

Schwappach/Schweinoch, Kommentar zum BDSG, 3. Lfg. März 1979, § 24 Rz. 6 und 84 andererseits.

¹⁷ vgl. zum Streit m.w.N. Bergmann, Grenzüberschreitender Datenschutz, 1985, S. 90 ff.

¹⁸ Wittek, Datenschutz und Datensicherung, 1980, S. 69 f.

¹⁹ Schomerus, Datenschutz und Datensicherung, 1980, S. 7; zum Streit s.a. Bergmann, Grenzüberschreitender Datenschutz, 1985, S. 87 ff.

²⁰ Die Verwaltungsvorschriften zum BDSG sehen die unselbständige Zweigstelle nicht als Dritten, sondern als Teil der speichernden Stelle an, Ziff. B. 5.6.1, allerdings setzt der Datenaustausch mit einer ausländischen Zweigstelle voraus — so fahren die Verwaltungsvorschriften fort — daß die Grundsätze des Datenschutzes einschließlich der Anforderungen der Datensicherung nach dem BDSG dort gewährleistet sind.

²¹ Simitis, Konflikt und Ordnung, Festschrift für Murad Ferid, 1978, S. 367.

Mitbestimmung des Betriebsrats — Schranke für transnationale Informationssysteme?

Wolfgang Däubler

Transnationale »Netze«

Die typische Konstellation

Der Aufbau grenzüberschreitender »Netze« ist bislang in erster Linie Sache multinationaler Unternehmen.¹ Von ihrer spezifischen Interessenlage her sind sie in allen ihren Niederlassungen gleichermaßen bestrebt, den Produktionsprozeß zu standardisieren, interne Kommunikationsbarrieren abzubauen und die Beschäftigten zu kontrollieren. Dies hat ein hohes Maß an grenzüberschreitendem Informationsfluß zur Folge — dieselben Datenmassen, die bei der »Informatisierung« rein national agierender Großunternehmen anfallen, entstehen hier von vornherein als »transnationale«. Auch die meisten der in diesem Buch abgedruckten Erfahrungsberichte — Opel, Ford, Volvo, Digital Equipment, Rank-Xerox² — betreffen deutsche Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne. Das BAG hatte in seiner Rechtsprechung ebenfalls häufig eine derartige Konstellation zu beurteilen. So ging es etwa in der Texaco-Entscheidung um die Einführung eines weltweiten Finanzberichtssystems in der Bundesrepublik — alle im Rechnungswesen anfallenden Daten wurden in Hamburg in einem Kleincomputer gespeichert und täglich über Satellit einem in Houston/Texas stehenden Zentralcomputer übermittelt.³ Die PanAm-Entscheidung — grundlegend für die Beteiligungsrechte von Betriebsräten an Bildschirmarbeitsplätzen — hatte Datensichtgeräte zum Gegenstand, die mit einem zentralen Rechner in den USA verbunden waren.⁴ Der Beschluß zum Technikerberichtssystem, der zentrale Bedeutung für die Mitbestimmung des Betriebsrats an der Schaffung von Personalinformationssystemen hat, betraf die Firma Rank Xerox⁵; auch hier ging es um eine von der ausländischen Konzernspitze gewollte grenzüberschreitende Übermittlung von Daten.⁶ Inwieweit die Auswertung eines vorhandenen Datenvorrats nicht ohne den Betriebsrat erfolgen darf, war schließlich Gegenstand des Beschlusses zum Fall Opel⁷, der gleichfalls eine internationale Dimension besitzt.⁸

So gut wie keine Aufmerksamkeit hat im Gegensatz dazu die umgekehrte Situation erfahren, daß in einer deutschen Konzernspitze über die Arbeitsbedingungen der ausländischen Belegschaften entschieden wird. Könnte der Betriebsrat insoweit Mitbestimmungsrechte geltend machen, etwa einer übermäßigen Kontrolle entgegen-

ten oder den Abschluß eines Sozialplans verlangen? Im hier interessierenden Zusammenhang dürfte diese Frage allerdings dadurch etwas entschärft sein, daß bei einer »Informatisierung« des Gesamtunternehmens auch die deutschen Teile erfaßt werden und so die Einschaltung des Betriebsrats keinem Zweifel mehr unterliegt.

Betriebsräte in multinationalen Unternehmen

Betriebsräte hatten bei den »Multis« seit jeher einen schweren Stand.⁹ Die Verständigung mit betrieblichen Interessenvertretungen in anderen Ländern klappt nur ausnahmsweise¹⁰ — was zur Folge hat, daß auf der einen Seite der Gesamtkonzern mit seinen Tochtergesellschaften und Niederlassungen in verschiedenen Ländern steht, während sich auf der anderen Seite nur der einzelne Betriebsrat mit seinen Mitbestimmungsrechten befindet. Auch wenn er die nachdrückliche Unterstützung der Belegschaft hat, wird er die Macht seines Gegenspielers spätestens dann zu spüren bekommen, wenn mit Investitionen in anderen Ländern oder gar mit Produktionsverlagerungen gedroht wird¹¹; ein Konzern, der sogar Nationalstaaten »erpressen« kann¹², wird schwerlich vor einem Betriebsrat in die Knie gehen.

Dennoch besteht kein Anlaß zu Kleinmut und Pessimismus. Wie nicht zuletzt die Erfahrungsberichte zeigen, ist Gegenwehr trotz allem möglich. Schöpft ein aktiver Betriebsrat seine Rechte aus, so kann es je nach den Umständen auch für die Arbeitgeberseite sinnvoller sein, einen Kompromiß anzusteuern und lange Auseinandersetzungen bis hin zu einstweiligen Verfügungen zu vermeiden. Freilich wird eine Einigung in aller Regel nur Modifikationen der geplanten Systeme betreffen; die weltweite Einheitlichkeit aufzugeben wird kaum ernsthaft in Frage kommen. Derartige »soziale Korrekturen« mag man zu anderen Zeiten gering geachtet haben; in der Gegenwart wird auch bei rein »nationalen« Auseinandersetzungen selten mehr erreicht.

Zum Gang der Untersuchung

Im folgenden soll versucht werden, die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten deutscher Betriebsräte etwas näher zu analysieren. Dabei ist zunächst der Vorfrage nachzugehen, unter welchen Voraussetzungen überhaupt deutsches Betriebsverfassungsrecht anwendbar ist und ob sich ggf. spezifische Schranken für die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats ergeben. Darüber nachzudenken besteht auch deshalb Anlaß, weil der Gesetzgeber vor kurzem das »Arbeitskollisionsrecht« auf eine neue Grundlage gestellt hat¹³ (dazu unten II). Im folgenden soll es dann um das Problem gehen, inwieweit der Betriebsrat die Einhaltung der Regeln des grenzüberschreitenden Datenschutzes¹⁴ überwachen oder gar erzwingen kann (dazu unten III). Weiter stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang der Betriebsrat über die Veränderung der Arbeitsbedingungen mitbestimmen kann (unten IV). Den Schwerpunkt bildet sodann die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG, die jede Form technisierter Kontrolle von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig macht. Auch hier ergeben sich insofern neue Perspektiven, als die jüngste Rechtsprechung eine Reihe wichtiger Klärungen gebracht hat.¹⁵

Wie weit reicht die deutsche Betriebsverfassung?

Die Rechtsprechung des BAG

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG gilt im Betriebsverfassungsrecht das sog. Territorialitätsprinzip.¹⁶ Dies bedeutet, daß das BetrVG nur auf solche Betriebe Anwendung findet, die in der Bundesrepublik angesiedelt sind; ausländische Niederlassungen deutscher Unternehmen werden nicht erfaßt — und zwar auch dann nicht, wenn mit den dort tätigen Arbeitnehmern ausdrücklich die Anwendung deutschen Rechts vereinbart wurde. Umgekehrt fallen in der Bundesrepublik gelegene Betriebe auch dann unter das Gesetz, wenn sie einem ausländischen Unternehmen gehören und wenn dieses mit den hier tätigen Beschäftigten die Anwendung des ausländischen Rechts vereinbart hat.¹⁷

Eine Ausnahme ergibt sich, wenn Arbeitnehmer nur vorübergehend ins Ausland entsandt werden; hier wird eine sog. Ausstrahlung angenommen mit der Folge, daß die Zugehörigkeit zum Betrieb erhalten bleibt und der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte weiterhin ausüben kann.¹⁸ Aus nicht recht einsehbaren Gründen gilt das jedoch nur zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers; der Betriebsrat darf selbst im Ausland keine Handlungen vornehmen und auch keine Teilbetriebsversammlungen durchführen.¹⁹ Werden umgekehrt Arbeitnehmer von ihrer ausländischen Firma nur vorübergehend ins Inland entsandt, liegt eine sog. Einstrahlung vor, die die Bindung zum »Heimatrecht« bestehen läßt; das BetrVG kommt insoweit nicht zur Anwendung.²⁰

Soweit die deutsche Betriebsverfassung eingreift, ist zu beachten, daß sie in der Regel am Vorliegen bestimmter Tatbestände anknüpft und nicht danach differenziert, wo die zugrundeliegenden Entscheidungen getroffen werden. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG greift daher auch dann ein, wenn Überstunden oder Kurzarbeit von den USA aus angeordnet werden, und ein Sozialplan ist auch dann abzuschließen, wenn die Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 2 BetrVG ihre direkte Ursache in einer Entscheidung eines in London angesiedelten Managements hat. Mit Rücksicht auf die Schutzfunktion der Betriebsverfassung (die nach den Auswirkungen im Inland fragt), ist deshalb auch dann ein Wirtschaftsausschuß zu bilden, wenn im Inland nur »Betriebe«, nicht aber ein rechtlich selbstständiges »Unternehmen« vorhanden sind.²¹

Keine grundsätzliche Aussage ist zu der Frage ersichtlich, ob der Betriebsrat dann zu beteiligen ist, wenn die Entscheidung im Inland getroffen wird, die Folgen aber ausschließlich im Ausland eintreten. Im Falle der Kündigung eines auf Dauer ins Ausland entsandten und eines nur für eine kürzere Auslandstätigkeit eingestellten Arbeitnehmers hat das BAG § 102 BetrVG nicht angewandt²², was für eine enge Auffassung des Territorialitätsprinzips spricht. Weiter lehnt es die Praxis ab, im Ausland tätige Belegschaften bzw. ihre Interessenvertretungen an der Bildung deutscher Gesamt- oder Konzernbetriebsräte zu beteiligen.²³

Änderung durch das IPR-Gesetz?

Das am 1. September 1986 in Kraft getretene »Gesetz zur Regelung des Internationalen Privatrechts« (kurz: IPR-Gesetz)²⁴ hat erstmalig eine ausdrückliche gesetzliche Regelung der Frage gebracht, welche Rechtsordnung bei Sachverhalten mit »Auslandsberührung« anzuwenden ist. Nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. gilt für »Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse« grundsätzlich das Recht des Arbeitsorts. Art. 30 Abs. 1 EGBGB läßt eine abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu, doch darf dem Arbeitnehmer dadurch nicht der Schutz entzogen werden, der ihm durch das Recht des Arbeitsorts gewährt wird.

Rechnet man — was durchaus zweifelhaft ist — das Betriebsverfassungsrecht zu den auf »Arbeitsverhältnisse« anwendbaren Vorschriften, so bleibt es beim bisherigen Territorialitätsprinzip: Für in der Bundesrepublik gelegene Betriebsteile gilt das BetrVG als Recht des Arbeitsorts, abweichende Vereinbarungen nach Art. 30 Abs. 1 EGBGB n.F. könnten nur in Extremfällen dem deutschen Recht vorgehen. Umgekehrt findet das BetrVG auf ausländische Betriebe keine Anwendung; immerhin wäre es zulässig, es durch Vereinbarung auf diese zu erstrecken, sofern das ausländische Recht keine gleichwertige Form der betrieblichen Interessenvertretung kennt. Diese — wohl eher theoretische — Möglichkeit entfällt dann, wenn man Art. 30 EGBGB n.F. auf das Individualarbeitsrecht beschränkt: Die Neuregelung würde in diesem Fall die Betriebsverfassung gar nicht unmittelbar regeln²⁵, eine Unterstellung deutscher Betriebe unter ausländische Normen würde allerdings an Art. 34 EGBGB n.F. scheitern, der zwingenden innerstaatlichen Normen einen absoluten Vorrang einräumt.²⁶ Keine Änderung ergibt sich auch in bezug auf Aus- und Einstrahlung: Art. 30 Abs. 2 Ziffer 1 EGBGB n.F. erklärt das Recht des Arbeitsorts auch dann für anwendbar, wenn der Arbeitnehmer »vorübergehend« in einen anderen Staat entsandt ist, eine Festlegung, die auch für nicht von Art. 30 EGBGB n.F. erfaßte Fälle gilt.

Sehr viel zweifelhafter ist demgegenüber die Frage, ob die in ausländischen Niederlassungen deutscher Konzerne tätigen Beschäftigten weiterhin von der Betriebsverfassung ausgeschlossen bleiben. Zwar wird sich ihre betriebliche Interessenvertretung nach dem Recht ihres Arbeitsorts bestimmen, doch darf dadurch gem. Art. 6 EGBGB n.F. kein Ergebnis entstehen, das mit den Grundrechten unvereinbar ist. Geht man nun davon aus, daß die betriebliche Interessenvertretung grundrechtlich fundiert ist²⁷, so wird es schwerfallen, die jenseits der deutschen Grenze Beschäftigten von jeder Beteiligung auszuschließen. Zwar verlieren Grundrechte an Wirkungsinintensität, je weniger eng die Verknüpfung des Sachverhalts mit dem Inland ist²⁸, doch kann dies schwerlich so weit gehen, jede Beteiligung an den hier getroffenen Entscheidungen auszuschließen.²⁹ Der Gesetzgeber ist aufgerufen, diese Lücke des Mitbestimmungssystems zu schließen, wobei die Vorschrift des § 91 BPersVG Vorbild sein könnte.³⁰

Kann der Betriebsrat die Einhaltung des Datenschutzrechts durch den Arbeitgeber überwachen?

Nach § 80 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG hat der Betriebsrat unter anderem darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze eingehalten werden. Zu ihnen zählt nach inzwischen allgemein anerkannter Auffassung auch das Datenschutzrecht.³¹ Dieses ist allerdings ein »Schutzgesetz« nur insoweit, als es um Arbeitnehmerdaten geht; ob und unter welchen Voraussetzungen beispielsweise Kundendateien ins Ausland übermittelt werden dürfen, hat den Betriebsrat grundsätzlich nicht zu interessieren.³² Nicht erörtert ist, inwieweit das Mandat des Betriebsrats auch die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten solcher Arbeitnehmer deckt, die in ausländischen Niederlassungen deutscher Unternehmen tätig sind: Die Tatsache, daß das BDSG schon dann eingreift, wenn nur eine Phase der Datenverarbeitung in der Bundesrepublik erfolgt, spricht für eine positive Antwort, ebenso die Tatsache, daß dies eine »grundrechtskonformere« Lösung ist als die schlichte Ausklammerung dieser Beschäftigten aus dem Gesamtsystem der Betriebsverfassung.³³

Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats kann allerdings nicht weitergehen als das Datenschutzrecht selbst. Wo dieses Lücken aufweist, sind auch dem Betriebsrat im Rahmen des § 80 Abs. 1 Ziffer 1 die Hände gebunden. Soweit Rechtsnormen eingreifen, kann der Betriebsrat an den Arbeitgeber appellieren, sie auch effektiv einzuhalten. Weiter kann er sich an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten wenden, um ihn zu einem Einschreiten zu veranlassen. Beides ist insbesondere dort wenig aussichtsreich, wo der Inhalt des bestehenden Datenschutzrechts zweifelhaft ist: Der Arbeitgeber und der (von ihm eingesetzte) Datenschutzbeauftragte werden sich voraussichtlich diejenige Auslegungsvariante zu eigen machen, die ihren Interessen am ehesten entgegenkommt.³⁴ Immerhin kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG auch ohne konkreten Verdacht eines Rechtsverstoßes umfassende Informationen verlangen.

Aussichtsreicher als das interne Beharren auf einem bestimmten Rechtsstandpunkt könnte die Einschaltung staatlicher Instanzen sein. Möglich, wenn auch nicht einfach zu bewerkstelligen, ist der Gang zur Aufsichtsbehörde für den Datenschutz: Anders als im Arbeitsschutz, wo § 89 BetrVG dem Betriebsrat eine enge Kooperation mit den zuständigen Behörden sogar zur Pflicht macht, besteht nach § 30 BDSG nur eine sog. Anlaßaufsicht. Dies bedeutet, daß die Behörde nur dann tätig wird, »wenn ein Betroffener begründet darlegt, daß er bei der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten ... in seinen Rechten verletzt worden ist.« Der Betriebsrat selbst kann daher im Regelfall nur aufgrund der Vollmacht eines Belegschaftsangehörigen tätig werden (wobei letzterer allerdings auch ein Betriebsratsmitglied sein kann).³⁵ Nur im Einzelfall wird allerdings zu entscheiden sein, ob eine »begründete Darlegung« eines Rechtsverstoßes vorliegt.

Zu denken ist weiter daran, daß der Betriebsrat im Wege eines Beschlußverfahrens klären läßt, welchen Inhalt die datenschutzrechtlichen Vorschriften besitzen, zu deren Überwachung er berufen ist. Das BAG hat ein entsprechendes Begehren bei Tarifverträgen für zulässig erklärt³⁶; warum bei Gesetzen anderes gelten sollte, ist nicht er-

sichtlich. Davon zu unterscheiden ist die ganz andere Frage, ob das Beschlußverfahren auch als Mittel dafür zur Verfügung steht, den Arbeitgeber zu einem gesetzeskonformen Verhalten zu zwingen.³⁷

Mitbestimmung über die Veränderung der Arbeitsbedingungen

Die Einführung von Informationstechnologien hat aus Betriebsratsicht zwei wesentliche Konsequenzen. Zum einen fallen sehr viel mehr personenbezogene Daten an als dies bisher der Fall war; zum anderen ändern sich die Arbeitsbedingungen, was etwa in der Installierung einer großen Zahl von Datensichtgeräten oder Textverarbeitungssystemen seinen Ausdruck findet. Der erste Bereich schafft für den Arbeitgeber eine außerordentlich weitreichende Kontrollkapazität; sie auf ein sozial verträgliches Maß zu reduzieren, ist Aufgabe des gesondert zu behandelnden Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG. Der zweite Bereich bringt Probleme des Gesundheitsschutzes, der Humanisierung des Arbeitslebens sowie des Ausgleichs wirtschaftlicher Nachteile, die durch Versetzung, Abgruppierung, Entlassung usw. entstehen können.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG

Die Umstellung des Arbeitsprozesses auf neue, d.h. auf Informationstechnologien kann zu besonderen gesundheitlichen Belastungen führen, die insbesondere im Zusammenhang mit der Tätigkeit an Bildschirmgeräten erörtert werden.³⁸ Scheinbar naheliegendstes Korrektiv ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG. Mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des BAG ist damit allerdings gerade bei neuen Technologien nichts mehr auszurichten: Nach der Bildschirm-Entscheidung vom 6. Dezember 1983³⁹ ist der Betriebsrat darauf beschränkt, einen von Gesetzen und Unfallverhütungsvorschriften gelassenen Rahmen auszufüllen. Fehlen entsprechende Bestimmungen oder treffen sie eine vollständige Regelung, entfällt jede Mitbestimmung. § 120a Gewerbeordnung wird als mögliche Rahmenbestimmung zwar erwogen, aber für nicht einschlägig erklärt, da er jedenfalls Maßnahmen wie Pausen von der Bildschirmarbeit nicht abdecke.⁴⁰ Eine solche Auffassung verkennet, daß das Grundrecht auf Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG auch im Betrieb gilt, und daß der Betriebsrat deshalb gerade dann aktiv werden muß, wenn der Verdacht gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen besteht, ein gesetzlicher Schutz jedoch noch nicht ausreichend vorhanden ist.⁴¹ Dies weiter zu vertiefen, ist hier nicht der Ort — soweit die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG in einem deutschen Betrieb auftreten, ist der Betriebsrat zur Mitbestimmung berufen, auch wenn die zugrundeliegenden Entscheidungen von einer ausländischen Konzern- oder Unternehmensspitze getroffen wurden.

»Mitbestimmung« nach § 91 BetrVG

Kaum einen halben Schritt weiter kommt der Betriebsrat, wenn er sich auf sein »korrigierendes« Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG beruft. Nach dem Gesetzes-

wortlaut muß ein »offensichtlicher« Widerspruch zu den »gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit« vorliegen, durch den einzelne Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet sind. Angesichts der Meinungsverschiedenheiten, die über die »menschengerechte« Gestaltung der Arbeit bestehen, wird nur in extrem gelagerten Fällen ein »offensichtlicher« Verstoß vorliegen. Das BAG hat die schwierige Ausgangslage des Betriebsrats dadurch noch weiter verschlechtert, daß es § 91 BetrVG über seinen Wortlaut hinaus eng auslegte: Es bestehe kein Anspruch gegen den Arbeitgeber, die Arbeitsabläufe von vornherein so auszugestalten, daß jeder Verstoß gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse ausgeschlossen sei; nur wenn in bezug auf einzelne, konkrete Arbeitsplätze die Voraussetzungen des § 91 vorlägen, könne der Betriebsrat aktiv werden.⁴² Aus dem reaktiven Charakter der in § 91 vorgesehenen Mitbestimmung schloß es weiter, daß in all den Fällen, in denen der Arbeitgeber freiwillig die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse beachte, der Betriebsrat keine »Festschreibung« in Form einer Betriebsvereinbarung verlangen könne; die Voraussetzungen des § 91 lägen vielmehr überhaupt nicht vor.⁴³ Mit dieser Begründung wies es den in einer Einigungsstelle gemachten Vorschlag des Betriebsrats zurück, vor Beginn der Bildschirmtätigkeit augenärztliche Untersuchungen vornehmen zu lassen: Zwar könne davon ausgegangen werden, daß diese Maßnahme gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspreche, doch verfare der Arbeitgeber bereits von sich aus in dieser Weise, so daß kein Regelungsbedürfnis mehr bestehe. Schließlich vertrat das BAG die Auffassung, es gäbe keine gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über eine zeitliche Beschränkung der Bildschirmarbeit; ein entsprechendes Verlangen des Betriebsrats könne daher nicht auf § 91 BetrVG gestützt werden.⁴⁴ Der Betriebsrat ist nach der BAG-Rechtsprechung vor die Aufgabe gestellt, jeden einzelnen Bildschirmarbeitsplatz im Hinblick auf seine Verträglichkeit mit den §§ 90, 91 BetrVG untersuchen zu lassen — eine Sisyphusarbeit nicht nur vom Umfang her, sondern auch wegen des Fehlens praktikabler Maßstäbe zur Beurteilung der im Einzelfall bestehenden Arbeitsbedingungen. Als Ausweg bleibt so allein eine freiwillige Einigung⁴⁵, die evtl. dadurch erleichtert werden mag, daß der Arbeitgeber die Kosten des nach § 80 Abs. 3 BetrVG einzuschaltenden Sachverständigen zu tragen hätte. Das BAG muß sich jedenfalls entgegenhalten lassen, den im Gesetz schon reichlich angelegten Hindernissen noch einige weitere hinzugefügt zu haben.

Auch im vorliegenden Zusammenhang hilft die Feststellung nur wenig, daß § 91 BetrVG unabhängig davon eingreift, wo die Änderung der Arbeitsbedingungen beschlossen wurde.

Interessenausgleich und Sozialplan

Sehr viel besser sind die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats, wenn die Voraussetzungen einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 2 BetrVG vorliegen. Ziffer 4 dieser Vorschrift erfaßt »grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen«, Ziffer 5 bezieht die »Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren« ein. Das Gesetz öffnet sich hier bewußt gegenüber technischen Entwicklungen und räumt dem Betriebsrat ne-

ben einem Informationsrecht über einen Interessenausgleich ein Mitbestimmungsrecht über einen Sozialplan ein (§ 112 BetrVG). Die Rechtsprechung des BAG hat konsequenterweise die Einführung von Bildschirmgeräten unter bestimmten Voraussetzungen als »Betriebsänderung« qualifiziert.⁴⁶ Die Einzelheiten sind an anderer Stelle skizziert worden.⁴⁷ Für die Praxis wichtig ist die Feststellung, daß ein im Sozialplan ausgleichender (oder zu mildernder) wirtschaftlicher Nachteil auch darin liegen kann, daß sich die mit der Arbeit verbundenen Belastungen erhöhen.⁴⁸

Die Existenz einer ausländischen »Kommandozentrale« beeinträchtigt das Mitbestimmungsrecht ersichtlich nicht; beide einschlägigen BAG-Entscheidungen betreffen deutsche Töchter amerikanischer Konzerne.⁴⁹

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG besitzt der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der »Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.« Ursprünglich als Korrektur einer wenig überzeugenden BAG-Rechtsprechung zum Produktographen gedacht⁵⁰, ist diese Vorschrift mit Rücksicht auf die neuere technologische Entwicklung zu einem der zentralen Instrumente des Betriebsrats geworden.

Konkretisierung durch die Rechtsprechung

Das BAG hat schon im Jahre 1975 entschieden, daß § 87 Abs. 1 Ziffer 6 schon dann eingreift, wenn nur die »objektive Möglichkeit« der Kontrolle besteht; eine schwer zu beweisende Überwachungsabsicht muß nicht vorliegen.⁵¹ Eine »Eignung« in diesem Sinne liegt auch dann vor, wenn das erhobene Datum für sich allein noch keine sachgerechte Bewertung ermöglicht, wenn der Arbeitgeber also nur mit Hilfe von »Zusatzwissen« effektiv kontrollieren kann.⁵²

§ 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG greift nicht nur dann ein, wenn das technische Gerät selbst die Daten erfaßt, was etwa bei einem elektronischen Zugangskontrollsystem, einem Kantinenabrechnungssystem oder dann der Fall ist, wenn gespeichert wird, wer während welcher Zeit an welchem Terminal gearbeitet hat. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift darüber hinaus auch dann ein, wenn manuell erhobene Daten in den Computer eingegeben werden.⁵³ Schließlich unterliegt auch die Auswertung des vorhandenen Datenbestandes der Mitbestimmung des Betriebsrats, sofern dabei Aussagen über Leistung und Verhalten einzelner Arbeitnehmer erarbeitet werden.⁵⁴ Zugleich wurde klargestellt, daß es allein auf das Verarbeitungsergebnis ankommt; ob die gespeicherten Daten schon für sich einen Bezug auf Leistung und Verhalten haben, ist ohne Bedeutung.⁵⁵ In datenschutzrechtliche Terminologie übersetzt, bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats somit sowohl auf die »Erhebung« wie auf die »Speicherung« und die »Auswertung« personenbezogener Daten, soweit dadurch — ggfs. mit Hilfe von zusätzlichen Informationen — Aussagen zu Verhalten und Leistung ermöglicht werden.

Ziel des § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG ist es, das Persönlichkeitsrecht des Arbeitneh-

mers vor Verletzungen zu bewahren. Ausdrücklich hat sich das BAG dabei auch auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung berufen⁵⁶, das vom Bundesverfassungsgericht in der Volkszählungsentscheidung aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitet wurde.⁵⁷ Von diesem Ansatz her ist es konsequent, den Begriff des Personenbezugs weit zu fassen: So reicht die Erhebung von Leistungsdaten über eine Gruppe von Arbeitnehmern dann aus, wenn der dadurch geschaffene »Überwachungsdruck« auch auf den einzelnen Arbeitnehmer durchschlägt. Dies ist dann der Fall, wenn eine überschaubare Zahl von Beschäftigten im Gruppenakkord arbeitet.⁵⁸

Sonderprobleme bei multinationalen Unternehmen

Finden Erhebung, Speicherung und Auswertung der personenbezogenen Daten in ein und demselben Land statt, so ergibt sich die gleiche Situation wie bei anderen Mitbestimmungsrechten: Auf die Nutzung der deutschen Rechenanlage hat der Betriebsrat Einfluß, Vorgänge im Ausland entziehen sich seiner Kenntnis und erst recht seiner Mitbestimmung. Zweifel ergeben sich nur, wenn in der Bundesrepublik Daten von Arbeitnehmern ausländischer Niederlassungen verarbeitet werden; insofern gilt nichts anderes als im Rahmen des Überwachungsrechts nach § 80 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG.⁵⁹

Wie verhält es sich jedoch, wenn Teile des Datenverarbeitungsprozesses im Ausland stattfinden? Denkbar ist z.B., daß die Daten in der Bundesrepublik erfaßt und zwischengespeichert, dann jedoch in die USA übermittelt und dort ausgewertet werden.⁶⁰ Kann sich der Betriebsrat oder kann sich ein Betroffener zur Wehr setzen, wenn die Auswertung niemals die Zustimmung des Betriebsrats gefunden hätte (und möglicherweise auch nach deutschem Datenschutzrecht nicht zulässig gewesen wäre)?

Eine Radikallösung könnte darin bestehen, die im Ausland erfolgende Verarbeitung für unzulässig zu erklären und dies durch ein Verwertungsverbot im Inland abzusichern.⁶¹

Damit würde man jedoch dem deutschen Recht eine Art extraterritoriale Geltung zumessen, was sich nicht mit unserem Verständnis der Respektierung fremder Souveränität vereinbaren läßt.⁶² Ein solcher Schritt ist freilich gar nicht erforderlich, da auch ohne ihn schon über das Mitbestimmungsrecht bei den ersten Phasen der Datenverarbeitung ein angemessenes Ergebnis erreicht werden kann.

Beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen wie bei Sprüchen der Einigungsstelle ist nach allgemeiner Auffassung ein angemessener Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerinteressen zu schaffen. Eine Regelung, die ausschließlich den Arbeitgeber begünstigt, wäre nach der Rechtsprechung des BAG wegen Unbilligkeit unwirksam.⁶³ Im hier interessierenden Zusammenhang ist dies dahingehend konkretisiert worden, daß dem Arbeitgeber zwar einseitige Überwachungsmaßnahmen eingeräumt werden dürfen. Der davon ausgehende »Überwachungsdruck« müsse jedoch dadurch kompensiert werden, daß entweder ein solcher Vorgang auf absolute Ausnahmefälle beschränkt oder daß der Betriebsrat an den »Folgeentscheidungen« des Arbeitgebers beteiligt werde.⁶⁴ Im konkreten Fall war es dem Datenläu-

fe über Fehlzeiten gegangen, die der Arbeitgeber ohne direkte Einschaltung des Betriebsrats vornehmen konnte. Vom Zweck des § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG her kann es nun keinen Unterschied machen, ob diese »Einseitigkeit« von der Einigungsstelle angeordnet wird oder ob sie aufgrund der territorialen Beschränkung des BetrVG automatisch eintritt: In beiden Fällen ist der Überwachungsdruck durch Gegenmaßnahmen zu entschärfen. Konkret bedeutet dies, daß bei der Regelung der Erfassung oder der Speicherung der Daten im Inland die freie Weiterverarbeitung im Ausland mit in die Interessenbewertung eingehen muß. Dies bedeutet, daß entweder die Weitergabe der Daten ins Ausland generell untersagt oder von ganz engen Ausnahmetatbeständen abhängig gemacht wird oder daß der Betriebsrat bei allen »Folgeentscheidungen« des Arbeitgebers beteiligt werden muß. Eine Einigungsstelle, die das »Schicksal« der Daten jenseits unserer Grenzen nicht in ihre Bewertung einbeziehen würde, hätte mißbräuchlich gehandelt, entsprechenden freiwilligen Betriebsvereinbarungen mußte wegen Unbilligkeit die rechtliche Anerkennung versagt werden. Jedes andere Ergebnis würde überdies multinationale gegenüber rein nationalen Unternehmen bevorzugen; auch könnte ein Anreiz bestehen, die Personaldatenverarbeitung ins Ausland zu verlegen.

Etwas problematischer ist der Fall, daß es ein in der Bundesrepublik tätiges Unternehmen vermeidet, auch nur durch einen einzigen inländischen Akt automatisierter Datenverarbeitung in den Geltungsbereich des § 87 Abs. 1 Ziffer 6 zu geraten. So wäre etwa denkbar, daß manuell, auf standardisierten Fragebögen erhobene Daten jeden Tag oder jede Woche per Kurier in eine »Datenoase« (z.B. Luxemburg)⁶⁵ verbracht und von dort in den Zentralcomputer nach Übersee weiterübermittelt werden. Wird nun auf solche Daten bei Entscheidungen gegenüber einem hier tätigen Arbeitnehmer zurückgegriffen, so wäre § 87 Abs. 1 Ziffer 6 unter Ausnutzung des »Rechtsgefälles« im Ergebnis umgangen. Dies kann vom Standpunkt des deutschen Rechts aus nicht hingenommen werden. Zum einen wird hier das für die Betriebsverfassung geltende Territorialitätsprinzip umgangen, indem eine nach normalem Lauf der Dinge an sich im Inland vorzunehmende Handlung bewußt ins Ausland verlagert wird, um so in einen rechtsfreien Raum oder eine andere nationale Regelung zu gelangen.⁶⁶ Zum anderen dürfte der Order-public-Vorbehalt des Art. 6 EGBGB n.F. eingreifen, da bei Zulässigkeit einer solchen Praxis das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung eine erhebliche Schmälerung erfahren würde.⁶⁷ Informationen, die auf eine solche Weise erlangt wurden, dürfen nicht verwertet werden: Der Arbeitgeber muß genauso gestellt werden, wie wenn er sie vom Inland aus gespeichert und dabei den Betriebsrat übergangen hätte.⁶⁸

Die Rechtsstellung des Betriebsrats ist auch in multinationalen Unternehmen stärker als man dies vermuten könnte. Es wird eine wichtige Aufgabe sein, jene Sachkunde und jenes Beharrungsvermögen zu entwickeln, die man braucht, um aus Paragraphen Wirklichkeit zu machen.

Anmerkungen

¹ Vgl. Bergmann, Grenzüberschreitender Datenschutz, Baden-Baden 1985, S. 28 ff., der auch andere Anwendungsfälle nennt.

² Interview mit Kittner und Heller (Opel); Beiträge von Kuckelkorn und Fielitz (Ford); Gabbe (Volvo); Jung (Digital Equipment); Glienke (Rank-Xerox).

³ BAG AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 1 R (»Financial Reporting System«).

⁴ BAG AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung Bl. 2.

⁵ BAG AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung.

⁶ Vgl. den Bericht von Glienke.

⁷ BAG DB 1986, 1469 ff.; zu dem zugrunde liegenden Konflikt und den Aktionen der Beschäftigten s. Franz, PAISY bei Opel. Eine Belegschaft wehrt sich, in: Klotz/Meyer-Degenhardt (Hrsg.), Personalinformationssysteme, Reinbek 1984, S. 121 ff.; Heller, Praktische Anmerkungen zu der Auseinandersetzung PAISY, in: Apitsch u.a., Im Schatten des großen Bruders. Personalinformationssysteme - Auswirkungen und Gegenwehr, Frankfurt/Main 1985, S. 167 ff.

⁸ Vgl. das Interview mit Kittner und Heller in diesem Band.

⁹ Vgl. etwa die empirische Untersuchung von Tudyka-Etty-Sucha, Macht ohne Grenzen und grenzenlose Ohnmacht. Arbeitnehmerbewußtsein und die Bedingungen gewerkschaftlicher Gegenstrategien in multinationalen Konzernen, Frankfurt/Main - New York 1978.

¹⁰ Zu den spezifischen Schwierigkeiten vgl. Piehl, Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung, Frankfurt/Main 1974, S. 209 ff.

¹¹ Vgl. den Erfahrungsbericht von Kuckelkorn und Fielitz. Die Firma Ford hatte im übrigen 1971 den englischen Arbeitnehmern, die längere Zeit gestreikt hatten, mit einer Produktionsverlagerung gedroht — s. Albers-Goldschmidt-Oehlke, Klassenkämpfe in Westeuropa, Reinbek 1971, S. 262; Bendiner, Der Internationale Metallgewerkschaftsbund und die Welt-Automobil-Ausschüsse, WSI-Mitt. 1975, 197 ff.

¹² Vgl. etwa Heinrich, in: Kisker-Heinrich u.a., Multinationale Konzerne. Ihr Einfluß auf die Lage der Beschäftigten, Köln 1982, S. 137 ff.

¹³ Gesetz zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts v. 25. Juli 1986, BGBI I, 1142 ff.

¹⁴ Vgl. den Beitrag von Schapper in diesem Band.

¹⁵ Vgl. den Überblick bei Hexel, Mensch im Computer, Personaldaten und EDV, 2. Aufl., Hamburg 1986, S. 202 ff. sowie zuletzt BAG DB 1986, 2080 ff.

¹⁶ BAG AP Nr. 13, 16 und 17 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht, auch zum folgenden.

¹⁷ Vgl. BAG AP Nr. 13 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht Bl. 2 R. Dabei blieb die Frage dahingestellt, ob bei Anwendung ausländischen Arbeitsrechts auf alle Arbeitsverhältnisse dasselbe gelten soll, doch liegt dies durchaus in der Logik der bisherigen Rechtssprechung. Vgl. dazu auch BAG AP Nr. 3 zu § 117 BetrVG 1972, Bl. 3.

¹⁸ BAG AP Nr. 16 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht Bl. 2 R; BAG AP Nr. 17 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht Bl. 2 R; BAG AP Nr. 3 zu § 117 BetrVG 1972 Bl. 3. Ebenso im Sozialversicherungsrecht § 4 SGB IV.

¹⁹ BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972 mit kritischer Anmerkung Beitzke.

²⁰ Vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau, das sich auf die Vereinbarung des jugoslawischen Rechts stützt. Der Fall wäre mit Hilfe der Rechtsfigur der Einstrahlung zu lösen gewesen — richtig Lorenz in der Anmerkung zu BAG a.a.O. Zur Einstrahlung im Sozialversicherungsrecht s. § 5 SGB IV.

²¹ BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 106 BetrVG 1972.

²² BAG AP Nr. 17 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht.

²³ Vgl. Birk, Das internationale Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Rabels Z 46 (1982), 384, 407 mit Fn 118.

²⁴ BGB I, 1142. Das Gesetz hat die neuen Bestimmungen in das EGBGB eingefügt.

²⁵ So Gamillscheg, Ein Gesetz über das internationale Arbeitsrecht ZfA 1983, 344 (zum gleichlautenden Entwurf).

²⁶ Gamillscheg a.a.O.

²⁷ Vgl. etwa Coen DB 1984, 2459; Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 8 Aufl., Reinbek 1986, S. 408 f.; Kempen, Das grundlegende Fundament der Mitbestimmung, AuR 1986, S. 129 ff.

²⁸ BVerfGE 31, 58 ff. (sog. Spanierentscheidung). Zu ihrer potentiellen Auswirkung auf das Arbeitsrecht Gamillscheg ZfA 1983, S. 311 ff.

²⁹ Näher Däubler, Mitbestimmung und Betriebsverfassung im internationalen Privatrecht, *Rabels Z* 39 (1975), S. 451 ff.

³⁰ § 91 BPersVG differenziert bei Dienststellen des Bundes im Ausland zwischen den von hier aus entsandten Beschäftigten (die grundsätzlich voll in die Personalvertretung integriert sind) und den sog. Ortskräften, die eine eigene Vertretung wählen.

³¹ Fitting-Auffarth-Kaiser, *BetrVG*, 14. Aufl., München 1984, § 80 Rn 2; von Hoyningen-Huene, Datenüberwachung durch Betriebsrat und Datenschutzbeauftragten. Zum Verhältnis des § 80 Abs. 1 Ziffer 1 *BetrVG* und § 29 *BDSG*, Beilage 1/1985 zu *NZA*, S. 19 ff.; Wohlgemuth, Ausgewählte Probleme des Arbeitnehmerdatenschutzes, *AuR* 1985, 244, jeweils mwN. Auf anfängliche Schwierigkeiten verweist Simitis, Mitbestimmung als Regulativ einer technisierten Kontrolle von Arbeitnehmern, *NJW* 1985, S. 402.

³² Von Hoyningen-Huene, a.a.O., S. 21.

³³ Zum Territorialitätsprinzip im Datenschutzrecht s. den Beitrag von Schapper in diesem Band. Zur grundrechtlichen Problematik der Ausklammerung der im Ausland tätigen Belegschaften s. oben II 2.

³⁴ Daß dieser Fall sehr häufig eintritt, wird in dem Beitrag von Schapper dargelegt.

³⁵ Für eine Bevollmächtigung des Betriebsrats auch Simitis, in: Simitis-Dammann-Mallmann-Reh, Kommentar zum *BDSG*, 3. Aufl., Baden-Baden 1981, § 30 Rn 26.

³⁶ *BAG AP* Nr. 4 zu § 15 *BAT* = *BB* 1983, 1280. Ebenso Wohlgemuth *AuR* 1985, 245.

³⁷ Zum Ganzen s. auch Däubler, Das Arbeitsrecht I, S. 404; Plander, Der Betriebsrat als Hüter des zwingenden Rechts, Baden-Baden 1981, sowie *BAG AP* Nr. 4 zu § 15 *BAT* und demgegenüber *BAG DB* 1986, 2393 f.

³⁸ Dazu eingehend Ulrike Wagner, Mitbestimmung des Betriebsrats bei Bildschirmtechnologien, Frankfurt/Main-Bern-New York 1985.

³⁹ *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung.

⁴⁰ *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung Bl. 10 ff.

⁴¹ Dazu zuletzt Däubler, Schutz von Leben und Gesundheit im Betrieb - ein Gebot des Grundgesetzes? Die Mitbestimmung 1986, S. 375 ff. Kritisch zur Interpretation des § 87 Abs. 1 Ziffer 7 durch das *BAG* insbes. Kohte, Ein Rahmen ohne Regelungsinhalt? Kritische Anmerkungen zur Auslegung des § 87 Abs. 1 Ziffer 7 *BetrVG*, *AuR* 1984, S. 263 ff.

⁴² *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung Bl. 8.

⁴³ *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung Bl. 14 R.

⁴⁴ *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 Bl. 12.

⁴⁵ Als Beispiel s. *AiB* 1984, 165.

⁴⁶ *BAG AP* Nr. 10 zu § 111 *BetrVG* 1972; *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung Bl. 20.

⁴⁷ Däubler, Interessenausgleich und Sozialplan bei der Einführung von Bildschirmgeräten, *DB* 1985, 2297 ff.

⁴⁸ Däubler *DB* 1985, 2301.

⁴⁹ *BAG AP* Nr. 10 zu § 111 *BetrVG* 1972 (Texaco); *BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972 (PanAm).

⁵⁰ Dazu *BAG AP* Nr. 1 zu § 56 *BetrVG* 1952 Ordnung des Betriebs.

⁵¹ *BAG AP* Nr. 2 zu § 87 *BetrVG* 1972, ständige Rechtsprechung.

⁵² *BAG DB* 1984, 2513; *BAG DB* 1985, 1897, 1898.

⁵³ *BAG AP* Nr. 9 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung (Rank-Xerox).

⁵⁴ *BAG DB* 1986, 1469, 1471.

⁵⁵ Ebenso zuvor schon Klebe, Personaldatenverarbeitung und Verhaltenskontrolle - Zur Auslegung von § 87 Abs. 1 Nr. 6 *BetrVG* - *DB* 1986, 380.

⁵⁶ *BAG AP* Nr. 9 zu § 87 *BetrVG* 1972 Überwachung Bl. 5.

⁵⁷ *BVerfGE* 65, 1 ff.

⁵⁸ *BAG DB* 1986, 1178 (Kienzle-Schreiber).

⁵⁹ Dazu oben III.

⁶⁰ So etwa der Fall Texaco (*BAG AP* Nr. 10 zu § 111 *BetrVG* 1972), bei dem es allerdings nicht um Arbeitnehmerdaten ging. Im PanAm-Fall (*BAG AP* Nr. 7 zu § 87 *BetrVG* 1972) waren die Datensichtgeräte direkt mit dem zentralen Rechner in den USA verbunden.

⁶¹ Unter Mißachtung des § 87 Abs. 1 Ziffer 6 *BetrVG* erhobene Daten dürfen nicht gespeichert werden - s. Kroll, Datenschutz im Arbeitsverhältnis, Kronberg/Ts. 1981, S. 96 f.; Wohlgemuth, Da-

tenschutz für Arbeitnehmer, Neuwied 1983, S. 55.

⁶² »Großzügiger« ist insoweit das US-amerikanische Recht, das eine extra-territoriale Geltung insbes. von Kartellrechtsnormen durchzusetzen versucht, doch sind auf diesem Gebiet auch die Europäer von beträchtlichem Expansionismus beseelt - s. dazu Großfeld, Internationales Unternehmensrecht, Heidelberg 1986, S. 170 ff.

⁶³ *BAG AP* Nr. 142 zu § 242 *BGB* Ruhegehalt, ständige Rechtsprechung.

⁶⁴ *BAG DB* 1986, 1469 ff. In diesem Fall ging es um einen Einigungsstellenspruch, doch gilt für Betriebsvereinbarungen nichts anderes.

⁶⁵ Zu den »Datenoasen« und zur Flucht einzelner Unternehmen vor Datenschutzgesetzen s. Bergmann, a.a.O., (oben Fn 1), S. 58 ff. Zu ausländischen Datenschutzgesetzen s. die Zusammenstellung bei Dammann (Bearb.), Dokumentation zum *BDSG*, Baden-Baden, Stand Juni 1986, Teil D.

⁶⁶ Zur Gesetzesumgehung im IPR s. Kegel, Internationales Privatrecht, 5. Aufl., München 1985, S. 280 ff.

⁶⁷ Das informationelle Selbstbestimmungsrecht bedarf nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in besonderem Maße der Absicherung durch verfahrensrechtliche Schutzvorkehrungen (*BVerfGE* 65, 1, 46), zu denen auch § 87 Abs. 1 Ziffer 6 *BetrVG* zu zählen ist.

⁶⁸ Zu dem in diesem Fall eintretenden Verwertungsverbot s. oben Fn 61.