321) Dies führt dementsprechend zu Ungleichheiten und wird weder den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber noch den sozialen und grundrechtlichen Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen gerecht. Dies führt zu Ungleichheiten und wird weder den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber noch den sozialen und grundrechtlichen Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen gerecht. Die kurzfristige Schaffung von Abhilfe über kulturelle Grenzen und Entwicklungen hinweg erscheint jedoch ebenso unrealistisch. Hilfreich wäre es, wenn die Datenschutzgrundverordnung zumindest Ansätze für mehr arbeitsrechtliche Gleichheit enthalten würde.

Ebenso fragwürdig erscheint die geringfügige Bedeutung des Datenschutzes in der Tarifpolitik, zumal die Datenschutzgrundverordnung die Gewerkschaftszugehörigkeit als besonders schutzwürdig einstuft und derartige vertrauliche Datensätze unreglementiert verarbeitet

werden könnten (Albers; Veit, 2023, Rn. 40-41). Ebenso fehlen Regelungen, wenn es um die Nutzung digitaler Infrastrukturen und personenbezogener Daten geht, die in den Verantwortungsbereich des verantwortlichen Arbeitgebers fallen (Meyer, 2022, S. 1567-1571). Obendrein sollten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften verstärkt um die Weiterentwicklung der Beschäftigten im Digitalisierungszeitalter bemühen. Hier verpassen die Tarifpartner Chancen, von denen eigentlich beide Seiten gesellschaftlich und wirtschaftlich profitieren könnten. Dagegen wird die Datenschutzgrundverordnung aktuell eher dazu genutzt, um Daten in Verhandlungen und anderen Situationen zurückzuhalten, was in Konsequenz wiederum Auseinandersetzungen und Konfliktsituationen fördert (European Trade Union Institute, 2020, o.S.). Besser wäre es, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften gezielte Tarifverträge zum Umgang mit der Digitalisierung und Technisierung unter Berücksichtigung des Datenschutzes zur Weiterentwicklung des digitalisierten Arbeitsmarktes abschließen würden (Dittmar; Böhnke; Nguyen, 2023, S. 7-9). Nicht zuletzt, da die Datenschutzgrundverordnung in den Art. 40 und 88 EU-DSGVO inhaltliche Befugnisse und Zuständigkeiten für die Tarifpartnerschaft bereithält. (Weichert, 2020, S. 1602) Es bleibt abzuwarten, ob sich die Situation mit dem möglichen Inkrafttreten eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes ändern wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 5). Vermutlich wird der Gesetzgeber aber wie bisher nur das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Blick haben.

Eindeutiger geht es bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten zu. Insbesondere über die in Deutschland geltenden Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte können Betriebsräte in unterschiedlichem Maße auf die Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes und damit auch auf die Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung einwirken. Da es jedoch kein datenschutzrechtliches Mitbestimmungsrecht gibt, kann die Auseinandersetzung mit dem Beschäftigtendatenschutz im Zuge der Zusammenarbeit in bestimmten Situationen, z.B. bei der Festlegung von Schutzstandards und der Ausgestaltung von Verarbeitungsprozessen personenbezogener Beschäftigtendaten, zu Konfliktsituationen aufgrund unterschiedlicher Rechtsauslegungen führen. (Körner (3.), 2019, S. 1391; Schulze, 2022, S. 67-69) Grundsätzlich kann unter Wahrung der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes jedoch auch effizient gearbeitet werden (Bahn Müller; et al., 2023, S. 23-25). Schwieriger wird es aber im Falle unausgeglichener und zerrütteter Verhältnisse zwischen

Arbeitgeber und Betriebsrat. Vor allem die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen haben vom Gesetz her die Möglichkeit, den Arbeitgeber bei datenschutzrechtlichen Themen, wie z.B. bei der Einführung eines von den Beschäftigten genutzten Datenverarbeitungssystems, über die Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungsrechte einzuschränken. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber arbeitsgerichtliche bzw. außergerichtliche Klärungsverfahren, wie z.B. die Bildung einer Einigungsstelle oder rechtliche Risiken in Kauf nehmen muss, wenn er ohne Zustimmung des Betriebsrats handelt (Niederhoff; Orth, 2022, S. 102-105). Darüber hinaus kann die Wahrnehmung der Informationsrechte (Grimm, 2023, Rn. 126-128) durch den Betriebsrat unverhältnismäßig genutzt werden, was ebenfalls mit einer Einschränkung der Arbeitgeberseite einhergeht. Umgekehrt kann natürlich auch der Arbeitgeber für Trotzreaktionen der Mitbestimmung verantwortlich sein, indem z.B. soziale Ungerechtigkeiten gefördert werden. Um solche negativen Aspekte zu vermeiden, sind letztlich beide Seiten darauf angewiesen, fair zusammenzuarbeiten, in Verhandlungen transparent zu kommunizieren, Diskussionen und Konfliktfälle lösungsorientiert zu bewältigen und obligatorische Schutzrechte einzuhalten. Dabei gilt es aber auch, die Datenschutzgesetze nicht zu überinterpretieren oder als Innovationshindernis (Dehmel; Rohleder, 2022, S. 8) darzustellen und im Zweifelsfall den Datenschutzbeauftragten als neutrale Rechtsauslegungsinstanz (Wedde, 2020, o.S.) hinzuzuziehen. Nur so kann eine erfolgreiche innerbetriebliche Zusammenarbeit im Lichte des Datenschutzes gelingen.

Die Diskussion um ein mögliches Beschäftigtendatenschutzgesetz bietet eine einmalige Chance, um die Anwendbarkeit der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Datenschutzbestimmung zum Schutze der Beschäftigten zu bestimmen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 5; Wünschelbaum (2.), 2023, S. 551). Unabhängig davon, ob den Arbeitgebern mehr Flexibilität oder den Betriebsräten mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeräumt werden, wird es hierdurch in der Praxis weniger Unsicherheiten über die Reichweite des geltenden Datenschutzrechts und damit verbundene Streitigkeiten bei der Einführung neuer technischer Systeme oder Software geben. Im Endeffekt wird sich für Arbeitgeber und Betriebsräte, die bereits eine vertrauensvolle und pragmatische Zusammenarbeit etabliert haben, wenig ändern. Für diese Betriebsparteien ist es aber umso wichtiger, dass die Flexibilität bei der Gestaltung von Tarifverträgen nicht durch einschränkende Regelungen verloren geht.

Sollte das Gesetz zugunsten der Betriebsräte in Form klarer Mitbestimmungsrechte zum Schutz der vertretenen Arbeitnehmer ausfallen und die Informations- und Beteiligungsrechte erweitert werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 5; Wünschelbaum (2.), 2023, S. 551), benötigt die Arbeitgeberseite einen gesetzlich geregelten Flexibilitätsvorsprung, um wirtschaftliche Vorteile beim Einsatz innovativer Software und Technik erhalten zu können. Dies gilt jedenfalls dann, wenn eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten unter Verwendung weniger schutzbedürftiger Beschäftigtendaten ausgeschlossen ist. Zum Schutz der Beschäftigten vor missbräuchlicher Datenverwendung und Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch den Arbeitgeber wären in diesem Fall abschreckende Sanktionen hilfreich, die der Arbeitgeber je nach Schwere eines Verstoßes tragen müsste. Darüber hinaus ist eine Begrenzung der Informations- und Mitwirkungsrechte hinsichtlich der Anzahl der Auskünfte in Verbindung mit laufenden Fristen ratsam, um eine Überbeanspruchung einzelner Rechte zu unterbinden.

Unter Umständen wäre der Gesetzgeber aber auch gut darin beraten, Mitbestimmungsrechte oder Informations- und Beteiligungsrechte im Beschäftigtendatenschutzgesetz auszuschließen (Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164) und wieder die betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze in den Vordergrund zu stellen, um den Betriebsräten nicht eine zusätzliche Rolle aufzuerlegen, die aktuell vom zur Neutralität verpflichteten Datenschutzbeauftragten wahrgenommen wird. Fällt das Gesetz so aus, wäre es allerdings vorteilhaft, bestimmte Schutzrechte unter Verweis auf die Datenschutzgrundverordnung zu definieren, um zulässige Datenverarbeitungsgrundlagen besser herauszustellen.

Betrachtet man die Ausführungen zum Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten, so zeigt sich, dass der Datenschutz in diesem Rechtsverhältnis ebenso wie in der Tarifpartnerschaft bislang wenig Resonanz gefunden hat. Vor allem der Umfang, inwieweit personenbezogene Daten über technische Einrichtungen des Arbeitgebers zwischen den Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen genutzt und zu Werbezwecken verarbeitet werden dürfen, wird nicht ersichtlich, gerade da der Arbeitgeber das alleinige Haftungsrisiko als Verantwortlicher trägt (Jung; Hansch, 2019, S. 146-148). Ein weiterer kritischer Punkt ist der Einfluss der Gewerkschaften auf die Schaffung von Strukturen und Prozessen in Betriebsräten, die der Arbeitgeber nicht einsehen kann. (Boemke, 2022, Rn. 16-17; Neu, 2023, Rn. 353-356) Dies führt dementsprechend zu Unterbin-

ditionsversuchen des Arbeitgebers und Konflikten, obwohl die Parteien im Dreiecksverhältnis datenschutzrechtliche Reglementierungen und damit auch Rechtssicherheit schaffen könnten.

c) Der individuelle Schutz der Beschäftigten

Die Datenschutzgrundverordnung definiert vielfältige Verarbeitungsgrundlagen, wobei abermals das nationale Recht der Mitgliedstaaten maßgeblich ist (Gräber; Nolden, 2021 Rn. 6-7, 10-11). Hieran müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen orientieren, um jeweils für sich und während der Zusammenarbeit rechtmäßig Beschäftigtendaten verarbeiten zu können. Dabei kommt den Parteien aber auch zugute, dass die dargestellten gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis Interpretationsspielräume zulassen. Auf dieser Grundlage sollten Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte in vertrauensvoller Zusammenarbeit und unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Grundsätze gemeinsam festlegen, wie weit der individuelle Schutz der Beschäftigten gehen soll, um insgesamt effizient und austariert arbeiten zu können.

Einschränkungen könnten sich aus dem Entwurf des Beschäftigtendatenschutzgesetzes ergeben. Insbesondere ist nicht ersichtlich, wie die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf ein erforderliches Maß beschränkt und gleichzeitig die Datenverarbeitung zur Stärkung des Compliance-Managements ausgeweitet werden soll. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023, S. 1-4; Schemmel, 2023, Abschnitt: 01164) Dies könnte Arbeitgeber, Betriebsräte und Gerichte erneut vor die Herausforderung stellen, praktikable Wege zur Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes zu finden, ohne den Schutz einzelner Arbeitnehmer durch weitere Einschränkungen der Zulässigkeit der Datenverarbeitung zu überspannen. Letztlich muss das Gesetz sowohl für Arbeitgeber als auch für Betriebsräte in der Umsetzung des einzelnen Arbeitsverhältnisses praktikabel sein.

Als weiterer Umstand wurde auf Basis der Schlussfolgerungen bewertet, dass zu viele verbindliche Anforderungen und Pflichten bei der Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis zu beachten sind. Zwar bietet die Theorie ein breites Informationsfeld, um die Betriebsparteien für die datenschutzrechtliche Rechtslage zu sensibilisieren. Gleichzeitig besteht

aber aufgrund der Fülle der Informationen aus den Datenschutzgesetzen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis zusammen mit möglichen neuen Gesetzen ein zunehmend überdimensioniertes Regelungspaket, für das Arbeitgeber und Gewerkschaften permanent Know-how und Ressourcen vorhalten müssen, um allen Facetten des Beschäftigtendatenschutzes gerecht werden zu können.

d) Entwicklung der Rechtsprechung und Zeitmäßigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen sind aufgefordert, die grund-, arbeits- und datenschutzrechtliche Rechtsprechung ständig im Auge zu behalten, gerade weil es auf höchst-arbeitsgerichtlicher Ebene bereits einige wegweisende Urteile und Beschlüsse gibt. Daneben haben auch untergeordnete Landes- und Arbeitsgerichte Entscheidungen mit einer gewissen Tragweite getroffen, wobei die Entscheidungen auf dieser Ebene die Praxis noch nicht vollständig prägen. Interessant sind die anstehenden Konflikte zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten. Wichtige Beschlüsse hat das Bundesarbeitsgericht getroffen, das am 09.04.2019 einen Betriebsrat verpflichtet hat, angemessene Schutzmaßnahmen bei Auskunftsansprüchen zu gewährleisten und am 23.03.2021 das Maß der Mitbestimmung bei Arbeitnehmerüberwachungen eingeschränkt hat (BAG, Beschluss vom 09.04.2019, 1 ABR 51/17, Rn. 47; BAG, Beschluss vom 23.03.2021, 1 ABR 31/19, Rn. 6-7, 11, 83). Andererseits zeigt sich, dass auch Betriebsräte für Datenmissbräuche bis hin zur Kündigung sanktioniert (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.05.2022, 12 TaBV 4/21, Rn. 3, 22, 27, 48) und Gremien aufgelöst werden können (Arbeitsgericht Iserlohn, Beschluss vom 14.01.2020, 2 BV 5/19, Rn. 1, 6, 23, 50, 68, 93-94). Weiterhin ist bemerkenswert, dass das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung des datenschutzrechtlichen Meldewegs im Sinne des Mitbestimmungsrechts bei der Gestaltung der Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) bejaht hat (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.08.2019, 2 TABV 9/19, S. 647-649, 653). Einerseits verdeutlicht die Momentaufnahme eine Entwicklungstendenz, dass noch weitere wegweisende Urteile die Anwendung des Beschäftigtendatenschutzes und die hiermit verbundene Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen prägen werden. Andererseits bedarf es weiterer Beschlüsse, um das Maß der Einflussnahme von Betriebsräten auf die Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes weiter zu klären.

Eine Bewertung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes im Hinblick auf die Aktualität des Betriebsverfassungsgesetzes zeigt sinnvolle Ansätze, aber auch Lücken. Sinnvoll ist, dass das neue Gesetz die Arbeitsabläufe der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen wie Betriebsräte modernisiert, den digitalen Abschluss von Betriebsvereinbarungen ermöglicht und die Nichtverantwortlichkeit der Betriebsräte als Teil der datenverarbeitenden Stelle des Arbeitgebers klargestellt hat. Eine Konkretisierung bestimmter Mitbestimmungsgesetze wie z.B. § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG in Bezug auf die Datenschutzgrundverordnung ist allerdings ausgeblieben. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber und Betriebsräte sich weiter mit Unklarheiten bzgl. der Auslegung der benannten Mitbestimmungsrechte auseinandersetzen müssen. Überdies fordern die neuen Rechte wie das Mitbestimmungsrecht bei Mobilarbeit (Art. § 87 Abs. 1 Nr. 14) und das Unterrichts- bzw. Beratungsrecht bei künstlicher Intelligenz eine noch intensivere Auseinandersetzung der Betriebsparteien mit Datenschutzaspekten, ohne diese näher aufzuschlüsseln. (Niederhoff; Orth, 2022, S. 102-105)

e) Datenschutzrechtliches Compliance-Management

Das abschreckende Strafmaß der Datenschutzgrundverordnung mit den aufgezeigten Millionen- bis Milliardenbeträgen verdeutlicht, wie wichtig ein funktionstüchtiges Compliance-Management und die Prävention von Datenschutzverstößen für Verantwortliche ist (Compliance Essentials GmbH (3) bis (6.), 2023, o.S.). Nicht zuletzt sorgt der Faktor Mensch dafür, dass die Arbeitnehmer zum Datenschutz sensibilisiert werden müssen (Schonschek; Schmitz, 2020, o.S.). Die Dissertation beabsichtigt nicht, die allgemeine Verhältnismäßigkeit von Datenschutzstrafen zu hinterfragen, sondern fokussiert sich auf die Ausgestaltung des Compliance-Managements unter Einbeziehung der Betriebsräte.

Wie bereits festgestellt werden konnte, eröffnen die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im Bereich Compliance-Management verschiedene Anwendungsszenarien (Ströbel et al., 2018, S. 15-19), z.B. wenn es um die Einführung unterstützender Systeme wie Dokumentationstools (Reifelsberger; Koplin, 2022, S. 598), die Schulung der Mitarbeiter (§ 98 BetrVG) und die Festlegung des Meldeprozesses bei Datenschutzverletzungen (Fuhlrott, 2020, S. 29-30) geht. Zudem ist die Einhaltung des Datenschutzes generell von technischen und organisatorischen Maßnahmen abhängig (Conrad, 2022, S. 443-445), was die mögliche Anwendung der aufgezeigten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats begünstigt. Arbeitge-

ber und Betriebsräte sollten beim Compliance-Management im beiderseitigen Interesse handeln und die Strukturen vereinfachen. Dazu bedarf es moderner informationstechnischer Hilfsmittel, über die sich beide Seiten verständigen sollten. Compliance-Management muss einerseits für beide Seiten transparent sein und die schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen, erfordert andererseits aber auch ein gewisses Maß an Überwachung der Arbeitnehmer. Eine Hilfestellung, wie die widerstreitenden Interessen der Betriebspartner in Einklang zu bringen sind, kann die Theorie allerdings nicht geben. Vielmehr positionieren sich die Kommentierungen viel zu sehr auf der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite und bieten damit wenig Hilfestellung für die Praxis.

3.1.2 Analyse der Resultate der Experteninterviews unter Einbezug der Ergebnisse der vergleichenden Fallstudie und Literaturanalyse

Generell lässt sich aus allen Interviews die Position ableiten, dass die Verarbeitung von Beschäftigtendaten rasant zunimmt und durch die Digitalisierung und Globalisierung erhebliche Dimensionen erreicht hat. Demgegenüber fungiert der Datenschutz im Rahmen der Datenschutzgrundverordnung als Pendant, um erforderliche Regeln für Datenverarbeitungen zu schaffen, die im Arbeitsverhältnis Arbeitgeber und Gewerkschaften als Verantwortliche gleichermaßen verpflichten, die Grundrechtsinteressen (Reichold, 2021; Rn. 1-2) der Beschäftigten auf Schutz der Privatsphäre zu beachten und Sicherheitsvorkehrungen einzuhalten. Der Beschäftigtendatenschutz hat sich in der Arbeitswelt fest etabliert und ist zu einem Thema geworden, das ständig berücksichtigt werden muss. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 168, 171-172, 175, 177, 179) Dies umschließt einer zusammenfassenden Kernaussage der Interviewpartner nach die umfassende Etablierung von Prozessen, die Erfüllung von Dokumentationspflichten, die Sicherstellung von Löschfristen und die Entwicklung von Konzepten unter Einbeziehung der IT für die Verantwortlichen, um Sanktionen und Strafen zu vermeiden und dem Beschäftigtendatenschutz bedarfsgerecht nachzukommen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 168, 171-172, 174, 179, 181), wobei die Interviewpartner 1, und 5 noch einen Schritt weiter gehen und gemeinsam die Notwendigkeit von Schutzstandards in geregelten Verfahren hervorheben (Interviewpartner 1, 2020, Kapitel: VI Anlagen - 1.2.1, S. 374; Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 483-484).

Im Rahmen der umfassenden Berücksichtigung des Datenschutzes bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses muss den Verantwortlichen den Schlussfolgerungen der Arbeit-

geber nach aber auch ein gewisser Spielraum und Flexibilität bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten eingeräumt werden, um effizient wirtschaften zu können (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 533). Darüber hinaus schrecken die umzusetzenden datenschutzrechtlichen Regelungen vor allem Betriebsräte aus Angst vor negativen Folgen für die Beschäftigten und teilweise auch Arbeitgeber angesichts der hohen Bußgelder und strengen Sanktionen davon ab, in Innovationen und technische Neuerungen zu investieren (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.1, S. 428-429). Hinzu kommen komplizierte Verzahnungen von Datenschutz- und Arbeitsgesetzen Auslegungskonflikte oder unverhältnismäßige Hürden, wie z.B. eingeschränkte Verarbeitungsgrundlagen oder undurchsichtige Rechtsverhältnisse bei der notwendigen Verarbeitung von Beschäftigtendaten in Dienstleistungs-, Produktions- oder Verwaltungssystemen (Thüsing; Granetzny, 2021, Rn. 27-29; Folkerts, 2023, S. 69-70). Außerdem stellen nach Positionierung der Interviewpartner 2, 5 und 6 mangelnde Ressourcen und fehlendes Wissen eine ständige Herausforderung dar, die nur schwer zu bewältigen ist (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 405-406; Interviewpartner 5, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.5, S. 493; Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 511). Um den genannten Herausforderungen zu begegnen, kann folglich aber nur der Gesetzgeber Abhilfe schaffen, indem er die Auslegung der Wirkung der Datenschutzgesetze nicht allein der Rechtsprechung oder den verantwortlichen Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten überlässt.

Hinsichtlich der Rolle des Betriebsrats in Bezug auf die datenschutzrechtliche Verantwortung und den Grad der Mitbestimmung sind sich die befragten neutralen Experten, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter uneinig. Nach Auffassung der befragten Arbeitnehmervertreter und einem der Experten dient der Beschäftigtendatenschutz dem Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis, wodurch insbesondere die Betriebsratsvertreter eine Verpflichtung gegenüber den Beschäftigten sehen, diese Position zu wahren. Sofern es keine Arbeitnehmervertretung gibt, tritt in der Folge auch die Berücksichtigung des Beschäftigtendatenschutzes in den Hintergrund. Dabei geben die Aussagen der Gegenseite zu verstehen, dass die Bewältigung dieser Aufgabe durch die immer schnellere technische Entwicklung und die Schwierigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Einklang zu bringen, erschwert wird. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 169-172, 177) Dieses Ergebnis unterstreicht auch die vergleichende Fallstudie. Während bei der Lufthansa ein hohes Maß an Ebenbürtigkeit und Ord-

nung bei der Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes besteht, ist bei Ryanair gegensätzliches der Fall (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 186-187, 198-199). Die unterschiedlichen Herangehensweisen, die auf differenzierte Unternehmenskulturen zurückgeführt werden können, fügen sich jedoch einer Analyse der Ergebnisse nach sichtbar in die jeweilige Unternehmensstruktur ein. Während die Lufthansa wirtschaftliche Nachteile in Kauf nehmen muss, ist sie als Premiumanbieter zugleich auf eine ausgewogenere und nachhaltigere Unternehmenskultur unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen angewiesen. Ryanair hingegen genießt wirtschaftliche Vorteile und mehr Flexibilität auf Kosten der Beschäftigten und eines negativen Images durch eine weitgehend unregulierte Nutzung von Beschäftigtendaten. Für beide Unternehmen macht die jeweilige Positionierung Sinn, wenngleich die unterschiedlichen Wege Risiken bergen und Auswirkungen auf die mittel- bis langfristige Entwicklung haben.

Hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit sind sich alle Interviewten über die Rolle der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als Teil der verantwortlichen Stelle des Arbeitgebers einig und folgen damit der Klarstellung des Gesetzgebers im deutschen Betriebsverfassungsgesetz (§ 79a BetrVG) (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 170, 173, 176, 178). Diese Entwicklung und eindeutige Positionierung kann als positiv bewertet werden, da jegliche Diskussionen und rechtliche Unklarheiten in Bezug auf die Zuständigkeit der Vergangenheit angehören und die neue Regelung sich bislang ohne Kritiken als praxistauglich erwiesen hat. Die Positionierungen der befragten Datenschutzexperten, Betriebsräte, Gewerkschafter und Arbeitgebervertreter zeigen aber auch, wie bislang in der Praxis pragmatische Lösungen zwischen den Betriebsparteien gefunden werden konnten.

Aus den Interviews ergibt sich, abgesehen von einigen weitergehenden Ausführungen des Interviewpartners 7, ein einheitliches Gesamtbild hinsichtlich der Relevanz des Datenschutzes im tarifpolitischen Geschehen. Insbesondere wird aus den Aussagen ersichtlich, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften dem Beschäftigtendatenschutz in der Tarifpartnerschaft wenig Bedeutung beimessen und das geltende Individual-, Grund- und Tarifvertragsrecht im datenschutzrechtlichen Kontext nicht weiter hinterfragen. Inhaltliche Vorgaben für die Durchführung von Datenverarbeitungen, z.B. im Rahmen der täglichen Zusammenarbeit im Umgang mit Informationen über die Gewerkschaftszugehörigkeit eines Arbeitnehmers, deren bewusste oder unbewusste Preisgabe zu möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer

führen könnte, liefern die vorliegenden Rechtsnormen nicht. Gleiches gilt für die Weitergabe personenbezogener Daten in Verhandlungssituationen oder bei der Einbehaltung des Arbeitsentgelts streikender Beschäftigter und der Anwendung der allgemeinen Rechtsgrundsätze bei Nichtleistung von Arbeit. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 170, 173, 176, 178, 180) Eine weitergehende gesetzliche Regelung könnte daher als sinnvoll angesehen werden. Wird der Gesetzgeber nicht tätig, bleibt den Arbeitgebern und Gewerkschaften aber nach wie vor die Möglichkeit, Kollektivvereinbarungen gemäß Art. 88 EU-DSGVO abzuschließen. Die Tarifvertragsparteien haben diese Möglichkeit bisher jedoch nicht genutzt und damit die Chance vertan, die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt gemeinsam zu gestalten, z.B. durch Vereinbarungen zur Personalentwicklung unter Beachtung datenschutzrechtlicher Standards. Schließlich zeigen auch die Aussagen in den Interviews, dass gerade die Gewerkschaften darauf vertrauen, dass die Betriebsräte die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes überwachen. Dies bestätigt auch die Fallstudie, da sowohl Lufthansa als auch Ryanair und die in den Unternehmen vertretenen Gewerkschaften wenig Ambitionen zeigen, den Datenschutz aktiv tarifpolitisch zu gestalten (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 196-197).

Da sich die Beschäftigten in einer schwächeren Position gegenüber dem Arbeitgeber befinden, erscheint es logisch, dass sich Betriebsräte für den Beschäftigtendatenschutz einsetzen und Transparenz schaffen möchten. Hinzu kommt, dass viele Beschäftigte oft keine Affinität zum Datenschutz haben, sich einer Datenverarbeitung nicht bewusst sind oder sich ohnehin auf den Betriebsrat verlassen. (Interviewpartner 4, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.4, S. 458). Dies legen die empirischen Ergebnisse nahe. Auch wenn der Datenschutz, wie im theoretischen Teil ausgeführt und von Interviewpartner 6 betont, kein Mitbestimmungsrecht begründet (Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 509), verschaffen die Informations- und Mitwirkungsrechte bezüglich der Einhaltung der Gesetze sowie die Mitbestimmungsrechte bei der Einführung technischer Einrichtungen zum Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen den Betriebsräten eine vorteilhafte Position, um auf die Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes hinzuwirken. Obwohl datenschutz- und mitbestimmungsrechtliche Themen nicht völlig vermisch werden sollten, um die Effizienz bei der schnellen Nutzung innovativer Software und Technologien zu erhalten, ist dies in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern zum Nachteil der Produktivität inzwischen oft gängige Praxis. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 220) Die Analyse

der Ergebnisse der Interviews macht ferner deutlich, dass der Datenschutz aus der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten nicht mehr wegzudenken ist, sei es bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen in Folge der Einführung neuer technischer Einrichtungen, der Einhaltungskontrolle bestehender Betriebsvereinbarungen bzw. deren Anpassung oder der Bedienung von Auskunftsansprüchen.

Im Übrigen sollte von der Möglichkeit des Abschlusses von Kollektivvereinbarungen (Betriebsvereinbarungen) mit Bedacht Gebrauch gemacht werden. Zwar können Betriebsvereinbarungen organisatorische und technische Schutzvorkehrungen zur Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes und der Transparenz schaffen. Gleichzeitig besteht aber auch die Gefahr, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen verzetteln und durch den Abschluss zu vieler Vereinbarungen unverhältnismäßige und unüberschaubare Verhältnisse schaffen. (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 420-422; Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.6, S. 475-476)

Auch sind Konflikte, die nur in Einigungsstellen oder vor Gericht gelöst werden können, nach Ansicht der Interviewpartner 2 und 6 bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten vorprogrammiert (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 415; Interviewpartner 6, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 525). Bewertend betrachtet können Einigungsstellenverfahren aber auch zur Konfliktlösung beitragen, wenngleich die Verfahren zeitaufwändig und kostenintensiv sein können. Angesichts der Bedeutung des Datenschutzes für Arbeitgeber und Betriebsräte und der Fülle der Datenverarbeitungen ist nach Aussagen der Befragten dazu inzwischen sogar eine Art Überforderungssituation eingetreten, die sich zunehmend verschärft (Interviewpartner 2, 2020, Kapitel: VI Anlagen — 1.2.2, S. 420). Deshalb müssen Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaften gemeinsam Vereinfachungen finden, um sich effizienter aufzustellen. Der Vergleich zwischen Lufthansa und Ryanair unterstreicht die bisherigen Ergebnisse, da Lufthansa durch die Abstimmung mit den Betriebsräten die genannten Probleme bekämpft. Ryanair hat demgegenüber die freie Entscheidungsgewalt und muss sich mit dieser Thematik nicht auseinandersetzen. So bringt die Mitbestimmung im Ergebnis zwar Vorteile für die Arbeitnehmer, schränkt aber einen mitbestimmten Arbeitgeber wie Lufthansa durch zeitaufwändige Abstimmungen mit den Betriebsräten und mögliche bremsende zu lösende Konflikte ein. Ryanair genießt hier den Ergebnissen der Fallstudie nach (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 191-192) sichtba-

re Vorteile in puncto Schnelligkeit und wirtschaftlicher Effizienz, die abermals mit weniger Transparenz und undurchsichtigen Regelungsverhältnissen zu Lasten der Beschäftigten einhergehen.

Auffallend häufig wurde in den Interviews der Modernisierungsbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes angesprochen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 170-171, 174, 176-177, 181), dem der Gesetzgeber mittlerweile mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz teilweise entgegengewirkt hat. Der Ansatz des Gesetzgebers, vor allem die Betriebsratsarbeit zu digitalisieren, kann dabei als sinnvoll angesehen werden, um in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt Schwierigkeiten wie undurchsichtige Abläufe rund um die Prozesse der Betriebsratsarbeit und Grauzonen, z.B. bei der Beschlussfassung und der Durchführung von Online-Sitzungen, zu beseitigen. Was allerdings fehlt, ist eine eindeutige Klärung der Frage, ob der Betriebsrat in Fragen des Datenschutzes tatsächlich mitbestimmen darf oder nicht. Erfreulich wäre es gewesen, wenn z.B. die in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Mitbestimmungsrechte auf den Datenschutz bezogen, ein Mitbestimmungsrecht nachvollziehbar ausgeschlossen oder klarere Verhältnisse geschaffen worden wären. Umgekehrt hätte aber auch ein gewisses Maß an Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes durchaus sinnvoll sein können, wobei Betriebsräte nicht die blockierende Befugnis haben sollten, wirtschaftliche Entscheidungen darüber zu treffen, mit welchen Mitteln und in welcher Weise der Arbeitgeber dem Beschäftigtendatenschutz nachkommt.

Schließlich ist nach den Ausführungen aller Interviewpartner ein erfolgreiches Compliance-Management für die Umsetzung der Datenschutzbestimmungen entscheidend. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 169, 171, 174, 177, 179, 181) Auch wenn es dabei dem Arbeitgeber überlassen bleibt, welche Ressourcen er für das Compliance-Management einsetzt, erscheint nach Auswertung der Interviewergebnisse eine kontinuierliche Einbindung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen geboten. Dies schafft Rechtssicherheit durch die Einbeziehung der Arbeitnehmer, da der Faktor Mensch eines der größten Risiken darstellt. Um die Beschäftigten über die individualrechtlichen Möglichkeiten (z.B. Datenschutzhinweise im/zum Arbeitsvertrag und betriebliche Anweisungen) hinaus für den Datenschutz zu gewinnen, kommt der Arbeitgeber in Deutschland den Interviewergebnissen nach nicht an den Betriebsräten vorbei und ist gut darin beraten, Vereinbarungen über Prozesse und

Tools zu treffen, gemeinsame Vorkehrungen einzuleiten und Schulungen durchzuführen. Wichtig ist dabei auch die Schaffung von Transparenz gegenüber den Beschäftigten. Denn letztlich ist jeder Beschäftigte, dessen Personaldaten verarbeitet werden, ein Betroffener und kann individuelle Rechte wahrnehmen. Die Ergebnisse der Fallstudie zeigen, dass sowohl bei Lufthansa als auch bei Ryanair nahezu identische Anforderungen an das Compliance-Management gestellt werden. Nunmehr fungieren bei der Lufthansa die Betriebsräte als zusätzliche, aber auch kostenintensive Sicherheitsinstanz, wohingegen Ryanair wiederum eigenmächtig entscheidet, wie die datenschutzrechtlichen Sicherheitsstandards erreicht werden. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 193-194) Unmittelbare Vor- oder Nachteile ergeben sich für die jeweiligen Fluggesellschaften dadurch jedoch nicht, da die jeweiligen Sicherheitsstandards beider Unternehmen den bisherigen Erkenntnissen nach ausreichend waren, um sich vor datenschutzrechtlichen Sanktionen zu schützen. Gerade deshalb scheint der Aspekt der Einfachheit und Entscheidungsautonomie mit seinen wirtschaftlichen Vorteilen unter Inkaufnahme sozialer Nachteile für die Beschäftigten zugunsten von Ryanair zu überwiegen, wenn der Arbeitgeber ohnehin gesetzeskonform handelt und möglicherweise Regelungslücken im Datenschutzrecht ausnutzen kann.

3.1.3 Trendanalyse der Interviews und vergleichenden Fallstudie

Zur Abrundung der vorangegangenen Analyse und zur abschließenden Qualitätssicherung der angewandten Forschungsmethoden wurde eine Trendanalyse durchgeführt, um interpretierbare und übertragbare Trendaussagen abzuleiten. (Keller, 2019, Kapitel: 9 - Qualifizierte Trendanalyse) Insgesamt konnten zwei zentrale Trendaussagen aus den bisher vorliegenden Fakten abgeleitet werden.

Als auffälligster Trend bestätigt die Auswertung der Interviewergebnisse, dass sich die Sicherstellung des Beschäftigtendatenschutzes aufgrund des Umfangs der Datenverarbeitungen inzwischen als zentrales Handlungsfeld für Arbeitgeber und Betriebsräte etabliert hat, verstärkt durch die gesetzlichen Sanktionsmaßnahmen und den Aktionismus der Gremien. Eine kurzfristige Abschwächung dieses Trends ist nicht zu erwarten. Daher sind Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen aufgefordert, dem Beschäftigtendatenschutz durch operative und strategische Maßnahmen sowie technische Modernisierungen zu begegnen. Gleichzeitig können gesetzliche Verschärfungen und Klarstellungen sowie aus Gerichtsurteilen resultierende Arbeitspakete auf nicht absehbare Zeit ausgeschlossen werden. (siehe Kapitel: III

Empirischer Teil — 2.1, S. 168-169, 175-176, 180) Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen nun also in der Zusammenarbeit die Anwendung des Datenschutzrechts verkomplizieren, indem wichtige Modernisierungen im Arbeitsalltag ausbleiben, zu viel Zeit für Konflikte und die Durchsetzung von Positionen aufgewendet wird oder zu starre Grenzen gezogen werden, kann dies für die Unternehmen und ihre Beschäftigten fatale wirtschaftliche und existenzielle Folgen haben. Der Trend sollte daher dahin gehen, im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit pragmatische und rechtskonforme Mittelwege zu finden.

Zusätzlich stimmt das Fallbeispiel auf eine spannende Entwicklung ein und gibt Auskunft darüber, ob mitbestimmte oder nicht mitbestimmte Unternehmen die Herausforderungen des Datenschutzes besser meistern. Obwohl der Ausgang noch offen ist, zeichnet sich eine Grundtendenz ab, die nicht mitbestimmten Arbeitgebern deutliche Vorteile in der Entscheidungsfreiheit gegenüber mitbestimmten Arbeitgebern einräumt. Dies impliziert jedoch, dass Beschäftigte in nicht mitbestimmten Unternehmen durch den freien Einsatz von Technologien seitens des Arbeitgebers Nachteile erleiden können, z.B. durch uneingeschränkte Überwachungen. Die Ergebnisse bestätigen als zweiten wesentlichen Trend insofern, dass nicht mitbestimmte Unternehmen einem höheren Risiko ausgesetzt sind, Datenschutzverstöße bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu begehen. Dieser allgemeine Befund wird dadurch bestärkt, dass nicht mitbestimmte Unternehmen weniger vorausschauend agieren und das Niveau der Sicherheitsstandards frei und ohne einschränkende Mitbestimmung sowie Kontrolle durch die Arbeitnehmervertretungen bestimmen können. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 190-193)

3.1.4 Analyse der Ergebnisse der Online-Umfrage – Datenschutz im Arbeitsverhältnis und Vergleich mit den Resultaten der Experteninterviews

Aus den Umfrageergebnissen lassen sich weiterführende Aussagen zur Überprüfung der übergeordneten Hypothesen ableiten, indem der Fokus auf weitere Analysen in Kombination mit zuvor berechneten U-Tests, Kruskal-Wallis-Tests sowie der Erstellung von Scoring-Modellen zur gezielten Überprüfung der aus dem Untersuchungsrahmen abgeleiteten Hypothesen gelegt wird. Dazu wurden unter Einbeziehung der mit R und DescTools berechneten Testergebnisse (siehe Kapitel: VI Anlagen — 3.2 und 3.4) die in den Befragungsergebnissen gemachten Aussagen mit angegebenen Merkmalen wie Führungsverantwortung, Berufserfahrung und Alter in Beziehung gesetzt und Vergleichswerte analysiert. Trotz vieler überein-

stimmender Positionen gibt es Unterschiede zwischen den Befragten, die auf Faktoren wie Führungsverantwortung und Berufsspezifika zurückgeführt werden können. Mögliche Unterschiede betreffen z.B. die Einbindung des Betriebsrats in den Datenschutz und das Know-how.

1. Unterhypothese (Bezug auf Hypothese 3 und 7):

Führungskräfte verfügen über ein ausgeprägteres datenschutzrechtliches Know-how als Arbeitnehmer ohne Führungsverantwortung. Gleichsam besteht ein geringeres Interesse der Führungskräfte gegenüber den Beschäftigten, wie weit Arbeitnehmervertretungen bei Datenschutzfragen eingebunden werden sollen.

Bei der Auswertung der Angaben zum Datenschutz-Know-how fällt auf, dass Führungskräfte hier einen höheren Kenntnisstand angeben (Tabelle 12). Dies könnte in erster Linie mit der zunehmenden Verantwortung zusammenhängen, da ab einer bestimmten Position mehr Wert auf eine Datenschutzausbildung gelegt wird (Tabelle 13). Auch haben Führungskräfte eine höhere Teilnahme an Schulungen angegeben, was auf einen höheren Wissensstand schließen lässt. Im Gegensatz dazu ist das Schulungsniveau bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung niedriger, da ebenso der Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses geringer ist bzw. der Verantwortungsbereich nicht so groß ist.

Anknüpfend an die Schlussfolgerungen bestätigt der erste durchgeführte U-Test, dass sich die betrachteten Rangordnungen der Gruppen der Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung, die ihre Erfahrungen mit dem Datenschutz angeben, signifikant voneinander unterscheiden ($U = 20634 / p = 7.664e-10$). Gleiches gilt für die Gruppen betreffend der Teilnahme an Datenschutzs Schulungen, was durch einen weiteren U-Test bekräftigt wird ($U = 19710 / p = 1.033e-10$).

Vergleich der Erfahrungswerte von Mitarbeitern und Führungskräften im Umgang mit dem Datenschutz		
Erfahrung mit dem Thema Datenschutz (Rangordnung)	Mitarbeiter mit Führungsverantwortung (Anzahl / Prozentanteil Gesamtsumme)	Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung (Anzahl / Prozent der gesamten Befragten)
Sehr gut	15 (16,67%)	14 (4,26%)
gut	36 (40%)	72 (21,88%)
mittel	32 (35,55%)	145 (44,07%)
gering	5 (5,56%)	81 (24,62%)
unbekannt	2 (2,22%)	17 (5,17%)
Gesamtsumme Befragte mit einer Rückmeldung: 419	Gesamtsumme Führungskräfte: 90	Gesamtsumme Arbeitnehmer: 329

Tabelle 12: Vergleich der Erfahrungswerte von Mitarbeitern und Führungskräften im Umgang mit dem Datenschutz. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.09.2021)

Vergleich der Teilnahme der Mitarbeiter an Datenschutzs Schulungen		
Maßstab durchgeführter Schulungen (Rangordnung)	Mitarbeiter mit Führungsverantwortung (Anzahl / Prozentanteil Gesamtsumme)	Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung (Anzahl / Prozent der gesamten Befragten)
Trifft im großen Maß zu	33 (36,67%)	43 (13,15%)
Trifft zu	24 (26,67%)	66 (20,18%)
Trifft teilweise zu	21 (23,33%)	77 (23,54%)
Trifft nicht zu	3 (3,33%)	68 (20,80%)
Trifft überhaupt nicht zu	5 (5,56%)	65 (19,88%)
Weiß ich nicht	3 (3,33%)	8 (2,45%)
Keine Beurteilung gewünscht	1 (1,11%)	0 (0%)
Gesamtsumme der Befragten mit einer Rückmeldung: 417	Gesamtsumme Führungskräfte: 90	Gesamtsumme Arbeitnehmer: 327

Tabelle 13: Vergleich der Teilnahme der Mitarbeiter an Datenschutzs Schulungen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.09.2021)

Führt man den Vergleich von Führungskräften und regulären Beschäftigten weiter und geht auf den Wunsch der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen zu Datenschutzthemen ein, wird ein weiteres Gefälle zwischen den Gruppen ersichtlich. Die Abbildungen 17 und 18 zeigen auf, dass nur ein kleiner Teil der Führungskräfte tendenziell Wert auf die Einbindung und das Engagement der Arbeitnehmervertretungen beim Datenschutz legt. Tendenziell sind aber auch viele Führungskräfte an einer Beteiligung der Betriebsräte interessiert. Den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung ist das Aktivwerden der Arbeitnehmervertretungen dagegen ein großes Anliegen, damit die Beschäftigtendatenschutzbestimmungen erfüllt werden. Diese Diskrepanz der Ergebnisse könnte vor allem mit der Positionierung vieler Führungskräfte auf der Arbeitgeberseite zusammenhängen, obwohl einige eine Einbindung der Arbeitnehmervertretungen ebenso befürworten. Durch zwei weitere U-Tests konnte ergänzend festgestellt werden, dass sich die Gruppen der Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung hinsichtlich des Wunsches nach Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung in Datenschutzfragen ($U = 12308 / p = 0,01483$) und der Weitergabe von Mitarbeiterdaten ($U = 12340 / p = 0,02227$) signifikant voneinander unterscheiden.

Nach abschließender Betrachtung der Auswertungen kann die erste aufgestellte Unterhypothese bestätigt werden. Im Ergebnis wird die grundsätzliche Position bekräftigt, dass ein möglicher Zusammenhang zwischen Datenschutz-Know-how und Führungsverantwortung besteht.

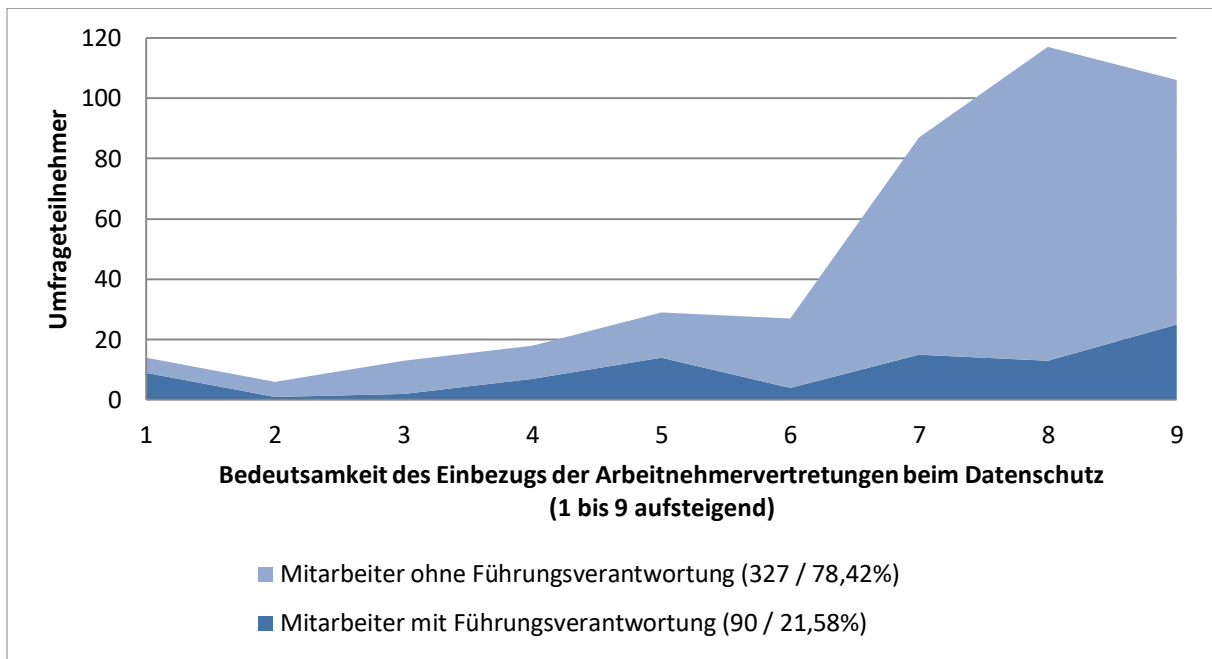


Abbildung 17: Bedürfnis der Arbeitnehmer und Führungskräfte nach der Bemühung der Arbeitnehmervertretungen, den Schutz der Arbeitnehmerdaten zu gewährleisten. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)

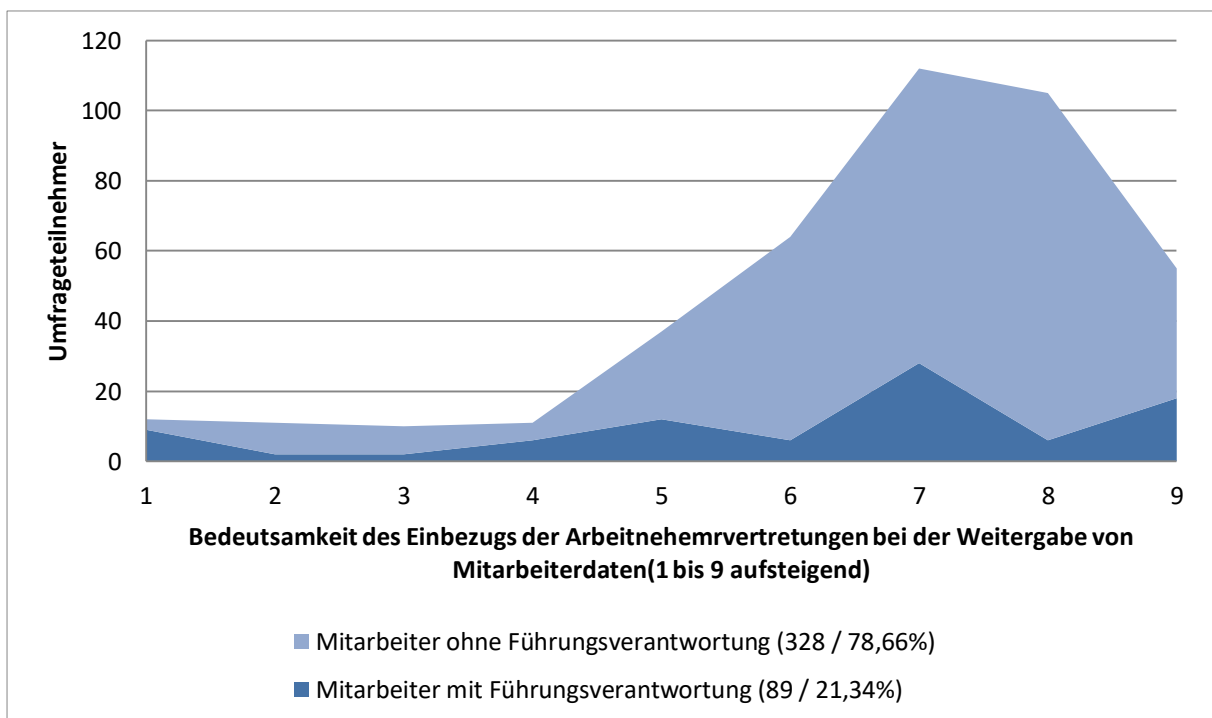


Abbildung 18: Bedürfnis der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen bei der Weitergabe von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten und Kontrolle der Verträge. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)

2. Unterhypothese (Bezug auf Hypothese 5 und 7):

Das Alter hat Einfluss auf das Datenschutz-Know-how und das Bewusstsein der Beschäftigten für die Durchführung von Datenverarbeitungen.

Wie demografische Faktoren den Umgang der Beschäftigten mit dem Datenschutz beeinflussen, zeigt ein Vergleich der Altersgruppen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Datenschutzkenntnisse und ihres Datenschutzbewusstseins in Bezug auf die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis. Sieht man von den Antworten der unter 20-Jährigen und der 60-Jährigen und Älteren (diese Altersgruppen sind nicht mehr so häufig erwerbstätig) ab, so geben alle Altersgruppen einen mittleren bis guten Kenntnisstand zum Datenschutz an (Abbildung 19). Ähnliches zeigt sich beim Bewusstsein über Datenverarbeitungen (Abbildung 20) (teilweise bis vollkommen im Klaren). Aus diesen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass der Datenschutz derzeit in fast allen Altersgruppen etablieren konnte. Erweiterten Aufschluss gibt Tabelle 10, da die Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitern weitestgehend transparent agieren, Informationen bereitstellen und Schulungen organisieren. Es gibt jedoch auch einen großen Teil von Arbeitnehmern, die die Bestimmungen nicht kennen und weniger sensibilisiert sind. Dementsprechend bestehen noch Defizite bzw. werden viele Beschäftigte von Bildungsmaßnahmen nicht erreicht. Im Ergebnis kann die Schlussfolgerung über einen gleichmäßigen Kenntnisstand aller Altersgruppen jedoch nicht vollständig überführt werden, da die Vergleiche der Beschäftigtengruppen hinsichtlich des Datenschutz-Know-hows ($U = 19424 / p = 0,05227$) und des Datenverarbeitungsbewusstseins ($U = 21314 p = 0,836$) jeweils sehr knapp keine eindeutig unterscheidbaren Signifikanzniveaus erreichen. Dennoch sind die Ergebnisse der U-Test zumindest richtungsweisend. Dies ist der Fall, da die Ergebnisse bei einer Erhöhung des Stichprobenumfangs aussagekräftiger sein könnten.

Insgesamt kann aus der fehlenden Unterscheidung aber nur abgeleitet werden, dass die Hypothese nicht zutrifft und die Beschäftigten der verglichenen Altersgruppen, mit Ausnahme der zu kleinen Gruppe (unter 20 Jahre), ähnlich gut über den Datenschutz informiert sind bzw. sich der durchgeführten Datenverarbeitungen bewusst sind.

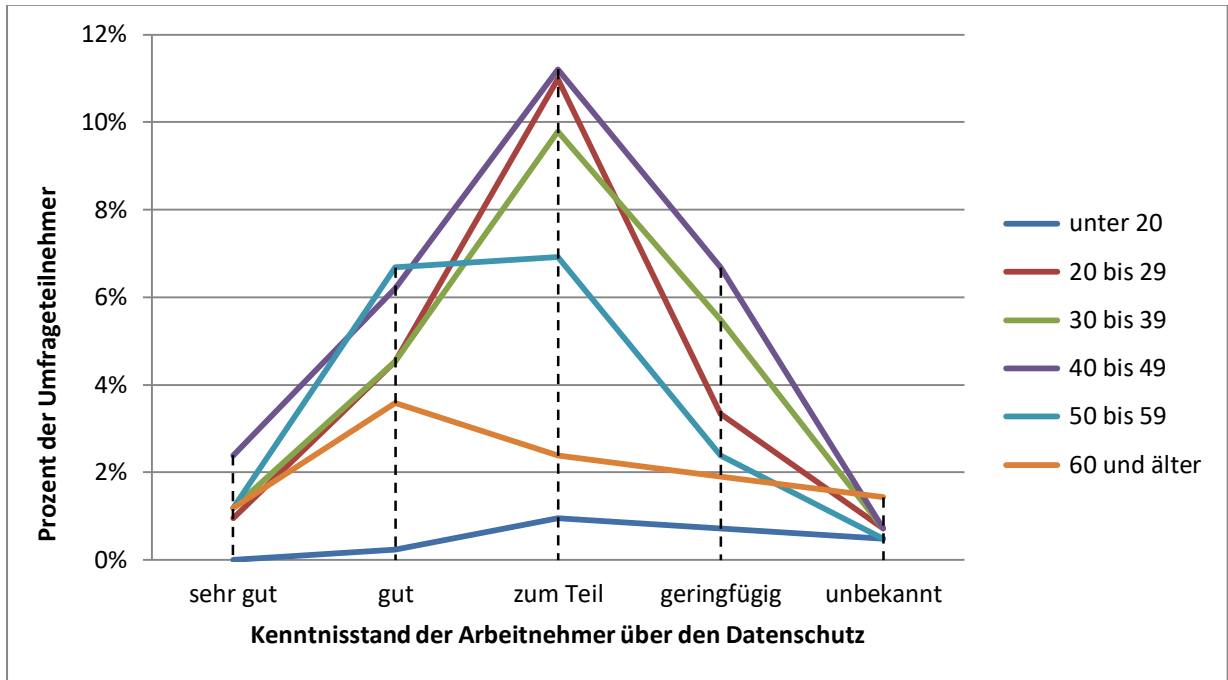


Abbildung 19: Altersgruppen Vergleich (Kenntnisse im Umgang mit dem Datenschutz nach Altersgruppen).
(Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)

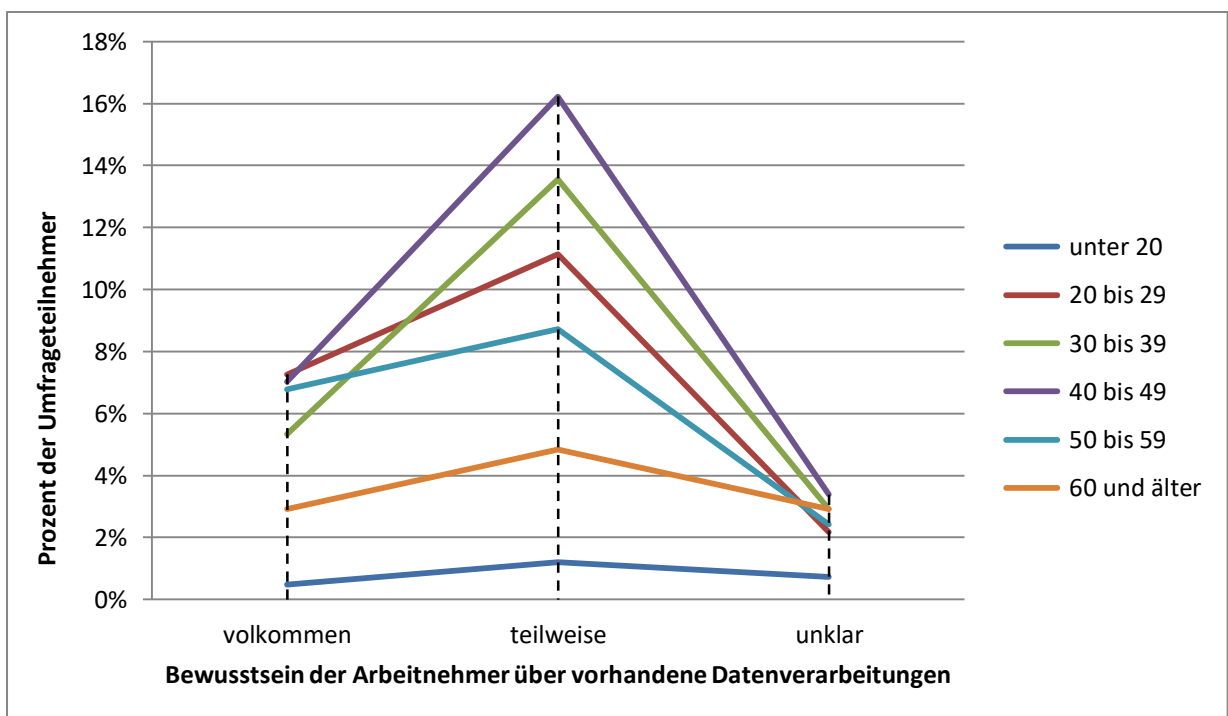


Abbildung 20: Bewusstsein der Arbeitnehmer über vorhandene Datenverarbeitungen nach Altersgruppen.
(Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)

3. Unterhypothese (Bezug auf Hypothese 1, 5 und 7):

Das Berufsfeld eines Mitarbeiters beeinflusst dessen Kenntnisstand im Datenschutzrecht sowie den Grad der Teilnahme an Datenschutzs Schulungen und gibt Aufschluss darüber, inwieweit er sich des Umfangs der Datenverarbeitung bewusst ist und den datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten gerecht werden kann.

Vergleicht man die Umfrageergebnisse nach Berufsgruppen unter Berücksichtigung der Proportionalität der Stichproben mittels eigens entwickelter Scoring-Modelle, wird ersichtlich, dass der datenschutzrechtliche Kenntnisstand und das Bewusstsein der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten in den Berufsgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt sind. So geben beispielsweise Beschäftigte in den Bereichen EDV/IT, Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen sowie Recht einen hohen Wissensstand an, während andere Berufsgruppen vergleichsweise niedrigere Werte angeben. Aus analytischer Sicht könnte dies darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere die Beschäftigten in den erstgenannten Bereichen häufig mit Fragen des Datenschutzes befasst sind oder mit personenbezogenen Daten arbeiten. Bei anderen Mitarbeitergruppen hat die Verarbeitung von Beschäftigtendaten dagegen eine nicht so ausgeprägte Relevanz. Auffällig ist weiterhin, dass die administrativen Berufsgruppen, welche einen höheren Wissensstand vorweisen, eher durch den Arbeitgeber geschult wurden. (Tabelle 14 bis 16) Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass mit personenbezogenen Daten gearbeitet wird. Die für die Ergebnisse der Tabellen 14 bis 16 berechneten Kruskal-Wallis-Tests gaben schließlich Aufschluss über die Beziehungen und Rangordnungen zwischen den kategorisierten Tätigkeitsbereichen (Gruppen). Dabei bestätigten alle Tests (Test 1: $K = 108.8 / p = 0.3236e-17$; Test 2: $K: 123.3 / p = 4.479e-20$; Test 3: $K: 87.85 / p = 3.599e-13$), dass die im Rahmen der Scoring-Modelle verglichenen Gruppen sich sehr signifikant voneinander unterscheiden.

Insgesamt bestätigen die Auswertungen die dritte untergeordnete Hypothese und belegen damit den Einfluss der Tätigkeit auf das Datenschutz-Know-how sowie die gezielte Organisation von Datenschutzs Schulungen für bestimmte Berufsgruppen durch den Arbeitgeber.

Kenntnisstand der Arbeitnehmer über den Datenschutz nach Tätigkeitsgebiet ⁷					
Tätigkeitsbereich	Sehr gut	Gut	Zum Teil	geringfügig	unbekannt
EDV / IT	40P (8)	28P (7)	15P (5)	0P (0)	0P (0)
Finanzen und Buchhaltung	15P (3)	60P (15)	33P (11)	6P (3)	0P (0)
Infrastruktur	0P (0)	8P (2)	45P (15)	24P (12)	1P (1)
Kommunikation und Marketing	5P (1)	24P (6)	24P (8)	18P (9)	1P (1)
Materialwirtschaft	0P (0)	12P (3)	42P (14)	12P (6)	1P (1)
Personalwesen	25P (5)	80P (20)	9P (3)	2P (1)	0P (0)
Produktion und Entwicklung	5P (1)	52P (13)	84P (28)	24P (12)	9P (9)
Qualitätsmanagement	10P (2)	4P (1)	9P (3)	2P (1)	0P (0)
Recht	25P (5)	24P (6)	9P (3)	4P (2)	0P (0)
Service und Kundenbetreuung	10P (2)	12P (3)	66P (22)	26P (13)	4P (4)
Unterstützung und Pflege	0P (0)	12P (3)	24P (8)	20P (10)	0P (0)
Vertrieb	0P (0)	24P (6)	42P (14)	20P (10)	2P (2)
Sonstige	10P (2)	92P (23)	129P (43)	14P (7)	1P (1)
Gesamtsumme der Befragten (419 Rückläufe)	29	108	177	86	19

Tabelle 14: Kenntnisstand der befragten Arbeitnehmer über den Datenschutz nach Tätigkeitsbereiche. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.01.2022)

⁷ (Je ein Befragter: sehr gut: 5P / gut: 4P / zum Teil: 3P / geringfügig: 2P / unbekannt: 1P)

Arbeitnehmerbewusstsein über stattfindende Datenverarbeitungen ⁸			
Tätigkeitsbereich	vollkommen	teilweise	unklar
EDV / IT	39P (13)	12P (6)	1P (1)
Finanzen und Buchhaltung	48P (16)	30P (15)	1P (1)
Infrastruktur	6P (2)	42P (21)	7P (7)
Kommunikation und Marketing	12P (4)	30P (15)	5P (5)
Materialwirtschaft	9P (3)	30P (15)	5P (5)
Personalwesen	81P (27)	4P (2)	0P (0)
Produktion und Entwicklung	27P (9)	76P (38)	14P (14)
Qualitätsmanagement	6P (2)	10P (5)	0P (0)
Recht	30P (10)	12P (6)	0P (0)
Service und Kundenbetreuung	9P (3)	62P (31)	9P (9)
Unterstützung und Pflege	0P (0)	28P (14)	7P (7)
Vertrieb	12P (4)	40P (20)	6P (6)
Sonstige	90P (30)	84P (42)	5P (5)
Gesamtsumme der Befragten (413 Rückläufe)	123	230	60

Tabelle 15: Arbeitnehmerbewusstsein über stattfindende Datenverarbeitungen nach Tätigkeitsbereichen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.01.2022)

⁸ (Je ein Befragter: vollkommen: 3P / teilweise: 2P / unklar: 1P)

Teilnahmequote an Datenschutzschulungen ⁹					
Tätigkeitsbereich	trifft im großen Maß zu	trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
EDV / IT	35P (7)	32P (8)	9P (9)	4P (2)	0P (0)
Finanzen und Buchhaltung	65P (3)	24P (6)	27P (9)	2P (1)	1P (1)
Infrastruktur	0P (0)	24P (6)	27P (9)	12P (6)	7P (1)
Kommunikation und Marketing	10P (2)	24P (6)	3P (1)	18P (9)	5P (5)
Materialwirtschaft	0P (0)	20P (5)	18 (6)	12P (6)	7P (7)
Personalwesen	75P (15)	28P (7)	15P (5)	2P (1)	1P (1)
Produktion und Entwicklung	40P (8)	44P (11)	54P (18)	18P (9)	16P (16)
Qualitätsmanagement	10P (2)	8P (2)	0P (0)	4P (2)	1P (1)
Recht	35P (7)	12P (3)	9P (3)	6P (3)	0P (0)
Service und Kundenbetreuung	15P (3)	16P (4)	39P (13)	28P (14)	9P (9)
Unterstützung und Pflege	5P (0)	8P (2)	15P (5)	10P (5)	8P (8)
Vertrieb	15P (3)	24P (6)	33P (11)	10P (5)	6P (6)
Sonstige	75P (2)	96P (24)	45P (15)	16P (8)	9P (9)
Gesamtsumme der Befragten (405 Rückläufe)	76	90	98	71	70

Tabelle 16: Teilnahmequote der Arbeitnehmer an Datenschutzschulungen nach Tätigkeitsbereichen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.01.2022)

Zum Abschluss dieses Abschnitts war es neben der Betrachtung der Umfrageergebnisse sinnvoll, die aus der Umfrage gewonnenen Erkenntnisse mit den Analyseergebnissen der

⁹ (Je ein Befragter: trifft im großen Maß zu: 5P / trifft zu: 4P / trifft teilweise zu: 3P / trifft nicht zu: 2P / trifft überhaupt nicht zu: 1P)

Experteninterviews zu vergleichen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1) und auf die Allgemeinheit zu übertragen.

Aus den Umfrageergebnissen wurde deutlich, dass ein nicht unerheblicher Teil der Führungskräfte und Beschäftigten aus allen Branchen und Tätigkeitsbereichen der Einhaltung des Datenschutzes durch den Arbeitgeber (Abbildung 11) und der Beteiligung des Betriebsrats in Datenschutzfragen (Abbildung 12) eine hohe Bedeutung im Beschäftigungsverhältnis beimisst. Im Vergleich zu den Interviewaussagen der Experten bestärken die analysierten Umfrageergebnisse den Wunsch der Beschäftigten, dass sich neben den Arbeitgebern vor allem die Betriebsräte aktiv für den Datenschutz einsetzen und den Arbeitgeber kontrollieren bzw. dazu Mitbestimmungsrechte einfordern, obwohl diese vom Gesetz her nicht einmal unbedingt bestehen. Dieser Wunsch der Arbeitnehmer wird dadurch bestärkt, dass ein Großteil der Befragten nur teilweise oder gar nicht weiß, welche personenbezogenen Daten im Beschäftigungsverhältnis überhaupt verarbeitet werden (Abbildung 10) und sich auf die Betriebsräte verlassen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 169-172, 177-178) Diese Sichtweise wird auch durch das Freitext-Feedback bestätigt, denn eine Mehrheit der Umfrageteilnehmer wünscht sich einen sicheren und verlässlichen Umgang mit den eigenen Personendaten, die Verhinderung der Weitergabe ohne Einverständniserklärung und die Etablierung von Schutzmaßnahmen zur Vermeidung benannter Sicherheitslücken (Tabelle 9 und 11) (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.3, S. 204-207, 210). Bewertet man diese Aussagen, so ist die generelle Position aus den Interviews nachvollziehbar, dass in der Praxis viele Betriebsräte die Einhaltung und Kontrolle des Beschäftigtendatenschutzes übernehmen.

Das Resümee über das geringe Bewusstsein der Beschäftigten über die arbeitgebergesteuerten Datenverarbeitungen ist insofern überraschend, da ein Großteil der Beschäftigten angibt, gut bis mittelmäßig über den Datenschutz informiert zu sein (Abbildung 8) und sich der Relevanz des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis bewusst ist (Abbildung 9). Diese Wertverteilung bestätigen spätere Ergebnisse, die darauf hindeuten, dass das Wissen der Befragten in Bezug auf spezifischere Inhalte der Datenschutzgrundverordnung, wie z.B. die Kategorisierung personenbezogener Daten, das mangelnde Bewusstsein bei Datenweitergaben oder die Betroffenenrechte, geringer ist (Abbildungen 13, 14 und 15). Grundsätzlich besteht jedoch ein gutes auf die Allgemeinheit beziehbares Datenschutzverständnis, was vor allem auf umfassende Informationen und Schulungsmaßnahmen im Rahmen eines erfolgreichen IT unter-

stützen Compliance-Managements zurückgeführt werden kann (Tabelle 10). Dies zeigt auch die allgemeine Haltung aus den Interviews, sofern Arbeitgeber und Betriebsräte vertrauensvoll zusammenarbeiten, Maßnahmen zur Erfüllung von Transparenzpflichten etabliert haben sowie jährlich wiederkehrende virtuelle oder Präsenzs Schulungen durchführen. Die zuvor aufgeführten Maßnahmen sorgen den übergreifenden Auswertungen nach zudem dafür, dass die meisten Befragten das Meldeverfahren bei Datenschutzverletzungen kennen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 170-171, 173-174, 167-177, 181). Die Online-Umfrage zeigte jedoch auch gegenläufige nicht übertragbare Trends, da ein mittelgroßer Anteil der befragten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber nicht geschult wurde bzw. ausreichend informiert fühlt (Tabelle 10), was gewisse rechtliche Risiken birgt. Dies ist insofern kritisch, da einigen Expertenansichten nach (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 174, 177, 179) einige Datenschutzverletzungen und Sicherheitslücken auf das Verschulden von Arbeitnehmern zurückzuführen sind. Hier sollten Arbeitgeber kein Risiko eingehen und gemeinsam mit den Betriebsräten das Thema Datenschutzzschulungen und eine offene Informationspolitik angehen.

Bemerkenswert ist, dass viele Befragte den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Betriebsräten Defizite im sorgsamem Umgang mit dem Datenschutz attestierten (Tabelle 10). Hier besteht die Vermutung, dass sich Betriebsräte möglicherweise nicht immer aktiv genug mit dem Datenschutz auseinandersetzen, weil ihnen Kenntnisse fehlen oder sie aus Zeitmangel bzw. Überforderung, wie z.B. von den Interviewten Arbeitgebervertretern beschrieben, keine umfassenden Datenschutzstrukturen vorhalten können (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 169-170). In gewisser Weise können die Antworten in der Online-Umfrage jedoch verzerrt sein, da die Befragten z.B. die mündliche Weitergabe vertraulicher Informationen möglicherweise als Datenschutzverletzung einstufen (Tabelle 11), obwohl das Datenschutzrecht nicht missachtet wird. Hier handelt es sich um Verstöße gegen das Recht auf Privatsphäre, das ebenfalls zu beachten ist.

Die Defizite der Betriebsräte sollten die Arbeitgeber als Verantwortliche in der Arbeitswelt dazu bewegen, in gemeinsamer Abstimmung Wissensdefiziten vorzubeugen. Schließlich sollte ein grundsätzliches Interesse der Arbeitgeber an datenschutzrechtlich geschulten Betriebsräten bestehen, damit diese bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten im individuellen und kollektiven arbeitsrechtlichen Kontext rechtssicher handeln. Selbiges Interesse

sollten auch Gewerkschaften haben, da die Betriebsräte ein Bindeglied im Betrieb zu ihnen darstellen und man auf das Vertrauen der Beschäftigten angewiesen ist. Nicht zuletzt deshalb, weil der Datenschutz bzw. die Geheimhaltung vertraulicher Informationen aus Sicht der interviewten Betriebsräte von großer Bedeutung ist und auch ein Qualitätsmerkmal betrieblicher und gewerkschaftlicher Mitbestimmung darstellt (Abbildungen 12 und 16) (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 176-177).

3.2 Thesenüberführung

Die zusammengetragenen empirischen Ergebnisse und weiterführenden Analysen geben Aufschluss, um die in Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.3 aufgestellten Hypothesen anhand der gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse mittels des triangulativen Forschungsdesigns reflexiv zu verifizieren bzw. zu widerlegen:

Überführung 1. Hypothese:

Die empirischen Studien bestätigen die erste Hypothese. Insbesondere wurde ersichtlich, dass umfassende Aufwendungen notwendig sind, damit Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräte die datenschutzrechtlichen Standards und Verpflichtungen erfüllen können. Während die Verantwortung bei den Arbeitgebern und Organisationen wie z.B. Gewerkschaften liegt, werden die Betriebsräte als Teil der verantwortlichen Stelle angesehen und treten als aktiver Gegenpart zum verantwortlichen Arbeitgeber auf, um die im Betrieb / Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer bestmöglich zu schützen. Das Schutzinteresse der Arbeitnehmer durch Arbeitnehmervertretungen ist dabei branchenübergreifend ausgeprägt, wie die ausgewerteten Befragungsergebnisse und qualitativ erhobenen Daten bestätigen (Abbildung 12). (siehe Kapitel: III. Empirischer Teil — 3.1.4, S. 243) Obwohl die Datenschutzgesetze umfangreiche Bestimmungen zur Sicherstellung datenschutzrechtlicher Schutzstandards enthalten, fordern Betriebsräte für die von ihnen vertretenen Beschäftigten bei der Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes weitreichende Mitgestaltungsmöglichkeiten ein, was z.B. in mehrfach mitbestimmten Unternehmen wie der Lufthansa zu einem nicht unerheblichen Arbeitsaufwand führt (siehe Kapitel: III. Empirischer Teil — 2.2 S. 195).

Überführung 2. Hypothese:

Ebenso kann die zweite Hypothese bestätigt werden, da die erhobenen und analysierten Forschungsdaten (Theorie- und Empirieteil) dem Datenschutz weder in der tarifpolitischen Zusammenarbeit noch im Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen eine nennenswerte Bedeutung beimessen. Datenschutzrechtliche Zusammenhänge werden, wenn überhaupt, nur vereinzelt im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung erwähnt. Auch der Abschluss datenschutzrechtlicher Kollektivvereinbarungen und der Umgang mit besonders schutzwürdigen Datensätzen, wie z.B. der Gewerkschaftszugehörigkeit, werden nur vereinzelt thematisiert. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 218-219, 221-222; Kapitel: III Empirischer Teil - 3.1.2 – 227-228) Den Analysen zufolge scheinen sich die Gewerkschaften in Datenschutzfragen ausschließlich auf die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu verlassen und unterstützen diese, wenn überhaupt, nur in Eskalationsfällen. Letztlich wird mit dieser Positionierung der Gewerkschaften eine große Chance vertan, den Beschäftigtendatenschutz für die nicht durch Betriebsräte vertretenen Beschäftigten zu stärken.

Überführung 3. Hypothese:

Die dritte Hypothese kann teilweise bestätigt werden, sofern die empirisch gewonnenen und ausgewerteten Erkenntnisse in erweiterter Form übertragen werden. Auch wenn das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat kein eigenständiges datenschutzrechtliches Mitbestimmungsrecht einräumt, begründen die Vorschriften mittelbare Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten bei der Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes. Sei es beiläufig durch Mitbestimmungsrechte bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen oder durch die Wahrnehmung von Informations- und Mitwirkungsrechten, mit denen z.B. auch die Weitergabe von Mitarbeiterdaten beeinflusst werden kann. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 218-219, 221; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 231) Die dargestellten Ergebnisse verdeutlichen weitreichende Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte und dass der Datenschutz in der Praxis mittlerweile fast als echtes Mitbestimmungsrecht angesehen werden kann. Nicht zuletzt hat sich diese Rechtsauffassung bei den Arbeitnehmervertretungen aufgrund von Vertretungsinteressen der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern verfestigt, die daher die Forderungen z.T. auch mittragen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S.

243). Will der Arbeitgeber solche Mitbestimmungsrechte ausschließen, bleibt im Zweifel nur die Einrichtung einer Einigungsstelle oder die Durchsetzung bestimmter Maßnahmen gegen den Willen des Betriebsrats mit dem Risiko einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

Überführung 4. Hypothese:

Die vierte Hypothese zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Mitbestimmung in anderen europäischen Staaten als Deutschland und Österreich kann aufgrund der mitbestimmungsrechtlichen Reichweite (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 218) direkt bestätigt werden. Offen bleibt allerdings die Frage, ob die Gewerkschaften in anderen europäischen Staaten in vergleichbarer Weise auf die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes hinwirken. Die Ergebnisse der vergleichenden Fallstudie schließen dies für die europaweit agierende Ryanair aus, die keine gewerkschaftliche Einflussnahme zulässt (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 196-197). Primär in anderen Ländern mit starker gewerkschaftlicher Mitbestimmung kann ein höheres Mitbestimmungsniveau im Beschäftigtendatenschutz vermutet werden. Um hier jedoch weitergehende Aussagen treffen zu können, hätte die Untersuchung auf eine vertiefte Analyse der Mitbestimmungsrechte in den europäischen Staaten ausgerichtet werden müssen.

Überführung 5. Hypothese:

Die Analysen bestätigen, wie stark die geltenden Datenschutzbestimmungen die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses beeinflussen, indem sie den Rechtsrahmen für Datenverarbeitungen vorgeben. Die Vorstellung, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen könnten sich der Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes und den damit verbundenen Aufgaben entziehen, erscheint dementsprechend ausgeschlossen, da mögliche Sanktionen bei Verletzung der Anforderungen und Pflichten sowie der Betroffenenrechte ein viel zu großes unternehmerisches Risiko darstellen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 224). Nicht zuletzt aber auch deshalb, weil der Wunsch nach Einhaltung des Datenschutzes im individuellen Beschäftigungsverhältnis, einschließlich des Bedürfnisses nach erweiterten Schutzstandards und Transparenz, den empirischen Erhebungen nach bei Beschäftigten aller Branchen und Tätigkeitsbereiche ein großes Interesse darstellt (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S. 237-241). Auf der anderen Seite zeigt sich aber auch, dass ausländische Un-

ternehmen wie Ryanair, bei denen der Beschäftigtendatenschutz im Vergleich zu deutschen Konkurrenten wie z.B. Lufthansa nicht so breit diskutiert wird, auch mit der Einhaltung einfacherer Standards und einem weniger guten Image gegenüber Kunden und Beschäftigten wirtschaftlich erfolgreich sein können (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 191-193). Daher kann die fünfte Hypothese nur anteilig in eine These übertragen werden, da eine Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen mitsamt erhöhten Schutzstandards nicht unbedingt notwendig ist, sofern rechtliche Risiken in Kauf genommen oder die Datenschutzgesetze offen ausgelegt werden.

Überführung 6. Hypothese:

Die Forschungsergebnisse folgen dem herrschenden Meinungsbild der Theorie. Insbesondere der Gesetzgeber ist gefordert, die Datenschutzbestimmungen und andere Gesetze weiterzuentwickeln, um rechtliche Grauzonen bei der kombinierten Anwendung von Datenschutz- und Mitbestimmungsrechten auszuschließen. Derzeit können nur durch arbeitsgerichtliche Urteile und Beschlüsse diesbezügliche Streitigkeiten geklärt werden (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 223-224). Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten kann es sich im Zweifelsfall daher sogar lohnen, das Arbeitsgericht anzurufen bzw. die Datenschutzbehörde einzubinden, um Rechtsunsicherheiten und Auslegungsschwierigkeiten zu klären, bevor technische Fortschritte durch langwierige Diskussionen zwischen den Parteien und Blockadehaltungen ungenutzt bleiben. Bislang gibt es mit der Modernisierung einzelner Gesetze wie dem Betriebsverfassungsgesetz und einem diskutierten Beschäftigtendatenschutzgesetz nur Ansätze, um einerseits den Umgang mit der Mitbestimmung digitaler zu gestalten und andererseits das Maß der Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte erkennbar zu machen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 230). Auf tarifpolitischer Ebene hingegen gibt es nach wie vor keine auffindbaren Regelungen, um bestimmte Fragen wie den richtigen Umgang mit der Information der Gewerkschaftszugehörigkeit zu lösen und die Relevanz des Datenschutzes für die Tarifpolitik hervorzuheben (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 227-228). Diese Ergebnisse bestätigen schließlich die sechste Hypothese und mahnen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zu großer Vorsicht im Umgang mit der Rechtsprechung.

Überführung 7. Hypothese:

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen müssen sich im Zuge des Compliance-Managements zwingend mit den festgelegten Datenschutzregeln auseinandersetzen, um diese einzuhalten und Sicherungsmaßnahmen vorzuhalten. Dabei zeigen die Forschungsdaten, dass gerade den Beschäftigten eine Schlüsselrolle bei der Einhaltung des Datenschutzes im Compliance-Management zukommt. Aus diesem Grund ist die Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung, sei es in Form von umfassenden Präsenzs Schulungen oder wiederholten webbasierten Schulungen, von entscheidender Bedeutung. Besondere Bedeutung hat zudem die Schulung von Beschäftigten in Tätigkeitsbereichen, in denen besonders schutzwürdige Daten verarbeitet werden. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S. 233, 239-242) Die aufgeführten Notwendigkeiten zur Durchführung von Schulungen zur Sicherstellung des Compliance-Managements bestätigen letztlich sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Forschungsergebnisse. Dabei unterstreichen gerade die quantitativen Ergebnisse, dass die Thematik nahezu alle Unternehmen und Organisationen in der Praxis erfasst. Zur aktiven Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes gehört darüber hinaus die Erfüllung von Dokumentationspflichten, die Sicherung von Know-how und die Pflege einer offenen und nicht nachtragenden Fehlerkultur, um im Bedarfsfall mit Datenschutzverstößen richtig umzugehen. Gute Hilfsmittel sind moderne EDV-gestützte Anwendungen, um Prozesse und Dokumentationspflichten zu vereinfachen und dabei auch die Beschäftigten einzubeziehen. Dies belegen letztlich auch die Ergebnisse des empirischen Teils, wodurch die siebte Hypothese vollends bestätigt werden kann. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 224-225; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 230-231)

3.3 Konklusion und Beantwortung der empiriegeleiteten Fragestellung

Die kritische Auseinandersetzung mit den Forschungsergebnissen zeigt ein wesentliches Handlungsfeld auf. Insbesondere die nationalen Unterschiede in den europäischen Ländern in Bezug auf die Frage, inwieweit Arbeits-, Grund- und Datenschutzrechte ineinander greifen oder nicht, führen zu Wettbewerbsverzerrungen, die die Notwendigkeit einer rechtlichen Harmonisierung deutlich werden lassen. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass ähnlich wie bei der Klärung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit nicht unbedingt auf den Gesetzgeber gewartet werden kann und Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen auf eigene Lösungen angewiesen sind. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 218) Diese

Ausgangslage verdeutlicht daher umso mehr, warum Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen in Deutschland auf eine erfolgreiche, vertrauensvolle und pragmatische Zusammenarbeit nach den Vorgaben der Datenschutzgesetze und des Betriebsverfassungsgesetzes angewiesen sind und die gesetzlichen und gerichtlichen Entwicklungen im Auge behalten werden sollten.

Vor der Klärung der empirischen Fragen empfiehlt sich eine übergreifende Zusammenfassung, die die Ergebnisse der Online-Umfrage mit denen der vergleichenden Fallstudie und der Experteninterviews vergleicht. In Anlehnung an die gesetzlichen Vorgaben und Relevanz unterstreichen die qualitativen und quantitativen Forschungsergebnisse die Bedeutung des Datenschutzes und damit die Notwendigkeit für Arbeitgeber und Gewerkschaften, sich intensiv mit dem Schutz von Beschäftigtendaten auseinanderzusetzen. Betriebsräte wiederum haben Entscheidungsspielräume, inwieweit sie an der Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes partizipieren wollen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil - 3.1.1, S. 218, 223-224) Insgesamt sticht aber eine verallgemeinerbare Erwartungshaltung der Beschäftigten heraus, so dass Betriebsräte die Gestaltung und Überwachung der Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes aktiv angehen müssen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S. 243). Angesichts dieser Ausgangslage erfordert der Umgang mit dem Beschäftigtendatenschutz kreatives und pragmatisches Handeln auf beiden Seiten, wobei sich die Kompromissfindung angesichts der rasanten Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt immer wieder als schwierig erweisen wird. Verantwortungsbewusste Arbeitgeber und Gewerkschaften sind daher gut beraten, sich untereinander abzustimmen und gemeinsam mit den Betriebsräten den Datenschutz unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktentwicklung zu gestalten.

Die vergleichende Fallstudie und die Interviews zeigen unabhängig von den Umfrageergebnissen den Einfluss des Datenschutzes auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen. Die Umfrage liefert ein allgemeines Meinungsbild der Beschäftigten, das von den interviewten Experten zu großen Teilen bestätigt wird. Dazu stützt die Handhabung des Beschäftigtendatenschutzes bei den Airlines Lufthansa und Ryanair dieses Bild, wobei die Beschäftigten der Lufthansa im Vergleich zu denen von Ryanair im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes besser geschützt werden und von faireren Arbeitsbedingungen profitieren. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Unternehmen unterschiedlichen Marktbedingungen und Zielsetzungen unterliegen. Die Frage nach Vor- oder Nachteilen

der Mitbestimmung kann daher nicht abschließend beantwortet werden, da neben arbeitsrechtlichen Parametern auch ökonomische und nachhaltige soziale Interessen berücksichtigt werden müssen. Zudem hängt die Akzeptanz der Handlungsweisen von Lufthansa und Ryanair letztlich vom Kunden ab, der sich für eine sozialverträglichere und kostenintensivere oder eine billigere und weniger sozialverträgliche Dienstleistung entscheidet. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2). Darüber hinaus kann nur der europäische Gesetzgeber entscheiden, inwieweit Regulierungen Unternehmen und Beschäftigte begünstigen oder einschränken sollen.

Anknüpfend an die Gesamtbetrachtung sollen nunmehr die fünf empiriegeleiteten Fragestellungen beantwortet werden:

Frage 1:

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass Unternehmen bei der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung vor vielfältigen Herausforderungen stehen, nicht zuletzt deshalb, weil die Beschäftigten der Einhaltung des Datenschutzes durch den Arbeitgeber und der Beteiligung des Betriebsrats eine hohe Bedeutung beimessen. Die Herausforderungen manifestieren sich insbesondere in der Komplexität der rechtlichen Anforderungen und Betroffenenrechte und verlangen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen ein hohes Maß an rechtlichem und organisatorischem Know-how ab. Zudem beginnt die Problematik der Unsicherheit bereits beim Grundrecht, da das Recht auf Privatsphäre oftmals nicht vom Datenschutzrecht und der relevanten Anwendungsgrundlage, nämlich der Vorlage einer Datenverarbeitung in einer technischen Anlage oder einem System, abgegrenzt werden kann und so ggf. über nicht maßgebliche Fälle diskutiert wird. Darüber hinaus müssen Ressourcen bereitgestellt werden, um den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung gerecht zu werden. Ebenso stellen Flexibilitätseinschränkungen bei Datenverarbeitungen eine große Hürde dar, um effizient wirtschaften zu können. Zusammenfassend zeigt sich also, dass Unternehmen unterschiedlich und differenziert mit dem Beschäftigtendatenschutz umgehen. Der Vergleich der Unternehmen Lufthansa und Ryanair verdeutlicht diese Vielfalt. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 215-216, 222-223; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.3, S. 231-232; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S. 243)

Für Arbeitgeber und Betriebsräte sind vor allem die undurchsichtigen Rechtsgrundlagen problematisch, da z.B. nicht klar ist, wann die Datenschutzbestimmungen bei der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts greifen und was das Arbeitsrecht überhaupt an Verarbeitungen von Beschäftigtendaten legitimiert. Eine nähere Betrachtung der Mitbestimmungsrechte zeigt obendrein, dass Arbeitgeber und Betriebsräte den Datenschutz im Rahmen der Mitbestimmung häufig zu weit interpretieren und teilweise überzogene Schutzregelungen treffen. Harte Sanktionsmaßnahmen und Absicherungsdruck sowie gesellschaftsrechtliche Strukturen in Konzernen und der Einsatz veralteter Systeme erschweren zudem pragmatische Regelungen und Kompromisse. Ferner wird darauf hingewiesen, dass Betriebsräte aufgrund von Wissensdefiziten und Zeitmangel nicht immer in der Lage sind, sich angemessen mit Datenschutzfragen zu befassen. Deshalb wird empfohlen, in gemeinsamer Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten Wissensdefiziten vorzubeugen und Schulungsmaßnahmen zu nutzen, um eine effektive Mitbestimmung im Bereich des Datenschutzes zu gewährleisten. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 219-220; Kapitel: III Empirischer Teil - 3.1.2, S. 225-226, 228-229)

Was abschließend als vorteilhaft erachtet werden kann und praktisch für mehr Klarheit gesorgt hat, ist die durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz geschaffene Klärung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten. Gerade die Arbeitgeber entlastet diese Regelung, da Betriebsräte keine eigenständigen Datenschutzorganisationen etablieren müssen. Dies kommt auch den Betriebsräten zugute, die den Datenschutz und damit verbundene organisatorische Pflichten nicht mehr so stark priorisieren müssen, um sich vor allem auf die Beratung des Arbeitgebers und die allgemeine Vertretung der Arbeit konzentrieren zu können. Dies schafft folglich auch Entlastungen, da eine zu starke Rolle der Betriebsräte auf diese abschreckend wirkte und Innovationen bzw. technische Neuerungen aus Angst vor juristischen Folgen behinderte. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 224; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 230)

Frage 2:

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass der Datenschutz in der Tarifpartnerschaft vernachlässigt wird und bewusst gesetzliche Regelungslücken in Kauf genommen werden. Eindeutige Regelungen zur Gestaltung des Datenschutzes finden sich in Tarifverträgen bislang nicht. Die

Gewerkschaften überlassen das Thema sehr offensichtlich den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, obwohl ihnen die Datenschutzgrundverordnung in Art. 88 EU-DSGVO Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Damit bleibt die Chance ungenutzt, Grundlagen für die Verarbeitung zu schaffen und die Zusammenarbeit zu modernisieren. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 227-228)

Auch im Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräten findet der Datenschutz kaum Beachtung. Dies, obwohl die offenen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes den Gewerkschaften eine enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ermöglichen und ggf. Beschäftigtendaten wechselseitig ausgetauscht und verarbeitet werden. Betriebsratsmitglieder haben dazu häufig eine Doppelrolle inne, wenn es um den Zugang zu Beschäftigtendaten und deren Nutzung für gewerkschaftliche Zwecke geht. Die genauen Grenzen der Verarbeitungen dabei bleiben aber unklar und bergen das Risiko ungeregelter Verarbeitungen. Auch die Rechtsprechung bietet hier keine Lösungsansätze und weder die Aufarbeitung der Theorie noch die Betrachtung innerhalb der Fallstudie hat einen praxisorientierten Austausch der Akteure zur gemeinsamen Gestaltung von Verfahren oder zukunftsorientierten Positionierung ergeben. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 196-197; Kapitel: III Empirischer Teil - 3.1.1, S. 221-222)

Frage 3:

Die Zulässigkeit der Inanspruchnahme von Mitbestimmungsrechten im Bereich des Datenschutzrechts hängt von verschiedenen Faktoren ab. Im Falle einer erfolgreichen Zusammenarbeit können Arbeitgeber und Betriebsräte durch gegenseitiges Vertrauen und faire Bedingungen bei der Gestaltung des Datenschutzes durch die Schaffung von Rechtssicherheit und Modernisierungsansätzen voneinander profitieren. Eine solche Idealsituation ist jedoch selten realistisch, da Meinungsverschiedenheiten und Konflikte unvermeidlich sind. Die Herausforderung besteht letztlich darin, ein Höchstmaß an notwendigem Schutz bei gleichzeitiger Wahrung der Freiheiten unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen zu erreichen. Somit kann eine erfolgreiche Zusammenarbeit erhebliche Vorteile bieten, da Arbeitnehmervertretungen die Perspektive der Beschäftigten einbringen und als Kontrollinstanz für den Arbeitgeber fungieren können. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 219-220)

Empirische Untersuchungen wie z.B. die Inhalts- und Trendanalyse zeigen jedoch, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen in den meisten Fällen als Rivalen gegenüberstehen und Auseinandersetzungen nicht scheuen. In solchen Konfliktsituationen wird die aktive Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes vernachlässigt und eher über Zulässigkeiten und Erfordernisse diskutiert, ohne lösungsorientierte Vorschläge zu finden. Die betriebliche Mitbestimmung wirkt sich unter diesen Bedingungen zum Nachteil der Arbeitgeber aus, da diese auf positive Zustimmungen der Betriebsräte angewiesen sind. Bei Meinungsverschiedenheiten werden dann gerichtliche Auseinandersetzungen und Einigungsstellen notwendig, um technische Neuerungen umzusetzen. Das Fallbeispiel zeigt dies exemplarisch, da Ryanair aufgrund der geringeren Konflikte mit der Mitbestimmung erhebliche wirtschaftliche Vorteile gegenüber Lufthansa hat. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 182-185, 191-193; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 228; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.3, S. 232)

Frage 4:

Arbeitgeber und Betriebsräte sind auf die Fortentwicklung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Grund-, Arbeits- und Datenschutzrecht angewiesen, um Unklarheiten über unterschiedliche Rechtsauffassungen im Datenschutzrecht und deren Auswirkungen auf das Mitbestimmungsrecht zu beseitigen. Daneben gibt die Rechtsprechung zum Individual- und Kollektivarbeitsrecht im datenschutzrechtlichen Kontext wichtige Hinweise für den Umgang mit den Datenschutzvorschriften im Arbeitsverhältnis. Die Gerichte werden dabei auch weiterhin schneller als der Gesetzgeber durch klarstellende Regelungen bestimmen, inwieweit Datenschutz- und Arbeitsrecht ineinander greifen dürfen. Die bisherigen Urteile und Beschlüsse, wie z.B. dass Betriebsräte für Datenmissbräuche sanktioniert und Gremien aufgelöst werden können, sind dabei maßgeblich für die weitere Entwicklung des Datenschutzrechts. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen müssen die Rechtsprechung fortlaufend im Auge behalten und mögliche Konsequenzen für die Gestaltung ihrer Zusammenarbeit und der individuellen Rechtsbeziehungen zum Arbeitnehmer berücksichtigen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 223-224)

Die Frage nach der Zeitgemäßheit des deutschen Arbeitsrechts zeigt, dass der Gesetzgeber mit den Modernisierungen im Zuge der Digitalisierung zuletzt nicht Schritt halten konnte. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz reagiert auf einige Problemfelder, wie z.B. die da-

tenschutzrechtliche Verantwortung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, lässt aber andere Punkte offen. So wurden die Informations- und Beteiligungsrechte in datenschutzrechtlichen Fragen z.B. bislang nicht eindeutig geregelt. Hier könnte eine eindeutige Klarstellung im Gesetz Abhilfe schaffen, insbesondere im Hinblick auf den Datenschutz als potenziellen Mitbestimmungstatbestand. Das in der Diskussion befindliche Beschäftigtendatenschutzgesetz könnte hier interessante Änderungen bringen, aber auch die bisherigen diskutierten Eckpunkte liefern keine eindeutigen Lösungen in Bezug auf die untersuchten kritischen Problemfelder. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 222, 224)

Frage 5:

Arbeitgeber müssen der Betrachtung der empirischen Ergebnisse nach ein aktives Compliance-Management vorhalten und kontinuierlich weiterentwickeln. Dabei reicht die Einführung einer IT-Plattform und Vorgabe eines Code of Conducts alleine nicht aus, um ausreichende Rechtssicherheit bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu schaffen. Entscheidend ist die Qualifizierung und Schulung der Beschäftigten und Führungskräfte, insbesondere in den Bereichen Personalmanagement, IT und im weiteren administrativen Management (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S. 239-240, 242). Diese notwendige Praxis in den Unternehmen wird auch durch die Online-Befragung bestätigt. Am wichtigsten ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter, da der menschliche Faktor einer der größten Unsicherheitsfaktoren im Umgang mit personenbezogenen Daten ist. Auch wenn ein IT-gestütztes Compliance-Management viel Sicherheit bieten kann, ist letztlich immer das Verhalten der Nutzer entscheidend. Ohne die Einbindung der Beschäftigten und die dafür notwendigen Praktiken, wie z.B. die Förderung der Meldung von Datenschutzverletzungen und die Etablierung durchdachter Verarbeitungsprozesse, können Risiken entstehen, die zu Schäden für den Arbeitgeber führen können. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 224-225)

Bei der Einbindung der Mitarbeiter sollten Betriebsräte verbindlich in die Prozesse und die maßvolle Gestaltung der datenschutzrechtlichen Compliance-Praktiken mit einbezogen werden. Nicht zuletzt auch deshalb, weil die Einbindung bzw. die Aufforderung der Mitarbeiter zur Erfüllung von Pflichten in einem Compliance-System Diskussionen um vorhandene Mitbestimmungs- und Informationsrechte auslösen könnte. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 230-231)

3.4 Gestaltungsgel leitete Fragestellung/en

Dem Gestaltungsteil der Dissertation liegt nach den durchgeführten empirischen Studien eine einzelne Fragestellung zugrunde, deren Beantwortung das Grundgerüst zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage vervollständigt. Hierzu steht die Beantwortung der nachfolgenden Fragestellung im Mittelpunkt:

Welche Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze können den Arbeitgebern, Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen gegeben werden, um die Einhaltung der Datenschutzgesetze erfolgreich zu bewältigen und welchen unterstützenden Beitrag kann die Forschung dazu leisten?

1 Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Forschung

Die Datenschutzgrundverordnung und die nationalen Datenschutzgesetze sind vom Gesetzgeber festgelegt und in der Praxis etablierte Rechtsgrundlagen, weshalb sie im praxisorientierten Feld untersucht werden sollten. Der Schwerpunkt sollte dabei nicht nur auf der einfachen Anwendung der Bestimmungen (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 135), sondern auf der Wechselwirkung mit anderen Gesetzen liegen. Bei der Anwendung des Datenschutzrechts in Verbindung mit dem nationalen Arbeitsrecht zeigen sich Lücken, die immer noch nicht hinreichend erforscht sind, z.B. die Rolle des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft bzw. in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten im Hinblick auf die Reichweite von Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten oder im individuellen Umgang der Betriebspartner mit den Beschäftigten. Die übergreifenden empirischen Untersuchungen liefern hierfür mit den Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse und der Grounded-Theory charakteristische Beispiele. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 216, 218-220, 224; siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 225)

Ferner zeigen die Untersuchungen, dass wichtige Fragen wie die Klärung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten und notwendige gesetzliche Abgrenzungen zu lange ungeklärt blieben bzw. immer noch ungeklärt sind. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 136; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 218) Obwohl hier in erster Linie der Gesetzgeber als Lösungsinstanz gefragt ist, sollte die Forschung häufiger richtungsweisende Empfehlungen aussprechen und Kritik üben, um gesetzgeberische Klarstellungen voranzutreiben. Dies vor dem Hintergrund, da die statischen Auswertungen zeigen, dass der Beschäftigtendatenschutz auf dem Arbeitsmarkt einen hohen Stellenwert hat und es den ausgewerteten Interviewergebnissen nach immer wieder zu Konflikten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten kommt.

Unklar ist noch, ob und wie die Forschung angesichts der rasanten Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 216) des Arbeitsmarktes Abhilfe schaffen kann. Es wird daher empfohlen, die Forschung stärker an den Bedürfnissen der Praxis auszurichten, um Lösungsmöglichkeiten bei Streitfragen zwischen Arbeitgebern und

Arbeitnehmervertretungen vorzuschlagen und Entwicklungsrisiken im Bereich der Gesetzgebung und Rechtsprechung (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 139-140; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 223-224) zu untersuchen. Hier bedarf es vertiefender Analysen und Diskussionen, um verbindliche Positionen zu entwickeln und Praxiskonflikte über den Anwendungsmaßstab von Gesetzen hinaus zu lösen, z.B. indem Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen einfache, situationsbezogene Handhabungswege aufgezeigt werden. Hier herrscht dringender Handlungsbedarf, da ansonsten die Entscheidungen über die Anwendungsparameter der Datenschutzbestimmungen allein den Gerichten überlassen werden, ohne dass diese sich an Hilfestellungen orientieren können.

Eine weitere Empfehlung basiert darauf, dass sich die Forschung bisher zu sehr mit anwendungsbezogener Kritik und Positionierungen zur Datenschutzgrundverordnung zurückgehalten hat. Vor allem eine Diskussion über die ökonomischen Auswirkungen der europaweit unterschiedlichen rechtlichen Ausgangslagen wurde vernachlässigt. Die Forschung muss dringend einen Dialog darüber führen, wie sich ungleiche arbeitsrechtliche Ausgangslagen auf Unternehmen und Beschäftigte auswirken und wie der Gesetzgeber auf nationaler und europäischer Ebene ausgeglichene Regelungen schaffen kann. Dabei sollten auch die Grenzen der Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten stärker hinterfragt werden, um eine ausgewogenere Kontrolle des Beschäftigtendatenschutzes zu erreichen, die nicht zu einer Benachteiligung stark mitbestimmter Arbeitgeber wie z.B. Lufthansa führen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 182-185, 187-189, 191-193; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.2, S. 247) So können einerseits vergleichbare wirtschaftliche Bedingungen geschaffen und andererseits Grauzonen in Form von intransparenten Beschäftigungsstrukturen zu Lasten der Beschäftigten wie z.B. bei Ryanair verhindert werden.

2 Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Praxis

Vergleichend zu den Handlungsempfehlungen für die Forschung konnten aus den durchgeführten empirischen Untersuchungen vielfältige Hinweise für die Praxis abgeleitet werden. In den folgenden Abschnitten werden zunächst Handlungsempfehlungen zum Umgang mit den allgemeinen Bestimmungen der Datenschutzgesetze im individuellen Beschäftigungsverhältnis, zum Umgang mit der Rechtsprechungslage, zum Aufbau eines Compliance-Managements und zum Reformbedarf der derzeit geltenden Datenschutz- und Arbeitsgesetze gegeben. Anschließend werden vertiefende Handlungsempfehlungen für das Verhältnis

zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat sowie Arbeitgeber und Betriebsrat dargestellt.

2.1 Bewältigung der Anforderungen und Pflichten des Datenschutzes und praktische Möglichkeiten zur Sicherstellung der Einhaltung im individuellen Beschäftigungsverhältnis

Um den Herausforderungen der globalisierten digitalen Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen, müssen Arbeitgeber eng mit Arbeitnehmervertretungen und Tarifpartnern zusammenarbeiten und dabei verstärkt auf die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes achten. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.4, S. 249-250) Auch wenn die Diskussionen um die Datenschutzgrundverordnung zwischenzeitlich etwas abgeebbt sind, haben sich ihre Regelungen in der praktischen Arbeitswelt fest etabliert und es müssen tagtäglich Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten beantwortet und Maßnahmen ergriffen werden, um die Inhalte rechtskonform zu erfüllen. Schließlich ist der Schutz von Beschäftigtendaten ebenso wichtig wie der Schutz von Kundendaten. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.3, S. 231-232) Nachfolgend werden Verfahrenshinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen gegeben, um den Standards des Beschäftigtendatenschutzes gerecht zu werden.

Es erscheint fast undenkbar, dass Verantwortliche den Aufbau einer Datenschutzorganisation vernachlässigen können. Die fehlende Schaffung von Strukturen kann erhebliche Risiken in Form von unzulässigen Verarbeitungen von Beschäftigtendaten bei der Erfüllung der Anforderungen und Pflichten sowie der Betroffenenrechte mit sich bringen. Die Verantwortlichen müssen sich daher intensiv mit dem Aufbau und der Weiterentwicklung einer Datenschutzorganisation unter Berücksichtigung des digitalen Fortschritts auseinandersetzen und über die Einbindung in die Organisation aktiv das Feedback von Betriebsräten und falls erforderlich Gewerkschaften (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.3, S. 230) sowie der individuellen Beschäftigten einholen, um die technischen und organisatorischen Sicherheitsstandards kontinuierlich zu verbessern (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 225). Nicht zuletzt liefern Betriebsräte als Sprachrohr der Arbeitnehmerschaft oder die Beschäftigten selbst mögliche Hinweise auf Datenschutzlücken und Beeinträchtigungen. Die Bedeutung

dieses Feedbacks ist nicht zu unterschätzen und hilft, aktiv vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 135)

Gleichzeitig müssen die verantwortlichen Arbeitgeber darauf vorbereitet sein, den Auskunftsansprüchen der Beschäftigten, ggf. mit Unterstützung der Betriebsräte, zeitnah nachzukommen. Auch wenn die wissenschaftlichen Ergebnisse der Online-Umfrage nur eine geringe Auskunftsanspruchsquote der Beschäftigten (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.3, S. 212) belegen, sollten die Verantwortlichen mit der gleichen Kontinuität wie von Kunden mit Anfragen von Beschäftigten rechnen. Hierfür sollte der Aufwand nicht unterschätzt werden, da die Erfüllung der Betroffenenrechte aufgrund unübersichtlich dokumentierter Verarbeitungsprozesse, fehlender Auswertungsmöglichkeiten und mangelnder Übersicht über abgeschlossene Auftragsverarbeitungen viel Zeit in Anspruch nehmen kann. Hilfreich kann hier eine zentrale Berechtigungsmatrix sein, aus der hervorgeht, welche Beschäftigten Zugriff auf welche Systeme haben und welche Beschäftigtendaten mit welchen IT-Anwendungen verarbeitet werden. Ebenso hilft ein Verarbeitungsverzeichnis über ausgelagerte Datenverarbeitungen, in dem auch (elektronisch) abgeschlossene Auftragsverarbeitungen dokumentiert werden. Nicht zu vernachlässigen sind auch gemeinsame Datenverarbeitungen von Konzernunternehmen. Auch hier müssen die Verantwortlichen zur gegenseitigen Absicherung Auftragsverarbeitungen über eventuelle Datenverarbeitungen abschließen und die Verarbeitungsvorgänge detailliert dokumentieren, um Auskunftersuchen von Beschäftigten zeitnah beantworten zu können. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.11.3, S. 131-132; Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 140-141; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 216-217; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.2, S. 249)

Eine weitere wirksame Maßnahme besteht darin, die rechtzeitige Löschung personenbezogener Daten innerhalb der Verarbeitungsprozesse durch eine automatisierte Lösung zu unterstützen (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.1, S. 168-169). Dazu sollten den Beschäftigten Einsichts- und Korrekturmöglichkeiten in den eingesetzten Systemen zur Verfügung gestellt werden. Hilfreich können auch eingeschränkte Eingabemasken in zentralen Personaldatenverarbeitungssystemen und effiziente eingerichtete Schnittstellen sein. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.5.2, S. 91)

Zudem wird den verantwortlichen Arbeitgebern und Betriebsräten empfohlen, genau zu prüfen, ob ein datenschutzrechtlich relevanter Sachverhalt einschließlich einer hierfür maßgeblichen Datenverarbeitung vorliegt oder ob nicht vertrauliche personenbezogene Informationen eines Arbeitnehmers ausgetauscht werden, die durch das Grundrecht auf Schutz der Privatsphäre geschützt sind. Liegt beispielsweise keine technische Datenverarbeitung vor, ist die Datenschutzgrundverordnung nicht unmittelbar anwendbar. Vielmehr ist für die Anwendung des Datenschutzrechts auf das Vorliegen einer Datenverarbeitungsgrundlage abzustellen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 217) Das deutsche Arbeitsrecht bietet zahlreiche gesetzliche Verarbeitungsgrundlagen für Verantwortliche, die genutzt werden können, um der Datenschutzgrundverordnung zu entsprechen und somit Verarbeitungen durchzuführen. Darüber hinaus können in Arbeitsverträgen verbindliche datenschutzrechtliche Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten festgelegt und Risiken minimiert werden. Ebenso können zur Schaffung geregelter Abläufe und zur Beseitigung von Unklarheiten im Gesetz oder dem Bedürfnis nach mehr Transparenz klarstellende Betriebsvereinbarungen mit Betriebsräten oder auch Tarifverträge mit Gewerkschaften abgeschlossen werden, um spezifischere Datenverarbeitungsgrundlagen und Verfahrensanweisungen zu schaffen. Letztlich ist insbesondere das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) hilfreich, um die gesetzlichen Datenschutzvorgaben durch gezielte Anweisungen an die Beschäftigten korrekt umzusetzen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 222; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 229-230)

2.2 Lösungswege zum Umgang mit behördlichen Entscheidungen, der Rechtsprechungslage und Aufbau eines erfolgreichen Datenschutz-Compliance-Managements

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen sollten ihre Prozesse permanent an den Entwicklungen in der Rechtsprechung ausrichten. Dabei gilt es, sowohl die europäischen Neuerungen und ihre Auswirkungen auf die nationalen Rechte als auch die nationalen Besonderheiten im Auge zu behalten. Soweit das erforderliche Wissen nicht intern vorhanden ist, kann den Verantwortlichen externe Unterstützung helfen (Workshops und Consultingleistungen), um sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Ebenso ist ein regelmäßiger unternehmensübergreifender Austausch mit den Arbeitnehmervertretungen essenziell,

um aus den Eindrücken der Beschäftigten einen Mehrwert für die Datenverarbeitung zu gewinnen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 223-224)

Ansonsten sollten sich die Verantwortlichen durch ihre Datenschutzbeauftragten bei den Datenschutzbehörden erkundigen, wie mit bestimmten behördlichen oder gerichtlichen Entscheidungen zu verfahren ist, insbesondere wenn diese Fragen aufwerfen. Ganz gleich, ob es sich um strittige Detailfragen handelt, z.B. inwieweit das Datenschutzrecht in das Arbeitsverhältnis eingreifen darf oder ob bestimmte Datenverarbeitungsgrundlagen von Beschäftigtendaten zulässig sind. Andererseits kann die Rechtsprechung, wie die Praxis zeigt, durch neue Urteile dazu beitragen, Rechtsunsicherheiten zu beseitigen und Entscheidungen in Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeizuführen. Gerade um zeitliche Verzögerungen und wirtschaftliche Nachteile bei der Einführung von Systemen und Verarbeitungsprozessen zu vermeiden, sollte deshalb in größeren Unternehmen vor Gerichtsverfahren oder der Einrichtung von Einigungsstellen nicht zurückgeschreckt werden (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 229-230; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.2, S. 248). Die jüngsten Entwicklungen haben jedenfalls gezeigt, dass es im Individualarbeitsrecht Grenzen der Datenverwendung durch den Arbeitgeber gibt und dass im Kollektivarbeitsrecht Betriebsräte zwar gewisse Informationsrechte haben, aber auch vorsichtig mit Beschäftigtendaten umgehen müssen, da ansonsten berechnete arbeitsrechtliche Sanktionen drohen, die von der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bis zur Auflösung eines Betriebsrats reichen können (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.9, S. 120-121).

Zum Schutz vor Datenschutzverstößen ist ein umfassendes Compliance-Management unerlässlich. Dies erfordert den nachhaltigen Aufbau von Know-how sowie die Förderung und Erhaltung des Wissens von Führungskräften und Beschäftigten. Dabei zeigen die Forschungsergebnisse, dass ein erfolgreiches Compliance-Management maßgeblich von der aktiven Beteiligung der Beschäftigten unter Einbeziehung der Betriebsräte abhängt. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.3, S. 255) Um die Mitarbeiter hier abzuholen, dürfen gezielte digitale (Web-Based-Trainings) oder Präsenzs Schulungen nicht fehlen, um über die Datenschutzbestimmungen zu informieren und Awareness zu schaffen (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 140-141). Eine weitere Herausforderung stellt die Datenschutzerklärung dar, die so gestaltet sein sollte, dass die Beschäftigten jederzeit auf benötigte Informationen über Datenverarbeitungen zugreifen können (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil —

2.6.2, S. 106). Ein erfolgreiches Compliance-Management zeichnet sich außerdem durch eine aktive Kommunikation an die Belegschaft und die Definition von messbaren und transparenten Zielen aus (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 170-171).

Um den vorgegebenen Datenschutzanforderungen gerecht zu werden, müssen in einer modernen Datenschutzorganisation organisatorische und technische Elemente vereint werden. Hierbei ist eine Konzentration auf wenige IT-Systeme vorteilhaft, um zu vermeiden, dass die laufenden Datenverarbeitungen in mehreren bestehenden und neu eingeführten Systemen zu einer Unübersichtlichkeit der Verarbeitung von Beschäftigendaten und gesteigerten Arbeitsaufwendungen führen (siehe Kapitel: I Einleitungsteil — 2.4.1, S. 22-23). Insgesamt sind Arbeitgeber und Betriebsräte beim Compliance-Management heutzutage auf IT-gestützte digitalisierte Prozesse und Datenbanken angewiesen. Es empfiehlt sich daher, ein Verarbeitungsverzeichnis zu erstellen, in dem alle Datenverarbeitungen mit Prozessdetails dokumentiert werden. Auch die Ablage von Vertragsdokumenten zu den Verarbeitungen ist empfehlenswert. Größere Unternehmen sollten hierzu eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Software zur Einhaltung der Datenschutzstandards (insbesondere des Beschäftigendatenschutzes) einsetzen. Eine kostengünstigere Alternative stellt eine gut geführte Übersichtsliste dar, die bei ordnungsgemäßer Pflege eine vergleichbare Rechtssicherheit bietet. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.11.2, S. 127; Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.11.3.1, S. 130)

Daneben unterstützen regelmäßige Audits das Datenschutz-Compliance-Management, um Rechtslücken zu identifizieren und die Belastbarkeit zu testen. Die Bereitstellung von Formularen für Verbesserungsvorschläge und Auffälligkeiten neben dem Datenschutzmeldeverfahren ist dabei eine hilfreiche Option, um Verbesserungen zu fördern. In diesen Prozessen sollte offen und wertschätzend gegenüber den Beschäftigten kommuniziert werden, um die Meldung von Datenschutzverstößen zu fördern. Das Meldeverfahren für Datenschutzverstöße ist letztlich ein wesentlicher Bestandteil der Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.11.3.1, S. 130-131) Der Verantwortliche ist auf Verstoßmeldungen vom Verursacher oder Entdecker angewiesen. Daher ist es wichtig zu verhindern, dass Beschäftigte aus Angst vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen von einer Meldung absehen (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.2, S. 249). Hier hilft eine offene Fehlerkultur, die gemeinsam mit den Betriebsräten gestaltet wird. Sanktionen gegen Beschäftigte

sollten in diesem Rahmen nur bei grob fahrlässigem und vorsätzlich rechtswidrigem Verhalten in Betracht gezogen werden. Nachfolgend wird ein übergeordnetes Prozessschema zur Meldung von Datenschutzverstößen über das richtige Verfahren der beteiligten Akteure (Arbeitnehmer / Betriebsrat / Führungskraft / Datenschutzbeauftragter / Aufsichtsbehörde) aufgezeigt (Abbildung 21):

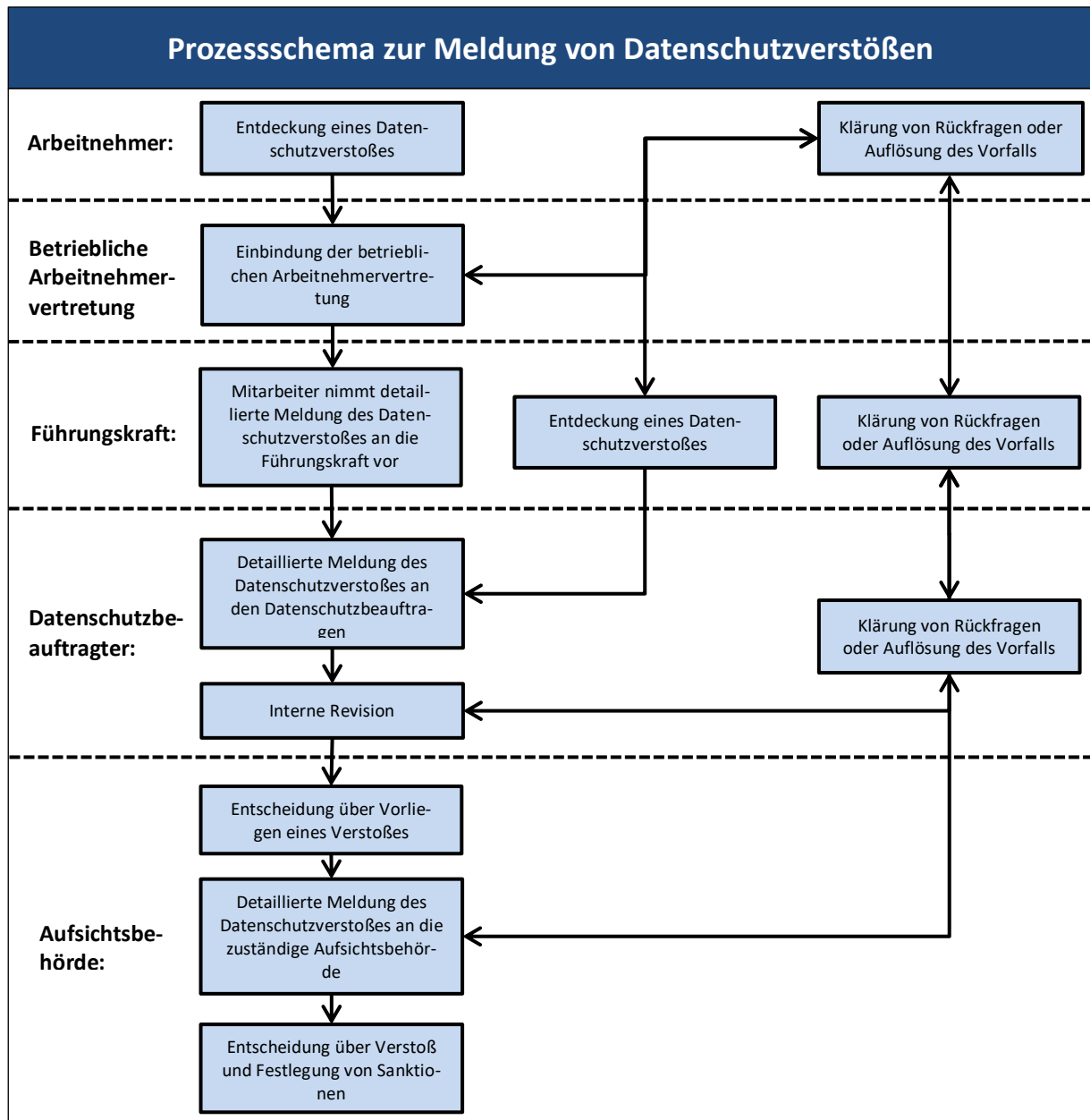


Abbildung 21: Prozessschema zur Meldung von Datenschutzverstößen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 13.12.2021)

2.3 Reformbedarf der geltenden Arbeitsgesetze

Es bleibt das Problem, dass Datenschutzbestimmungen unterschiedlich offen interpretiert werden können und Mitbestimmungsregelungen in ganz Europa ungleiche Wettbewerbsbedingungen fördern. Dies stellt ein großes Problem dar, da sich manche Verantwortliche an nationale Gesetze halten müssen, während Konkurrenten aus anderen Ländern diesen nicht unterliegen. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.3, S. 249-250) Die Analyse der vergleichenden Fallstudie zeigt, dass gewerkschafts- und mitbestimmungsfreie Unternehmen wirtschaftliche Vorteile wie Ryanair gegenüber mitbestimmten Unternehmen wie Lufthansa haben (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 191-193). Klare Handlungsempfehlungen aus der Forschung gibt es jedoch nicht, so dass der Gesetzgeber gefordert ist. Eine mögliche Lösung könnte eine engere Verzahnung von Arbeits- und Datenschutzrecht auf europäischer Ebene sein, um ausgewogene Bedingungen zu schaffen. Gesetzgeberische Alleingänge einzelner Mitgliedstaaten erschweren die Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes und zeigen die Notwendigkeit einer europaweiten sozialen und wirtschaftlichen Harmonisierung.

Im Übrigen stellt sich die Frage, ob das kürzlich modernisierte deutsche Betriebsverfassungsgesetz weiterer Anpassungen nötig hat und wie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen mit dem bestehenden Recht umgehen sollen. Die Notwendigkeit weiterer gesetzlicher Klärstellungen ergibt sich aus bestehenden Streitpunkten im Betriebsverfassungsrecht hinsichtlich der Reichweite der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Eine Lösung dafür könnte das Beschäftigtendatenschutzgesetz bereithalten, wenn der Gesetzgeber die Reichweite der Rechte des Betriebsverfassungsgesetzes im Hinblick auf den Beschäftigtendatenschutz klarstellt und den Arbeitgebern Spielräume für die Nutzung moderner Technologien und Innovationen und den Beschäftigten ausgewogene Schutzrechte vor missbräuchlicher Datenverwendung durch den Arbeitgeber einräumt (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 220-221). Sollte das Gesetz jedoch anders ausfallen, bleibt die Problematik der unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen in den europäischen Ländern bestehen. Hinzu kommt bedarf es einer weiteren Digitalisierung der Betriebsratsarbeit mit klaren Regelungen zur Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 224) Sollte der Gesetzgeber hier keine Klarheit schaffen, empfiehlt es sich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen selbst detaillierte Vereinbarungen treffen.

2.4 Verhältnis Arbeitgeber – Gewerkschaft – Betriebsrat

Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten den Beschäftigtendatenschutz in der Tarifpartnerschaft verstärkt berücksichtigen und darüber nachdenken, in welchem Umfang Beschäftigtendaten verarbeitet werden und welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen bzw. sinnvoll sind. Dabei sollten in der Praxis diskutierte Verarbeitungsvorgänge wie die Übermittlung von Beschäftigtendaten über digitale Medien, z.B. bei Streiks, die Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern, die Einsichtnahme der Gewerkschaften in den Betrieb und die Erfassung tarifpolitischer Aktivitäten berücksichtigt werden. Die Tarifparteien müssen außerdem die internen Verarbeitungsprozesse regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass keine Prozesse übersehen werden und ebenso der Schutz der Persönlichkeitsrechte gewahrt wird. Arbeitgeber stehen dazu vor der Schwierigkeit, strenge Datenschutzrichtlinien bezüglich der Informationen über die Gewerkschaftszugehörigkeit einzuhalten und sicherzustellen, dass diese Daten nicht unbeabsichtigt in Systemen verarbeitet werden. Soweit die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Tarifpartnerschaft relevant ist, sollten ansonsten zumindest die vorgeschriebenen vertraglichen Anforderungen, Dokumentationspflichten sowie technischen und organisatorischen Maßnahmen erfüllt werden. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 221-222; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 227-228)

Gewerkschaften sollten sich generell stärker für den Schutz von Beschäftigtendaten einsetzen, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen. Diese bieten die Möglichkeit, Schutzbestimmungen für Beschäftigte zu schaffen, die nicht durch Betriebsräte vertreten werden (Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 218-219) oder denen die Einrichtung solcher Gremien durch Barrieren des Arbeitgebers, wie z.B. bei Ryanair (Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 183), nicht möglich ist. In den europäischen Ländern, in denen es keine Betriebsräte gibt, ist dagegen der Abschluss von Kollektivvereinbarungen zum Datenschutz besonders wichtig.

Kollektivvereinbarungen in Form von Tarifverträgen könnten auch im Umgang mit dem Datenschutzrecht im Dreiecksverhältnis zwischen den Tarifpartnern und Betriebsräten dabei helfen, Rahmenbedingungen für die Nutzung der digitalen Infrastruktur des Arbeitgebers und die EDV gestützte Abstimmung der Gewerkschaften mit den Betriebsräten zu schaffen,

um nicht mehr in Grauzonen zu agieren. Die Parteien müssen hierbei aber dazu bereit sein, entsprechende Regelungen zu vereinbaren. Gerade Arbeitgeber neigen dazu, die Gewerkschaften weitgehend aus dem Betrieb herauszuhalten, während Gewerkschaften, die kollektiven Druck ausüben, sich oft zu wenig für den Beschäftigtendatenschutz engagieren und dies den Betriebsräten überlassen. Die Zukunft wird zeigen, ob sich Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte beim Datenschutz stärker abstimmen müssen. Angesichts der Digitalisierung und Faktoren wie dem Fachkräftemangel erscheint es jedoch unwahrscheinlich, dass die Betriebsparteien auf eine diesbezügliche Abstimmung verzichten können. Die Abstimmung zu Datenschutzfragen bietet die Chance, gemeinsam die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen, sei es durch Qualifizierung und Förderung der Beschäftigten, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken oder die Vorbereitung auf die zunehmende Komplexität und Bedeutung der Arbeit in datenverarbeitenden Systemen. (siehe: Kapitel: III Empirischer Teil — 3.2, S. 246; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.3, S. 252-253)

2.5 Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat

Ein allgemeingültiges Erfolgsrezept für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten zur Bewältigung der Herausforderungen der Digitalisierung und Technisierung unter Beachtung der Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes kann aufgrund der unterschiedlichen Interessenlagen nicht entwickelt werden (siehe: Kapitel: I Einleitungsteil — 2.2, S. 20). In mitbestimmten Unternehmen sind die Beteiligten selbst gefordert, unter Berücksichtigung ihrer Interessen geeignete Wege für eine erfolgreiche und rechtskonforme Zusammenarbeit zu finden. Für deren Ausgestaltung können jedoch einige zentrale Eckpunkte und Hinweise gegeben werden, die von beiden Seiten unbedingt berücksichtigt werden sollten.

Arbeitgeber und Betriebsräte sollten sich zunächst darüber bewusst werden, dass trotz aller Bemühungen um den Datenschutz eine vollständige Rechtssicherheit kaum gewährleistet werden kann. Auch wenn die hohen Bußgelder auf den ersten Blick problematisch erscheinen, zeigt eine genauere Analyse, dass es nicht unbedingt um die Vorhaltung fehlerfreier Strukturen geht (Compliance Essentials GmbH (1.) bis (6.), 2023, o.S.; siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.1, S. 168-169). Die Datenschutzgrundverordnung zielt primär darauf ab, dass Verantwortliche technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen treffen, um Datenverarbeitungsvorgänge zu minimieren und konsolidieren, Datenschutzverletzungen zu ver-

hindern und Gegenmaßnahmen bei Datenpannen ergreifen zu können. Der Fokus liegt hier im Falle eines eingetretenen Verstoßes auf einer möglichst schnellen Reaktion, die Arbeitgeber und Betriebsräte forcieren sollten. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 140-142). Deshalb ist es wichtig, dass die Parteien praktische Lösungen für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten vereinbaren, ohne sich in Diskussionen über mögliche „Was-wäre-wenn“-Szenarien zu verlieren. Dies gilt insbesondere, wenn es z.B. um den Schutz von nicht vertraulichen allgemeinen Daten wie Kontaktdaten in Unternehmen und organisatorische Zuordnungsdaten von Beschäftigten in EDV-Systemen geht, die im Rahmen der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ohnehin verarbeitet werden müssen. Diesbezüglich und bedingt darüber hinaus sollten Arbeitgeber und Betriebsräte gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten und der IT Wege finden, um effektiv auf die Einhaltung der Standards des Beschäftigtendatenschutzes hinzuwirken. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 219-220)

Insbesondere Betriebsräte sollten Vorschläge zur Verbesserung des Beschäftigtendatenschutzes machen und die Grundparameter in regelmäßigen Abständen überwachen. Dabei ist es wichtig, wenn überhaupt maßvoll über die gesetzlichen Schutzstandards hinauszugehen, um die Einführung neuer Systeme und Technologien nicht zu behindern. Ein verhältnismäßiges Vorgehen trägt schließlich dazu bei, im beidseitigen Interesse wirtschaftliche Interessen zu wahren. (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.3, S. 231-232) Arbeitgeber und Betriebsrat sollten gemeinsam darauf hinwirken, dass Datenschutzverletzungen durch Beschäftigte gemeldet und aufgedeckt werden. Außerdem sollten sie für ein hohes Maß an Transparenz in Hinblick auf Datenverarbeitungen im Beschäftigungsverhältnis sorgen, indem datenschutzrechtliche Aspekte detailliert in Betriebsvereinbarungen aufgenommen und die Inhalte wiederkehrend kommuniziert werden. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 3.1, S. 139-140; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.4, S. 243-244)

Die größte Bedeutung kommt aber dem im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu. Wird dieser beachtet, können Arbeitgeber und Betriebsrate durch konstruktiven Austausch, überlegtes Handeln und die Suche nach pragmatischen Lösungen mit wenigen Einschränkungen nicht nur Rechtssicherheit, sondern auch Innovationen innerhalb einer Datenschutzorganisation fördern. Dies setzt voraus, dass Betriebsräte aktiv in datenschutzrelevante Entscheidungen im Betrieb einbezogen werden und an Projekten zur Einführung technischer Mittel und

zur digitalen Prozessgestaltung beteiligt werden. (siehe Kapitel: II Theoretischer Teil — 2.6.2.3, S. 107-108) Konflikte, die in diesem Zusammenhang entstehen, sollten frühzeitig gelöst werden, indem beide Seiten den neutralen Datenschutzbeauftragten bzw. die IT konsultieren oder im Zweifelsfall Einigungsstellen einrichten, um durch schnelle Lösungen innovativ und ergebnisorientiert zu handeln und damit die Unternehmensentwicklung voranzutreiben sowie den wirtschaftlichen Erfolg zu sichern (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 221; Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 229-230). Dies ist insbesondere für mitbestimmte Unternehmen wie die Lufthansa im Vergleich zu Wettbewerbern wie Ryanair ratsam (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 2.2, S. 183-185). Bei der Ausgestaltung der Zusammenarbeit selbst sollten Arbeitgeber vom Mindset her mögliche Bedenken von Betriebsräten berücksichtigen und die Mitbestimmung nicht als Hindernis betrachten. Umgekehrt sollten Betriebsräte offener für Neuerungen und Chancen sein und bei entsprechendem Vertrauen dem Arbeitgeber Freiräume einräumen, um bestimmte Maßnahmen und Projekte zügig umsetzen zu können. Dies ist die Basis für eine auf gegenseitige Vorteile ausgerichtete vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Für Arbeitgeber und Betriebsräte ist es nebst dem ratsam, Prozesse, Regeln und Umgangsweisen für den Umgang mit Datenschutzthemen zu definieren, um dem Beschäftigtendatenschutz unter Einbeziehung der Mitbestimmungsrechte, wie dem Recht zur Beschränkung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie der Gestaltung der Betriebsordnung, durch vereinfachte Arbeitsweisen gerecht zu werden. Insoweit bietet es sich an, den Umfang der Mitbestimmungsrechte sowie die im ersten Satz benannten Verfahrensweisen in übergeordneten Betriebsvereinbarungen (sog. Rahmenvereinbarungen) nach Art. 88 EU-DSGVO (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 228-229) festzulegen und dabei die Aspekte der Datenschutz- und Mitbestimmungsrechte sowie des Grundrechts auf Privatsphäre (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.1, S. 217) getrennt zu betrachten und entsprechende Fallkonstellationen voneinander abzugrenzen. Sei es z.B. bei der Einführung technischer Einrichtungen hinsichtlich einfacher Funktionalitäten und inhaltlicher Ausgestaltungen der Anwendung bestimmter nicht datenverarbeitender Verfahren oder bei der analogen Überwachung nicht digitalisierter Arbeitsabläufe. Ansonsten bieten Rahmenvereinbarungen den Vorteil, den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von Unübersichtlichkeiten (siehe Kapitel: III Empirischer Teil — 3.1.2, S. 229) bei zu vielen eingesetzten technischen Einrichtungen zu begrenzen und überschaubare Strukturen zu erhalten.

Unabhängig vom Vorliegen einer Rahmenvereinbarung bleibt der Abschluss einzelner bzw. Rahmenvereinbarungen untergeordneter Betriebsvereinbarungen schlussendlich ein offenes Handlungsfeld. Eine allgemeine Hilfestellung für Arbeitgeber und Betriebsräte bei der Einführung neuer oder der notwendigen Überarbeitung bestehender IT-Systeme und -Verfahren bietet die nachfolgende tabellarische Checkliste. Sie soll helfen, im Vorfeld von Verhandlungen über mögliche Betriebsvereinbarungen relevante Fragen zu klären und datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen (Tabelle 17).

Checkliste für Arbeitgeber und Betriebsräte			
Nr.	Zu berücksichtigende Fragestellung und zu treffende Regelung in einer potenziellen Betriebsvereinbarung		
1.	<p>Um was für einen Sachverhalt geht es und ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. Aktualisierung erforderlich?</p> <p>(Feststellung ob der Abschluss einer Betriebsvereinbarung überhaupt erforderlich ist oder ob eine Berücksichtigung der Informations- und Beteiligungsrechte genügt.)</p>		
2.	<table border="1"> <tr> <td> <p>Vorausgesetzt eine neue Betriebsvereinbarung ist erforderlich.</p> <p>(Gibt es bereits eine ähnliche vorhandene Betriebsvereinbarung oder muss eine neue Regelung vereinbart werden?)</p> </td> <td> <p>Vorausgesetzt es gibt eine bestehende Vereinbarung.</p> <p>(Wie kann eine bestehende Betriebsvereinbarung bestenfalls ergänzt werden?)</p> </td> </tr> </table>	<p>Vorausgesetzt eine neue Betriebsvereinbarung ist erforderlich.</p> <p>(Gibt es bereits eine ähnliche vorhandene Betriebsvereinbarung oder muss eine neue Regelung vereinbart werden?)</p>	<p>Vorausgesetzt es gibt eine bestehende Vereinbarung.</p> <p>(Wie kann eine bestehende Betriebsvereinbarung bestenfalls ergänzt werden?)</p>
<p>Vorausgesetzt eine neue Betriebsvereinbarung ist erforderlich.</p> <p>(Gibt es bereits eine ähnliche vorhandene Betriebsvereinbarung oder muss eine neue Regelung vereinbart werden?)</p>	<p>Vorausgesetzt es gibt eine bestehende Vereinbarung.</p> <p>(Wie kann eine bestehende Betriebsvereinbarung bestenfalls ergänzt werden?)</p>		
3.	<p>Wozu dient eine EDV Anwendung oder ein Verfahren bzw. eine Ergänzung einer bestehenden Vereinbarung? Gibt es bestehende gesetzliche Regelungen oder behördliche Anforderungen?</p> <p>(Definition einer allgemeinen Zweckbestimmung – Art, Umfang, Umstände einer nötigen Verarbeitung von Beschäftigtendaten)</p>		
3.	<p>Welche personenbezogenen Mitarbeiterdaten werden verarbeitet und welche Schutzmaßnahmen müssen getroffen werden? Wie lange sollen Daten gespeichert werden und wie soll die Löschung ablaufen?</p> <p>(Schriftliche Bezeichnung der verarbeiteten Mitarbeiterdaten / Vereinbarung eines Löschkonzeptes)</p>		
4.	<p>Sind erweiterte technische und organisatorische Maßnahmen erforderlich?</p> <p>(Erweiterte Abstimmung mit der IT / Vereinbarung bestimmter Schutzmaßen der Mitarbeiterdaten und Beschreibung technischer Standards)</p>		

Tabelle 17: Hilfestellung über zu berücksichtigende datenschutzrechtliche Aspekte in Betriebsvereinbarungen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 22.12.2021)

3 Zusammenfassung und Konklusion

Der Gestaltungsteil der Dissertation beschreibt wesentliche Handlungsfelder, die in der Forschung und Praxis stärker berücksichtigt werden müssen. Es hat sich gezeigt, dass der Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten (insbesondere dem Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat) eine tragende Funktion bei der Gestaltung und Etablierung einer effektiven Datenschutzorganisation zukommt. Im Folgenden werden die wesentlichen Erkenntnisse des Gestaltungsteils noch einmal zusammengefasst, ehe die gestaltungsgeleitete Forschungsfrage beantwortet wird.

3.1 Erkenntnisse des Gestaltungsteils

Die Praxis könnte stärker davon profitieren, wenn sich die Forschung intensiver mit der wissenschaftlichen Aufbereitung alltäglicher praktischer Problem- und Bedarfssfelder auseinandersetzen und hierzu Handlungsempfehlungen und Lösungsvorschläge entwickeln würde. Derzeit werden in der Forschung zum Beschäftigtendatenschutz zudem ökonomische Aspekte stark vernachlässigt und zu wenige vertiefte Analysen von rechtlichen Grauzonen durchgeführt. Ferner sollten wissenschaftliche Maßstäbe für die Reichweite von Mitbestimmungsrechten gesetzt und die Anwendung des Datenschutzrechts im Arbeitsverhältnis kritischer hinterfragt werden.

In der Praxis werden Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen aufgrund der digitalen Entwicklungen verstärkt auf den Aufbau einer Datenschutzorganisation und eines effektiven datenschutzrechtlichen Compliance-Managements angewiesen sein. Dazu gehören die Sicherung von Know-how, die Dokumentation von Datenverarbeitungen, die Schulung von Mitarbeitenden und der richtige Umgang mit Datenschutzverletzungen. Ziel ist es, die datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten zur Gewährleistung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten einzuhalten und gleichzeitig den wirtschaftlichen Erfolg zu sichern, denn letztlich sind die Parteien in ihrer jeweiligen Funktion am Erfolg oder Misserfolg einer Datenschutzorganisation beteiligt.

Um im Ergebnis erfolgreich zu sein, sind prozessuale und kommunikative Anstrengungen sowie gestalterisches Geschick bei dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen entscheidende Maßstäbe, um Transparenz zu schaffen und die Beschäftigten aktiv in die Gestaltung des

Beschäftigtendatenschutzes einzubeziehen. Ergänzend dazu wäre es wünschenswert, wenn sich gerade die Gewerkschaften mehr um die Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes bemühen würden, indem sie gemeinsam mit den Arbeitgebern und Betriebsräten Vorteile und Entwicklungspotenziale herausarbeiten. Um hier voranzukommen, sind Arbeitgeber und Betriebsräte gefragt, die stärker auf die Gewerkschaften zugehen sollten. Im Übrigen wird die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten im Lichte des Datenschutzes vor allem durch Pragmatismus, einen offenen und lösungsorientierten Umgang mit Datenverarbeitungen und Vertrauen gefördert. Ebenso sind die Beteiligten darauf angewiesen, in Betriebsvereinbarungen den Umfang der datenschutzrechtlichen Mitbestimmung sowie die Grundlagen der Verarbeitung unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze detailliert festzulegen.

Zuletzt müssen die deutschen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen verstärkt auf den deutschen und europäischen Gesetzgeber zugehen, um Gehör für eine europaweite Harmonisierung des Datenschutz- und Arbeitsrechts zu finden. Das Beschäftigtendatenschutzgesetz könnte einen Mittelweg eröffnen, indem in Deutschland eine Angleichung an die übrigen europäischen Mitgliedsstaaten erfolgt und die Eckpfeiler des Mitbestimmungsrechts weniger mit dem Datenschutzrecht vermischt werden bzw. dieses sich wieder auf seinen eigentlichen definierten Zweck, nämlich der allgemeinen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, konzentriert.

3.2 Beantwortung der gestaltungsgeleiteten Fragestellung

Die Beantwortung der gestaltungsgeleiteten Fragestellung basiert auf der Verarbeitung der vorangegangenen Handlungsempfehlungen und einem abschließenden Resümee. Die dargestellten Eckpunkte stellen Empfehlungen dar, die von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten während der Zusammenarbeit reflektiert werden sollten. Darauf aufbauend sind passgenaue Lösungen für mitbestimmte Unternehmensorganisationen bzw. Tarifpartnerschaften zu entwickeln, die den spezifischen Bedingungen der Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der vorhandenen Gegebenheiten und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen. Wenn es Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen gelingt, die Handlungsempfehlungen in der Praxis aufzugreifen, ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen und pragmatisch miteinander umzugehen, die Datenschutzorganisation unter Berücksichtigung der Neuerungen der Rechtsprechung gemeinsam weiterzuentwickeln, strukturier-

te Prozesse im Umgang mit Beschäftigtendaten und vereinfachte verbindliche Regelungen in Betriebsvereinbarungen zu schaffen sowie ein erfolgreiches Compliance-Management zu betreiben, steht einer produktiven und rechtskonformen Einhaltung der Datenschutzgesetze in der Praxis nichts im Wege.

Aufgabe der Forschung ist es, wissenschaftliche Kriterien für einen erfolgreichen und verhältnismäßigen Umgang zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen zu entwickeln. Dabei sind auch gesetzgeberische Ansätze zu hinterfragen und kritisch zu betrachten. Der Beitrag der Forschung sollte darauf abzielen, europaweit einheitliche Voraussetzungen zu empfehlen, damit Arbeitnehmer bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten nicht sozial benachteiligt oder ausgebeutet werden und konkurrierende Unternehmen unter gleichen Bedingungen wirtschaften können.

1 Zusammenfassung und Fazit

Die Dissertation zeigt, wie weitreichend datenschutzrechtliche Regelungen in das unternehmerische Geschehen eingreifen und die Weichen für den Umgang mit der Digitalisierung und Technisierung stellen können. Nicht zuletzt unterstreichen die vorgestellten Untersuchungen zu der Weiterentwicklung der Datenschutz- und Mitbestimmungsrechte (Betriebsräte-Modernisierungsgesetz / Beschäftigtendatenschutzgesetz / Klärung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit), der Entwicklung der Rechtsprechung (Begrenzung der Rechte bzw. Auswirkungen auf Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmer) sowie der aufgezeigten Lücken (Nichtbeachtung des Datenschutzes in der Tarifpartnerschaft / Reichweite der Mitbestimmungs-, Informations- und Beteiligungsrechte von Betriebsräten / Irrelevanz des Datenschutzes im Verhältnis Arbeitgeber-Gewerkschaft-Betriebsrat / Maßnahmen zum Aufbau eines effektiven Compliance-Managements) anlehnend an die einleitende Problemstellung die Relevanz der Forschungsarbeit und Beachtung der Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen. Die Parteien kommen dementsprechend nicht umhin, sich aktiv mit dem Beschäftigtendatenschutz auseinanderzusetzen, da die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses von der Einstellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfangreiche Verarbeitungsvorgänge von Beschäftigtendaten voraussetzt. Erschwerend bei der Umsetzung der Verarbeitungsvorgänge kommen die unterschiedlichen Auffassungen von Arbeitgebern und Betriebsräten über den Umfang, die Art und Weise, das Schutzniveau und die Ausgestaltung der Datenverarbeitung in den mitbestimmungsrechtlichen Verhandlungen hinzu. Allein diese Ausgangslage macht es für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen nahezu unmöglich, den Datenschutz unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und wettbewerbsrelevanter Faktoren zu bewältigen.

Sucht man in der Theorie nach Hinweisen zur Lösung der Problemstellung und zur Beantwortung der zentralen Forschungsfrage, so erhält man schnell Informationen über die Bedeutung, den allgemeinen Rahmen und die Etablierung der Datenschutzgesetze in der Arbeitswelt. Dabei handelt es sich in erster Linie um Beschreibungen des Zusammenspiels der Datenschutz- und Arbeitsrechte, die durch ihre Unbestimmtheit schädliche oder gar gegenteilige Fehlinterpretationen begünstigen. Insbesondere die Regelungen des deutschen Betriebs-

verfassungsgesetzes, die an sich keine Mitbestimmung in Datenschutzfragen vorsehen, aber gänzlich anders angewendet werden, sind hier beispielhaft. Im Gegensatz dazu wird die weite Interpretierbarkeit der Datenschutzgrundverordnung sogar ausgenutzt, wie die vergleichende Fallstudie am Beispiel von Ryanair zeigt und durch die aufgezeigten Schwierigkeiten der unterschiedlichen Mitbestimmungsrechte in Europa bestätigt wird, da die Arbeitgeber in den europäischen Ländern unterschiedlichen Restriktionen bei der Einhaltung der Datenschutzgesetze unterliegen. Schließlich werden nur jeweils in einem Paragraphen des deutschen Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutzgrundverordnung allgemeine Verarbeitungsgrundlagen und damit verbundene Parameter hervorgehoben, auf die sich die Theorie primär bezieht. Da dies aber bei weitem nicht alle Szenarien abdeckt, sind die Datenschutzbehörden und die Rechtsprechung gefordert, weitergehende Empfehlungen für den richtigen Umgang und die Lösung von Meinungsverschiedenheiten zu geben.

Wirkliche Lösungsansätze, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der Zusammenarbeit miteinander umgehen sollen, fehlen jedoch oder werden im Rahmen der Einführung neuer Gesetze wie dem Beschäftigtendatenschutzgesetz durch Eckpunkte des Gesetzgebers, deren inhaltliche Umsetzbarkeit aktuell noch stark in Frage gestellt werden kann, erstmals nur diskutiert. Gerade deshalb benötigen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen eine Antwort auf die zentrale Forschungsfrage, wie die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes bei der gegenseitigen Zusammenarbeit im Hinblick auf die aktuellen digitalen Entwicklungen unter Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit erfüllt werden kann und ob Arbeitnehmervertretungen den Umgang mit der Thematik positiv oder sogar negativ beeinflussen.

Bevor nunmehr der Forschungsbeitrag der Dissertation, die Schließung der Forschungslücken mit Hilfe der theoretischen und empirischen Aufarbeitung, die Auflösung der Problemstellung sowie die abschließenden Limitationen der Dissertation offengelegt werden, sollen noch einmal die Ergebnisse der titelgebenden Fallstudie reflektiert werden.

Im Gegensatz zur Lufthansa hat Ryanair die alleinige Entscheidungsgewalt über die Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes, was klare wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Kleiner gehaltene Schutzmaßnahmen zur reibungslosen Einführung neuer Technologien kennzeichnen dabei das Vorgehen von Ryanair. Lufthansa hingegen ist auf die Zustimmung der

Betriebsräte angewiesen, was zu zeitlichen Verzögerungen und zusätzlichen Kosten führt. Die enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten verpflichtet Lufthansa zu mehr Verwaltungsaufwendungen, trägt dabei aber zu höheren, teilweise sogar über das Gesetz hinausgehenden Datenschutzstandards bei. Gleichzeitig müssen aber auch Konflikte und juristische Auseinandersetzungen mit den Betriebsräten in Kauf genommen werden. Ein weiterer Vorteil für Lufthansa besteht darin, dass durch die aktive Einbindung der Mitarbeitervertretungen in die Datenschutzorganisation Datenschutzverstöße durch Meldungen der Beschäftigten besser verhindert und so höhere Sicherheitsstandards für Kunden und Beschäftigte garantiert werden können. Auch die ethischen Bedenken hinsichtlich der sozialen Nachteile für die Beschäftigten bei Ryanair dürfen an dieser Stelle nicht unbeachtet bleiben, da das Unternehmen gezielt rechtliche Grauzonen ausnutzt, um schutzwürdige Interessen der Beschäftigten einzuschränken. Dieses Vorgehen könnte langfristig Nachteile für Ryanair mit sich bringen, da eine fehlende Fehlerkultur das Risiko von Datenschutzverstößen erhöht. Zudem könnte die Schließung rechtlicher Grauzonen bzw. Stärkung von Arbeitnehmerrechten das Risiko für Ryanair erhöhen, den Herausforderungen der Digitalisierung und Technisierung dauerhaft nicht mehr gewachsen zu sein. Ob sich die Positionierungen und Unternehmenskulturen von Lufthansa und Ryanair mittel- bis langfristig als Vor- oder Nachteil erweisen, wird die Zukunft zeigen.

Die neben der Fallstudie gewonnenen Forschungsergebnisse unterstreichen, dass die Berücksichtigung der Datenschutzerfordernungen aus Haftungsgründen von entscheidender Bedeutung ist. Auch aus Sicht der Beschäftigten wird die Einhaltung der Datenschutzstandards als sehr wichtig bewertet und zeichnet einen gut aufgestellten und attraktiven Arbeitgeber aus. Nicht zuletzt besteht die allgemeine Erwartung an die Arbeitnehmervertretungen, zu einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beizutragen. Dabei spielt es keine Rolle, dass der Beschäftigtendatenschutz selbst kein gesetzliches Mitbestimmungsrecht begründet. Die Beachtung des Beschäftigtendatenschutzes hat sich daher inzwischen bei der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fest etabliert, nicht aber auf tarifpolitischer Ebene, da die Gewerkschaften das Feld bewusst den Betriebsräten überlassen und man sich mit der aktuellen Rechtslage gut arrangieren kann, auch wenn z.B. Risiken wie die unbewusste Verarbeitung der Gewerkschaftszugehörigkeit und Nutzungsrisiken hinsichtlich der Verwendung der digitalen Infrastruktur des Arbeitgebers sowie der Weitergabe von Personaldaten durch den Betriebsrat (Dreiecksverhältnis)

bestehen. Dies geschieht trotz vorhandener Möglichkeiten, den Beschäftigtendatenschutz mitzugestalten, Prozesse rechtssicher zu machen und die Zusammenarbeit zu stärken. Auf Unternehmensebene müssen Arbeitgeber im Rahmen des Compliance-Managements alle Aspekte des Datenschutzes berücksichtigen, einschließlich des Meldeverfahrens bei Datenschutzverstößen, der Rechtssicherungspflichten, der Rechtsprechung, der Übermittlung personenbezogener Daten sowie der laufenden Berücksichtigung des Beschäftigtendatenschutzes im Arbeitsverhältnis und der Sicherung von Know-how. Betriebsräte sollten sich engagieren und den Beschäftigtendatenschutz lösungs- und schutzorientiert mitgestalten. Sinnvoll ist es auch, wenn der Arbeitgeber die Betriebsräte aktiv in die Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes einbezieht. Die empirischen Ergebnisse legen diese Positionen jedenfalls nahe.

Mit den Ergebnissen des triangulativen Forschungsmodells ist es gelungen, bestehende Forschungslücken zu schließen und einen echten Forschungsbeitrag zu leisten. Die Arbeit zeigt u.a. auf, inwieweit das Datenschutz- sowie das Individual- und Kollektivarbeitsrecht ineinandergreifen und wie das Recht auf Privatsphäre in Abgrenzung zu den Datenschutzgesetzen richtig angewendet wird. Daneben schafft die Darstellung der aktiven Einflussnahme und die Veranschaulichung der indirekten Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten über das Betriebsverfassungsgesetzes hinaus sowie das Aufzeigen der (bisher ungenutzten) Möglichkeiten von Gewerkschaften in der Tarifpartnerschaft, den Beschäftigtendatenschutz gemeinsam mit dem Arbeitgeber im kollektivarbeitsrechtlichen Kontext zu gestalten, und die Analyse der Ergebnisse im Hinblick auf ökonomische und wettbewerbliche Faktoren, einen signifikanten wissenschaftlichen Mehrwert. Der Forschungsbeitrag geht dabei über das Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Gewerkschaft hinaus und zeigt exemplarisch auf, wie die Akteure in der Praxis eine erfolgreiche Zusammenarbeit gestalten können. Obendrein macht der Vergleich der Airlines Lufthansa als mitbestimmtes und Ryanair als weitgehend mitbestimmungsfreies Unternehmen deutlich, wie stark Mitbestimmungsrechte die Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes und die Handlungsfreiheit des Arbeitgebers beeinflussen können. Demgegenüber stehen aber auch die wesentlichen Nachteile für die Beschäftigten heraus, welche die wirtschaftlichen Vorteile in den Hintergrund rücken lassen, sofern ein Arbeitgeber die volle Gestaltungsmacht beim Beschäftigtendatenschutz effektiv zu seinem Vorteil nutzt. Darüber hinaus konnten auf Basis der theoretischen Erkenntnisse sowie der Ergebnisse der Online-Umfrage von individuellen Beschäftigten zu den

Themenblöcken datenschutzrechtliches Know-how, sicherheitsspezifische Schlüsselaspekte, Interessen und Beteiligungswünsche der Arbeitnehmervertretungen bei der Ausgestaltung des Datenschutzes verallgemeinerbare Schlussfolgerungen, Hinweise und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie der Datenschutz im individuellen Arbeitsverhältnis umgesetzt werden kann und worauf Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen bei der Zusammenarbeit in der Praxis achten sollten. Ferner konnten Hilfestellungen für den Umgang mit Entwicklungen in der Rechtsprechung sowie bestehenden veralteten Gesetzen gegeben und aufgezeigt werden, wie ein effektives Datenschutz-Compliance-Management einschließlich der Know-how-Sicherung im Unternehmen aufgebaut werden kann.

Neben den bereits genannten übertragbaren Ergebnissen der Online-Umfrage können weitere herausgearbeitete Faktoren branchenübergreifend angewendet werden, da die Grundprinzipien des Umgangs mit dem Beschäftigtendatenschutz, das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten im Rahmen einer effektiv ausgebauten Mitbestimmung, die Schaffung von mehr Rechtssicherheit, die notwendigen Anpassungen an die digitale Entwicklung und die Berücksichtigung wirtschaftlicher und sozialer Faktoren allgemeingültig sind.

Um den Herausforderungen der Digitalisierung und Technisierung erfolgreich zu begegnen und die zentrale Forschungsfrage abschließend zu beantworten, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zunehmend auf eine vertrauensvolle pragmatische Zusammenarbeit, die Etablierung kreativer effizienter Strukturen und Prozesse sowie rechtssichere Vorkehrungen durch Kollektivvereinbarungen und Absprachen angewiesen. Dies schafft Rechtssicherheit, vermeidet administrative Überlastungen und ermöglicht deutschen Unternehmen eine nachhaltigere Entwicklung in Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung und Technisierung. Bei der Zusammenarbeit sollten die Beteiligten diese Grundsätze verankert haben, mögliche Konflikte zügig durch gesetzliche oder etablierte Schlichtungsverfahren lösen, vereinfachte Prozesse einführen und technologischen Neuerungen bzw. Chancen offen gegenüberstehen. Der Schlüssel zum Erfolg sind ausgewogene Verhandlungen und zeitnahe positive Verhandlungsergebnisse über die Nutzung von Datenverarbeitungssystemen, die wirtschaftliche und soziale Interessen zum gegenseitigen Nutzen vereinen. Dazu sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen transparente Verarbeitungsstrukturen schaffen, datenschutzrechtliches Know-how aufbauen, das Recht auf Privatsphäre korrekt anwenden,

die Beschäftigten kontinuierlich schulen und unterstützende IT-Tools sowie ein datenschutzorientiertes Compliance-Management etablieren, um Abläufe zu erleichtern und Maßnahmen zu dokumentieren und so einen nahezu unantastbaren rechtssicheren Raum für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu schaffen. Die vorgenannten Faktoren umschreiben letztlich die Definition des verwendeten Erfolgsbegriffs. Dabei stehen mitbestimmte Unternehmen, sofern nicht ausschließlich kurz- bis mittelfristige wirtschaftliche Erfolge zu Lasten sozialer Nachteile der Beschäftigten im Vordergrund stehen, langfristig besser da als nicht mitbestimmte Unternehmen, wenn die Parteien (Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat) die Handlungsempfehlungen verinnerlichen und gemeinsam den Beschäftigtendatenschutz effizient gestalten.

Gleichzeitig sind aber auch wesentliche Ansätze erforderlich, zu denen die Dissertation aufgrund der beim Gesetzgeber liegenden Regelungskompetenz nur limitiert Stellung nehmen kann. Vor allem Unternehmen in anderen europäischen Mitgliedsstaaten genießen aufgrund geringerer Schutzstandards und fehlender Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen nicht unerhebliche wirtschaftliche Vorteile, die wiederum für Beschäftigte Nachteile, wie z.B. geringere Schutzstandards beim Beschäftigtendatenschutz und arbeitsrechtliche Konsequenzen, mit sich bringen. In diesen Staaten wäre zumindest eine stärkere Beteiligung der Gewerkschaften an der Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes wünschenswert. Diese internationalen Aspekte hätten ausführlicher diskutiert werden können, sofern nicht eingangs eine Untersuchung des deutschen Rechtsraums priorisiert worden wäre. Interessant wäre es ebenfalls gewesen, tiefergehende Eindrücke von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmervertretern zu erhalten, die bei Ryanair tätig sind. Hier bestand eine weitere Limitation, da in der Erhebungsphase aufgrund befürchteter negativer Folgen keine tiefergehenden Daten gesammelt werden konnten. Der europäische Gesetzgeber ist gefordert, sowohl diesen Nachteilen entgegenzuwirken als auch das Datenschutzrecht international weiter zu vereinheitlichen und rechtliche Grauzonen durch unterschiedliche nationale Arbeitsgesetze zu beseitigen. In Deutschland ist in diesem Zusammenhang eine fortschreitende Digitalisierung des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlich, um die Mitbestimmung im Bereich des Datenschutzes eindeutiger zu regeln und damit potenzielle Konfliktsituationen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten von vornherein zu vermeiden. Angesichts der Entwicklungen in der Rechtsprechung und der Verabschiedung neuer Gesetze zur Schließung von Regelungslücken und zur Regulierung der technologischen Entwicklung sowie damit verbundenen

Herausforderungen ist zum jetzigen Zeitpunkt ebenfalls nur eine limitierte Betrachtung der Ist-Situation bzw. diskutierten Neuerungen möglich. Am Ende bleiben auch einige unternehmenskulturelle und branchenspezifische Aspekte im Umgang mit den Mitbestimmungsrechten unberücksichtigt, zu denen z.B. im Rahmen der übergreifenden Online-Befragung nur bedingt übertragbare Aussagen getroffen werden konnten.

2 Ausblick

Abschließend wird nachfolgend ein Ausblick auf die weitere Berücksichtigung der untersuchten Thematik in Praxis und Forschung gegeben. Dabei sollen letzte offene Aspekte berücksichtigt werden, um zu Forschungsansätzen in der Zukunft anzuregen.

2.1 Praxisausblick

Wie bereits veranschaulicht wurde, werden Arbeitgeber und Gewerkschaften durch die absehbare Weiterentwicklung der Digitalisierung und Technisierung zunehmend vor die Herausforderung gestellt, den Anforderungen des Datenschutzes gerecht zu werden, wobei die steigenden Erwartungen der Beschäftigten an die Betriebsräte diese Situation zusätzlich verstärken. Folglich kann es den Ergebnissen nach dazu kommen, dass Arbeitnehmervertretungen weiterhin und in verstärkter Form Mitbestimmungsrechte einfordern und die Informations- und Beteiligungsrechte zur Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes nutzen. Ein denkbare Szenario ist auch, dass sich Gewerkschaften verstärkt für den Beschäftigtendatenschutz einsetzen oder Beschäftigte selbst Datenverarbeitungen kritischer hinterfragen und rechtswidrige Verarbeitungen des Arbeitgebers bei den Datenschutzbehörden anzeigen. Aus den vorgenannten Gründen werden insbesondere verantwortungsbewusste Arbeitgeber unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen nicht darum herumkommen, verstärkt Regelungen für Verarbeitungsprozesse mit Betriebsräten und in naher Zukunft auch Gewerkschaften zu schaffen und sind auf die aufgezeigten Handlungsempfehlungen angewiesen, um sich zukunftsorientiert aufzustellen und nachteilige wirtschaftliche Beeinträchtigungen weitestgehend auszuschließen. Auch Arbeitnehmervertretungen sollten diese Hinweise berücksichtigen und im eigenen Interesse zusammen mit dem Arbeitgeber und vor allem mit den Beschäftigten technische Modernisierungen vorantreiben, um beidseitige wirtschaftliche Vorteile zu fördern und Blockadehaltungen zu vermeiden. Gelingt dies nicht und werden Blockadehaltungen immer wieder ausgespielt bzw. ausgenutzt, schadet dies nicht nur dem

Arbeitgeber, sondern auch den vertretenen Arbeitnehmern, da moderne Innovationen, die z.B. die Arbeit erleichtern können, ungenutzt bleiben.

Die zunehmende Bedeutung des Beschäftigtendatenschutzes ist auch auf den Erlass neuer gesetzlicher Regelungen und die Fortentwicklung der Rechtsprechung zum Datenschutz zurückzuführen. Der deutsche Gesetzgeber wird in absehbarer Zeit gefordert sein, das Betriebsverfassungsgesetz weiter zu modernisieren und den Umfang der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zielgenau zu definieren. Nicht zuletzt führt der Status quo derzeit dazu, dass die verantwortlichen Arbeitgeber und Betriebsräte auf gute innerbetriebliche Beziehungen und pragmatische Lösungen angewiesen sind, wie z.B. gemeinsam festgelegte ausgewogene mitbestimmungsrechtliche Rahmenbedingungen bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten und die Betriebsräte als fester Bestandteil innerhalb der Datenschutzorganisation und des Datenschutz-Compliance-Managements. Sofern alle Parameter berücksichtigt werden, können die Prozesse einfach und schlank gehalten werden und es werden unverzichtbare Erfolgsgaranten in Form von Rechtssicherheit und Transparenz geschaffen.

Es ist davon auszugehen, dass weniger mitbestimmte Unternehmen in naher Zukunft kaum von den Maßnahmen betroffen sein werden. Allerdings geraten auch diese Unternehmen zunehmend unter Handlungsdruck, da davon auszugehen ist, dass der Gesetzgeber zusätzliche Regelungen schaffen sowie Gesetzeslücken und Grauzonen schließen wird, um den Beschäftigtendatenschutz europaweit noch stärker zu gewährleisten. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Beschäftigtendatenschutzgesetz, dessen Praxistauglichkeit aufgrund fehlender Vorgaben zur Weiterentwicklung der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte und einiger widersprüchlicher Einschränkungen der Verarbeitung von Beschäftigtendaten bei der Anbahnung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber der verstärkten Verarbeitung von Beschäftigtendaten zur Einhaltung von Compliance-Vorgaben durchaus kritisch gesehen werden kann. Wenn es jedoch gelingt, das Gesetz in Anlehnung an das Betriebsverfassungsrecht zeitgemäßer und offener für technische Neuerungen und Entwicklungen zu gestalten, können sich auch Chancen für eine erfolgreichere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen ergeben. Die Praxis muss diese Entwicklungen genau beobachten, um rechtzeitig alle Faktoren angemessen berücksichtigen zu können.

Es besteht aber auch die Chance, dass die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen der Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Laufe der Zeit deutlich aufgeschlossener gegenüberstehen, da sich alle Beschäftigten zur Bewältigung ihres privaten und beruflichen Alltags intensiver mit technischen Lösungen auseinandersetzen müssen und Neuerungen eher als selbstverständlich ansehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen sind in der Praxis jedenfalls gefordert, vereinfachte Wege der Schulung und des Austauschs zu finden, damit sich alle Beschäftigten in einer zunehmend vollständig digitalisierten Arbeitswelt zurechtfinden.

2.2 Forschungsausblick

Angesichts der Verabschiedung neuer Gesetze wie z.B. dem Beschäftigtendatenschutzgesetz, der Fortentwicklung der Rechtsprechung und der Verpflichtung zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen und Pflichten aus Angst vor Sanktionen in der Praxis steht die Forschung vor der kontinuierlichen Herausforderung, den Beschäftigtendatenschutz schrittweise weiter zu erforschen und nicht erst im Nachhinein Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze für aufkommende Praxisprobleme zu entwickeln. Hilfreicher sind Empfehlungen für leicht umsetzbare Maßnahmen, die von den Verantwortlichen genutzt werden können. Die Forschungsergebnisse liefern zum jetzigen Zeitpunkt umfangreiche aus der Theorie herausgearbeitete und neu gewonnene empirische Erkenntnisse, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen (insbesondere Betriebsräte) ihre Zusammenarbeit im Lichte des Datenschutzes effizienter und rechtssicherer gestalten können und schließen damit nahezu alle aufgezeigten Forschungslücken. Insgesamt kann jedoch noch nicht von einer abschließenden Aufarbeitung des Forschungsumfeldes ausgegangen werden, da vorzugsweise dann, wenn sich die Rahmenbedingungen durch gesetzliche Anpassungen und Modernisierungen ändern oder neue gerichtliche bzw. behördliche Entscheidungen getroffen werden, erneute vertiefende Befragungen von Arbeitnehmern und Experteninterviews mit Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen sowie fortführende Analysen sinnvoll sind.

Dieses Ergebnis wirft die Frage auf, ob das Forschungsumfeld überhaupt bis ins letzte Detail erforscht werden kann. Dies kann verneint werden und sollte aber auch nicht das erklärte Ziel der Forschung sein. Vielmehr geht es darum, Empfehlungen für ein möglichst langfristig rechtssicheres Handeln zu geben, Eigeninitiative und Kreativität zu fördern und Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen in die Lage zu versetzen, sich durch die Schaffung von Stan-

dards, z.B. durch den maßvollen Abschluss sinnvoller benötigter Kollektivvereinbarungen und Etablierung eines Datenschutz-Compliance-Managements unter Einbindung der Beschäftigten, selbst zu helfen. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Forschung, verstärkt kritische Diskussionen zu führen, um dem Gesetzgeber die überfordernde Komplexität des Datenschutzrechts in Verbindung mit dem deutschen Arbeitsrecht und die Vor- und Nachteile, die sich aus den nationalen Gesetzen der europäischen Mitgliedstaaten ergeben, zu verdeutlichen. Der Gesetzgeber muss sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene durch die Forschung dazu bewegt werden, ausgewogenere Vereinheitlichungen und Klarstellungen hinsichtlich der übergreifenden Verwendung des Datenschutzrechts in der kombinierten Anwendung mit dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht zu schaffen, um die verantwortlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zu entlasten. Eine stärkere Positionierung als bisher ist dafür entscheidend. Wird hier nicht gegengesteuert und die Etablierung von Lösungen allein den Akteuren in der Praxis überlassen, wird die Datenschutzgrundverordnung zu immer neuen Beeinträchtigungen führen und der Förderung digitaler und technischer Innovationen in mitbestimmten deutschen Unternehmen und damit auch der allgemeinen Entwicklung nachhaltig schaden.

3 Verzeichnisse

3.1 Literaturverzeichnis

Abraham, H. (2020). *Wie die Digitalisierung den Blick von Unternehmen auf die Qualifizierung der Mitarbeiter verändert*. Online: <https://digitaleweltmagazin.de/2020/02/15/wie-die-digitalisierung-den-blick-von-unternehmen-auf-die-qualifizierung-ihrer-mitarbeiter-veraendert/> [abgefragt am: 17.10.2020]

activeMind.legal (2023). *Urteile zu DSGVO und Datenschutzrecht*. Online: <https://www.activemind.legal/de/urteile/> [abgefragt am: 27.09.2023]

Adler, P-A.; Adler, P. (2012). *The Epistemology of Numbers*. In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper*. Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.05.2021]

Akeret, B. (2019). *Rechnen im Labor – mit zahlreichen Aufgaben und Lösungswegen aus dem biologisch-technischen Alltag*. Berlin: Springer Spektrum, Springer-Verlag GmbH

Akremit, L. (2018). *Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 318-319

Albers, M.; Veit, R.-D. (2023). *Art. 9 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten*. In: Wolff, H.-A. (Hrsg.); Brink, D. (Hrsg.); Ungern-Sternberg, A. v. et al. (2023). *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht*. (45. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 40-41

Althoff, L.; Hadyk, M. (2016). *Haftung des Betriebsrats – Haftung als Gremium, Persönliche Haftung, Finanzielle Folgen*. München: Verlag Franz Vahlen GmbH

Ambrock, J. (2020). *Mitarbeiterexzess im Datenschutzrecht*. In: *Zeitschrift für Datenschutz (ZD)*, Heft 10 vom 01.10.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 492-493

Andreß, H.J. (2001). *Glossar zur Datenerhebung und statistischen Analyse*. Universität Bielefeld. Zitiert: Abschnitt: Verteilungsmodelle – Freiheitsgrade, Abschnitt: Testverfahren – p-Wert. Online: <http://eswf.uni-koeln.de/glossar/glossar.html> [abgefragt am: 12.09.2022]

Anger, H.; Neuerer, D. (2019). *Verwirrung und Unsicherheit – ein Jahr DSGVO*. Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/datenschutz-verwirrung-und-unsicherheit-ein-jahr-dsgvo/24361014.html?ticket=ST-1191064-TQG9d1QFQISWEuPfQteh-ap6> [abgefragt am: 29.06.2019]

Anger, H.; Neuerer, D. (2020). *Datenschutz-Verstöße: Zahl der Bußgelder ist drastisch gestiegen*. Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/dsgvo-datenschutz-verstoesse-zahl-der-bussgelder-ist-drastisch-gestiegen/25364576.html?ticket=ST-6542016-LdrsAHaBQnbY179wluc9-ap1> [abgefragt am: 05.11.2020]

Annuß, G. (2022). *§ 46 BetrVG Beauftragte der Verbände*. In: Richardi, R. (Hrsg.); Thüsing, G.; Annuß, G. et al. (2022). *Kommentar Betriebsverfassungsrecht mit Wahlordnung*. (17. neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 4-5

Arbeitsgericht Iserlohn (Beschluss vom 14.01.2020), 2 BV 5/19 (*Der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs der E I Germany GmbH und der E GmbH wird aufgelöst*). Online: <https://openjur.de/u/2240137.html> [abgefragt am 17.11.2023]

Arnold, C. (2022). *§ 315 Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats*. In: Kiel, H (Hrsg.); Lunk, S. (Hrsg.); Oetker, H. (Hrsg.) et al. (2022). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band 4*. (5. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-3

Austrian Wings (Österreichs Luftfahrtmagazin) (2020). *Nächste juristische "Watsch'n" für LaudaMotion: Betriebsratswahl ist gültig*. Online: <https://www.austrianwings.info/2020/10/naechste-juristische-watschn-fuer-laudamotion-betriebsratswahl-gueltig/> [abgefragt am 26.03.2021]

Back, L. (2012). *Les Back, Goldsmiths, University of London*. In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper*. Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.05.2021]

Bahn Müller, R.; Kutlu, Y.; Mugler, W.; et al. (2023). *Mitsprache bei der Digitalisierung?* Hans Böckler Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008550/p_study_hbs_479.pdf [abgefragt am: 09.11.2023]

Bargmann, H. (2023). *IT Mitbestimmen in dynamischen Unternehmenswelten: Gestaltung von IT-Rahmenvereinbarungen in Verbindung mit standardisierten Beteiligungsprozessen*. Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/273401/1/1852303883.pdf> [abgefragt am: 09.11.2023]

Bauer, N.; Knoblauch, H. (2018). *Die Interpretativität des des Quantitativen*. In: *Soziologie* Jahrgang 47, Heft 4 vom 01.10.2018. Leipzig: Deutsche Gesellschaft für Soziologie. S. 453-454

Baumgartner, U.; Gausling, T. (2017). *Datenschutz durch Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellungen.* In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft 07 vom 01.07.2017. München: Verlag C.H. Beck. S. 308-310

Bayrisches Landesamt für Datenschutzaufsicht (2017) *Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DS-GVO in Anlehnung an die ISO/IEC 29134.* Online: https://www.lida.bayern.de/media/themen/03_dsfa_fallbeispiel_baylda_iso29134.pdf [abgefragt am: 20.01.2021]

Beck, C. (2018). *Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis nach der DS-GVO.* Nürnberg: DAT-EV eG (Verlag)

Becker, H.-S. (2012). *Howard S. Becker, author of Tricks of the Trade.* In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper.* Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.05.2021]

Beißel, S. (2019). *Evaluation von Security-Awareness-Maßnahmen.* In: Zeitschrift Datenschutz und Datensicherheit, Ausgabe 5/2019 vom 01.05.2019. Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 287-288

Benkert, D. (2021). *Beschäftigtendatenschutz.* In: Neue Juristische Wochenschrift Spezial, Heft 18 vom 09.09.2021. München: Verlag C.H. Beck, S: 562-563

Bieler, G. (2023). *Die Gnadenfrist bei Datenpannen ist vorbei: Untätigkeit wird jetzt richtig teuer!.* Online: <https://www.it-finanzmagazin.de/datenpanne-untaetigkeit-wird-jetzt-richtig-teuer-151175/> [abgefragt am: 22.10.2023]

Blume, A. (1988). *Betroffenenbeteiligung und Mitbestimmung bei neuen Technologien: Ein praktisches Modell.* In: . Sozialverträgliche Technikgestaltung / Materialien und Berichte, vol 2. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH, S. 215-217

Boemke, B. (2022). *§ 298 Koalition im Betrieb*. In: Kiel, H. (Hrsg.); Lunk, S. (Hrsg.); Oetker, H. (Hrsg.) et al. (2022). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band 3*. (5. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 16-17

Böhm, W.-T.; Brams, I. (2020). *Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte unter der Datenschutz-Grundverordnung*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report*, Heft 9 vom 04.09.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 449-452

Bohdick, C. (2014). *Interferenzstatistik*. Universität Paderborn. Online: <https://blogs.uni-paderborn.de/fips/2014/11/26/inferenzstatistik/#:~:text=Eine%20Hypothese%20ist%20ungerichtet%2C%20wenn,Abweichungen%20von%20der%20Nullannahme%20umfassen> [abgefragt am: 12.09.2022]

Bongers, F. (2023). *§ 4 Anwendung von IT und Datenschutz*. In: Kramer, S.; Bongers, F.; Byers, P. et al. (2023). *IT-Arbeitsrecht – Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 168-170

Brams, I. (2023). *Bußgeldrisiken nach Datenschutzvorfällen – Rechtlicher Rahmen – Aktuelle Bußgeldpraxis – Verteidigungsstrategien*. In: *Zeitschrift für Datenschutz*, Heft ZD-Beilage vom 01.08.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 487

Brannen, J. (2012). *Julia Brannen, Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, University of London*. In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper*. Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.05.2021]

Branz, A. (2018). *Kapitel 8: Die Betriebsvereinbarung und andere Kollektivvereinbarungen*. In: von Walter, A. (Hrsg.) (2018). *Datenschutz im Betrieb (Haufe Fachbuch)* (German Edition). (1. Auflage). Freiburg: Haufe Lexware GmbH & Co. KG. Zitiert: S. 129

Braun, A.; Sura, S. (2023). *Aufnahmen aus offener Videoüberwachung als Beweismittel im Kündigungsschutzprozess.* In: Neue Juristische Wochenschrift, Heft 42 vom 12.10.2023. München: Verlag C.H. Beck, S: 3048-3049

Brink, S. (2018). *Tätigkeitsbericht Datenschutz – Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg.* Online: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/02/LfDI-34.-Datenschutz-T%C3%A4tigkeitsbericht-Internet.pdf> [abgefragt am: 16.01.2021]

Brocke, J.-V.; Simons, A.; Niehaves, B. et al. (2009). *RECONSTRUCTION THE GIANT: ON THE IMPORTANCE OF RIGOURIN DOKUMENTING THE LITERATURE SEARCH PROCESS.* Online: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1145&context=ecis2009> [abgefragt am: 07.07.2019]

Buchta, S. (2020). *Cybersicherheit im Unternehmen: Jeder Mitarbeiter zählt.* Online: <https://www.infopoint-security.de/cybersicherheit-im-unternehmen-jeder-mitarbeiter-zaehlt/a25606/> [abgefragt am 14.11.2020]

Bulenda, I. ; Iannotta, S. (2023): *Rundumschlag des EuGH: Drei bedeutende Entscheidungen zur DSGVO!.* Online: <https://www.ksb-intax.de/blog/rundumschlag-des-eugh-drei-bedeutende-entscheidungen-zur-dsgvo/> [abgefragt am: 26.09.2023]

Bundesagentur für Arbeit (o.J.). *Berufsfelder.* Online: <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/mein-beruf/berufsfelder/> [abgefragt am 14.06.2021]

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 11.11.1997), 1 ABR 21/97 (*Kontrolle des Betriebsrats durch den Datenschutzbeauftragten*). Online: https://www.prinz.law/urteile/BAG_1_ABR_21-97 [abgefragt am: 23.08.2023]

Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 27.03.2003), 2 AZR 51/02 (*Verdachtskündigung – Videoüberwachung – Beweisverwertung – Mitbestimmung*) Online: <https://lexetius.com/2003,1839> [abgefragt am: 19.01.2021]

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 24.04.2007), 1 AZR 252/06 (*Unterlassungsanspruch eines Arbeitgeberverbands - Streik um Tarifsozialplan - Ausgleich von Nachteilen aus konkreter Betriebsänderung - Zulässigkeit eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrags - gerichtliche Übermaßkontrolle*). Online: <https://lexetius.com/2007,2165> [abgefragt am: 13.11.2023]

Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 20.01.2009), 1 AZR 515/08 (*Gewerkschaftswerbung per E-Mail*). Online: <https://lexetius.com/2009,1256> [abgefragt am 13.02.2021]

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 12.08.2009), 7 ABR 15/08 (*Elektronisches Leserecht der Dateien und E-Mail-Korrespondenz des Betriebsrats*). Online: <https://lexetius.com/2009,2990> [abgefragt am: 16.01.2021]

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 18.07.2012), 7 ABR 23/11 (*Internetzugang ohne Personalisierung für Betriebsrat - Datenschutz - Erstattung von Rechtsanwaltskosten*). Online: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-abr-23-11/> [abgefragt am: 23.08.2023]

Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 22.09.2016,) 2 AZR 848/15 (*„Zufallsfund“ bei verdeckter Videoüberwachung – Außerordentliche Kündigung*). In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 2 vom 25.01.2017. München: Verlag C.H. Beck, S. 112-116

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 09.04.2019), 1 ABR 51/17 (*Auskunftsanspruch des Betriebsrats*). Online: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-51-17/> [abgefragt am: 16.11.2023]

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 07.05.2019), 1 ABR 53/17 (*Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten*). Online: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=22999> [abgefragt am: 16.01.2021]

Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 23.03.2021), 1 ABR 31/19 (*Mitbestimmung - Beseitigungsanspruch des Betriebsrats*). Online: <https://www.rechtsprechung-im-inter->

[net.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=jb-KARE600062109&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint](https://www.bfdi.bund.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=jb-KARE600062109&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint) [abgefragt am: 16.11.2023]

Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (2020). *Die Datenschutzbeauftragten in Behörden und Betrieben.* Online: https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Infobroschueren/INFO4.pdf?__blob=publicationFile&v=24 [abgefragt am: 20.01.2021]

Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (2023). *FAQ Beschäftigtendatenschutz.* Online: https://www.bfdi.bund.de/DE/Buerger/Basiswissen/Beschaefigte/Beschaefigte_node.html [abgefragt am: 26.10.2023]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium des Inneren und für Heimat (2023). *Beschäftigtendatenschutz – Ausgangslage und Regelungsbedarf.* Online: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/gesetzestexte/gesetzese Entwuerfe/ekpunkt_an_datenschutz.pdf;jsessionid=95882CFC77478AB887D01D7BDAC5E31C.1_cid332?__blob=publicationFile&v=2 [abgefragt am: 26.08.2023]

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen (2021). *Schriftliche Stellungnahme zur Ausschussdrucksache 19(11)1107 des Deutschen Bundestags.* Online: <https://www.bundestag.de/resource/blob/841512/d7033c277e58f3ae9d1fd1bf7864ea7f/19-11-1108-SN-BVAU-data.pdf> [abgefragt am 18.11.2023]

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2023). *Die Tarifpolitik ist ein Kernelement der Sozialen Marktwirtschaft.* Online: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifpolitik/> [abgefragt am: 04.11.2023]

Bundesverfassungsgericht (Urteil vom 15.12.1983), 1 BvR 209/83 (*Volkszählungsurteil*). Online:

https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1983/12/rs19831215_1bvr020983.html [abgefragt am: 17.01.2021]

Bundesverfassungsgericht (Urteil vom 31.01.1989), 1 BvL 17/87 (*Kenntnis der eigenen Abstammung*) Online: <https://openjur.de/u/178887.html> [abgefragt am 17.01.2021]

Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 11.12.2013), 1 BvR 194/13 (*Ehrverletzende Bezeichnung als „durchgeknallte Frau“*). Online: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2013/12/rk20131211_1bvr019413.html [abgefragt am: 17.01.2021]

Bundesverfassungsgericht (Urteil vom 19.04.2016), 1 BvR 3309/13 (*Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) verpflichtet den Gesetzgeber nicht dazu, neben dem Vaterschaftsfeststellungsverfahren nach § 1600d BGB auch ein Verfahren zur isolierten, sogenannten rechtsfolgenlosen, Klärung der Abstammung von einem mutmaßlich leiblichen, aber nicht rechtlichen Vater bereitzustellen.*). Online: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2016/04/rs20160419_1bvr330913.html [abgefragt am: 17.01.2021]

Bund Verlag GmbH (1.) (2019). *7. Wie sieht die Mitbestimmung beim Datenschutz aus?*. Online: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/beschaefigtendatenschutz/basiswissen/mitbestimmung-datenschutz#> [abgefragt am: 18.06.2019]

Bund Verlag GmbH (2.) (2019). *Das sind Ihre Rechte als Betriebsrat*. Online: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Das-sind-Ihre-Rechte-als-Betriebsrat~.html#> [abgefragt am: 03.02.2021]

Bund Verlag GmbH (1.) (2022). *Kein Folgenbeseitigungsanspruch bei Verstoß gegen Mitbestimmung*. Online: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Kein->

Folgenbeseitigungsanspruch-bei-Verstoss-gegen-Mitbestimmung~.html [abgefragt am 16.11.2023]

Bund Verlag GmbH (2.) (2022). *Betriebsrat darf Auskunft über schwerbehinderte BEschäftigte verlangen*. Online: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~-Arbeitgeber-muss-dem-Betriebsrat-die-Namen-der-schwerbehinderten-Beschaeftigten-nennen~.html> [abgefragt am 16.11.2023]

Bund Verlag GmbH (2023). *Beschäftigtendatenschutz: Rechtsprechung*. Online: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/beschaeftigtendatenschutz/rechtsprechung> [abgefragt am 26.09.2023]

Burstedde, A. (2022). *Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland*. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2023/DIZ_Fachkr%C3%A4ftesituation_bis_2026.pdf [abgefragt am: 11.10.2023]

Business Insider (2021). *„Sie machen uns kaputt“: Ein Ex-Ryanair-Pilot behauptet, die Personalpolitik der Airline hätte ihn fast in den Suizid getrieben*. Online: <https://www.businessinsider.de/wirtschaft/ex-ryanair-pilot-erzaehlt-von-den-psychischen-folgen-der-personalpolitik-b/> [abgefragt am 23.12.2023]

Cardillo, A.; Hansch, G.; Lehna, W.; Roth, H. M. (2023). *Koordinierte Prüfung zu Stellung und Aufgaben von Datenschutzbeauftragten*. In: *Datenschutzberater*, Heft 07-08. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag GmbH. S. 200-202

Charmaz, K. (2012). *Kathy Charmaz, Sonoma State University*. In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper*. Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.05.2021]

Compliance Essentials GmbH (1.) (2023). *Geldbußen für DSGVO-Verstöße – Marriott International Inc*. Online: <https://www.dsgvo-portal.de/bussgelder/dsgvo-bussgeld-gegen-marriott-international-inc-2020-10-30-UK-701.php> [abgefragt am: 29.09.2023]

Compliance Essentials GmbH (2.) (2023). *Geldbußen für DSGVO-Verstöße – British Airways*. Online: <https://www.dsgvo-portal.de/bussgelder/dsgvo-bussgeld-gegen-british-airways-2020-10-16-UK-105.php> [abgefragt am: 29.09.2023]

Compliance Essentials GmbH (3.) (2023). *Geldbußen für DSGVO-Verstöße – Meta Platforms Ireland Limited*. Online: <https://www.dsgvo-portal.de/bussgelder/dsgvo-bussgeld-gegen-meta-platforms-2023-05-22-IE-2894.php> [abgefragt am: 29.09.2023]

Compliance Essentials GmbH (4.) (2023). *Geldbußen für DSGVO-Verstöße – Meta Platforms Ireland Limited*. Online: <https://www.dsgvo-portal.de/bussgelder/dsgvo-bussgeld-gegen-meta-platforms-2023-01-04-IE-2483.php> [abgefragt am: 29.09.2023]

Compliance Essentials GmbH (5.) (2023). *Geldbußen für DSGVO-Verstöße – Instagram*. Online: <https://www.dsgvo-portal.de/bussgelder/dsgvo-bussgeld-gegen-instagram-2022-09-05-IE-2256.php> [abgefragt am: 29.09.2023]

Compliance Essentials GmbH (6.) (2023). *Geldbußen für DSGVO-Verstöße – Amazon*. Online: <https://www.dsgvo-portal.de/bussgelder/dsgvo-bussgeld-gegen-amazon-europe-2021-07-30-LU-1448.php> [abgefragt am: 29.09.2023]

Conrad, I.; Treeger, C. (2019). *§ 34 Recht des Datenschutzes*. In: Auer-Reinsdorff (Hrsg.), A.; Conrad, I. (Hrsg.); Baldus, O. et al. (2019). *Handbuch IT- und Datenschutzrecht*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 204-208.

Conrad, I. (2019). *§ 34 Recht des Datenschutzes*. In: Auer-Reinsdorff (Hrsg.), A.; Conrad, I. (Hrsg.); Baldus, O. et al. (2019). *Handbuch IT- und Datenschutzrecht*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 691

Conrad, S. (2022). *Technische und organisatorische Maßnahmen*. In: Schläger, U.; Thode, J.-C.; Borchers, C. et al. (2022). *Handbuch Datenschutz und IT-Sicherheit*. (2. Auflage). Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG. Zitiert: S. 443-445

Creswell, J.-W.; Creswell, J.-D. (2018). *Research Design – Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (5. Edition). London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, Inc.

Dachwitz, I. (2019). *DSGVO: British Airways soll Rekordstrafe wegen Sicherheitsmängeln zahlen*. Online: <https://netzpolitik.org/2019/dsgvo-british-airways-soll-rekordstrafe-wegen-sicherheitsmaengeln-zahlen/> [abgefragt am: 14.07.2019]

Dachwitz, I. (2021). *Wenn die Datenschutzbehörde zur Facebook-Freundin wird*. Online: <https://netzpolitik.org/2021/irland-wenn-die-datenschutzbehoerde-zur-facebook-freundin-wird/> [abgefragt am: 11.12.2021]

Däubler, H.; Beermann, B.; Riechert, A. et al. (2022). *Bericht des unabhängigen, interdisziplinären Beirats zum Beschäftigtendatenschutz Januar 2022*. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ergebnisse-beirat-beschaefigtendatenschutz.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [abgefragt am: 30.10.2023]

Dehmel, S.; Kelber, U.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2018). *Vier Monate DS-GVO – wie weit ist die deutsche Wirtschaft?*. Online: <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/Bitkom-Charts-PK-Privacy-Conference-27-09-2018.pdf> [abgefragt am 26.10.2020]

Dehmel, S.; Kelber, U.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2019). *DS-GVO, ePrivacy, Brexit – Datenschutz und die Wirtschaft*. Online: <https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-pk-privacy-17-09-2019.pdf> [abgefragt am 26.10.2020]

Dehmel, S.; Kelber, U.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2020). *Größte Herausforderungen: Rechtsunsicherheit - Welches sind die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der DS-GVO?*. Online: <https://www.bitkom.org/sites/default/files/2020-09/bitkom-charts-pk-privacy-29-09-2020.pdf> [abgefragt am: 17.10.2020]

Dehmel, S.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2021). Datenschutz als Daueraufgabe für die Wirtschaft: DS-GVO & internationale Datentransfers. Online: <https://www.bitkom.org/sites/main/files/2021-09/bitkom-charts-pk-datenschutz-15-09-2021.pdf> [abgefragt am: 14.08.2023]

Dehmel, S.; Rohleder, B.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2022). *Datenschutz in der deutschen Wirtschaft: Ds-GVO & internationale Datentransfers*. Online: https://www.bitkom.org/sites/main/files/2022-09/Bitkom-Charts%20Datenschutz%2027%2009%202022_final.pdf [abgefragt am: 14.08.2023]

Dendorfer-Ditges, R. (2021). § 35 *Compliance und Datenschutz*. In: Moll, W. (Hrsg.); Altenburg, S.; Bengelsdorf, P. et al. (2021). *Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht*. (5. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 267-268

Der Europäische Datenschutzbeauftragte (2020). *Datenschutz*. Online: https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection_de [abgefragt am 07.11.2020]

Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg (2023). *Fünf Jahre DS-GVO*. Online: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/fuenf-jahre-ds-gvo/> [abgefragt am: 15.08.2023]

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen (2023). *Datenübermittlung in die USA: EU erlässt neuen Angemessenheitsbeschluss*. Online: https://lfd.niedersachsen.de/startseite/themen/internationaler_datenverkehr/datenubermittlung_in_die_usa_eu_erlasst_neuen_angemessenheitsbeschluss/datenubermittlung-in-die-usa-eu-erlasst-neuen-angemessenheitsbeschluss-223847.html [abgefragt am: 26.09.2023]

Der Spiegel (2019). *200-Millionen-Strafe wegen Datenpanne*. Online: <https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/british-airways-millionenstrafe-wegen-datenpanne-a-1276270.html> [abgefragt am: 06.01.2020]

Deutscher Bundestag (1973). *Drucksache 7/1027 vom 21.09.1973 - Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor Missbrauch personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung (Bundes-*

Datenschutzgesetz — *BDSG*). Online:
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/07/010/0701027.pdf> [abgefragt am: 07.01.2021]

Deutscher Bundestag (1976). *Drucksache 7/5277 vom 02.06.1976 - Bericht und Antrag des Innenausschusses (4. Ausschuß) zu dem von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor Mißbrauch personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung (Bundesdatenschutzgesetz — BDSG)*. Online:
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/07/052/0705277.pdf> [abgefragt am: 07.01.2021]

Deutscher Bundestag (2020). *Sachstand zur Arbeitsfreistellung von Gewerkschaftsmitgliedern*. Online:
<https://www.bundestag.de/resource/blob/793322/204374e324d22d34bf94312d84cfe075/WD-6-070-20-pdf-data.pdf> [abgefragt am: 05.10.2023]

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2012). *Tarifautonomie: EU-Kommission will europaweit Löhne senken*. Online: <https://www.dgb.de/themen/++co++83cb2e34-3f94-11e2-a3ee-00188b4dc422#:~:text=Selbst%20die%20in%20Deutschland%20und,frei%20von%20staatlichem%20Einfluss%20auszuhandeln.&text=Zu%20unterschiedlich%20sind%20die%20Arbeitssysteme%20innerhalb%20der%20EU>. [abgefragt am: 28.01.2021]

Diercks, N. (1.) (2019). *Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis - Teil 1 - Zeit, mit den Mythen aufzuräumen und endlich das Notwendige zu tun!*. In: *zfm - Zeitschrift für das Forderungsmanagement*, Heft 3/2019. Bonn: ZAP Verlag. Wissen für die Anwaltspraxis. S. 97-98, 101-104

Diercks, N. (2.) (2019). *Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis – Teil 2 - Zeit, mit den Mythen aufzuräumen und endlich das Notwendige zu tun!*. In: *zfm - Zeitschrift für das Forderungsmanagement*, Heft 5/2019. Bonn: ZAP Verlag. Wissen für die Anwaltspraxis. S. 186-189

Diercks, N. (2023). *Hat der Betriebsrat, insbesondere bei der Einführung von Software, ein Mitbestimmungsrecht in Sachen Datenschutz? Spoiler: Nein*. In: *Privacy in Germany*, Ausgabe 03/2023. Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG. S. 87-89

Digital Realty (2022). *Global Data Insights Survey*. Online: <https://interxion.azureedge.net/sites/default/files/2022-04/Global%20Data%20Insights%20Survey%20Report.pdf> [abgefragt am: 26.10.2023]

Dimartino, M. (2019). *Kollektives Arbeitsrecht*. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Dittmar, N.; Böhnke, L.; Nguyen, T. (2023). *Digitalisierung und Tarifpolitik Research - Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung Report*. Hans Böckler Stiftung. Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/274546/1/1857228553.pdf> [abgefragt am: 05.11.2023]

DLA Piper (2019). *DLA Piper GDPR data breach survey: February 2019*. Online: <https://www.dlapiper.com/en/uk/insights/publications/2019/01/gdpr-data-breach-survey/> [abgefragt am: 03.07.2019]

DLA Piper (2021). *DLA Piper GDPR fines and data breach survey: January 2021*. Online: <https://inform-new.dlapiper.com/10/5202/uploads/data-breach-report-2021.pdf?intlaContactId=zgjZ8IHB4QOOj5i4aXk6KQ%3d%3d&intExternalSystemId=1> [abgefragt am: 28.09.2023]

DLA Piper (2023). *DLA Piper GDPR fines and data breach survey: January 2023*. Online: <https://inform-new.dlapiper.com/9/7964/uploads/dla-piper-gdpr-fines-and-data-breach-survey-2023.pdf?intlaContactId=zgjZ8IHB4QOOj5i4aXk6KQ%3d%3d&intExternalSystemId=1> [abgefragt am: 28.09.2023]

Döring, N.; Bortz, J. (2016). In: Döring, Nicola; Bortz, J.; Gäde, J. C. et al. (2016) *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. (5. Auflage). Berlin. Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg. Zitiert: S. 17, 91, 145-147, 163-173, 182-187, 192-194, 206-207, 210, 214-215, 217, 223,226-228, 233-234, 237-239, 294-295,305-310, 359, 365-367, 536-539

Doucet, A. (2012). *Andrea Doucet, Brock University*. In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper*. Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.05.2021]

Dowideit, A.; Brause, C. (2017). *Ryanair soll seine Flugbegleiter illegal beschäftigen*. Online: <https://www.welt.de/wirtschaft/article169975163/Ryanair-soll-seine-Flugbegleiter-illegal-beschaeftigen.html> [abgefragt am: 05.10.2020]

Drepper, J.; Feth, D., Jung, C. et al. (2016). *Die Zukunft des Datenschutzes im Kontext von Forschung und Smart Data*. Smart-Data-Begleitforschung FZI Forschungszentrum Informatik Außenstelle Berlin. Online: https://www.digitale-technologien.de/DT/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/smart-data-brosch%C3%BCre_zukunft_datenschutz.pdf%3F_blob%3DpublicationFile%26v%3D7 [abgefragt am 21.11.2020]

Dresing, T.; Pehl, T. (2018). *Praxishandbuch Interview, Transkription & Analyse - Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. (8. Auflage). Marburg: Eigenverlag

Drüen, K.-D. (2023). *Überblick über die unionalen Rechte der betroffenen Person bei (bestrittener) Unrichtigkeit der Daten*. In: Kruse, H. W.; Tipke, K.; Seer, R. (2023). *Kommentar Abgabenordnung*. (177. Ergänzungslieferung). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 6-7,9

Du, S.; Bhattacharya, C.B.; Sen, S. (2010). *Maximizing Business Returns to Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of CSR Communication*. Blackwell Publishing Ltd and British Academy of Management Oxford. Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2370.2009.00276.x> [abgefragt am: 28.08.2021]

Düwell, F.-J.; Brink, S. (2023). *Auf dem Weg zu einem Beschäftigtendatenschutzgesetz*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 17 vom 11.09.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 1098

Ebermann, E. (1.) (2010). *Grundlagen statistischer Auswertungsverfahren (Kapitel 3.6.1.1 Kreisdiagramme)*. Online: <https://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/quantitative/quantitative-116.html> [abgefragt am 17.05.2021]

Ebermann, E. (2.) (2010). *Grundlagen statistischer Auswertungsverfahren (Kapitel 3.6.1.1 Kreisdiagramme)*. Online: <https://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/quantitative/quantitative-118.html> [abgefragt am 17.05.2021]

Eder, I. (2019). *III. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats beim Beschäftigtendatenschutz*. In: Wedde, P. (Hrsg.); Steiner, R.; Brink, S.; Eder, I. et al. (2019). *Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung*. (2. Auflage). Frankfurt am Main: Bund Verlag GmbH. Zitiert: S. 224-226, 259-260, 264-265

Ehrhardt, M. (2018). *Arbeitsbedingungen bei Ryanair – Arbeitsminister will Gründung von Betriebsräten erleichtern*. Online: https://www.deutschlandfunk.de/arbeitsbedingungen-bei-ryanair-arbeitsminister-will.769.de.html?dram:article_id=431059 [abgefragt am: 29.08.2021]

Engelbrecht, K. (2019). *Meldepflicht und Benachrichtigungspflicht des Verantwortlichen – Erläuterungen zu Art. 33 und 34 Datenschutz-Grundverordnung*. Der Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz Online: https://www.datenschutz-bayern.de/datenschutzreform2018/OH_Meldepflichten.pdf [abgefragt am: 06.03.2021]

Ernst, S. (2021). *Art. 4 EU-DSGVO Begriffsbestimmungen*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 20, 56

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (Urteil vom 05.09.2017), 61496/08 (*Überwachung des elektronischen Schriftverkehrs am Arbeitsplatz*). In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 22 vom 25.11.2017. München: Verlag C.H. Beck, S. 1443-1447

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (Urteil vom 22.02.2018), 588/13 (*Einsichtnahme in private Dateien auf dienstlichem PC des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber*). In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 6 vom 01.06.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 263-266

Europäische Union (2023). *Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH)*. Online: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-jus-tice_de#:~:text=Der%20Gerichtshof%20der%20Europ%C3%A4ischen%20Union,nationalen%20Regierungen%20und%20EU%2DInstitutionen. [abgefragt am: 20.02.2021]

Europarat (2023). *Der Europäische Gerichtshof für Menschenrecht*. Online: <https://www.coe.int/de/web/portal/gerichtshof-fur-menschenrechte> [abgefragt am: 20.02.2021]

European Commission (2018). *The GDPR: new opportunities, new obligations*. Online: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/data-protection-factsheet-sme-obligations_en.pdf [abgefragt am: 17.07.2019]

European Commission (2021). *What is a data controller or a data processor?*. Online: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/controller-processor/what-data-controller-or-data-processor_en [abgefragt am: 15.01.2020]

European Commission (2023). *COMMISSION IMPLEMENTING DECISION of 10.7.2023 pursuant to Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the adequate level of protection of personal data under the EU-US Data Privacy Framework*. Online: https://commission.europa.eu/system/files/2023-07/Adequacy%20decision%20EU-US%20Data%20Privacy%20Framework_en.pdf [abgefragt am: 26.09.2023]

European Data Protection Supervisor (2021). *Data Protection*. Online: https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection_en [abgefragt am: 17.01.2021]

European Data Protection Supervisor (2024). *Datenschutz*. Online: https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection_de [abgefragt am 09.01.2024]

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2013). *Transnational company agreement*. Online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/transnational-company-agreement> [abgefragt am: 16.07.2019]

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2019). *Living and working in Germany*. Online: <https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#actors-and-institutions> [abgefragt am: 16.06.2019]

European Trade Union Institute (2020). *GDPR being misused by employers to hinder trade unions*. Online: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/gdpr-being-misused-employers-hinder-trade-unions> [abgefragt am: 29.01.2021]

European Trade Union Institute (1.) (2023). *Compare countries- National Industrial Relations (Workplace Representation – All European countries)*. Online: <https://worker-participation.eu/compare-relations-countries> [abgefragt am: 13.08.2023]

European Trade Union Institute (2.) (2023). *Compare countries- National Industrial Relations (Workplace Representation – Netherlands)*. Online: <https://worker-participation.eu/compare-relations-countries> [abgefragt am: 13.08.2023]

European Trade Union Institute (3.) (2023). *Compare countries- National Industrial Relations (Workplace Representation – Luxembourg)*. Online: <https://worker-participation.eu/compare-relations-countries> [abgefragt am: 13.08.2023]

European Trade Union Institute (4.) (2023). *Compare countries- National Industrial Relations (Workplace Representation – Spain)*. Online: <https://worker-participation.eu/compare-relations-countries> [abgefragt am: 13.08.2023]

European Trade Union Institute (5.) (2023). *Compare countries- National Industrial Relations (Trade Unions / Proportion of Employees in Unions / Collective Bargaining Coverage / Collective Bargaining)*. Online: <https://worker-participation.eu/compare-relations-countries> [abgefragt am: 13.08.2023]

Fauth, H. (2018). *Security Awareness – Wie Sie Datenschutz-Katastrophen verhindern*. Online: <https://www.cio.de/a/wie-sie-datenschutz-katastrophen-verhindern,3545531> [abgefragt am: 27.02.2021]

Fehr, S. (2022). *Whistleblowing und Datenschutz – ein unlösbares Spannungsfeld?*. In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 5 vom 01.05.2022. München: Verlag C.H. Beck, S. 256

Fischer, J. (2018). *Datenschutzrechtliche Stolperfallen im Arbeitsverhältnis und nach dessen Beendigung – Ein Leitfaden für Arbeitgeber nach der Datenschutzgrundverordnung*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 1 vom 10.01.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 8-13

Flick, U.; Salomon, A. (2012). *Uwe Flick, Alice Salomon Hochschule Berlin*. In: Baker S.-E.; Edwards, R.; Adler, P et al. (2012). *National Centre for Research Methods Review Paper*. Online: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf [abgefragt am: 04.12.2023]

Focus Money Online (2017). *Ryanair-Arbeitsverträge von Flugbegleitern sollen gegen deutsches Recht verstoßen*. Online: https://www.focus.de/finanzen/karriere/700-flugbegleiter-betroffen-vorwuerfe-gegen-ryanair-arbeitsvertraege-sollen-gegen-deutsches-recht-verstossen_id_7756118.html [abgefragt am: 05.10.2020]

Folkerts, E. (2023). *Konzerninterner Austausch von Beschäftigtendaten*. In: Zeitschrift Datenschutz und Datensicherheit, Ausgabe 2/2023 vom 26.01.2023. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 69-70

Forst, G. (2022). *§ 117 BetrVG Geltung für die Luftfahrt*. In: Richardi, R. (Hrsg.); Thüsing, G.; Annuß, G. et al. (2022). *Kommentar Betriebsverfassungsrecht mit Wahlordnung*. (17. neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-4, 18

Foundation for Family Business; Prognos AG, Czichon, J.-F. et al. (2023). *Regulatory and financial burdens of EU legislation in four Member States – a comparative study.* Online: https://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/publikationen-studien/studien/Regulatory-and-financial-burdens-of-EU-legislation-in-four-Member-States_Vol4_Stiftung-Familienunternehmen.pdf [abgefragt am: 04.09.2023]

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2017). *Ryanair: „Erster Schritt“ zur Anerkennung von Gewerkschaften.* Online: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/ryanair-schritt-zur-erkennung-von-gewerkschaften-15350933.html> [abgefragt am: 05.10.2020]

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2018). *Rüder Umgang mit der Belegschaft: Die irische Fluggesellschaft setzt ihre Mitarbeiter mit Mahnschreiben unter Druck. Unterdessen beschlagnahmt Frankreich eines ihrer Flugzeuge in Bordeaux.* Online: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/ryanair-droht-kranken-piloten-mit-kuendigung-15883083.html> [abgefragt am: 23.08.2021]

Franzen, M. (2017). *Datenschutz-Grundverordnung und Arbeitsrecht.* In: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 03 vom 01.06.2017. München: Verlag C.H. Beck, S. 332-337

Franzen, M. (2022). *Art. 20 Recht auf Datenübertragbarkeit.* In: Franzen, M. (Hrsg.); Gallner, I. (Hrsg.); Oetker, H. (Hrsg.) et al. (2022). *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht.* (4. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-3

Franzen, M. (1.) (2023). *§ 26 BDSG Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.* In: Müller-Glöge, R. (Hrsg.); Preis, U. (Hrsg.); Schmidt, I. (Hrsg.) et al. (2023). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht.* (23. neu bearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 50-51

Franzen, M. (2.) (2023). *BDSG § 1 Anwendungsbereich des Gesetzes – I. Rechtsgrundlagen des Datenschutzes.* In: Müller-Glöge (Hrsg.), R.; Preis, U. (Hrsg.); Schmidt, I. (Hrsg.); et al. (2023). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht.* (23. neu bearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1

Frenzel, E.-M. (1.) (2021). *Art. 83 EU-DSGVO Allgemeine Bedingungen für die Verhängung von Geldbußen*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1

Frenzel, E.-M. (2.) (2021). *Art. 9 EU-DSGVO Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 32-35

Friedrich, A. (2023). *Wie das Wissen im Unternehmen bleibt*. Online: <https://www.humanresourcesmanager.de/personalmanagement/wissensmanagement-wissenstransfer-wie-das-wissen-im-unternehmen-bleibt/> [abgefragt am 22.11.2023]

Frommberg, L. (2023). *Pilotinnen und Piloten fürchten um Sicherheit an Europas Himmel* Online: <https://www.aerotelegraph.com/pilotinnen-und-piloten-fuerchten-um-sicherheit-an-europas-himmel> [abgefragt am 24.12.2023]

Fuhlrott, M. (2019). *Beantwortung arbeitnehmerseitiger Auskunftsbegehren nach DSGVO – Neue Aufgabe für Personalleiter?*. In: *Arbeit und Arbeitsrecht*, Heft 6 vom 03.06.2019. Berlin: Huss-MEDIEN GmbH, S. 336-338

Fuhlrott, M. (2020). *Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Meldeverfahren für Datenpannen nach DSGVO*. In: *Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht*, Heft 01/2020. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 29-30

Fuhlrott, M.; Garden, F. (2021). *Vergleichsweise Erledigung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 8 vom 26.04.2021. München: Verlag C.H. Beck, S. 530-531

Fuhlrott, M. (2023). *§ 2 Individualarbeitsrecht*. In: *Kramer, S.; Bongers, F.; Byers, P. et al. (2023). IT-Arbeitsrecht – Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen*. (3.

Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1, 21, 22, 334, 344, 487, 488, 523, 759-760, 802, 806, 967. 990-992, 1095

Gehrmann, M.; Vogel, J.-P. (2019). *Haftet der Betriebsrat künftig für Bußgelder?*. Online: <https://www.computerwoche.de/a/haftet-der-betriebsrat-kuenftig-fuer-bussgelder,3546996> und <https://www.computerwoche.de/a/haftet-der-betriebsrat-kuenftig-fuer-bussgelder,3546996,2> [abgefragt am: 16.01.2021]

Genz, A. (2004). *Datenschutz in Europa und den USA*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag / GWV Fachverlage GmbH

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (Urteil vom 05.06.2018), C-210/16 (*Gemeinsame Verantwortlichkeit eines Fanpage-Betreibers und des dazugehörigen sozialen Netzwerks*). In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 10 vom 01.10.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 469-473

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (Urteil vom 10.07.2018), C-25/17 (*Verarbeitung personenbezogener Daten bei Religionsgemeinschaften – Zeugen Jehovas*). In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 8 vom 01.08.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 357-365

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (Urteil vom 29.07.2019), C-40/17 (*Keine gemeinsame Verantwortlichkeit für Datenspeicherung durch Facebook – Fashion 10*). In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 10 vom 01.10.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 455-460

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (Urteil vom 16.07.2020), 311/18 (*Vorlage zur Vorabentscheidung – Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten – Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 7, 8 und 47 – Verordnung (EU) 2016/679 – Art. 2 Abs. 2 – Anwendungsbereich – Übermittlungen personenbezogener Daten zu gewerblichen Zwecken in Drittländer – Art. 45 – Angemessenheitsbeschluss der Kommission – Art. 46 – Datenübermittlung vorbehaltlich geeigneter Garantien – Art. 58 – Befugnisse der Aufsichtsbehörden – Verarbeitung der übermittelten Daten für Zwecke der nationalen Sicherheit durch die Behörden eines Drittlands – Beurteilung der Angemessenheit des im Drittland gebotenen Schutzniveaus – Beschluss 2010/87/EU – Standardschutzklauseln für die*

Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer – Angemessene Garantien seitens des Verantwortlichen – Gültigkeit – Durchführungsbeschluss (EU) 2016/1250 – Angemessenheit des vom EU-US-Datenschutzschild gebotenen Schutzes – Gültigkeit – Beschwerde einer natürlichen Person, deren Daten aus der Europäischen Union in die Vereinigten Staaten übermittelt wurden). Online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0311&from=DE>, S. 51 [abgefragt am: 26.09.2023]

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (Urteil vom 30.03.2023), C-34/21 („*Vorlage zur Vorabentscheidung – Schutz personenbezogener Daten – Verordnung (EU) 2016/679 – Art. 88 Abs. 1 und 2 – Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext – Regionales Schulsystem – Unterricht per Videokonferenz wegen der Covid-19-Pandemie – Durchführung ohne ausdrückliche Einwilligung der Lehrkräfte*“). Online: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=272066&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1> [abgefragt am: 26.08.2023]

Gerst, D. (2020). *Mitbestimmung in digitalen und agilen Betrieben – das Modell einer prozessualen partnerschaftlichen Konfliktkultur*. In: Bader, V. Kaiser, S. (2020). *Arbeit in der Data Society*. Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zitiert: S. 35-36, 42, 46

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. (2020). Online: https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/gesamtmetall-geschaeftsbericht_2019-2020_online.pdf [abgefragt am: 29.01.2021]

Gewerkschaft der Polizei (2016). *Warum Tarifpolitik wichtig ist!*. Online: [https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_Deckblatt-Broschuere-Warum-Tarifpolitik-wichtig-ist/\\$file/Brosch_Warum_Tarifpolitik_wichtig_ist.pdf](https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_Deckblatt-Broschuere-Warum-Tarifpolitik-wichtig-ist/$file/Brosch_Warum_Tarifpolitik_wichtig_ist.pdf) [abgefragt am: 29.01.2021]

Gewerkschaft der Polizei (2021). *Datenschutzerklärung – Europäische Datenschutz Grundverordnung (EU-DSGVO)*. Online: https://www.gdp.de/gdp/gdpbupo.nsf/id/DE_Europaeische-Datenschutz-Grundverordnung-EU-DSGVO [abgefragt am: 13.01.2021]

Gewerkschaft der Privatangestellten (2019). *Austrian Airlines hebt ab 01.01.2019 Gehälter um drei Prozent.* Online: <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/transport-und-verkehr/aua/bis-2020/kvv-abschluss> [abgefragt am: 05.11.2022]

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023). *Wie funktionieren Tarifverhandlungen?* Online: <https://www.gew.de/wie-funktionieren-tarifverhandlungen> [abgefragt am: 05.10.2023]

Gewerkschaft im Service Public (2022). *Portrait – Wir sind der grösste Arbeitnehmerverband für das Bodenpersonal.* Online: <https://luftverkehr.vpod.ch/ueber-uns/portrait/> [abgefragt am: 05.11.2022]

Gewerkschaft vida (2022). *Fachbereich Luft- und Schifffverkehr.* Online: https://www.vida.at/cms/S03/S03_4.6 [abgefragt am: 05.11.2022]

Gierschmann, S. (2020). *Gemeinsame Verantwortlichkeit in der Praxis – Systematische Vorgehensweise zur Bewertung und Festlegung.* In: Zeitschrift für Datenschutzrecht, Heft 2 vom 01.02.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 69-70

Gola, P.; Pötters, S. (2022). *§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.* In: Gola, P. (Hrsg.); Heckmann, D. (Hrsg.); Brand, T. et al. (2022). *Kommentar Datenschutz-Grundverordnung - Bundesdatenschutzgesetz.* (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 66-69. Zitiert: 17-18. 66-69, 183-185. Bezugnahme auf: Rn. 1-169

Gola, P.; Heckmann, D. (2022). *Art. 77 Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde.* In: Gola, P. (Hrsg.); Heckmann, D. (Hrsg.); Brand, T., et al. (2022). *Datenschutz-Grundverordnung.* (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1, 11-2

Gola, P.; Klug, C. (2023). *Die Entwicklung des Datenschutzrechts.* In: *Neue Juristische Wochenschrift*, Heft 10 vom 02.03.2023. München: Verlag C.H. Beck, S: 661, 663

Google LLC (2023). *Google Forms.* Online: <https://www.google.de/intl/de/forms/about/> [abgefragt am: 10.12.2023]

Gossen, H.; Schramm, M. (2017). *Das Verarbeitungsverzeichnis der DS-GVO – Ein effektives Instrument zur Umsetzung der neuen unionsrechtlichen Vorgaben*. In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft 01 vom 04.01.2017. München: Verlag C.H. Beck, S. 7-13

Gräber, T.; Nolden, C. (2021). *BDSG § 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 6-7, 10-11

Griese, T. (2023). *Datenschutz*. In: Küttner, W. (Hrsg.); Röller, J.; Eisemann, H. et al. (2023). *Personalbuch*. (30. vollständig neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-2, 5, 26

Grimm, D. (2023). *F. Beschäftigtendatenschutz und Social Media*. In: Tschöpe, U.; Bissels, A.; Fleddermann, C. et al. (2023). *Arbeitsrecht Handbuch*. (13. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 126-128, 404

Gruber, J. (2019). *Ryanair-Personaldirektor betrachtet BR-Wahl bei Lauda im Voraus als „null und nichtig“*. Online: <https://www.austriaviation.net/detail/ryanair-personaldirektor-betrachtet-br-wahl-bei-lauda-im-voraus-als-null-und-nichtig/> [abgefragt am: 05.10.2020]

Günther, J.; Böglmüller, M. (2015). *Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 17 vom 10.09.2015. München: Verlag C.H. Beck, S. 1025-1031

Gürtler, P. (2019). *Praxisfragen der Auftragsverarbeitung – Handlungsempfehlungen zur Verwendung von Altverträgen*. In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft 2 vom 01.02.2019, München: Verlag C.H. Beck, S. 51

Hamann, C. (2022). *Kapitel 6: Datenschutzrecht*. In: Arnold, C. (Hrsg.); Günther, J. (Hrsg.); Benecke, M. et al. (2022). *Arbeitsrecht 4.0*. München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 20-22

Handelsblatt (2019). *Piloten schließen mit Ryanair in Deutschland ersten Tarifvertrag ab*.
Online: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/pilotengewerkschaft-vereinigung-cockpit-piloten-schliessen-mit-ryanair-in-deutschland-ersten-tarifvertrag-ab/25004746.html?ticket=ST-2394164-nVV9vxb0w9vtROOWn1qq-ap4> [abgefragt am: 05.10.2020]

Handelsblatt (2020). *Ryanair überdenkt Schließungen in Deutschland – Beschäftigte lenken ein*. Online: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/dienstleister/billigflieger-ryanair-ueberdenkt-schliessungen-in-deutschland-beschaeftigte-lenken-ein/26041472.html> [abgefragt am: 05.10.2020]

Handelsblatt (2022). *ROUNDUP: Tarifabschluss bei Lufthansa – Flugbegleiter verzichten auf Streik*. Online: <https://www.handelsblatt.com/dpa/roundup-tarifabschluss-bei-lufthansa-flugbegleiter-verzichten-auf-streik/28781542.html> [abgefragt am: 05.11.2022]

Hans Böckler Stiftung (2006). *Magazin Mitbestimmung – EINE GROSSE ERRUNGENSCHAFT*.
Online: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-aposeine-grosse-errungenschaftapos-11342.htm> [abgefragt am: 08.11.2020]

Hans Böckler Stiftung (2007). *WENN MANAGEMENT UND BETRIEBSRAT ANEINANDER GERATEN*.
Online: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-wenn-management-und-betriebsrat-aneinander-geraten-7640.htm> [abgefragt am: 05.10.2023]

Hans Böckler Stiftung (2019). *MITBESTIMMUNG IN DER EU-27*. Online: <https://www.mitbestimmung.de/html/mitbestimmung-in-europa-166.html> [abgefragt am: 09.02.2020]

Hans Böckler Stiftung (2020). *DIE GESCHICHTE DER MITBESTIMMUNG BEGINNT IM FRÜHEN 19. JAHRHUNDERT*. Online: <https://www.imu-boeckler.de/de/beginn-der-mitbestimmung-im-fruen-19-jahrhundert-19333.htm> [abgefragt am: 18.11.2020]

Hans Böckler Stiftung (2023). *WAS MITBESTIMMUNG BEWIRKT*. Online: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-21087.htm> [abgefragt am: 05.10.2023]

Harbeke, M. (2019). *Datenschutz ist keine Innovationsbremse*. Online: <https://www.behörden-spiegel.de/2019/07/05/datenschutz-ist-keine-innovationsbremse/> [abgefragt am: 12.08.2019]

Härting, N. (2021). *Post von der Datenschutzbehörde*. In: In: IT-Rechtsberater, Ausgabe 12/2021 vom 01.12.2021. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: S. 282-284

Haufe Online Redaktion (2018). *Datenschutz und Speicherdauer der Daten ehemaliger Mitarbeiter*. Online: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/datenschutz-und-speicherung-der-daten-ehemaliger-mitarbeiter_218_478506.html [abgefragt am: 25.01.2021]

Haufe Online Redaktion (1.) (2020). *Mitarbeiterfotos: Was müssen Arbeitgeber beachten?*. Online: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/mitarbeiterfotos-was-arbeitgeber-beachten-muessen_76_493322.html [abgefragt am: 25.01.2021]

Haufe Online Redaktion (2.) (2020). *Virtuelle Betriebsratsarbeit bleibt weiterhin möglich*. Online: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsratsarbeit-in-der-corona-krise_76_512498.html [abgefragt am: 22.02.2021]

Haufe Online Redaktion (2023). *Was bei der Mitarbeiterüberwachung erlaubt ist*. Online: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/mitarbeiterueberwachung-was-ist-erlaubt_76_473164.html [abgefragt am: 31.10.2023]

Haufe Personal Office Platin Redaktion (2019). *Tarifvertrag*. Online: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/tarifvertrag_idesk_PI42323_HI522271.html [abgefragt am: 03.06.2019]

Haußmann, K.; Karwatzki, C.; Ernst, S. (2018). *Datenschutzrechtliche Löschfristen in der Personalverwaltung*. In: Der Betrieb, Heft 44 vom 02.11.2018. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH, S. 2698-2701

Heberlein, H. (2018). *DS-GVO Art. 5 Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten*. In: Ehmann, E. (Hrsg.); Selmayr (Hrsg.); Albrecht, J.-P. et al. (2018). *Becksche Kurz Kommentare DS-GVO*. (2. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-4

Heberlein, H. (2023). *Stellung und Aufgaben der Datenschutzbeauftragten auf dem Prüfstand*. In: *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, Heft 8 vom 01.08.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 426-429

Heckmann, D.; Paschke, A. (2021). *Kapitel 7 Arbeitsrecht*. In: Heckmann, D. (Hrsg.); Paschke, A. (Hrsg.); Wilfried, V. et al. (2021). *JurisPraxisKommentar-Internetrecht*. (7. Auflage). Saarbrücken: juris GmbH. Zitiert: Rn. 16-17

Heidisch, J. (2018). *Zutrittsrechte und Mitgliederwerbung der Gewerkschaft im Betrieb*. *Human Resources Manager*. Online: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/zutrittsrechte-und-mitgliederwerbung-der-gewerkschaft-im-betrieb.html#:~:text=Gewerkschaften%20haben%20jedoch%20kein%20generelles,m%C3%BCsen%20Arbeitgeber%20keineswegs%20ausnahmslos%20dulden>. [abgefragt am: 09.11.2020]

Heinzelmann, R. (2019). *Zweites Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU im Bundesgesetzblatt verkündet*. Online: https://www.haufe.de/compliance/rechtspolitik/datenschutz-anpassungs-und-umsetzungsgesetz-eu_230132_500452.html [abgefragt am 14.11.2020]

Heinzke, P.; Matthiesen, R.; Dreyer, J. (2022). *Das Datenschutzjahr 2022*. Online: <https://www.cmshs-bloggt.de/tmc/datenschutzrecht/das-datenschutzjahr-2022/> [abgefragt am 27.09.2023]

Helmrich, R.; Zika, G. (2018). *Prognosen, Projektionen und Szenarien*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 231-233.

Henke, J. (2018). *Was macht eigentlich eine Gewerkschaft?*. Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/ig-metall-verdi-und-co-was-macht-eigentlich-eine-gewerkschaft/26623730.html?ticket=ST-1315247-jYp9W0GZhVWgt7piwIGb-ap1> [abgefragt am: 29.01.2021]

Hennicke, B. (2023). *Sechs Best Practices für eine starke Datenschutz-Strategie*. Online: <https://www.security-insider.de/sechs-best-practices-fuer-eine-starke-datenschutz-strategie-a-615c7d27546f0948d15ca8635ba0a1bc/> [abgefragt am: 21.11.2023]

Hentschel, B. (1977). *Werden Personaldaten nur vom Bundesdatenschutzgesetz geschützt?*. In: Personal – Mensch und Arbeit, Heft 5/ 1977, S- 203, 206

Herles, C. (2022). *Unternehmensinterne Rechtsberatung – Der Guide für die Inhouse-Rechtsabteilung*. (1. Auflage). Stuttgart: Schäfer-Poeschel Verlag Stuttgart

Herold, P. (2021). *Imageschaden durch Datenschutzverletzung: Diese Kosten drohen*. Online: <https://www.mein-datenschutzbeauftragter.de/blog/imageschaden-datenschutzverletzung/> [abgefragt am: 08.10.2023]

Herrle, J.; Hirsch, J. (2019). *The Peril and Potential of the GDPR - The General Data Protection Regulation showed great promise during development, but after one year in effect, considerable blind spots are coming to the fore*. Online: <https://www.cigionline.org/articles/peril-and-potential-gdpr> [abgefragt am 22.11.2020]

Heuer, J.; Sorber, D. (2022). *Der neue §79a BetrVG in der Praxis: Müssen Betriebsräte ein Datenschutzkonzept haben?* In: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 18 vom 08.09.2022. München: Verlag C.H. Beck, S. 445

Hilderink, B. (2023). *§ 78 Beschäftigtendatenschutz*. In: Kunz, J.; Henssler, M.; Nebeling et al. (2023). *Praxis des Arbeitsrechts - Arbeitsrecht - Steuerrecht – Sozialversicherungsrecht*. (7. Auflage). Bonn: Deutscher Anwaltverlag, Rn. 1, 7-8, 110-111

Hitzelberger-Kijima, Y. (2019). *Die Betroffenenrechte von Arbeitnehmern nach der Datenschutzgrundverordnung*. In: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, Heft 7 vom 10.07.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 140-141

Holdampf-Wendel, A.; Weiß, R. (2023). *Zusammenfassung und übergeordnete Punkte zum Beschäftigtendatenschutz*. Online: <https://www.bitkom.org/sites/main/files/2023-05/BitkomStellungnahmeBeschäftigtendatenschutz.pdf> [abgefragt am: 26.08.2023]

Holzappel, M. (2020). *Wie Betriebsräte und Arbeitgeber sich besser zuhören und die betriebliche Mitbestimmung aktiver gestalten können*. In: Bader, V.; Kaiser, S.; Wilduckel, W et al. (2020). *Arbeit in der Data Society*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zitiert: S. 87

Huep, T. (2023). *Datenschutz / 4.3 Datenverarbeitung im besonderen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis: § 26 BDSG*. Haufe Personal Office Platin. Online: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/datenschutz-43-datenverarbeitung-im-besonderen-zusammenhang-mit-dem-arbeitsverhaeltnis-26-bdsg_idesk_PI42323_HI9903026.html [abgefragt am: 05.11.2023]

Hund, D. (2019). *Datenschutz: wenn der Betriebsrat Informationen verlangt*. Online: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/datenschutz-betriebsrat-personenbezogene-daten.html> [abgefragt am: 17.10.2020]

Hurst, A. 2023. *Five years of GDPR – the data compliance state of play*. Online: <https://www.information-age.com/five-years-of-gdpr-data-compliance-state-of-play-123504197/> [abgefragt am: 25.09.2023]

Ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (1.) (2021). *Datenschutz im Betriebsrat – Haftet der Betriebsrat künftig selbst für die Einhaltung der DSGVO?*. Online: <https://www.betriebsrat.de/datenschutz-im-unternehmen/datenschutz-im-betriebsrat/betriebsrat-und-die-datenschutz-grundverordnung.html> [abgefragt am: 16.01.2021]

Ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (2.) (2021). *Datenschutz als Aufgabe des Betriebsrats*. Online: <https://www.betriebsrat.de/datenschutz-im-unternehmen/arbeitnehmerdatenschutz-und-datensicherheit/datenschutz-als-aufgabe-des-betriebsrates.html> [abgefragt am: 03.02.2021]

Ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (3.) (2021). *Fachartikel und Lexikon aus der Zeitschrift „der betriebsrat“ zu dem Thema Beschäftigungssicherung – Informationsrechte des Betriebsrats*. Online: <https://www.ifb.de/umstrukturierung-betriebsrat/wissen-und-infos/beschaeftigungssicherung/fachartikel-und-lexikon/informationsrechte-des-betriebsrats?nocache=1531290624#:~:text=Informationsrechte%20des%20Betriebsrats.-,Grundlagen,das%20gegen%C3%BCber%20dem%20Arbeitgeber%20besteht.&text=Soweit%20dem%20Betriebsrat%20ein%20Informationsrecht,die%20Vorlage%20von%20Unterlagen%20einschlie%C3%9Fen>. [abgefragt am: 03.02.2021]

Ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (1.) (2023). *Lexikon für die tägliche Betriebsratsarbeit – Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats*. Online: [https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/K/kosten-und-sachaufwand-des-betriebsrats.html#:~:text=2%20BetrVG\)-,Sachmittel,2%20BetrVG\)](https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/K/kosten-und-sachaufwand-des-betriebsrats.html#:~:text=2%20BetrVG)-,Sachmittel,2%20BetrVG)). [abgefragt am: 07.11.2023]

Ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG (2.) (2023). *Lexikon für die tägliche Betriebsratsarbeit – Unterlassungsanspruch (Betriebsverfassung)*. Online: <https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/U/unterlassungsanspruch-betriebsverfassung.html> [abgefragt am: 07.11.2023]

Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main (2021). *Betroffenenrechte*. Online: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/datenschutzrecht/betroffenenrechte/> [abgefragt am: 20.01.2021]

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (2023). *MITGLIED WERDEN*. Online: <https://igbau.de/Mitglied-werden.html> [abgefragt am: 21.09.2023]

Industriegewerkschaft Metall (2023). *In wenigen Schritten Mitglied werden*. Online: <https://www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden#step-1> [abgefragt am: 21.09.2023]

Internationale Arbeitsorganisation (1948). *Übereinkommen 87 - Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes* (09.07.1948). Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_de.htm [abgefragt am: 25.05.2019] int./engl. Fundstelle: *Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* (09.07.1948). Online: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 [abgefragt am: 25.05.2019]

Internationale Arbeitsorganisation (1949). *Übereinkommen 98 - Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen* (01.07.1949). Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_de.htm [abgefragt am: 25.05.2019] int./engl. Fundstelle: *Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively* (01.07.1949). Online: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO [abgefragt am: 25.05.2019]

Jaksch, C.; Daacke, G. (2018). *Datenschutzbeauftragter und Datenschutz-Organisation unter der DSGVO*. In: Zeitschrift Datenschutz und Datensicherheit, Ausgabe 12/2018 vom 01.12.2018. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 759

Jaspers, A.; Reif, I. (2020). *Art. 37 Benennung eines Datenschutzbeauftragten*. In: Schwartmann, R. (Hrsg.); Thüsing, G. (Hrsg.); Kugelmann, D. et al. (2020). *DS-GVO/BDSG: Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz Kommentar*. (2. Auflage). Heidelberg: C.F. Müller GmbH. Zitiert: Rn 1-2

Jung, A. (2018). *Datenschutz-(Compliance-)Management-Systeme – Nachweis- und Rechenschaftspflichten nach der DS-GVO - Praktikable Ansätze für die Erfüllung ordnungsgemäßer*

Datenverarbeitung. In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 5 vom 01.05.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 208-209

Jung, A.; Hansch, G. (2019). *Die Verantwortlichkeit in der DS-GVO und ihre praktischen Auswirkungen – 3. Betriebsrat*. In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 4 vom 01.04.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 146-148

Kamlah, W. (2023). *Art. 15 Auskunftsrecht der betroffenen Person*. In: Plath, K.-U. (Hrsg.); von dem Bussche, A.; Grages, J.-M. (2023). *Kommentar DSGVO BDSG TTDSG*. (4. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 1, 5, 6-8, 10-11

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2020). *Entstehungsgeschichte des Betriebsrates*. Online: <https://www.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/bildungdesbetriebsrates/Entstehungsgeschichte.html> [abgefragt am 18.11.2020]

Kanagavel, M. (2020). *With No Privacy Shield In Place, Businesses Left To Fend For Themselves*. Forbes Media LLC. Online: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/10/19/with-no-privacy-shield-in-place-businesses-left-to-fend-for-themselves/?sh=778bd43f49ec> [abgefragt am: 03.11.2020]

Kannenber, A. (2019). *DSGVO-Verstoß: 110 Millionen Euro Bußgeld für Hotelkette Marriott*. Online: <https://www.heise.de/newsticker/meldung/DSGVO-Strafe-110-Millionen-Euro-Bussgeld-fuer-Hotelkette-Marriott-angesetzt-4466555.html> [abgefragt am: 14.07.2019]

Karabasz, I. (2018). *Die 10 wichtigsten Fragen und Antworten zur DSGVO*. Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/datenschutz-die-10-wichtigsten-fragen-und-antworten-zur-dsgvo/22602384.html> [abgefragt am: 08.08.2023]

Kaufmann, M.; Wegmann, S.; Wieg, F. (2023). *Beschäftigtendatenschutz – Spielräume und Herausforderungen mitgliedstaatlicher Regelungen*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report, Heft 12 vom 26.06.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 740-741

Kelber, U.; Müllmann, D. (2022). *Datenschutz als Garant und Ermöglicher von Grundrechten*. In: Datenschutz Nachrichten, Ausgabe 3 vom 30.09.2022. Bonn: Deutsche Vereinigung für Datenschutz e.V., S. 140-143

Kelber, U. (2023). *Schluss mit Ausreden!*. Online: <https://netzpolitik.org/2023/digitalisierung-und-datenschutz-schluss-mit-ausreden/> [abgefragt am: 22.10.2023]

Kelle, U. (2018). *Mixed Methods*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 159, 164-169

Keller, S. (2018). *Pilotengehälter (Endgehalt) bei verschiedenen Airlines (Stand 2018)*. Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/295530/umfrage/gehalt-der-piloten-nach-airline/> [abgefragt am: 29.08.2021]

Keller, C. (2019). *Foresight Guide für den Mittelstand*. Online: <https://www.zukunftswissenschaft.de/e-fogumi/qualifizierte-trendanalyse.html> [abgefragt am: 29.05.2022]

Kemper, T. (2020). *Kapitel 45: Datenschutzrecht*. In: Terwiesche, M. (Hrsg.); Prechtel, U. (Hrsg.); Bey, R. et al. (2020). Handbuch Verwaltungsrecht. (4. Auflage). Köln: Carl Heymanns Verlag. Zitiert: Rn. 74

Kingreen, T. (2016). *Art. 16 (ex-Art. 286 EGV) [Datenschutz]*. In: Callies, C. (Hrsg.); Ruffert, M. (Hrsg.); Blanke, H.-J. et al. (2016). EUV / AEUV Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtscharta. (5. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 3

Kiziltepe, C. (2020). *Mitbestimmung in Europa*. Online: <https://www.fes.de/forum-berlin/gegen-rechtsextremismus/artikelseite-1/mitbestimmung-in-europa> [abgefragt am: 05.11.2022]

Kleinebrink, W. (1.) (2018). *Arbeitgeber und Betriebsrat als „Verantwortliche“ im neuen Datenschutzrecht?*. In: Der Betrieb, Heft 42 vom 19.10.2018. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH Düsseldorf, S. 2567

Kleinebrink, W. (2.) (2018). *Die Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis nach neuem Datenschutzrecht*. In: Der Betrieb, Heft 29 vom 20.07.2018. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH, S. 1729-1731

Kleinebrink, W. (2019). *Der allgemeine Auskunftsanspruch des Betriebsrats bei sensiblen Daten*. In: Der Betrieb, Heft 46 vom 18.1.2018. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH, S. 2577-2581

Klug, C. (2022). *DS-GVO Art. 30 Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten*. In: Gola, P. (Hrsg.); Heckmann, D. (Hrsg.); Brand, T. et al. (2022). *Kommentar Datenschutz-Grundverordnung - Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-2

Kluge, N.; Maschke, M.; Mierich, S. et al. (2019). *Digitalisierung – Zukunft wird jetzt Ausgehandelt – Monitor Digitalisierung in Betriebsvereinbarungen*. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_54.pdf [abgefragt am: 07.01.2020]

Knees, L. (2023). *Das ewige Update: Immer neue Software und KI überfordern Betriebsräte*. Online: <https://www.handelsblatt.com/technik/forschung-innovation/insight-innovation-das-ewige-update-immer-neue-software-und-ki-ueberfordern-betriebsraete-/29367584.html> [abgefragt am: 08.10.2023]

Koch, U. (1.) (2023). *Gewerkschaften*. In: Schaub, G.; Koch, U.; Ahrendt, M. et al. (2023). *Arbeitsrecht von A-Z*. (27. Auflage). München: dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Zitiert: Kapitel – Gewerkschaften / Abschnitt: G – Gewerkschaften

Koch, U. (2.) (2023). *Betriebsrat (Beteiligungsrechte)*. In: Schaub, G.; Koch, U.; Ahrendt, M. et al. (2023). *Arbeitsrecht von A-Z*. (27. Auflage). München: dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Zitiert: Kapitel – Betriebsrat (Beteiligungsrechte) / Abschnitt: B – Betriebsrat (Beteiligungsrechte)

Köhler, N. (2022). *Datenschutzrecht und Persönlichkeitsrechte*. Online: <https://koehler.de/datenschutzrecht-und-persoenlichkeitsrechte/#:~:text=Ein%20wichtiger%20Unterschied%20zwischen%20der,Pers%C3%B6nlichkeit%20und%20Privatsph%C3%A4re%20einer%20Person> [abgefragt am: 09.01.2024]

Köllmann, T. (2021). „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ verabschiedet – ein Überblick. Handelsblatt GmbH – ein Unternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH & Co. KG. Online: <https://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2021/05/27/betriebsraetemodernisierungsgesetz-verabschiedet-ein-ueberblick/> [abgefragt am: 02.07.2021]

Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (1.) (2018). *Kurzpapier Nr. 2 Aufsichtsbefugnisse / Sanktionen*. Online: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_2.pdf [abgefragt am: 24.02.2021]

Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (2.) (2018). *Kurzpapier Nr. 13 Auftragsverarbeitung, Art. 28 DS-GVO*. Online: https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Orientierungshilfen/DSK_KPnr_13_Auftragsverarbeitung.pdf [abgefragt am: 26.02.2021]

Königswinter, P.-G. (1985). *Zur Entwicklung des Datenschutzrechts im Jahre 1984*. In: Neue Juristische Wochenschrift, Heft 21 vom 22.05.1985. München: Verlag C.H. Beck, S: 1202-1203

Körffer, B. (1.) (2021). *Art. 77 Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-8

Körffer, B. (2.) (2021). *Art. 78 Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsbehelf gegen eine Aufsichtsbehörde*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt*

Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1

Körffer, B. (3.) (2021). *Art. 79 Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsbehelf gegen Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 2

Körner, M. (1.) (2019). *Die Auswirkungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der betrieblichen Praxis*. Frankfurt am Main: Bund Verlag GmbH

Körner, M. (2.) (2019). *Die Rolle des Betriebsrats im Beschäftigtenschutz*. In: Rechtswissenschaftliche Beiträge der Hamburger Sozialökonomie, Heft 27, September 2019. Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek, S. 5-7

Körner, M. (3.) (2019). *Beschäftigtendatenschutz in Betriebsvereinbarungen unter der Geltung der DS-GVO*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 20 vom 25.10.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 1389, 1391-1395

Körner, M (2021). *Drei Jahre Beschäftigtendatenschutz unter der Datenschutzgrundverordnung*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 16 vom 25.08.2021. München: Verlag C.H. Beck, S. 1137-1138. 1141

Kornmeier, M. (2007). *Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten – Eine Einführung für Wirtschaftswissenschaftler*. Heidelberg: Physica-Verlag

Kort, M. (2016). *Die Zukunft des deutschen Beschäftigtendatenschutzes*. In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 12 vom 01.12.2016. München: Verlag C.H. Beck, S. 555

Kort, M. (1.) (2018). *Neuer Beschäftigtendatenschutz und Industrie 4.0 – Grenzen einer „Rundumüberwachung“ angesichts der Rechtsprechung, der DSGVO und BDSG nF*. In: Recht der Arbeit, Heft 1 vom 16.02.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 24-28

Kort, M. (2.) (2018). *Neuere Rechtsprechung zum Beschäftigtendatenschutz*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report, Heft 9 vom 05.09.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 449-453, 455-460

Kramer, S.; Bongers, F.; Byers, P. (2023). *IT-Arbeitsrecht*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Bezugnahme auf: §§ 1-3

Kranig, T.; Wybitul, T.; Zimmer-Helfrich, A. (2019). *Sind Betriebsräte für den Datenschutz selbst verantwortlich?*. Ein Interview der Zeitschrift für Datenschutz, Verlag C.H. Beck München. Online: <https://www.beck.de/cms/?toc=ZD.20&docid=412828> [abgefragt am: 16.01.2021]

Krebs, D.; Menold, N. (2018). *Gütekriterien quantitativer Sozialforschung*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zitiert: S. 490-492, 496

Kreitner, J. (2023). *Einigungsstelle*. In: Küttner, W. (Hrsg.); Röller, J.; Eisemann, H. et al. (2023). *Personalbuch*. (30. vollständig neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-8, 23-24, 35-38

Kremer, S. (2019). *Ein Jahr DSGVO: Wirtschaftsrecht Aufsatz - Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen des neuen Datenschutzrechts in der Praxis*. In: Der Betrieb, Heft 25 vom 24.06.2019. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH, S. 1430-1431

Kreßel, E. (2018). *Compliance und Personalarbeit – Rechtliche Rahmenbedingungen bei der Verankerung von Compliance in der Personalarbeit*. In: Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht, Heft 22 vom 02.08.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 841, 843-844

Kroker, M. (2020). *In knapp der Hälfte der deutschen Firmen fehlt Know-how für digitale Transformation*. Online: <https://blog.wiwo.de/look-at-it/2020/04/07/in-knapp-der-haelfte-der-deutschen-firmen-fehlt-know-how-fuer-digitale-transformation/> [abgefragt am: 28.02.2021]

Kühn, P.-M.; Huynh, N. (2023). *Eine datenschutzrechtliche Betrachtung*. In: Betriebs Berater, Heft 32/2023. Frankfurt am Mainz: Deutscher Fachverlag GmbH, S. 1850

Kunesch, M. (2019). *Vor diesen Herausforderungen stehen HR-Abteilungen*. Online: <https://www.springerprofessional.de/personalmanagement/transformation/vor-diesen-herausforderungen-stehen-hr-abteilungen/16773526> [abgefragt am: 20.06.2019]

Kurt, R.; Herbrink, R. (2018). *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik und hermeneutische Wissenssoziologie*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 545-549.

Kuß, A.; Eisend, M. (2010). *Marktforschung – Grundlagen der Datenerhebung und Datenanalyse*. (3. Auflage). Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH

Kwidzinski, R. (2019). *Marriot will 110-Mio-Strafe nicht zahlen*. Online: <https://www.ahgz.de/news/nach-datenleck-marriott-will-110-mio-strafe-nicht-zahlen,200012257064.html> [abgefragt am: 06.01.2019]

Lamnek, S.; Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung*. (6. Überarbeitete Auflage). Basel: Beltz Verlag, Weinheim

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 25.03.2022), 7 Sa 63/21 (*Betriebsveröffentlichte Gerichtsschriftsätze mit Gesundheitsdaten - außerordentliche Kündigung - entbehrliche Abmahnung*). Online: https://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=37735 [abgefragt am 16.11.2023]

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Beschluss vom 20.05.2022), 12 TaBV 4/21 (*Erforderlichkeit der Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen an den Betriebsrat im Rahmen des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG - Reichweite der zu gewährleistenden Datensicherheit durch den Betriebsrat bei sensiblen Daten im Sinne des § 26 Abs. 3 BDSG, Artikel 9 Abs.1 DSGVO*). Online:

https://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=37924

[abgefragt am: 16.11.2023]

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 27.01.2023), 12 Sa 56/21 (*Sachvertragsverwertungsverbot - Privatnutzung dienstlicher Kommunikationsmittel - immaterieller Schaden gemäß DS-GVO*). Online: https://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=38862 [abgefragt am 17.11.2023]

Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 13.09.2022), 6 Sa 87/22 (*Entfernung Abmahnung aus Personalakte nach Beendigung Arbeitsverhältnis, Schadensersatz wegen unterbliebener Einteilung zu Diensten*). Online: [https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2022/6 Sa 87 22 Urteil 20220913.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2022/6_Sa_87_22_Urteil_20220913.html) [abgefragt am: 17.11.2023]

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Beschluss vom 06.08.2019), 2 TABV 9/19 (*Mitbestimmung bei DS-GVO-Meldepflichten bei einer „Datenpanne“*). In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report, Heft 12 vom 05.12.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 647-653

Lasser, U. (2020). *Datenübermittlung zwischen Unternehmen (Anleitung)*. Online: <https://www.activemind.de/magazin/datenuebermittlung-unternehmen/> [abgefragt am: 26.02.2021]

Leeb, C.-M; Liebhaber, J. (2018). *Grundlagen des Datenschutzrechts*. In: Juristische Schulung, Heft 6 vom 30.05.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 534-536

Lembke, M. (2022). *Systematik und Inhalt von DSGVO und BDSG 2018*. In: Henssler, M. (Hrsg.); Willemsen, J.; Kalb, H.-J. et al. (2022). *Arbeitsrecht Kommentar*. (9. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 85-88, 99

Lenhard, T.-H. (2017). *Datensicherheit, Technische und organisatorische Schutzmaßnahmen gegen Datenverlust und Computerkriminalität*. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Lentz, A. (2019). *Die DSGVO-Meldepflichten bei einer „Datenpanne“ im Lichte des BetrVG*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Online: <https://www.arbrb.de/blog/2019/10/29/die-ds-gvo-meldepflichten-bei-einer-datenpanne-im-lichte-des-betrvg/> [abgefragt am: 06.03.2021]

Letz, F. (2022). *QCAmap // a software for Qualitative Content Analysis*. Klagenfurt: Verein zur Förderung qualitativer Forschung – Association for Supporting Qualitative Research ASQ. Online: <https://www.qcamap.org/ui/en/home> [abgefragt am: 23.07.2022]

Linck, R. (2019). *§ 153. Beschäftigtendatenschutz*. In: Schaub, G.; Ahrendt, M.; Koch, U. et al. (2019). *Arbeitsrechts-Handbuch – Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. (18. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 19

Lippisch, J. (2019). *Erkennen von Fake News*. In: Möller, C.; Lütje, M.; Sick, K.; et al. (2019). *Fake News und Hate Speech?*. Kiel: Fachhochschule Kiel – University of Applied Sciences – Institut für angewandte Publizistik. Zitiert: S. 38-39

Löwisch, M.; Rieble, V. (2017). *TVG § 1 Inhalt und Form des Tarifvertrags – Gewerkschaftliche Vertrauensleute*. In: Löwisch, M.; Rieble, V. (2017). *Tarifvertragsgesetz Kommentar*. (4. neubearbeitete Auflage). München: Verlag Franz Vahlen GmbH. Zitiert: Rn. 2205

Loy, T. (2023). *Ryanair will Betriebsrat verhindern*. Online: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-wirtschaft/ryanair-will-betriebsrat-verhindern-gewerkschaft-verdi-plant-erneut-wahlversammlung-9130926.html> [abgefragt am: 21.09.2023]

Lücke, O. (2019). *Die Betriebsverfassung in Zeiten der DS-GVO – „Bermuda-Dreieck“ zwischen Arbeitgeber, Betriebsräten und Datenschutzbeauftragten!?*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 10 vom 25.05.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 664-666

Lücke, O. (2023). *Datenschutzmanagement*. In: Henssler, M.; Lieder, J.; Schaub, B et al. (2023). Beck-online.GROSSKOMMENTAR GmbHG. München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 376-377

Ludwig, D. (2019). *Das Betriebsverfassungsgesetz muss reformiert werden!*. Online: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/betriebsverfassungsgesetz-warum-es-reformiert-werden-muss.html> [abgefragt am 14.11.2020]

Ludwig, D. (2023). *IT-Mitbestimmung und Datenschutz: Grenzen der Rechte des Betriebsrats*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 6 vom 25.03.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 321-324

Luftfahrt-Bundesamt (2021). *Luftsicherheit – Gesetze und Verordnungen*. Online: https://www.lba.de/DE/Luftsicherheit/Rechtvorschriften/Rechtvorschriften_node.html [abgefragt am: 22.08.2021]

Lufthansa Group (2018). *Code of Conduct*. Online: https://investor-relations.lufthansagroup.com/fileadmin/downloads/de/corporate-governance/CoC/Code-of-conduct_201805_DE.pdf [abgefragt am 03.01.2024]

Lufthansa Group (1.) (2023). *Unternehmensprofil – Kennzahlen – Unternehmensführung – Zahlen 2019 – Geschäftsfelder – Konzernflotte*. Online: <https://www.lufthansagroup.com/de/unternehmen/> [abgefragt am: 05.11.2022]

Lufthansa Group (2.) (2023). *Betriebsvereinbarungen der DLH AG*. Internes Dokument aus dem Intranet der Lufthansa Group (eBase) vom 03.11.2022.

Lufthansa Group (3.) (2023). *Tarifverträge der DLH AG / Austrian Airlines / SWISS International Air Lines*. Intern zusammengestelltes Dokument aus dem Intranet der Lufthansa Group (eBase) vom 13.08.2023.

Lufthansa Group (4.) (2023). *Code of Conduct*. Online: https://investor-relations.lufthansagroup.com/fileadmin/downloads/de/corporate-governance/CoC/Code-of-conduct_201805_DE.pdf [abgefragt am: 13.08.2023]

Lufthansa Group (5.) (2023). *HINWEISGEBERSYSTEM*. Online: <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/hinweisgebersystem.html> [abgefragt am: 23.12.2023]

Manager Magazin (2015). *Gericht beendet Streik der Lufthansa-Piloten*. Online: <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/a-1052127.html> [abgefragt am: 29.01.2021]

Manager Magazin (2018). *Google, Facebook, Amazon – der Gegenwind nimmt zu*. Online: <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/datenschutz-widerstand-gegen-facebook-google-und-amazon-waechst-a-1185889.html> [abgefragt am: 08.08.2023]

Manz, D. (2022). *Mitarbeiterschulungen als notwendige Maßnahmen im Datenschutz*. Online: <https://www.datenschutzberater.nrw/mitarbeiterschulungen-als-notwendige-massnahmen-im-datenschutz/> [abgefragt am: 21.11.2023]

Manz, D. (2023). *Informationspflichten im Datenschutz für Beschäftigte*. Online: <https://www.datenschutzberater.nrw/informationspflichten-im-datenschutz-fuer-beschaefigte/> [abgefragt am: 30.10.2023]

Markt und Mittelstand – Das Wachstumsmagazin (2019). *Fachkräftemangel in Deutschland: Was der Mittelstand tun kann*. Online: <https://www.marktundmittelstand.de/personal/fachkraeftemangel-in-deutschland-was-unternehmen-tun-koennen-1280121/> [abgefragt am: 01.03.2021]

Martini, M. (1.) (2021). *DS-GVO Art. 27 Vertreter von nicht in der Union niedergelassenen Verantwortlichen oder Auftragsverarbeitern*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1

Martini, M. (2.) (2021). *DS-GVO Art. 30 Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1

Martini, M. (3.) (2021). *DS-GVO Art. 21 Widerspruchsrecht*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-2a

Martini, M. (4.) (2021). *DS-GVO Art. 28 Auftragsverarbeiter*. In: Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 22-37, 59-66

Marx, P. (2020). *Berechnung der Stichprobengröße: technische Details einfach erklärt*. Online: <https://www.questionstar.de/blog/berechnung-der-stichprobengroese-technische-details-einfach-erklart/> [abgefragt am: 09.08.20220]

Maschmann, F. (2020). *Der Betriebsrat als für den Datenschutz Verantwortlicher*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 18 vom 15.09.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 1207-1211

Maschmann, F. (2021). *Der Arbeitgeber als Verantwortlicher für den Datenschutz im Betriebsratsbüro (§ 79 a BetrVG)?*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 12 vom 25.06.2021. München: Verlag C.H. Beck, S. 834-835

Maschmann, F. (2022). *BetrVG § 75 Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen*. In: Richardi, R. (Hrsg.); Thüsing, G.; Annuß, G. et al. (2022). *Kommentar Betriebsverfassungsrecht mit Wahlordnung*. (17. neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 67-68, 70-71, 73

Maschmann, F. (2023). *Beschäftigtendatenschutz*. In: Ruhmannseder, F.; Beukelmann, S.; Lehner, D. et al. (2023). *Compliance Aktuell*. 23. Lieferung, 9/2023. Heidelberg: C.F. Müller GmbH. Zitiert: Rn. 16, 27-28, 34-35

Mauer, R. (2020). *§ 117 BetrVG Geltung für die Luftfahrt.* . In: Rolfs, C. (Hrsg.); Giesen, R.(Hrsg.); Kreikebohm, R. (Hrsg.) et al. (2020). Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht. (58. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-4

Mauerer, J. (2023). *IT-Steinzeit in deutschen Unternehmen.* Online: <https://www.computerwoche.de/a/it-steinzeit-in-deutschen-firmen,3553612> [abgefragt am: 21.10.2023]

Mayer, C. (2021). *40 Euro brutto pro geflogene Stunde: Ryanair-Tochter Lauda streicht ihren Piloten das Grundgehalt, sagt die Gewerkschaft.* Online: <https://www.businessinsider.de/wirtschaft/mobility/ryanair-tochter-lauda-europe-piloten-sollen-kein-grundgehalt-bekommen-c/> [abgefragt am: 22.08.2021]

Mayer-Maly, T. (1968). *Arbeitsverhältnis und Privatsphäre.* In: ARBEIT UND RECHT - ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSRECHTSPRAXIS vom Januar 1968 – 16. Jahrgang. Frankfurt am Main: Bund Verlag GmbH, S. 1-13

Mayring, P. (2001). *Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse.* Online: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/967/2111> [abgefragt am: 02.08.2019]

Mayring; P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken.* (12. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag

Mayring, P.; Frenzl, T. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse.* In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 633-637

Meiners, M. (2022). *Datenschutzverstöße sind keine Kavaliersdelikte.* Online: <https://www.presseportal.de/pm/164764/5299026> [abgefragt am: 08.10.2023]

Mengel, A. (2023). *§ 6. Persönlichkeitsrechtsschutz.* In: Mengel, A (2023): Compliance und Arbeitsrecht. 2. Auflage. München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-5, 29, 33

Mertens, P. (2019). *Die Datenschutz-Grundverordnung – eine kritische Sicht*. Online: <https://link.springer.com/article/10.1365/s35764-019-0159-5> [abgefragt am: 18.10.2020]

Meyer, C. (2022). *Digitales zugangsrecht der Gewerkschaft zum Betrieb*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 23 vom 10.12.2022. München: Verlag C.H. Beck, S. 1567-1571

Meyer, C. (2023). *Digitaler Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb?*. In: Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen, Heft 2/2023. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, S. 31-33

Meyer-Lauber, A. (2015). *Beschäftigtendaten außer Haus – Datenschutz für Betriebsräte und Beschäftigte*. Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.. Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik Heft 83. Online: https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren_PDF/Beschaefigtendaten_ausser_Haus.pdf [abgefragt am 15.11.2020]

Mohr, H.; Wodok, A. (2006). *Erfolgreich mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten*. Köln: Deutscher Instituts- Verlag GmbH

Möllenkamp, O. (2021). *Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 – Regelungsinhalte und Praxisauswirkungen* -. In: Der Betrieb, Heft 22 vom 31.05.2021. Düsseldorf: Handelsblatt Fachmedien GmbH Düsseldorf, S. 1198-1202

Möller, A. (2019). *Weiterbildung 4.0 und Datenschutz*. Online: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/datenschutz-ist-auch-beim-thema-weiterbildung-zu-beachten.html> [abgefragt am: 19.07.2019]

Monreal, M. (2022). *Der europarechtliche Rahmen für das mitgliedsstaatliche Beschäftigten-datenschutzrecht*. Zeitschrift für Datenschutz, Heft 7 vom 01.07.2022. München: Verlag C.H. Beck, S. 360-361

Montero, I.; León, O. G. (2007). *A guide for naming research studies in Psychology*. In: International Journal of Clinical and Health, vol. 7 Nr. 3. Zitiert: S. 848-857. Online: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33770318> [abgefragt am: 14.03.2021]

Mühlich, R. (2015). *Datenschutz und Konzernprivileg*. Online: https://www.computerwoche.de/a/datenschutz-und-konzernprivileg_3215976 [abgefragt am: 15.01.2020]

Mühlich, R. (2019). *Die digitale Personalakte und der Datenschutz*. In: Wissensmanagement, Heft 04/ 2019. Augsburg: Büro für Medien Oliver Lehnert e.K., S. 44-45

Müller, S.; Stief, M. (2019). *Der Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz - Auftragsverarbeitung Orientierungshilfe*. Online: https://www.datenschutz-bayern.de/technik/orient/oh_auftragsverarbeitung.pdf [abgefragt am: 21.10.2020]

Müller, V.; Sandvoß, D.; Warnecke, T. (2023). *Die Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DS-GVO erfolgreich durchführen*. In: Deutsche Verwaltungspraxis, Ausgabe 07/23. Hamburg: Maximilian Verlag GmbH & Co. KG. Zitiert: S. 257-261

Müllmann, D.; Volkamer, M. (2021). *Meldepflicht von Mitarbeitenden bei IT- Sicherheits- und Datenschutzvorfällen – Betrachtung möglicher arbeitsrechtlicher Konsequenzen*. In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 1 vom 01.01.2021. München: Verlag C.H. Beck, S. 8-12

Muncaster, P. (2019). *Over Half of UK Firms Failing on Privacy Compliance*. Online: <https://www.infosecurity-magazine.com/news/over-half-uk-firms-failing-privacy-1/> [abgefragt am: 29.06.2019]

Murray, J. (2019). *Business Law & Taxes Glossary – What are Bylaws for a Corporation?*. Online: <https://www.thebalancesmb.com/what-are-bylaws-for-a-corporation-398148> [abgefragt am: 21.06.2019]

Nabben, P. (2019). *The GDPR: one year on*. Online: <https://theword.iuslaboris.com/hrlaw/viewContent.action?key=Ec8teaJ9VaqhX5HzPJ0r18xg>

HJMKLFEpp-

[VpbbVX%2B3OXcP3PYxlq7sZUjdbSm5FletvAtgf1eVU8%3D&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFct8EGQ0qFfoEM4UR4%3D&emailtofriendview=true&freeviewlink=true](https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/betriebsratswahlen-2022-blockaden-erfolgreich-verhindern/) [abgefragt am: 26.06.2019]

Naumann, A.; Koschker, M. (2022). *Betriebsratswahlen 2022: Blockaden erfolgreich verhindern.* Online: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/betriebsratswahlen-2022-blockaden-erfolgreich-verhindern/> [abgefragt am: 09.11.2023]

Neu, J. (2023). *3. Homepage der Gewerkschaft im betrieblichen Intranet.* In: Kramer, S.; Bongers, F.; Byers, P. et al. (2023). *IT-Arbeitsrecht – Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen.* (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 353-356

Neuerer, D. (2020). *Bundesdatenschützer Kelber sieht Datenschutz als Chance für neue Geschäftsmodelle.* Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/dsgvo-bundesdatenschuetzer-kelber-sieht-datenschutz-als-chance-fuer-neue-geschaeftsmodelle/25951840.html> [abgefragt am: 08.10.2023]

Neugebauer, R. (2018). *Digitalisierung – Schlüsseltechnologien für Wirtschaft und Gesellschaft.* Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Nidenhoff, H.-U.; Orth, P. (2022). *Neue Wege für Wirtschaft und Gesellschaft.* Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Niemeyer, M. (2023). *Rahmen-IT-Betriebsvereinbarung – Begriff und Ziele.* Online: <https://towara.com/rahmen-it-betriebsvereinbarung-begriff-und-ziele/> [abgefragt am: 09.11.2023]

Nink, J. (1.) (2019). *DS-GVO Art. 28 Auftragsverarbeiter.* In: Spindler, G.; Schuster, F.; Anton, K. et al. (2019). *Recht der elektronischen Medien Kommentar.* (4. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 7, 16

Nink, J. (2.) (2019). *DS-GVO Art. 31 Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde*. In: Spindler, G.; Schuster, F.; Anton, K. et al. (2019). *Recht der elektronischen Medien Kommentar*. (4. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-5

Obertreis, R. (2018). *Arbeitsbedingungen bei Ryanair – „Wie im 19. Jahrhundert“*. Online: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/arbeitsbedingungen-bei-ryanair-wie-im-19-jahrhundert/23209602.html> [abgefragt am 22.08.2021]

Oesingmann, K. (2016). *THE EXTENSION OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN EUROPE*. Online: <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2016-2-oesingmann-june.pdf> [abgefragt am: 16.07.2019]

ONTIER (2017). *A GUIDE THROUGH THE EU GENERAL DATA PROTECTION REGULATION*. Online: <https://es.ontier.net/ia/ccaguide-through-eu-gdpr-remedies-18-es.pdf> [abgefragt am: 06.07.2019]

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2003). *Kurzfassung OECD-Richtlinien über Datenschutz und grenzüberschreitende Ströme personenbezogener Daten*. Online: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/15589558.pdf> [abgefragt am: 07.07.2019] *int./engl. Fundstelle: OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data (updated 2013)*. Online: <https://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm> [abgefragt am: 07.07.2019]

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2019). *Erfolgsmodell – Erfolgsmodell für Mitbestimmung im Betrieb – heute wichtiger denn je*: Online: https://www.oegb.at/cms/S06/S06_500.0.a/1342610591855/100-jahre-betriebsraetegesetz [abgefragt am: 08.11.2020]

Paal, B.-P.; Pauly, D.; Ernst, S. et al. (2021). *Art. 12-43 EU-DSGVO*. Beck'sche Kompakt Kommentare Datenschutz-Grundverordnung – Bundesdatenschutzgesetz. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck

Paal, B.-P. (2023). *Anwendungsbereich der DSGVO*. Online: https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/datenschutz-grundverordnung/anwendungsbereich-der-dsgvo_230132_517854.html [abgefragt am 09.01.2024]

Palka, A. (2018). *Digitalisierung gefährdet Millionen Jobs – welche besonders betroffen sind*. Online: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/digitalisierung/oecd-studie-zur-zukunft-des-arbeitsmarktes-digitalisierung-gefaehrdet-millionen-von-jobs-welche-besonders-betroffen-sind/21217278.html?ticket=ST-2102296-c6UcsjxpliLWSmvtroov-ap6#:~:text=Unter%20dem%20Strich%20habe%20die,sogar%20mehr%20Ressourcen%20zu%20Verf%C3%BCgung.> [abgefragt am: 17.10.2020]

Paschke, A.; Scheurer, M. (1.) (2022). *§ 62 Auftragsverarbeitung*. In: Gola, P. (Hrsg.); Heckmann, D. (Hrsg.); Brand, T. et al. (2022). *Kommentar Datenschutz-Grundverordnung - Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 66-69. Bezugnahme auf: Rn. 1-41

Paschke, A.; Scheurer, M. (2.) (2022). *§ 63 Gemeinsam Verantwortliche*. In: Gola, P. (Hrsg.); Heckmann, D. (Hrsg.); Brand, T. et al. (2022). *Kommentar Datenschutz-Grundverordnung - Bundesdatenschutzgesetz*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 66-69. Bezugnahme auf: Rn. 1-22

Petric, R.; Sorge, C. (2017). *Datenschutz – Einführung in technischen Datenschutz, Datenschutzrecht und angewandte Kryptographie*. (1. Auflage). Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Plath, K.-U. (2023). *Art. 5 Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten*. In: Plath, K.-U. (Hrsg.); von dem Bussche, A.; Grages, J.-M. (2023). *Kommentar DSGVO BDSG TTDSG*. (4. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: 23

Politou, E.; Alepis, E.; Patsakis, C. (2018). *Forgetting personal data and revoking consent under the GDPR: Challenges and proposed solutions*. *JOURNAL of Cybersecurity*. Online:

<https://academic.oup.com/cybersecurity/article/4/1/tyy001/4954056> [abgefragt am 03.11.2020]

Porst, R. (2014). *Fragebogen – Ein Arbeitsbuch*. (4. erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Pötters, S.; Hansen, M. (2020). *Datenschutzanforderungen an die Betriebsratsarbeit*. In: *Arbeitsrecht Aktuell*, Heft 8 vom 16.04.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 193

Pötters, S.; Wybitul, T. (2021). *Datenschutz im kollektiven Arbeitsrecht nach DSGVO und BDSG / 2.1 Verarbeitungsverzeichnis*. Online: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/datenschutz-im-kollektiven-arbeitsrecht-nach-dsgvo-und-bdsg-21-verarbeitungsverzeichnis_idesk_PI42323_HI11341108.html [abgefragt am: 06.03.2021]

Preis, U. (2023). *§ 611a Arbeitsvertrag*. In: Müller-Glöge (Hrsg.), R.; Preis, U. (Hrsg.); Schmidt, I. (Hrsg.); et al. (2023). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. (23. neu bearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 718

Preis, U.; Greiner, S. (2023). *Arbeitsrecht - Kollektivarbeitsrecht*. (6. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt.

Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2018). *Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zitiert: S. 105-107

R Core Team (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. Wien, Österreich: R Foundation for Statistical Computing. Online: <https://www.R-project.org> [abgefragt am: 04.09.2022]

Raif., A. (2023). *C. Kollektives Arbeitsrecht*. In: Kramer, S.; Bongers, F.; Byers, P. et al. (2019). *IT-Arbeitsrecht – Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen*. (2. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-2, 21-22, 49, 53, 59, 349-352

Raithel, J., (2008). *Quantitative Forschung – Ein Praxiskurs*. (2. durchgesehene Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH

Rath, M.; Kuß, C. (2022). *§ 10. IT-Compliance: Anforderungen an die Informationstechnologie und den Datenschutz*. In: Umnuß, K. (Hrsg.); Godzierz, C.; Ahrens, T.; et al. (2022). *Corporate Compliance Checklisten*. (5. Neu bearbeitete und erweiterte Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 20

Redeker, H. (2020). *IT-Recht*. (7. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1055-1057, 1061

Reichert, F.; Schweda, S.; Shaha, D. S. (2023). *Datenschutz messbar machen und steuern*. In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft 3 vom 01.03.2023, München: Verlag C.H. Beck, S. 141-143, 145-146

Reichold, H. (2021). *§ 96 Datenschutz im Arbeitsverhältnis – I. Begriff und Ziele des Datenschutzes*. In: Kiel, H. (Hrsg.); Lunk, S. (Hrsg.); Oetker, H. (Hrsg.) et al. (2021). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band 1*. (5. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1-3

Reifelsberger, C.; Koplin, I. (2022). Die datenschutzrechtliche Stellung des Betriebsrats innerhalb des Unternehmens. In: *Der Betrieb*, Heft 10/2022. Düsseldorf: Fachmedien Otto Schmidt KG, S. 598

Reinders, H.; Gniewosz, B. (2011). *Quantitative Auswertungsverfahren*. In: Reinders, H.; Gniewosz, B.; Gräsel, C. et al. (2011). *Empirische Bildungsforschung – Strukturen und Methoden Lehrbuch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. S. 121-129

Reinhardt, S. (2012). *Das Zusammenspiel von quantitativer und qualitativer Forschung*. In: Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung 1, Heft 1. 1. Jahrgang 2012. Frankfurt am Main: DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsbildung, S. 236-237

Reiserer, K.; Christ, F.; Heinz, K. (2018). *Beschäftigten-Datenschutz und EU-Datenschutz-Grundverordnung – Der Countdown ist abgelaufen – Anpassungsbedarf umgesetzt?*. In: Zeitschrift Deutsches Steuerrecht, Heft 28 vom 13.08.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 1501-1505

Rest, J. (2018). *Ryanair beschäftigt Flugbegleiter offenbar illegal*. Online: <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/industrie/ryanair-beschaefigt-grossteil-des-kabinenpersonals-offenbar-illegal-a-1235099.html> [abgefragt am: 22.08.2021]

Reuter, P. (2019). *The General Data Protection Regulation (GDPR)*. Online: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GDPR_FINAL_EPSU.pdf [abgefragt am: 18.07.2019]

Richardi, R. (2022). *§ 77 BetrVG Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen*. In: Richardi, R. (Hrsg.); Thüsing, G.; Annuß, G. et al. (2022). *Kommentar Betriebsverfassungsrecht mit Wahlordnung*. (17. neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 18

Riesenhuber, K. (2023). *Art. 88 Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext*. In: Wolff, H.-A. (Hrsg.); Brink, D. (Hrsg.); Ungern-Sternberg, A. v. et al. (2023). *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht*. (45. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 51-52, 57-64.

Roch, S. (2017). *Der Mixed-Methods-Ansatz*. In: Winkel, J.; Fichten, W., Großmann, K. (Hrsg.) (2017). *Forschendes Lernen an der Europa-Universität Flensburg – Erhebungsmethoden*. Flensburg: Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung Europa-Universität Flensburg. Zitiert: S. 95

Rohde, S. (2022). *Betriebsrat ist keine verantwortliche Stelle für den Datenschutz*. Online: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/betriebsrat-ist-keine-verantwortliche-stelle-fuer-den-daten-schutz/#:~:text=Der%20Betriebsrat%20ist%20keine%20verantwortliche,DSGVO%20und%20des%20BDSG%20halten.> [abgefragt am: 28.10.2023]

Rokou, T. (2022). *SWISS and Aeropers agree on cornerstones of a new collective labour agreement*. Online: <https://www.traveldailynews.com/post/swiss-and-aeropers-agree-on-cornerstones-of-a-new-collective-labour-agreement> [abgefragt am: 05.11.2022]

Röleke, M. (2021). *Ist der Betriebsrat Verantwortlicher im Sinne der DSGVO?*. Online: <https://www.activemind.de/magazin/betriebsrat-verantwortlicher/> [abgefragt am: 02.07.2021]

Roßnagel, A. (2021). *Datenlöschung und Anonymisierung*. In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft 4 vom 01.04.2021, München: Verlag C.H. Beck, S. 188-189

Roßnagel, A.; Rost, M.-C. (2023). *Eine Geldbuße kommt selten allein*. In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft ZD-Beilage vom 01.08.2023, München: Verlag C.H. Beck, S. 502, 507

Rossow, O. (2022). *Betriebsrat und Datenschutz*. In: Schläger, U.; Thode, J.-C.; Borchers, C. et al. (2022). *Handbuch Datenschutz und IT-Sicherheit*. (2. Auflage). Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG. Zitiert: S. 307-308

Rubin, H.-J.; Rubin, I.-S. (2012). *Qualitative Interviewing*. 3. Edition. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, Inc.

Ryanair DAC (1.) (2021). *FACTS & FIGURES*. Online: <https://corporate.ryanair.com/ryanair-facts-and-figures/> [abgefragt am: 05.10.2020]

Ryanair DAC (2.) (2021). *Datenschutzerklärung*. Online: <https://www.ryanair.com/de/de/CorporateLinks/datenschutzbestimmung> [abgefragt am: 22.08.2021]

Ryanair Holdings PLC (2022). *Code of Business Conduct & Ethics*. Online: <https://investor.ryanair.com/wp-content/uploads/2023/01/Ryanair-Holdings-plc-Code-of-Business-Conduct-and-Ethics.pdf> [abgefragt am: 23.12.2023]

Sakowski, K. (2022). *Arbeitsrecht*. (3. Auflage). Berlin: Springer Gabler, Springer Verlag GmbH

Salamon, E.; Hoppe, C. (2013). *Gewerkschaftsrechte im Betrieb (Teil 1)*. In: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 24 vom 12.12.2013. München: Verlag C.H. Beck, S. 618-621

Salamon, E.; Hoppe, C. (2014). *Gewerkschaftsrechte im Betrieb (Teil 2)*. In: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 24 vom 06.02.2014. München: Verlag C.H. Beck, S. 71-73

Salheiser, A. (2018). *Natürliche Daten: Dokumente*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. S. 1119-1120, 1127

Saunders, B.; Sim, J.; Kingstone, T. et al. (2017) *Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization*. Online: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11135-017-0574-8.pdf> [abgefragt am: 05.05.2021]

Schantz, P. (2023). *DS-GVO Art. 1 Gegenstand und Ziele*. In: Wolff, H.-A. (Hrsg.); Brink, D. (Hrsg.); Ungern-Sternberg, A. v. et al. (2023). *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht*. (45. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 5-7

Scheja, G.; Haag, C., (2013). *Teil 5 Datenschutzrecht - Die EG-Datenschutzrichtlinie 95/46*. In: Leupold, A. (Hrsg.); Glossner, S. (Hrsg.); Braun, J.-D. et al. (2013). *Münchener Anwalts Handbuch IT-Recht*. (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 17

Schemmel, F. (2023). *Neuer Anlauf Beschäftigtendatenschutzgesetz – was lange währt, wird endlich gut?*. In: *Zeitschrift für Datenschutz (ZD)*, Heft 7 vom 26.04.2023, München: Verlag C.H. Beck, Abschnitt: 01164

Schild, H.-H. (2023). *Art. 4 EU-DSGVO Begriffsbestimmungen*. In: Wolff, H.-A. (Hrsg.); Brink, D. (Hrsg.); Ungern-Sternberg, A. v. et al. (2023). *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht*. (45. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 87-90

Schlamp, M. (2022). *Update Mobilarbeit*. In: *Schnellinformationen für Personalmanagement und Arbeitsrecht*, Heft 1 vom 01.01.2022, München: Verlag C.H. Beck, S. 2

Schmid, E. (2018). *Kosten des Betriebsrats – Wer hat sie zu tragen?*. Online: <https://www.rehm-verlag.de/arbeitsrecht-und-tarifrecht/blog-arbeitsrecht/kosten-des-betriebsrats-wer-hat-sie-zu-tragen/> [abgefragt am: 25.08.2023]

Schmidt, B.; Freund, B. (2017). *Perspektiven der Auftragsverarbeitung*. In: Zeitschrift für Datenschutz, Heft 01 vom 04.01.2017. München: Verlag C.H. Beck, S. 17

Schmidt, I. (1.) (2023). *GG Art. 2 [Allgemeine Handlungsfreiheit, Allgemeines Persönlichkeitsrecht – I. Grundlage und Bedeutung / VII. Beispiele zum Persönlichkeitsschutz für Arbeitnehmer*. In: Müller-Glöge (Hrsg.), R.; Preis, U. (Hrsg.); Schmidt, I. (Hrsg.); et al. (2023). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. (23. neu bearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 32-35, 75-76, 79, 80, 83-88, 91-94, 97-100

Schmidt, C. (2.) (2023). *DSGVO und Datenschutzmanagement: Darauf müssen Sie bei der Wahl Ihrer Datenschutzsoftware achten*. Online: <https://www.e-recht24.de/datenschutz/11424-datenschutz-management-software.html> [abgefragt am: 22.10.2023]

Schmitz, P. (2022). *Teil 16 Datenschutz*. In: Hoeren, T. (Hrsg.); Sieber, U. (Hrsg.); Holznage, B. (Hrsg.) et al. (2022). *Handbuch Multimedia-Recht*. (58. Ergänzungslieferung). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 208-209, 217-218

Schnalzer, K. ; Schletz, A. ; Bienzeisler, B.; Raupach, A.-K. (2012). *FACHKRÄFTEMANGEL UND KNOW-HOW-SICHERUNG IN DER IT-WIRTSCHAFT*. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation Stuttgart. Online: <https://wiki.iao.fraunhofer.de/images/studien/fachkraeftemangel-und-know-how-sicherung-in-der-it-wirtschaft.pdf> [abgefragt am: 01.03.2021]

Schneider, J. (2017). *A. Datenschutz und IT-Management*. In: Schneider, J.; Antoine, L.; Backu, F. et al. (2017). *IT-Recht mit IT-Vertragsrecht, Datenschutz, Rechtsschutz und E-Business*. (5. neubearbeitete Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: 702-705

Schneider, G.; Toyka-Seid, C. (2020). *Sozialismus*. Bundeszentrale für politische Bildung. Online: <https://www.hanisauland.de/wissen/lexikon/grosses-lexikon/s/sozialismus.html> [abgefragt am: 18.11.2020]

Schonschek, O.; Schmitz, P. (2020). *Häufige Datenschutzängel bei E-Mail und Fax-Versand*. Online: <https://www.security-insider.de/haeufige-datenschutzmaengel-bei-e-mail-und-fax-versand-a-946735/> [abgefragt am: 27.02.2021]

Schreiber, T.; Weiss, A. (2018). *ZUR ERWEITERTEN ZIVILRECHTLICHEN HAFTUNG DURCH DIE DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG*. CLIFFORD CHANCE. Online: <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2018/05/zur-erweiterten-zivilrechtlichen-haftung-durch-die-datenschutzgrundverordnung.pdf> [abgefragt am: 24.02.2021]

Schroeder, W. (2018). *Tarifpartnerschaft – ein altes, aber gefährdetes Bündnis?*. In: Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Springer Zeitschriftenaufsätze von WZB-Forschenden, S. 763

Schröder, C.; vom Alten, A.; Weinhold, R. (2018). *Stolpersteine der DSGVO für multinationale Unternehmen*. In: Datenschutz und Datensicherheit, Heft 12 / 2018 vom 28.11.2018. Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 750-751

Schröder, G.-F. (2021). *Datenschutzrecht für die Praxis*. (4. Auflage). München: dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Schultze-Melling, J. (2022). *Art. 30 Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten*. In: Taeger, J.; Gabel, D.; Arning, A. et al. (2022). *Kommentar DSGVO – BDSG – TTDSG*. (4. Neu bearbeitete und wesentlich erweiterter Auflage). Frankfurt am Main: Fachmedien Recht und Wirtschaft. Zitiert: Rn. 1-2, 5, 9, 11, 14-15, 18-19

Schulze, M.-O.; Helmrich, C. (2020). *Digitale Betriebsratstätigkeit und Datenschutz*. In: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 10 vom 14.05.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 254

Schulze, M.-O. (2022). *Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Datenschutz*. In: Arbeitsrecht Aktuell, Heft 3 vom 10.02.2022. München: Verlag C.H. Beck, S. 66-69.

Schumacher, C. (2023). *Delhaize, Ryanair und die Ohnmacht der Gewerkschaften – ein Kommentar*. Online: <https://brf.be/meinung/kommentar/1746979/> [abgefragt am 23.12.2023]

Schuster, F. (2023). *Daten und Sicherheit: Übermittlung von Mitarbeiterdaten an Konzernunternehmen, Kunden und Lieferanten in Drittländern*. In: Zeitschrift Computer und Recht, Ausgabe 11/2023. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: S. 733-734

Schwiegershausen, F. (2018). *Protestkundgebung gegen Ryanair am Samstag*. Online: https://www.weser-kurier.de/bremen/bremen-wirtschaft_artikel,-protestkundgebung-gegen-ryanair-am-samstag-arid,1773663.html [abgefragt am: 05.10.2020]

Seiter, S.-R. (2023). *Die Auftragsverarbeitung im Konzerngebilde*. In: Zeitschrift Datenschutz und Datensicherheit, Ausgabe 2/2023 vom 01.02.2023. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 81

Selk, R. (2018). *Art. 88 Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext*. In: Ehmann, E. (Hrsg.); Selmayr, M.; Albrecht, J.-P.; et al. (2023). *DSGVO – Datenschutz-Grundverordnung Kommentar*. (2. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 161

Sewerynski, M. (2003). *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*. Kluwer LAW International, The Hague, London, New York

Signorell, A. (2021). *DescTools*. Online: <https://andrisignorell.github.io/DescTools> [abgefragt am: 04.09.2022]

Specht, F. (2019). *Wie die Gewerkschaften mit Tarifverträgen den digitalen Wandel gestalten wollen*. Online: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitswelt-wie-die-gewerkschaften-mit-tarifvertraegen-den-digitalen-wandel-gestalten-wollen/24081462.html?ticket=ST-11745155-S9gXnRcd4dqCSG4e22ru-ap1> [abgefragt am: 27.01.2021]

Specht-Riemenschneider, L.; Schneider, R. (2019). *Die gemeinsame Verantwortlichkeit im Datenschutzrecht – Rechtsfragen des Art. 26 DS-GVO am Beispiel „Facebook-Fanpages“.* In: MMR Zeitschrift für IT-Recht und Recht der Digitalisierung, Heft 8 vom 14.08.2019. München: Verlag C.H. Beck in Kooperation mit Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V., Arbeitsgemeinschaft IT im Deutschen Anwaltsverein, Verband der Internetwirtschaft e.V., Verband Privater Medien e.V. und Verband der deutschen Games-Branche e.V., S. 503

Spelge, K. (2016). *Der Beschäftigtendatenschutz nach Wirksamwerden der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).* In: Zeitschrift Datenschutz und Datensicherheit, Ausgabe 12/2016 vom 16.11.2016. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 775

Spindler, G; Horvát, A.-Z. (2019). *DS-GVO Art. 82 Haftung und Recht auf Schadensersatz.* In: Spindler, G.; Schuster, F.; Anton, K. et al. (2019). *Recht der elektronischen Medien Kommentar.* (4. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 7-10, 13-14

Spoerr, W. (2023). *Art. 28 Auftragsverarbeiter.* In: Wolff, H.-A. (Hrsg.); Brink, D. (Hrsg.); Ungern-Sternberg, A. v. et al. (2023). *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht.* (45. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 16-17, 37-41

Stamer, K.; Kuhnke, M. (1.) (2023). *§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.* In: Plath, K.-U. (Hrsg.); von dem Bussche, A.; Grages, J.-M. (2023). *Kommentar DSGVO BDSG TTDSG.* (4. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 192-194

Stamer, K.; Kuhnke, M. (2.) (2023). *§ 88 Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext.* In: Plath, K.-U. (Hrsg.); von dem Bussche, A.; Grages, J.-M. (2023). *Kommentar DSGVO BDSG TTDSG.* (4. Auflage). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: Rn. 8-9

Statista GmbH (o.J.). *Branchenübersicht – Alle Branchen und dazugehörigen Unterbranchen.* Online: <https://de.statista.com/statistik/kategorien/> [abgefragt am 14.06.2021]

Statistisches Bundesamt (2021). *Erwerbstätigkeit 2020: Aufwärtstrend am Arbeitsmarkt nach 14 Jahren beendet.* Online: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/01/PD21_001_13321.html#:~:text=Die%20Zahl%20der%20Arbeitnehmerinnen%20und,%2C%20kurzfristig%20Besch%C3%A4ftigte%20und%20Arbeitsgelegenheiten\).](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/01/PD21_001_13321.html#:~:text=Die%20Zahl%20der%20Arbeitnehmerinnen%20und,%2C%20kurzfristig%20Besch%C3%A4ftigte%20und%20Arbeitsgelegenheiten).) [abgefragt am: 09.08.2022]

Stein, P. (2018). *Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung.* In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zitiert: S. 126-128

Stella, D.; Winter, J. (2017). *Paradigmenwechsel beim Datenschutz.* Online: https://www.wienerzeitung.at/themen/recht/recht/901457-Paradigmenwechsel-beim-Datenschutz.html?em_cnt_page=2 [abgefragt am: 18.06.2019]

Stoffels, M. (2023). *Digitale Zugangsrechte für Betriebsräte und Gewerkschaften zum Betrieb.* In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, Ausgabe 4/2023. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt. Zitiert: S. 566-567, 569, 577, 617

Strauss, A.-L.; Corbin, J.-M. (1996). *Grounded Theory – Grundlagen qualitativer Sozialforschung.* Weinheim: Beltz, Psychologie Verlagsunion

Streim, A.; Dehmel, S.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2018). *Kaum Fortschritt bei der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung.* Online: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Kaum-Fortschritt-bei-der-Umsetzung-der-Datenschutz-Grundverordnung.html> [abgefragt am: 29.06.2019]

Streim, A.; Weiß, R.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2019). *Zwei Drittel der Unternehmen haben DS-GVO größtenteils umgesetzt.* Online: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Zwei-Drittel-der-Unternehmen-haben-DS-GVO-groesstenteils-umgesetzt> [abgefragt am: 14.10.2020]

Streim, A.; Weiß, R.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2021). *Datenschutz setzt Unternehmen unter Dauerdruck*. Online: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Datenschutz-setzt-Unternehmen-unter-Dauerdruck> [abgefragt am: 05.10.2023]

Streim, A.; Weiß, R.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2022). IT-Fachkräftelücke wird größer: 96000 offene Jobs. Online: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraefteluecke-wird-groesser#> [abgefragt am: 25.09.2023]

Ströbel, L.; Böhm, W.-T.; Breunig, C.; Wybitul, T. (2018). *Beschäftigtendatenschutz und Compliance: Compliance-Kontrollen und interne Ermittlungen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz*. In: Corporate Compliance, Heft 1 vom 15.01.2018. München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: S. 15-19

Strübing, J. (2014). *Grounded Theory – Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils*. Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Strübing, J. (2018). *Grounded Theory und Theoretical Sampling*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 525-539

Strübing, J.; Hirschauer, S.; Ayaß, R.; Krähnke, U.; Scheffer, T. (2018). *Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. Ein Diskussionsanstoß*. In: Zeitschrift für Soziologie, Band 47 Heft 2 vom 02.06.2018. München: De Gruyter Oldenbourg, S. 83-100

Stück, V. (2019). *Datenschutzrechtliche Aspekte einzelner Mitbestimmungsrechte – Umfang und Inhalt*. In: Zeitschrift für Datenschutz (ZD), Heft 8 vom 01.08.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 347

Stück, V. (1.) (2020). *Personalauswahl und –beurteilungsverfahren: Aktuelle arbeits- und datenschutzrechtliche Aspekte*. In: *Arbeitsrecht Aktuell*, Heft 7 vom 02.04.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 155-156

Stück, V. (2.) (2020). *Datenschutz = Tatenschutz? Ausgewählte datenschutz- und arbeitsrechtliche Aspekte nach DSGVO sowie BDSG 2018 bei präventiver und repressiver Compliance*. In: *Corporate Compliance*, Heft 2 vom 15.03.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 77-83

Suss, T. (2020). *Warum Unternehmen ein digitales Workforce Management benötigen*. Online: <https://www.it-daily.net/it-management/projekt-personal/26121-warum-unternehmen-ein-digitales-workforce-management-benoetigen> [abgefragt am 15.11.2020]

Taeger, J.; Gabel, D. (1.) (2022). *§ 26 Datenverarbeitung zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses*. In: Taeger, J.; Gabel, D.; Arning, A. et al. (2022). *Kommentar DSGVO – BDSG – TTDSG*. (4. Neu bearbeitete und wesentlicher erweiterte Auflage). Frankfurt am Main: Fachmedien Recht und Wirtschaft. Zitiert: Rn. 90-94

Taeger, J.; Gabel, D. (2.) (2022). *Art. 28 Auftragsverarbeiter*. In: Taeger, J.; Gabel, D.; Arning, A. et al. (2022). *Kommentar DSGVO – BDSG – TTDSG*. (4. Neu bearbeitete und wesentlicher erweiterte Auflage). Frankfurt am Main: Fachmedien Recht und Wirtschaft. Zitiert: Rn. 63

Tausendpfund, M. (2017). *Quantitative Methoden in der Politikwissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Thierbach, C.; Petschick, G. (2018). *Beobachtung*. In: Baur, N. (Hrsg.); Blasius, J.; Flick, U. et al. (2018). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 1173-1175

Thomson Reuters (2019). *GDPR+1 YEAR: BUSINESS STRUGGLES WITH DATA PRIVACY REGULATIONS INCREASING*. Online: https://images.thomsonreuters.com/Web/TRlegalUS/%7B04681875-adf4-4101-9a09-657385891ecf%7D_TR-GDPR-2019_v5.3final.pdf [abgefragt am 15.08.2023]

Thüsing, G.; Granetzny, T. (2021). *§ 4. Regelbarkeit durch Kollektivvereinbarungen.* In: Thüsing, G.; Pötters, S.; Granetzny, T; Traut, J. (2021). *Beschäftigtendatenschutz und Compliance.* (3. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 27-29

Thüsing, G. (2022). *§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze.* In: Richardi, R. (Hrsg.); Thüsing, G.; Annuß, G. et al. (2022). *Kommentar Betriebsverfassungsrecht mit Wahlordnung.* (17. neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 49, 52, 53

Thüsing, G. (2023). *§ 1 TVG Inhalt und Form des Tarifvertrages.* In: Wiedemann, H. (Hrsg.); Jacobs, M. Oetker, H. et al. (2023). *Kommentar Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften.* (9. neubearbeitete Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 1

Tillmanns, C. (2019). *BR-Mitbestimmung: Technische Einrichtungen.* Online: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/br-mitbestimmung-technische-einrichtungen_idesk_PI42323_HI3548243.html [abgefragt am: 08.02.2021]

TÜV SÜD (2022). *Bußgeld wegen Datenschutzverstoß auch für Mitarbeiter.* Online: <https://datenschutz-fachportal.tuvsud.com/artikel/Mitarbeiter-Haftung-bei-Datenschutzverstoessen.html> [abgefragt am: 27.10.2023]

Tytunovich, G. (2022). *The Privacy Compliance Gap: How Lack Of Consent Enforcement Is Exposing Brands To Millions In Fines And Penalties.* Online: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/12/19/the-privacy-compliance-gap-how-lack-of-consent-enforcement-is-exposing-brands-to-millions-in-fines-and-penalties/> [abgefragt am: 15.08.2023]

Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig Holstein (2019). *Kurzpapier Nr. 4: Datenübermittlung in Drittländer.* Online: <https://www.datenschutzzentrum.de/artikel/1175-Kurzpapier-Nr.-4-Datenuebermittlung-in-Drittlaender.html> [abgefragt am: 26.02.2021]

Universität Zürich (1.) (2022). *Mann-Whitney-U-Test*. Online: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/mann.html [abgefragt am: 27.08.2022]

Universität Zürich (2.) (2022). *Kruskal-Wallis-Test*. Online: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/unterschiede/zentral/kruskal.html [abgefragt am: 04.09.2022]

Uphues, S. (2020). *Teil 15.3 Big Data in Online-Medien und auf Plattformen*. In: Hoeren, T. (Hrsg.); Sieber, U. (Hrsg.); Holzmann, B. (Hrsg.) et al. (2020). *Handbuch Multimedia-Recht*. (53. Ergänzungslieferung August 2020). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Rn. 23-28

Van der Linde, M. (übersetzt durch **Jack, T.; Hoyer B.; Landsberger, S.**) (2017). *Workers of the World – Eine Globalgeschichte der Arbeit*. (1. Auflage). Frankfurt, New York: Campus Verlag Frankfurt / New York

Veil, W. (2018). *Einwilligung oder berechtigtes Interesse? – Datenverarbeitung zwischen Skylia und Charybids*. In: *Neue Juristische Wochenschrift*, Heft 46 vom 08.11.2018. München: Verlag C.H. Beck, S. 3341

Vereinigung Cockpit e.V. (2018). *Ryanair: Personalführung durch Angst und Schrecken*. Online: <https://www.vcockpit.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/news/ryanair-personalfuehrung-durch-angst-und-schrecken.html> [abgefragt am: 29.08.2021]

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2019). *Pressemitteilungen – Keine Entwarnung bei der Auseinandersetzung um Betriebsräte bei Ryanair – verdi: „ Ryanair führt den Willen des Gesetzgebers ad absurdum“*. Online: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++74b2ecce-77ab-11e9-adf7-525400b665de> [abgefragt am: 28.09.2020]

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2022). *Impressum Datenschutz*. Online: <https://www.verdi.de/impressum/++co++1e7cc50a-2b44-11e3-af58-52540059119e> [abgefragt am: 15.12.2023]

Vereinte Nationen (1948). int./engl. Fundstelle: *Resolution adopted by the General Assembly [Part A of General Assembly resolution 217 (III). International Bill of Human Rights] 217 A (III). Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948.* Online: <http://www.un-documents.net/a3r217a.htm> [abgefragt am: 07.07.2019]

Vereinte Nationen (1966). int./engl. Fundstelle: *International Covenant on Civil and Political Rights.* Online: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx> [abgefragt am: 02.02.2019]

Verlag für Rechtsjournalismus (1.) (2020). *Beschäftigtendatenschutz: Kein eigenes Gesetz, aber zahlreiche Regelungen.* Online: <https://www.datenschutz.org/beschaefigtendatenschutz/> [abgefragt am 14.11.2020]

Verlag für Rechtsjournalismus (2.) (2020). *Datenschutz im Arbeitsvertrag: Was gilt es im Einzelnen zu beachten?* Online: <https://www.datenschutz.org/arbeitsvertrag/#zusaetzliche-datenschutzerklaerung-im-arbeitsvertrag-fuer-datenverarbeiter> [abgefragt am 14.11.2020]

Voigt, P.; von dem Bussche, A. (2018). *EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)*. (1. Auflage). Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Volkamer, M; Sasse, M.-A.; Boehm, F. (2020). *Phishing-Kampagnen zur Steigerung der Mitarbeiter-Awareness.* In: Zeitschrift Datenschutz und Datensicherheit, Ausgabe 8/2020 vom 01.08.2020. Wiesbaden: Springer Vieweg, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 518

Warnek, W. (2008). *Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus – Ein vergleichender Überblick.* Online: <https://www.etui.org/sites/default/files/08%20Strike%20rules%20in%20the%20EU27%20DE%20R103%20WEB.pdf> [abgefragt am 08.11.2020]

Warren, S.-D.; Brandeis, L. (1890). *The Right to Privacy.* In: HARVARD LAW REVIEW, NO. 5. vom 15.12.1890, S. 193

Waskow, M. (2023). *§ 79 Geheimhaltungspflicht*. In: Boecken, W. (Hrsg.); Düwell, J. (Hrsg.); Diller, M. (Hrsg.); Hanaus, H. (Hrsg.); et al. (2023). *Gesamtes Arbeitsrecht Nomos Kommentar*. (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH. Zitiert: Rn. 4-6

Webster, J.; Watson, R.-T. (2002). *ANALYZING THE PAST TO PREPARE FOR THE FUTURE: WRITING A LITERATURE REVIEW*. Online: https://web.njit.edu/~egan/Writing_A_Literature_Review.pdf [abgefragt am: 07.07.2019]

Wedde, P. (Hrsg.); **Steiner, R.** (2019). *II. Datenschutzrechtlicher Rahmen*. In: Wedde, P. (Hrsg.); Steiner, R.; Brink, S.; Eder, I. et al. (2019). *Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung*. (2. Auflage). Frankfurt am Main: Bund Verlag GmbH Frankfurt am Main. (2. Auflage). Bund Verlag GmbH Frankfurt am Main. Zitiert: 376, 381-382

Wedde, P. (2019). *Beschäftigtendatenschutz (DSGVO / BDSG)*. Hans-Böckler-Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_hintergrundwissen_dsgvo_bdsg.pdf [abgefragt am: 06.01.2020]

Wedde, P.; Bund Verlag GmbH (2020). *Keine Kontrolle durch Datenschutzbeauftragten*. Online: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Keine-Kontrolle-durch-Datenschutzbeauftragten-~.html> [abgefragt am 19.02.2021]

Weichert, T. (2020). *Datenschutz-Grundverordnung –arbeitsrechtlich spezifiziert*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 23 vom 10.12.2020. München: Verlag C.H. Beck, S. 1599-1603

Weichert, T. (2023). *Datenschutz und Mitbestimmung in Matrixorganisationen*. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 1 vom 10.01.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 13-15, 17-18, 19 21

Weller, B. (2018). *Reformbedarf des BetrVG Stau dank Politisierung*. In: Der Betrieb, Heft 19 vom 11.05.2018, Handelsblatt Fachmedien GmbH Düsseldorf, S. M26-M27

Weller, B. (2020). *Betriebsverfassung braucht dringend eine Reform*. Online: <https://www.springerprofessional.de/arbeitsrecht/transformation/100-jahre-betriebsratsgesetz/17682960> [abgefragt am: 17.10.2020]

Wergen, J. (2019). *Promotionsplanung und Exposee – Die ersten Schritte auf dem Weg zur Dissertation*. (3. Auflage). Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich Opladen & Toronto

Werner, R. (2020). *Datenschutz*. In: Weber, K. (Hrsg.); Aichberger, T.; Cassardt, G. et al. (2020). *Creifelds, Rechtswörterbuch*. (23. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Zitiert: Abschnitt: D – Datenschutz

Witt, B.-C. (2010). *Datenschutz kompakt und verständlich – Eine praxisorientierte Einführung*. (2. Auflage). Wiesbaden: Vieweg+Teubner Verlag, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Wolff, H.-A. (Hrsg.); **Brink, D.** (Hrsg.); **Ungern-Sternberg, A. v. et al.** (2023). *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht*. (45. Edition). München: Verlag C.H. Beck. Bezugnahme auf: Art. 12-43 EU-DSGVO

Wolff, J.; **Atallah, N.** (2021). *Early GDPR Penalties*. Online: <https://doi.org/10.5325/jinfopoli.11.2021.0063> [abgefragt am: 15.08.2023]

Wünschelbaum, M. (1.) (2023). *Eckpunktepapier der Bundesregierung für ein Beschäftigendatenschutzgesetz*. In: *Newsdienst MMR-Aktuell (MMR)*, Ausgabe 7 vom 09.05.2023. München: Verlag C.H. Beck, Abschnitt: 457188

Wünschelbaum, M. (2.) (2023). *Kommt ein souveränes Beschäftigendatenschutzgesetz?*. In: *Zeitschrift für IT-Recht und Recht der Digitalisierung (MMR)*, Heft 8 vom 16.08.2023. München: Verlag C.H. Beck, S. 549-551

Wybitul, T. (1.) (2019). *Was ändert sich mit dem neuen EU-Datenschutzrecht für Arbeitgeber und Betriebsräte?*. Online: <http://hoganlovells-blog.de/wp->

[content/uploads/2016/04/Wybitul-ZD-2016-203-Was-%C3%A4ndert-sich-mit-dem-neuen-DSR-f%C3%BCr-Arbeitgeber-und-BRe.pdf](https://www.datenschutz-praxis.de/content/uploads/2016/04/Wybitul-ZD-2016-203-Was-%C3%A4ndert-sich-mit-dem-neuen-DSR-f%C3%BCr-Arbeitgeber-und-BRe.pdf) [abgefragt am: 18.10.2020]

Wybitul, T. (2.) (2019). *Ein Jahr DS-GVO – Erfahrungen im Bereich HR und Arbeitsrecht*. In: SPA – Schnellinformationen für Personalmanagement und Arbeitsrecht, Heft 9 vom 02.05.2019. München: Verlag C.H. Beck, S. 72

Wybitul, T. (2021). *Überblick über die wesentlichen Begriffe und Grundprinzipien des Beschäftigtendatenschutzes / Rechtlicher Rahmen für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten*. In: Kiel, H (Hrsg); Lunk, S. (Hrsg); Oetker, H. (Hrsg) et al. (2021). Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht – Band 1. (5. Auflage). München: Verlag C.H. Beck. Bezugnahme auf: Rn. 19-102

Yin, R.-K. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, Inc.

Yin, R.-K. (2018). *Case Study Research and Applications – Design and Methods*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, Inc.

Zapf, E. (2022). *Arbeitgeber oder Betriebsrat: Wer ist der Verantwortliche?*. Online: <https://www.datenschutz-praxis.de/grundlagen/arbeitgeber-oder-betriebsrat-wer-ist-der-verantwortliche/#:~:text=Diese%20Fragen%20stellen%20sich%20viele,nur%20verpflichtet%2C%20den%20Datenschutz%20einzuhalten> [abgefragt am: 15.08.2023]

Zeit Online (2019). *Ryanair-Beschäftigte in Deutschland erhalten erstmals Tarifvertrag*. Online: <https://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2019-03/verdi-ryanair-tarifvertrag-einigung-flugbegleiter> [abgefragt am: 05.10.2020]

Zöll, O; Schönbach, C. (2018). *Die digitale Personalakte*. In: Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 4 vom 12.04.2018. Berlin: Huss-MEDIEN GmbH, S. 217-220

Zweites Deutsches Fernsehen (2019). *Mehr Geld – Tarifvertrag für deutsche Ryanair-Piloten.*

Online: <https://www.zdf.de/nachrichten/heute/einigung-bei-ryanair-tarifvertrag-fuer-deutsche-piloten-100.html> [abgefragt am: 22.08.2021]

3.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Welches sind die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung? (Quelle: Eigene Darstellung vom 11.09.2023 nach Dehmel; Kelber, 2019, S. 3; Dehmel; Kelber, 2020, S. 3; Dehmel, 2021, S.7; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 5)	18
Abbildung 2: Ziel- und Leitbilder der Dissertation. (Quelle: Eigene Darstellung vom 21.11.2020).....	42
Abbildung 3: Inhaltliche Abgrenzung der Themenblöcke – Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen im Lichte der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsgesetze. (Quelle: Eigene Darstellung vom 15.10.2023)	54
Abbildung 4: Darstellung des inhaltlichen Aufbaus der Dissertation. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.10.2023)	57
Abbildung 5: Visualisierung des Untersuchungsprozesses. (Quelle: Eigene Darstellung vom 03.12.2023)	149
Abbildung 6: Übersicht der Altersgruppen der Umfrageteilnehmer (Frage 1). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)	198
Abbildung 7: Verhältnis der an der Umfrage teilgenommenen Mitarbeiter und Führungskräfte (Frage 4). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)	200
Abbildung 8: Kenntnisstand der Umfrageteilnehmer über das Themenfeld Datenschutz und die dazugehörigen Rechte (Frage 5). (Quelle: Eigene Darstellung vom 26.05.2021).....	201
Abbildung 9: Ermittlung der Relevanz des Themas Datenschutz für die Arbeitnehmer (Frage 6). (Quelle: Eigene Darstellung vom 26.05.2021).....	202
Abbildung 10: Bewusstsein der Befragten über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber (Frage 7). (Quelle: Eigene Darstellung vom 26.05.2021)	203
Abbildung 11: Bedeutungsgrad für die Etablierung von Maßnahmen durch den Arbeitgeber zum Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer (Frage 8). (Quelle: Eigene Darstellung vom 27.05.2021)	203
Abbildung 12: Bedeutungsgrad der Bemühung um den Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer durch Arbeitnehmervertretungen (Frage 9). (Quelle: Eigene Darstellung vom 28.05.2021)	204
Abbildung 13: Kenntnisstand der Umfrageteilnehmer über die durch die Datenschutzgrundverordnung garantierten Betroffenenrechte (Frage 13). (Quelle: Eigene Darstellung vom 01.06.2021).....	212
Abbildung 14: Abfrage über den Gebrauch der teilnehmenden Arbeitnehmer von Betroffenenrechten (Frage 14). (Quelle: Eigene Darstellung vom 02.06.2021)	212
Abbildung 15: Bewusstseinsgrad der befragten Arbeitnehmer über die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten (Frage 15). (Quelle: Eigene Darstellung vom 02.06.2021)	213
Abbildung 16: Bedeutungsgrad über die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen bei der Weitergabe von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber (Frage 16). (Quelle: Eigene Darstellung vom 03.06.2021)	214

Abbildung 17: Bedürfnis der Arbeitnehmer und Führungskräfte nach der Bemühung der Arbeitnehmervertretungen, den Schutz der Arbeitnehmerdaten zu gewährleisten. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)	236
Abbildung 18: Bedürfnis der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen bei der Weitergabe von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten und Kontrolle der Verträge. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)	236
Abbildung 19: Altersgruppen Vergleich (Kenntnisse im Umgang mit dem Datenschutz nach Altersgruppen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)	238
Abbildung 20: Bewusstsein der Arbeitnehmer über vorhandene Datenverarbeitungen nach Altersgruppen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 16.12.2021)	238
Abbildung 21: Prozessschema zur Meldung von Datenschutzverstößen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 13.12.2021)	264

3.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Umsetzungsgrad der Europäischen Datenschutzgrundverordnung in über 500 befragten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland. (Quelle: Eigene Darstellung vom 14.08.2023 nach Dehmel; Kelber, 2018, S. 2; Dehmel; Kelber, 2019, S. 2; Dehmel; Kelber, 2020, S. 2; Dehmel, 2021, S.2; Dehmel; Rohleder, 2022, S. 4)	10
Tabelle 2. Tabellarische Darstellung berücksichtigter Literatur zur Ermittlung des Standes der Forschung. (Quelle: Eigene Darstellung vom 18.10.2023 nach Webster; Watson, 2002, S. 5; Brocke et al., 2009, S. 5-7)	62
Tabelle 3. Abbildung von Szenarien, in denen der Datenschutz regelmäßig zur Anwendung kommt. (Quelle: Eigene Darstellung vom 13.01.2021 nach Bongers, 2023, Rn. 168-170; Fuhlrott, 2023, Rn. 1, 21, 334, 487, 523, 759, 990, 1095)	76
Tabelle 4: Inhaltliche Anforderungen an das Verarbeitungsverzeichnis. (Quelle: Eigene Darstellung vom 20.11.2023 nach Schultze-Melling, 2022, Rn. 9, 11, 14-15, 18-19).....	131
Tabelle 5: Überblick der abgeleiteten Hypothesen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 27.11.2023) ...	145
Tabelle 6: Tabellarischer Vergleich der Unternehmen Lufthansa und Ryanair im Umgang mit ausgewählten datenschutz- und arbeitsrechtlichen Szenarien. (Quelle: Eigene Darstellung vom 22.02.2024)	197
Tabelle 7: Übersicht der Tätigkeitsbranchen der Umfrageteilnehmer (Frage 2). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)	199
Tabelle 8: Übersicht der Tätigkeitsbereiche der Umfrageteilnehmer (Frage 3). (Quelle: Eigene Darstellung vom 25.05.2021)	200
Tabelle 9: Feedback der befragten Arbeitnehmer, auf was bei der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ein besonders großer Wert gelegt wird (Frage 10). (Quelle: Eigene Darstellung vom 04.01.2023)	206
Tabelle 10: Bewertungsmatrix über den Umgang mit dem Thema Datenschutz im Unternehmen (Frage 11). (Quelle: Eigene Darstellung vom 29.05.2021)	208

Tabelle 11: Feedback der befragten Arbeitnehmer über Ihnen aus dem Arbeitsverhältnis bekannten Datenschutzlücken (Frage 12). (Quelle: Eigene Darstellung vom 05.01.2023)	210
Tabelle 12: Vergleich der Erfahrungswerte von Mitarbeitern und Führungskräften im Umgang mit dem Datenschutz. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.09.2021)	234
Tabelle 13: Vergleich der Teilnahme der Mitarbeiter an Datenschutzzschulungen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.09.2021)	234
Tabelle 14: Kenntnisstand der befragten Arbeitnehmer über den Datenschutz nach Tätigkeitsbereiche. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.01.2022)	240
Tabelle 15: Arbeitnehmerbewusstsein über stattfindende Datenverarbeitungen nach Tätigkeitsbereichen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.01.2022)	241
Tabelle 16: Teilnahmequote der Arbeitnehmer an Datenschutzzschulungen nach Tätigkeitsbereichen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 19.01.2022)	242
Tabelle 17: Hilfestellung über zu berücksichtigende datenschutzrechtliche Aspekte in Betriebsvereinbarungen. (Quelle: Eigene Darstellung vom 22.12.2021)	270

3.4 Abkürzungsverzeichnis

A/RES/2200 A (XXI)	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
A/RES/3/217 A	Resolution 217 A (III) - Universal Declaration of Human Rights
ABR	Registerzeichen des Bundesarbeitsgerichts (Rechtsbeschwerdeverfahren)
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AEROPERS	Berufsverband des Cockpitpersonals der Swiss International Air Lines und der Edelweiss Air
AG	Aktiengesellschaft
AZR	Registerzeichen des Bundesarbeitsgerichts (Revisionsverfahren)
BAG	Bundesarbeitsgericht der Bundesrepublik Deutschland
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BT	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht der Bundesrepublik Deutschland
BvL	Registerzeichen für Normkontrollverfahren
BvR	Aktenzeichen einer Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht
kapers	Cabin Crew Union
DAC	Designated activity company limited by shares
Df	degrees of freedom
DSG	Datenschutzgesetz
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EGMR	Europäische Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten

EuGH	Europäischer Gerichtshof
EU-DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
e.V.	Eingetragener Verein
GG	Grundgesetz
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
Ifb	Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG
IT	Informationstechnik
i.d F. vom	In der Fassung vom
KUG	Kunsturhebergesetz
LLC	Limited liability company
MAD	Mittlere absolute Abweichung
MED	Median
MEZ	Mitteuropäische Zeit
OECD	Organisation für Wirtschaftliche Zusammenar- beit und Entwicklung
o.S.	Ohne Seitenangabe
PLC	Public limited company
Sa	Registerzeichen des Landesarbeitsgerichts für Berufungsverfahren
SGB IX	Neuntes Sozialgesetzbuch
TaBV	Registerzeichen des Landesarbeitsgerichts für Beschwerden
TÜV	Technischer Überwachungsverein
TVG	Tarifvertragsgesetz
UFO	Unabhängige Flugbegleiter Organisation
VC	Vereinigung Cockpit
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vida	Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft
VPOD	Gewerkschaft im Service Public

4 Danksagung

Während der gesamten Zeit der Ausarbeitung meiner Dissertation konnte ich mich auf einige bedeutende Unterstützer aus meinem Umfeld und meiner Familie verlassen. Daher möchte ich in dieser Danksagung in erster Linie meinen namentlich nicht erwähnten Unterstützern und allen weiteren Beteiligten Personen für die Motivierung und erfahrene Hilfe danken.

Einen besonders großen Dank möchte ich meinem Advisor Herrn Prof. Dr. Peter Heseler aussprechen, der die Ausarbeitung der Dissertation über die vergangenen Jahre betreut hat und mir jederzeit bei Fragen und Problemstellungen mit konstruktiven Lösungsvorschlägen zur Hilfe bereit stand. Der außerordentliche Einsatz von Herrn Prof. Dr. Heseler, der die Prüfung des Forschungsdesigins, die ständige Abrufbereitschaft, die kritische Durchsicht der verschriftlichten und dargestellten Inhalte und gesammelten Daten sowie die Weitergabe von Feedback umschließt, halte ich in keiner Weise für selbstverständlich.

Dazu möchte ich den engagierten Mitarbeitenden der KMU Akademie & Management AG meinen Dank aussprechen, die mich vom Start bis zum Ende des Promotionsstudiums in Zusammenarbeit mit der Middlesex Universität zu jeder Zeit professionell begleitet haben. Sei es bei der Organisation des Studiums, der Abwicklung bzw. Organisation der abzulegenden Prüfungsleistungen und der letztlichen Durchsicht der Dissertation sowie Herausgabe von sehr guten Feedbacks seitens des Consultants. Generell ist es mir ein Anliegen der Middlesex University und der KMU Akademie & Management AG meine Dankbarkeit für die Ermöglichung der Anfertigung der Forschungsarbeit auszudrücken.

Weiterer Dank gebührt den Interviewpartnern und den Teilnehmern meiner Online-Umfrage. Die gesammelten empirischen Daten sind ausschlaggebend für den Forschungsprozess und die Erstellung von Handlungsempfehlungen gewesen.

Daneben möchte ich mich insbesondere bei Margrit Waibel, die mich auch schon bei anderen Arbeiten immer tatkräftig und versiert unterstützt hat, für die Korrekturlesung meiner Dissertation danken.

Erkenntlich möchte ich mich auch gegenüber meinem Freund Herrn Moritz Köhler zeigen, der mir insbesondere bei den statistischen Auswertungen der Ergebnisse der Online-Umfrage das richtige Handwerkzeug beigebracht, mich unterstützt und die Ergebnisse qualitätsgesichert hat. Die überragende Hilfe hat es erst möglich gemacht, den empirischen Teil der Dissertation zu vollenden.

Große Dankbarkeit und Achtung möchte ich auch gegenüber meiner Partnerin Riikka Schroeter bekunden, die mir in allen Phasen der Ausarbeitung meiner Dissertation den Rücken freigehalten hat, immer ein offenes Ohr hatte, Verständnis für die fehlende private Zeit entgegengebracht und mich immer ein bisschen mehr motiviert hat.

Weiterhin bin ich meinen Eltern Thekla und Jens Keup für die stetige kommunikative und auf Motivierung beruhende Unterstützung sowie Rückendeckung durch einen Teil der Übernahme der Finanzierung zu großem Dank verpflichtet. Vor allem danke ich aber dafür, dass ich mich während meines Studiums immer auf meine Eltern verlassen konnte und mir so ein in jeglicher Hinsicht sorgenfreies Studium ermöglicht wurde.

Genauso möchte ich mich bei meinem Großvater Jürgen Keup für den erhaltenen Ansporn, den unterstützenden Austausch und die erhaltene finanzielle Hilfe bedanken, ohne die eine zeitnahe Aufnahme des Promotionsstudiums nicht möglich gewesen wäre.

Ebenso möchte ich ein bedeutendes Dankeschön an meine Großmutter Bärbel Diekmann und während der Ausarbeitung der Dissertation verstorbenen Großmutter Liesel Denker richten. Beiden danke ich für die Mithilfe bei der Finanzierung des Promotionsstudiums und die ständige Verfügbarkeit.