

# Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz in digitalen Zeiten – eine menschenrechtliche Herausforderung

von Prof. Dr. *Kurt Pärli*, Zürich\*

	Seite
I. Einleitung .....	48
II. Digitale Zeiten – Auswirkungen auf die Privatsphäre .....	51
III. Menschenrechtliche Dimension des Schutzes auf Privatsphäre der Arbeitnehmer/ innen .....	55
1. Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz auf globaler Ebene .....	55
2. Übersicht zum Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz auf europäischer und nationaler Ebene .....	56
3. Schutz des Privatlebens am Arbeitsplatz nach Art. 8 EMRK .....	58
a) Allgemeines .....	58
b) Niemitz – Berufswelt fällt unter den Schutzbereich „Privatleben“ .....	59
c) Fälle Halford und Copland – (mehr als) zeitgemäße Auslegung des Begriffs „Korrespondenz“ .....	60
d) Bedeutung auch für Bewerbung und Entlassung .....	61
IV. Zusammenfassende Würdigung .....	62

## I. Einleitung

Der Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz ist eng verknüpft mit der ganz grundsätzlichen Frage der Bedeutung von Menschenrechten im Arbeitsverhältnis<sup>1</sup>. „Arbeit ist keine Ware“, lautet seit der Philadelphia Deklaration von 1944 das Bekenntnis und Versprechen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)<sup>2</sup>. Von dieser Leitidee ausgehend haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den IAO-Kernarbeitsabkommen<sup>3</sup> und in weiteren internationalen Menschenrechtspakten<sup>4</sup> verankerte

---

\* Prof. Dr. iur. *Kurt Pärli* ist Leiter des Zentrums für Sozialrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, School of Management and Law, Winterthur. Der Verfasser dankt *Anita Zimmermann*, BSc (ZFH) in Business Law für die Recherche und Korrekturarbeit. In diesem Beitrag werden Entscheide des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und des Schweizerischen Bundesgerichts zitiert. Fundstellen: EGMR, abzurufen unter <http://www.echr.coe.int/>, EuGH, abzurufen unter <http://curia.europa.eu/>, Bundesgericht, abzurufen unter <http://www.bger.ch>.

<sup>1</sup> *Colás Neila*, Fundamental Rights of Workers in the Digital Age: A Methodological Approach From a Case Study, 2011, abzurufen unter <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Fundamental-Rights-of-workers-in-the-Digital-Age-A-methodological-approach-from-a-case-study-/2346.aspx> (1.9. 2014).

<sup>2</sup> Auch International Labour Organisation (ILO) genannt; Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation, Philadelphia, 1944, abzurufen unter [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms\\_193728.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms_193728.pdf) (1.9. 2014).

<sup>3</sup> Die Kernarbeitsabkommen werden durch die vier Grundprinzipien der ILO (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) geprägt. Weitere Ausführungen

grundlegende Ansprüche auf Schutz ihrer Würde<sup>5</sup>, auf Anerkennung ihrer Person<sup>6</sup>, auf Arbeit zu humanen Bedingungen<sup>7</sup> und auf kollektive Interessenvertretung<sup>8</sup> einschließlich dem Ergreifen von Kampfmaßnahmen<sup>9</sup>.

Die Frage, wie weit zu diesen menschenrechtlichen Ansprüchen auch ein Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz gehört, wurde und wird nicht zu allen Zeiten und nicht an allen Orten gleich beantwortet. Im amerikanischen Recht beispielsweise ist der Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz weitaus schwächer ausgestaltet als im europäischen Kontext<sup>10</sup>. Während in den Vereinigten Staaten von Amerika (USA) regelmäßig die bloße Information an die Arbeitnehmer/innen über eine Überwachungsmaßnahme als ausreichend erachtet wird<sup>11</sup>, ist dies in den europäischen Staaten nicht der Fall. Eine Überwachung muss hier nicht nur transparent erfolgen, sie muss überdies verhältnismäßig sein<sup>12</sup>.

Die Gründe für diese unterschiedliche Einschätzung sind vielschichtig, lassen sich aber vermutlich auf die historisch begründete Nähe des Rechts auf Eigentum zum Recht auf Privatsphäre zurückführen<sup>13</sup>. Die Grenze zwischen „öffentlich“ und „privat“ wurde strukturell erstmals durch die Entwicklung des menschenrechtlichen Anspruchs des Eigentümers, über sein Eigentum, auch und namentlich sein Haus, frei zu verfügen, gezogen<sup>14</sup>. Aus dem Anspruch auf Eigentum leitete sich demzufolge auch die umfassende Verfügungsgewalt des Dienstherrn über seinen Arbeitnehmer/seine

---

zu den Kernarbeitsnormen siehe <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards-kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm> (1.9. 2014).

<sup>4</sup> Siehe zum Beispiel Art. 6 und 7 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 16.12. 1966, abzurufen unter <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx> (1.9. 2014).

<sup>5</sup> Zum Zusammenhang zwischen Schutz der Würde und Arbeitsrecht siehe *Papa*, Dignity as the foundational paradigm of labour law, *European Journal of Social Law* 1 (2012), 30-50.

<sup>6</sup> *Pärli*, Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Bern 2009, Randziffer (Rz.) 1567 ff.

<sup>7</sup> Die ILO nimmt sich der Thematik „Arbeit zu humanen Bedingungen“ in ihrem strategischen Ziel „decent work“ an, siehe <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (1.9. 2014).

<sup>8</sup> Das Recht auf kollektive Interessenvertretung ist auf globaler Ebene in den ILO-Abkommen Nr. 87 und 98 (siehe Fn. 2) und in den Menschenrechtspakten der Vereinten Nationen (United Nations, UN) verankert. In Europa verankert Art. 11 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) unter anderem einen Anspruch auf Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften.

<sup>9</sup> Siehe dazu die jüngere EGMR-Rechtsprechung, namentlich EGMR 12.11. 2008 – Nr. 34503/97 (Demir und Baykara/Türkei); EGMR 6.11. 2009 – Nr. 68959/01 (Enerji Yapi-Yol-Sen/Türkei).

<sup>10</sup> *Determann/Sprague*, Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations are Reasonable in Europe, Destroyed in the United States, *Berkeley Technology Law Journal* 26 (2011), 979 ff.; *Wallach*, The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27 (2011), 189 ff.

<sup>11</sup> *Determann/Sprague*, *Berkeley Technology Law Journal* 26 (2011), 979, 981; *Wallach*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27 (2011), 189, 191.

<sup>12</sup> *Determann/Sprague*, *Berkeley Technology Law Journal* 26 (2011), 979, 1018 ff., insbesondere 1029.

<sup>13</sup> *Ford*, *Two Conceptions of Worker Privacy*, *Industrial Law Journal* 31 (2002), 137.

<sup>14</sup> *Ford*, *Industrial Law Journal* 31 (2002), 137 verweist auf die Forschung von *Jürgen Habermas*, insbesondere auf das Werk „The Structural Transformation of the Public Sphere“, *Polis* 1989. Für *Habermas* hängt die positive Bedeutung des Begriffs „privat“ mit dem Konzept der freien Verfügung und Kontrollgewalt über das Eigentum zusammen (ebenda, S. 74).

Arbeitnehmerin einschließlich der Bediensteten im Haus ab<sup>15</sup>. Letztere hatten überhaupt keine Privatsphäre, der Hausherr hatte jederzeit Zugang zum Zimmer und Einblick in die persönlichen Angelegenheiten<sup>16</sup>. Es ist deshalb nur naheliegend, dass die IAO-Konvention zum Schutz der Hausangestellten ausdrücklich ein Recht auf Schutz der Privatsphäre für Arbeitnehmer/innen vorsieht, die im Haus oder in der Wohnung ihres Arbeitgebenden leben<sup>17</sup>. Das im amerikanischen Recht vorherrschende Verständnis eines eher schwachen Schutzes der Privatsphäre am Arbeitsplatz ist stark in der eigentumsrechtlichen Tradition des Privatsphärenschutzes verhaftet. Dem Arbeitgebenden gehören die Produktionsmittel, er hat demzufolge auch das umfassende Recht, den korrekten Gebrauch zu kontrollieren und dabei spielen Ansprüche auf Privatheit der Arbeitnehmer/innen eine untergeordnete Rolle<sup>18</sup>. Sie kommen nur zum Tragen, wenn entsprechende vertragliche Zusicherungen vorliegen, nur dann haben Arbeitnehmer/innen „berechtigte Erwartungen“ (*reasonable expectations*) auf Schutz ihrer Privatsphäre<sup>19</sup>. Wie weit im europäischen Kontext Arbeitnehmer/innen *per se*, also auch ohne ausdrückliche vertragliche Zusicherung, einen Anspruch auf Privatsphärenschutz haben, wird im Lichte der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zu Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) zu untersuchen sein.

Die Bedrohung der Privatsphäre durch technologischen Fortschritt ist kein Phänomen, das erst im Internetzeitalter auftauchte. Schon im Jahr 1890 wurde in der Harvard Law Review kritisiert, dass „die neuesten Erfindungen und Geschäftsmethoden“ wie „fotografische Momentaufnahmen und Zeitungsunternehmen in die heiligen Gefilde unseres privaten und häuslichen Lebens eingedrungen sind“ und sich folglich gesetzgeberische Maßnahmen zum Schutz des „Right to Privacy“ aufdrängen würden<sup>20</sup>. Es kann indes nicht verkannt werden, dass die technologischen Entwicklungen der letzten Jahre die Möglichkeiten der Überwachung und Kontrolle der Arbeitnehmenden massiv vergrößert haben. Immer raffiniertere Geräte und Software und vor allem die Möglichkeit der Datenverknüpfung und Datenanalyse erlauben den Arbeitgebenden, präzise Informationen über das Verhalten der Arbeitnehmenden bei der Ausübung ihrer Arbeit zu gewinnen. Wenn wir E-Mails verschicken oder im Internet Recherchen tätigen, wenn wir ein Gebäude mit einem Zutrittsbatch betreten und wieder verlassen, wenn Kameras unser Tun oder Nichtstun beobachten und aufzeichnen, wenn wir mit der Chipkarte im Personalrestaurant unser Mittagessen bezahlen – immer hinterlassen wir Spuren, das „elektronische Auge“ sieht alles, ruht nie und

<sup>15</sup> Zum Verhältnis des Dienstherrn beziehungsweise der Dienstfamilie zu den Hausangestellten siehe die historische Untersuchung von *Melisa Cooper*, *From Family Member to Employee: Aspects of Continuity and Discontinuity in English Domestic Service, 1600-2000*, in: Fauve-Chamoux (Hrsg.), *Domestic Service and the Formation of European Identity – Understanding the Globalization of Domestic Work, 16<sup>th</sup> to 21<sup>st</sup> Century*, Bern 2004, S. 277 ff., insbesondere S. 282.

<sup>16</sup> *Ford*, *Industrial Law Journal* 31 (2002), 137.

<sup>17</sup> Siehe Art. 6 des Übereinkommens Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, ILO, 2011, abzurufen unter [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_de.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_de.pdf) (1.9. 2014).

<sup>18</sup> *Wallach*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27 (2011), 189, 212.

<sup>19</sup> *Determann/Sprague*, *Berkeley Technology Law Journal* 26 (2011), 979, 981.

<sup>20</sup> *Warren/Brandeis*, *The Right to Privacy*, *Harvard Law Review*, Vol. IV (Dezember 1890), Nr. 5, S. 15. Der Hinweis auf diesen Beitrag findet sich in den Schlussanträgen des Generalanwalts *Jääskinen* 13.6. 2013 EuGH – C-131/12 (Google Spain). Eine deutsche Übersetzung des Textes findet sich in der Zeitschrift *Datenschutz und Datensicherheit (DuD)* 2012, 755-766.

vergisst nicht. Die Digitalisierung verstärkt nicht nur die Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten, sie führt auch zu neuen Formen der Arbeitsorganisation. Wenn, und darauf wird zurückzukommen sein, sich die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit und zwischen Wohn- und Arbeitsort im digitalen Zeitalter zunehmend auflösen, so stellt dies für den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer/innen und Wahrung der Interessen der Arbeitgeber/innen eine große Herausforderung dar<sup>21</sup>. Im zweiten Teil des vorliegenden Beitrags werden unter kursorischer Berücksichtigung aktueller arbeitswissenschaftlicher Studien und Literatur kurz die „digitalen Zeiten in der Arbeitswelt“ beschrieben und insbesondere die Auswirkungen auf die Privatsphäre der Erwerbstätigen beleuchtet.

Die digitale Überwachung der Arbeitnehmer/innen ist eine Realität und sie bildete in vielen Staaten Gegenstand gerichtlicher Überprüfung<sup>22</sup>. Medienwirksame Fälle betreffen etwa die Neugierde des Lidl-Konzern an der Häufigkeit und Dauer des Toilettengangs der Mitarbeiter/innen. Diese Datenbeschaffung durch versteckte Kameras war klar unzulässig und Lidl musste 1,5 Millionen Euro Buße bezahlen<sup>23</sup>. In der Schweiz etwa stellt das Bundesgericht jüngst fest, der Einsatz einer Spionagesoftware sei unzulässig, selbst wenn auf diesem Wege festgestellt werden konnte, dass der fragliche Mitarbeiter 70 % seiner Zeit am Computer für außerdienstliche Zwecke benutzte. Die fristlose Entlassung des Mannes war unzulässig, die illegal erhobenen Beweise nicht verwertbar<sup>24</sup>. Der Schutz der Privatsphäre an sich und auch derjenige am Arbeitsplatz gilt jedoch nicht absolut; er kann bei Vorliegen überwiegender öffentlicher oder privater Interessen auch eingeschränkt werden. Auf die Notwendigkeit der Interessenabwägung ist im dritten Teil dieses Beitrags näher einzugehen, wenn Potenzial und Grenzen des menschenrechtlichen Schutzes der Privatsphäre am Arbeitsplatz unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des EGMR dargestellt wird. Abgeschlossen wird der Beitrag mit einer zusammenfassenden Bilanz und Hinweisen auf den möglichen Einfluss jüngerer Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Privatsphären- und Datenschutz auf die Straßburger-Rechtsprechung.

## II. Digitale Zeiten – Auswirkungen auf die Privatsphäre

Der Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt befinden sich bereits seit längerem in einem weitreichenden Veränderungsprozess, der unter anderem geprägt ist durch Globalisierung und Flexibilisierung. Die modernen Informationstechnologien wirken dabei als maßgebliche Treiber dieser Entwicklung. Teil der Flexibilisierung der Arbeit bildet die in der Literatur auch als „Entgrenzung“ der Arbeit beschriebene Auflösung alt-hergebrachter räumlicher, zeitlicher oder organisatorischer Vorstellungen über

---

<sup>21</sup> Ford, *Industrial Law Journal* 31 (2002), 137.

<sup>22</sup> So entschied in Frankreich der Cour de Cassation, dass die Arbeitgeberin den E-Mail-Verkehr der Arbeitnehmer/innen nicht überwachen darf (Cour de Cassation, Chambre sociale [Cass. soc.], 2.10. 2001 – 99-42.942 [Nikon], abzurufen unter <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007046161> [1.9. 2014]).

<sup>23</sup> Siehe zum Beispiel den Beitrag in der Tageszeitung „Die Welt“ vom 11.9. 2008, abzurufen unter <http://www.welt.de/wirtschaft/article2428529/Spitzelaffaere-kostet-Lidl-1-5-Millionen-Euro.html> (1.9. 2014).

<sup>24</sup> Schweizerischer Bundesgerichtsentscheid 17.1. 2013, Leitentscheide des Schweizerischen Bundesgerichts (BGE) 139 II 7.

„Arbeit und Freizeit“<sup>25</sup>. Effizienzsteigernde Technologien führen zu einer Verdichtung der Arbeit, und die dank der Technik mögliche Erledigung der Arbeit unabhängig vom eigentlichen Betrieb führt faktisch zu längeren Arbeitszeiten<sup>26</sup>.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt führt auch zu einer Erweiterung des Arbeitsbegriffs. Noch bis vor wenigen Jahren wurden Informationstechnologien primär zur Reduktion der Kosten und zur Effizienzsteigerung eingesetzt. Das hat sich verändert: Auch die Produktionsprozesse werden mit und dank digitaler Technik flexibilisiert und auf individuelle Kundenwünsche angepasst, einst abgeschlossene Prozesse öffnen sich, was auch zu einer Veränderung der Arbeitsprozesse führt<sup>27</sup>. Unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ (im internationalen Kontext: *Cyber-Physical Systems*) zeichnet sich eine eigentlich neue industrielle Revolution ab<sup>28</sup>. Die Digitalisierung der industriellen Produktion führt dazu, dass diese in ihren wissensintensiven Teilen tendenziell ähnlich virtualisierbar wird, wie es bestimmte Dienstleistungstätigkeiten schon heute sind. Auch anspruchsvolle Tätigkeiten werden dank neuer Technik somit immer orts- und zeitunabhängiger ausgeführt werden können. Die heute noch eher als Ausnahmen tätigen „Clickworker“ oder „Cloudworker“<sup>29</sup> sind möglicherweise die Vorboten dieser schönen Neuen Arbeitswelt. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen gehen weit über den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmenden hinaus. Es geht um ganz grundsätzliche Fragen, was menschenwürdige Arbeit bedeutet und wie elementare Arbeitsschutzrechte abgesichert werden können<sup>30</sup>.

Keine Zukunftsvision, sondern bereits konkrete Realität sind Bedrohungen für den Schutz der Privatsphäre, die mit der Digitalisierung einhergehen. So wurde bekannt, dass bei der UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) infolge unzureichender Sicherheitsmaßnahmen höchstpersönliche Personendaten von Tausenden von Stellenbewerber/innen ungeschützt im Netz einsehbar waren<sup>31</sup>. Eine im Jahre 2010 bei Betriebsratsmitgliedern durchgeführte Umfrage in Deutschland zeigt, dass bei einer erheblichen Anzahl von Betrieben der Beschäftig-

---

<sup>25</sup> Voss, Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1998, 473-487; zu den arbeitsrechtlichen Fragen, die mit der „Entgrenzung der Arbeit“ einhergehen siehe Däubler, Entgrenzung der Arbeit – ein Problem des Arbeitsrechts?, Soziales Recht 2/2014, S. 45-65.

<sup>26</sup> Zum Beispiel Maruyama/Hopkinson/James, A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme, New Technology, Work and Employment 24 (2009), 76-88.

<sup>27</sup> Scheytt, Die Kraft, die alles verändert, Magazin Mitbestimmung 12/2013, S. 10-15.

<sup>28</sup> Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft – Wissenschaft/acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V. (Hrsg.), Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern – Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0 vom April 2013, S. 84-87.

<sup>29</sup> Zu dieser Entwicklung siehe Boes/Kämpf/Langes/Steglich, Informatisierung und neue Entwicklungstendenzen von Arbeit, Arbeits- und Industriosozioologische Studien (AIS Studien) 2014, 5-23; dieselben, Cloudworking und die Zukunft der Arbeit – Kritische Analysen am Beispiel der Strategie „Generation Open“ von IBM, München 2014 (im Erscheinen).

<sup>30</sup> Ganschar/Gerlach/Hämmerle/Krause/Schlund, Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Fraunhofer-IAO, Stuttgart 2013, S. 127. Zu den datenschutzrechtlichen Herausforderungen dieser Entwicklung siehe Hansen/Thiel, Cyber-Physical Systems und Privatsphärenschutz, DuD 1 (2012), 26 ff.

<sup>31</sup> Spiegel Online vom 28.4. 2011, abzurufen unter <http://www.datenschutzskandale.de> (Kategorie „Mitarbeiterdatenschutz“, 1.9. 2014).

tendatenschutz verletzt wird<sup>32</sup>. Die Deutsche Bahn geriet im Jahre 2009 ins Rampenlicht der Öffentlichkeit, als bekannt wurde, dass bei nicht weniger als 173.000 Beschäftigten ohne Verdachtsgrund E-Mails und Computer durchsucht wurden. Dieses Fehlverhalten wurde von den Datenschutzbehörden mit einem Bußgeld in der Höhe von 1.123.503,50 Euro gebüßt<sup>33</sup>. Bekannt ist weiter, dass Unternehmen Mitarbeitende in sozialen Netzwerken nachspionieren<sup>34</sup> oder dass bei Stellenbewerbenden umfangreiche Recherchen im Internet vorgenommen werden<sup>35</sup>. Regelmäßig berichten Datenschutzbehörden über unzulässige Arbeitgeberaktivitäten zulasten der Privatsphäre der Arbeitnehmenden<sup>36</sup>. Nicht immer erfolgt die Überwachung bewusst. Bekannt wurde der Fall eines Betriebs, in dem in Rauchmeldern kleine WLAN-fähige Videokameras eingebaut waren. Mitarbeitende hatten sich darüber beschwert, dass sie sich bei der Arbeit auf ihren Notebooks plötzlich selbst sehen konnten. Dem Arbeitgebenden war gar nicht bewusst, dass Rauchmelder mit dieser Zusatzfunktion beschafft wurden<sup>37</sup>.

Ein ganz anderer der Privatsphäre abträglicher Aspekt sind automatisch optimierte Arbeitsabläufe: So werden beispielsweise in gewissen Call-Centern die Zeitpunkte der den Mitarbeitenden arbeitsgesetzlich zustehenden Pausen durch den Computer bestimmt. Maßgebendes Kriterium bildet die Auslastung der Mitarbeitenden durch die eingehenden Anrufe. Der Computer berechnet den mit Blick auf möglichst geringe Wartezeit der Kundinnen und Kunden optimalen Zeitpunkt des Pausenbezugs<sup>38</sup>. Diese Form der Pausenregelung verunmöglicht den Mitarbeitenden, sich mit bestimmten Kolleginnen und Kollegen für die Pause zu verabreden. Auch ist möglich, dass die Pause bereits kurz nach Beginn der Arbeit oder auch erst gegen Ende bezogen werden kann. Es drängt sich hier die Frage auf, wie weit der betriebswirtschaftliche Nutzen die Einschränkung der Privatsphäre zu rechtfertigen vermag. Aus den gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Anspruch auf Pausen lässt sich kein Anspruch der Arbeitnehmenden nach Genuss der Pausen mit bestimmten Arbeitskollegen/innen ableiten. Wie weit allerdings für diese und ähnliche Fragen

---

<sup>32</sup> Behrens, Datenschutz im Betrieb: Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2010, WSI-Report 5 (2010), abzurufen unter [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_5\\_10.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_5_10.pdf) (1.9. 2014).

<sup>33</sup> Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit, Datenschutz und Informationsfreiheit, Bericht 2009, S. 139 ff., abzurufen unter <http://www.datenschutz-berlin.de/content/veroeffentlichungen/jahresberichte> (1.9. 2014).

<sup>34</sup> In den Vereinigten Staaten von Amerika (USA) verlangen immer mehr Arbeitgebende die Facebook-Passwörter von Stellenbewerber/innen. Diese Angriffe auf den Datenschutz und die Privatsphäre führen zu gesetzgeberischen Aktivitäten, siehe <http://abcnews.go.com/Technology/facebook-passwords-employers-schools-demand-access-facebook-senators/story?id=16005565> (1.9. 2014).

<sup>35</sup> Siehe zum Beispiel die Ergebnisse einer Befragung des Dimap-Instituts aus dem Jahre 2010; demnach hat mehr als jeder Vierte Personalverantwortliche (28 %) bei der Auswahl von Stellenbewerbenden gezielt im Internet Informationen über die Kandidaten recherchiert. Siehe <http://themenblog.de/2009/08/24/das-web-als-nacktschanner-fur-personaler/> (1.9. 2014).

<sup>36</sup> Siehe zum Beispiel in der Schweiz: Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDOEB), 21. Tätigkeitsbericht, 2013/2014, S. 55-72; 20. Tätigkeitsbericht, 2012/2013, S. 65-72; 18. Tätigkeitsbericht, 2010/2011, S. 75-80, abzurufen unter: <http://www.edoeb.admin.ch> (1.9. 2014).

<sup>37</sup> Diese Information ist dem Vortrag von Prof. Peter Wedde, Beschäftigten-Datenschutz in Gefahr?, am 22.5.2013 in Rostock entnommen (Folie 4), siehe <https://www.datenschutz-mv.de/datenschutz/veranstaltungen/gebäude/gefährd.pdf> (1.9. 2014).

<sup>38</sup> Diese Informationen wurden dem Autoren zugetragen; das Phänomen ist in der Literatur soweit ersichtlich nicht beschrieben und bildete ebenfalls bislang nicht Gegenstand einer gerichtlichen Überprüfung.

eine menschenrechtliche Perspektive eine Orientierung für die Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und den persönlichen Interessen der Arbeitnehmer/innen bildet, wird noch zu klären sein<sup>39</sup>.

Das Verhältnis zwischen Digitalisierung der Arbeitswelt und der Bedrohung der Privatsphäre der Arbeitnehmenden ist vielschichtig und einer einfachen „gut-schlecht“-Bewertung nicht zugänglich. Die Aufhebung der Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit und zwischen Arbeitsort und Unternehmen bedroht die Privatsphäre und bietet gleichzeitig auch Chancen zu deren Erweiterung. Dank zeit- und ortsunabhängiger Tätigkeit können Arbeitnehmende ihre Freizeitaktivitäten und das Familienleben besser organisieren, haben mehr Zeitautonomie. Dies wiederum kann auch zu nachteiligen Auswirkungen für die Arbeitgeber/innen führen. Auch beinhaltet die Nutzung von Internet, E-Mail und Smartphone ein Missbrauchspotenzial zulasten der Arbeitgeber/innen. Die Digitalisierung führt jedoch auch zu nie gekannten Überwachungsmöglichkeiten und somit zu einer großen Bedrohung für die Privatsphäre der Arbeitnehmenden. Ebenfalls nicht *per se* gut oder schlecht ist die jüngere Entwicklung, wonach Arbeitnehmende ihre eigenen Smartphones auch für geschäftliche Zwecke nutzen wollen beziehungsweise die Arbeitgebenden Geräte zur Verfügung stellen und den privaten Gebrauch erlauben („*bring your own phone*“ oder „*bring your own device*“)<sup>40</sup>. Den Vorteilen wie beispielsweise dem Komfort, sich mit den Tücken nur eines Geräts und Betriebssystems vertraut machen zu müssen, stehen Nachteile wie die Entgrenzung der Arbeit (das Büro immer dabei) und der potenziell ständigen Überwachung gegenüber. Aber auch für die Arbeitgebenden hat das System seine Tücken, namentlich was die Datensicherheit betrifft. Zudem stellen sich Fragen der Kostentragung für die Anschaffung der Geräte und der Reparatur<sup>41</sup>.

Die Herausforderungen der Digitalisierung für den Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz sind also beträchtlich. Es liegt auf der Hand, dass sich die aufgeworfenen Fragen nicht allein aus menschenrechtlicher Perspektive beantworten lassen. Das in internationalen Menschenrechtsverträgen und in der Verfassung verankerte Menschenrecht auf Schutz der Privatsphäre und Datenschutz bedarf vielmehr der Konkretisierung auf Gesetzes- und Verordnungsstufe. Wo die Rechtsordnung dem einzelnen Arbeitgebenden Raum für die Ausübung seines Weisungsrechts belässt, ist zudem zu vielen der hier aufgeworfenen Fragen nach Überwachung, E-Mail- und Internetnutzung, Umgang mit „*Social Media*“ und mit der Verwendung privater Geräte für die geschäftliche Nutzung der Erlass von Reglements auf Betriebsebene angezeigt. Die Grundzüge solcher Regelungen werden sinnvollerweise durch die Sozialpartner ausgehandelt und in Tarifverträgen (Gesamtarbeitsverträgen) verankert.

Die nachfolgenden grundsätzlichen Ausführungen zum Gehalt und zu den Schranken des Menschenrechts auf Privatsphäre am Arbeitsplatz bilden dabei sowohl für den Gesetzgeber als auch für Sozialpartner und einzelne Unternehmen Schranke und Orientierungsrahmen.

---

<sup>39</sup> Siehe unten III 3 a am Ende.

<sup>40</sup> Reutter/Klaus, Rechtliche Stolpersteine bei „BYOD“, Zeitschrift für Datenrecht und Informationssicherheit (digma) 2012, 160 ff.

<sup>41</sup> Reutter/Klaus, digma 2012, 160, 165.

### III. Menschenrechtliche Dimension des Schutzes auf Privatsphäre der Arbeitnehmer/innen

#### 1. Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz auf globaler Ebene

Ein Recht auf Privatsphäre findet sich bereits in Art. 12 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 (AEMRK)<sup>42</sup>. Der Wortlaut der Bestimmung erwähnt den Schutz des Privatlebens, der Familie, des Heims und des Briefwechsels. Auf Stufe der Vereinten Nationen (United Nations, UN) wird diese Bestimmung praktisch wortgleich in Art. 17 des Pakts über bürgerliche und politische Rechte (UN-Pakt II)<sup>43</sup> aufgeführt. Der Arbeitsplatz ist weder in Art. 12 AEMRK noch in Art. 17 UN-Pakt II als Ort geschützter Privatsphäre erwähnt. Im UN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Pakt I)<sup>44</sup> finden sich zwar verschiedene Rechte der Arbeitnehmer/innen verankert, jedoch fehlt eine Bestimmung, die den Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz garantiert. Am ehesten lässt sich ein solcher Anspruch aus Art. 7 UN-Pakt I herleiten. Nach dieser Bestimmung erkennen die Vertragsstaaten das Recht der Arbeitnehmer/innen „auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ an. Danach folgt unter littera (lit.) a bis d eine nicht abschließende Aufzählung an solchen Bedingungen, unter anderem gehören dazu „gesunde Arbeitsbedingungen“ (lit. b) und „Arbeitspausen, Freizeit und eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit“. Die Bedeutung dieser Bestimmung für den vorliegenden Zusammenhang ist primär eine programmatische: Die Begriffe „gesunde Arbeitsbedingungen“ und „angemessene Freizeit“ sind nicht hinreichend bestimmt, um die Grundlage einer richterlichen Entscheidung bilden zu können, sie sind mit anderen Worten nicht unmittelbar anwendbar und bedürfen vielmehr der Konkretisierung durch den Gesetzgeber<sup>45</sup>.

Der „UN-Pakt über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (BehiK)<sup>46</sup> nimmt in Art. 22 den Anspruch auf Schutz der Privatsphäre auf. Der Arbeitsplatz ist hier nicht speziell erwähnt, doch der Pakt garantiert umfangreiche Rechte von Menschen mit Behinderung im Bereich Arbeit und Beschäftigung (Art. 27 BehiK). Es versteht sich von selbst, dass die Information über die Behinderung einer Person zu den besonders sensiblen und deshalb schützenswerten Arbeitnehmendaten gehört.

Die IAO hat zum Schutz der Privatsphäre keine spezielle Konvention erlassen. Zu erwähnen ist indes Art. 6 der IAO-Konvention zum Schutz der Hausangestellten<sup>47</sup>; diese Bestimmung garantiert den Hausangestellten ausdrücklich den Anspruch auf Privatsphäre. Im Weiteren begnügt sich die IAO mit der Verabschiedung eines sogenannten Praxisleitfadens zum Schutz der Personendaten der Arbeitnehmer/innen

---

<sup>42</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948, abzurufen unter <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=ger> (1.9. 2014).

<sup>43</sup> Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 16.12. 1966, abzurufen unter <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx> (1.9. 2014).

<sup>44</sup> Siehe Fn. 4.

<sup>45</sup> Das Schweizerische Bundesgericht hat Art. 7 littera (lit.) d UN-Pakt I (Anspruch auf bezahlte Feiertage) die unmittelbare Anwendbarkeit abgesprochen, siehe Schweizerisches Bundesgericht 4.5. 2010, BGE 136 I 290. Anderer Ansicht ist die internationale Doktrin zum UN-Pakt I, siehe beispielsweise *Craven*, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford 1995, S. 246.

<sup>46</sup> Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung vom 13.12. 2006, abzurufen unter <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx> (1.9. 2014).

<sup>47</sup> Zu dieser ILO-Konvention siehe Fn. 17.



(*Protection of workers' personal data*, IAO-Code of Practice)<sup>48</sup>. Der IAO-Code hält unter anderem generelle Datenbearbeitungsprinzipien fest (Art. 5.2 bis 5.13) und verankert sowohl Individual- als auch kollektive Rechte (Art. 11 und 12 des Codes). Trotz der fehlenden völkerrechtlichen Verbindlichkeit ist der Code nicht wirkungslos. Nationale Gerichte nehmen in Streitigkeiten über Datenschutzverletzungen am Arbeitsplatz auf den IAO-Code und auf weitere einschlägige IAO-Dokumente Bezug<sup>49</sup>.

Auf Stufe des UN-Menschenrechtsschutzes fehlt es an einer unmittelbar anwendbaren (*self-executing*) Bestimmung zum Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz. Völkerrechtliche Menschenrechtsverträge verpflichten indes die Ratifikationsstaaten zu effektiven Maßnahmen zur Verwirklichung der Menschenrechtsgarantien (Schutz- und Gewährleistungspflichten)<sup>50</sup>. Vor dem Hintergrund der zunehmenden „Entgrenzung der Arbeit“ und der Gefahr permanenter Überwachung der Arbeitnehmenden ist gestützt auf Art. 7 Abs. 1 lit. b und d UN-Pakt I insbesondere gesetzgeberisches Handeln notwendig. In der Schweiz wurden mit Art. 6 des Arbeitsgesetzes (ArG)<sup>51</sup> und der dazu gehörenden Verordnung<sup>52</sup> sowie mit Art. 328 und 328b Obligationenrecht (OR)<sup>53</sup> die nötigen Grundlagen geschaffen. Die rechtsanwendenden Behörden haben bei der Auslegung und Anwendung dieser Normen den Gehalt der einschlägigen Bestimmungen in den Menschenrechtspakten, also vorliegend Art. 7 Abs. 1 lit. b und d UN-Pakt I und auch die Spruchpraxis des UN-Sozialausschusses zu berücksichtigen<sup>54</sup>. Gleiches gilt – ungeachtet der fehlenden völkerrechtlichen Verbindlichkeit – zumindest dem Grundsatz nach auch für den IAO-Code of Practice.

## 2. Übersicht zum Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz auf europäischer und auf nationaler Ebene

Der menschenrechtliche Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz ist in Europa auf drei Ebenen verankert. Auf suprastaatlicher Ebene sind es einerseits der Europarat und andererseits die Europäische Union (EU), die den Mitgliedstaaten Gesetzgebungsaufträge auferlegen und den Rechtsunterworfenen je unmittelbar anwendbare

<sup>48</sup> Siehe [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf) (1.9. 2014).

<sup>49</sup> In der Schweiz siehe den Entscheid des Schweizerischen Bundesgerichts 13.7. 2004 – BGE 130 II 425, Erwägung (Erw.) 3.3; für weitere Belege der Verwendung von ILO-Dokumenten in der nationalen Rechtsprechung siehe *Thomas/Oelz/Beaudonnet*, *The use of international Labour law in domestic courts*, in: Javillier/Gernigon (Hrsg.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir*, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, Genf 2004, S. 251-285.

<sup>50</sup> Zu den menschenrechtlichen Schutzpflichten statt vieler *Fredman*, *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*, Oxford 2008.

<sup>51</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13.3. 1964, Systematische Rechtssammlung (SR) 822.11.

<sup>52</sup> Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3) vom 18.8. 1993, SR 822.113.

<sup>53</sup> Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]) vom 30.3. 1911, SR 220.

<sup>54</sup> Auch dort, wo internationale Menschenrechtsabkommen keine unmittelbar einklagbaren Ansprüche gewähren, handelt es sich nicht einfach um moralische Verpflichtungen, sondern um rechtlich verbindliche Verpflichtungen an die staatlichen Behörden, siehe dazu den Entscheid des Schweizerischen Bundesgerichts 21.11. 2011, BGE 137 I 305, Erw. 3.2.

grundrechtliche Ansprüche gewähren. Die dritte Ebene bezieht sich auf die Nationalstaaten.

Auf nationalstaatlicher Ebene sind in praktisch allen Verfassungen Grundrechte auf Schutz der Privatsphäre und Datenschutz verankert<sup>55</sup>. Auf Gesetzesstufe finden sich zum Teil spezialgesetzliche Regelungen zum Datenschutz der Arbeitnehmenden, so in § 32 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG)<sup>56</sup>. In der Schweiz bezwecken Art. 328b OR und Art. 6 ArG in Verbindung mit Art. 26 Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV) 3 ebenfalls ausdrücklich den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz.

Innerhalb der EU setzen die in Art. 7 und 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) verankerten Grundrechte auf Schutz der Privatsphäre und auf Datenschutz sowohl der Union, den Mitgliedstaaten und marktmächtigen privaten Akteuren Schranken<sup>57</sup>. Der Schutz der Privatsphäre und der Datenschutz werden überdies durch Sekundärrechtsakte verstärkt, zu erwähnen ist namentlich die EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG<sup>58</sup>. Im geltenden EU-Recht findet sich keine Bestimmung, die sich ausdrücklich auf den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer/innen bezieht. Aus der bisherigen Rechtsprechung des EuGH lassen sich nur wenige Erkenntnisse zum Arbeitnehmerdaten- beziehungsweise Arbeitnehmerprivatsphärenschutz ableiten. Der EuGH hat entschieden, dass Aufzeichnungen über Arbeitszeiten zu den Personendaten im Sinne der Richtlinie 95/46/EG zu zählen sind<sup>59</sup>. In der geplanten EU-Datenschutzgrundverordnung sind in Art. 82 eine Reihe von Bestimmungen vorgesehen, die den Beschäftigtendatenschutz in den EU-Mitgliedstaaten stärken sollen<sup>60</sup>. Die fragliche Verordnung bedarf noch der Zustimmung des Rates; mit der Verabschiedung ist nicht vor 2015 zu rechnen.

Der Europarat hat mit der Datenschutzkonvention<sup>61</sup> die wesentlichen Anforderungen an den Datenschutz festgelegt, dem die Ratifikationsstaaten dieser Konvention zu genügen haben. Auch in dieser Konvention finden sich keine besonderen Regeln bezüglich des Datenschutzes für Arbeitnehmer/innen<sup>62</sup>. Auch die Europaratskonvention ist zurzeit in Revision. Soweit ersichtlich, wird der Arbeitnehmerdatenschutz

---

<sup>55</sup> Siehe für eine Übersicht zu den Regelungen in ausgewählten Staaten der Europäischen Union (EU) *De Hert/Lammerant*, Protection of Personal Data in Work-related Relations, Brüssel 2013, S. 25 ff.

<sup>56</sup> Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.1. 2003 (Bundesgesetzblatt [BGBl.] I 2003, S. 66), das zuletzt durch Art. 1 des Gesetzes vom 14.8. 2009 (BGBl. I 2009, S. 2814) geändert worden ist.

<sup>57</sup> In seiner jüngeren Rechtsprechung misst der EuGH den EU-Grundrechten auf Schutz der Privatsphäre und Datenschutz eine große Bedeutung zu, siehe die Urteile EuGH 13.5. 2014 – C-131/12 (Google Spain) und EuGH 8.4. 2014 – C-293/12 und C-594/12 (Digital Rights Ireland und andere).

<sup>58</sup> Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.10. 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Amtsblatt EG 1995 L 281/31).

<sup>59</sup> EuGH 30.5. 2013 – C-342/12 (FLS Plast/Europäische Kommission).

<sup>60</sup> Das EU-Parlament hat am 12.3. 2014 seinen Standpunkt zum Kommissionsvorschlag für eine EU-Datenschutzgrundverordnung verabschiedet. Der vom Parlament verabschiedete Text ist abzurufen unter <http://www.europarl.europa.eu/plenary/de/texts-adopted.html> (12.3. 2014, Periode 2009-2014 eingeben).

<sup>61</sup> Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten vom 18.1. 1981, abzurufen unter <http://conventions.coe.int/treaty/ger/treaties/html/108.htm> (1.9. 2014).

<sup>62</sup> Die EU-Datenschutzverordnung muss noch vom Rat genehmigt werden.

dabei nicht ausdrücklich erwähnt<sup>63</sup>. Die Europäische Sozialcharta (ESC)<sup>64</sup> und die revidierte Europäische Sozialcharta (rev. ESC)<sup>65</sup> enthalten ebenfalls keine Normen, die sich direkt zu dieser Thematik äußern. Ein Zusammenhang lässt sich jedoch mit dem Recht auf Arbeit verankern, dem in der Sozialcharta eine prominente Bedeutung beigemessen wird. Das Recht auf Arbeit kann auch durch Ausgrenzung und Diskriminierung beeinträchtigt werden, die aus fehlendem Datenschutz resultiert.

Eine ausdrückliche Garantie des Schutzes der Privatsphäre findet sich jedoch in Art. 8 der EMRK. Auf die Bedeutung dieser Bestimmung für das Arbeitsverhältnis wird sogleich eingegangen.

### 3. Schutz des Privatlebens am Arbeitsplatz nach Art. 8 EMRK

#### a) Allgemeines

Dass Art. 8 der EMRK für den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer/innen von Bedeutung ist, liegt nicht ohne weiteres auf der Hand. Nach dem Wortlaut von Art. 8 Abs. 1 EMRK hat „Jede Person ... das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz“. Ein Eingriff in dieses Recht ist nach Art. 8 Abs. 2 EMRK nur möglich, „soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale oder öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer“.

Damit Art. 8 EMRK die heutige Bedeutung für den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmenden erhalten konnte, bedurfte es mehrerer wichtiger Entscheide des EGMR, die durch eine ebenso mutige wie auch kritisierte, auf effektiven Menschenrechtsschutz angelegte Auslegung das evolutive Potenzial der EMRK fruchtbar machten<sup>66</sup>. Bei der Entstehung der EMRK war diese klar „nur“ auf den Schutz der klassischen Freiheitsrechte ausgerichtet<sup>67</sup>. Weder sind in der EMRK ausdrücklich Sozial- und Arbeitsrechte verankert, noch ist sie in privaten Verhältnissen unmittelbar anwendbar. Der EGMR sieht die EMRK jedoch als „*living instrument*“ und er hat sozial- und arbeitsrechtliche Ansprüche durch Auslegung in die EMRK integriert<sup>68</sup>.

<sup>63</sup> Europäische Sozialcharta vom 18.10. 1961, abzurufen unter <http://conventions.coe.int/treaty/ger/treaties/html/035.htm> (1.9. 2014).

<sup>64</sup> Revidierte Europäische Sozialcharta vom 13.5. 1996, abzurufen unter <http://conventions.coe.int/treaty/ger/treaties/html/163.htm> (1.9. 2014).

<sup>65</sup> Die Vorschläge für die Revision der Konvention Nr. 108 sind abzurufen unter [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD\\_documents/T-PD-BUR\\_2012\\_01Rev2FIN\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD_documents/T-PD-BUR_2012_01Rev2FIN_en.pdf) (1.9. 2014).

<sup>66</sup> Zur evolutiven Auslegung siehe grundlegend *Senden*, Interpretation of Fundamental Rights in a Multilevel Legal System – An analysis of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Union, Cambridge/Antwerp/Portland 2011, S. 73 ff. Besonders ausgeprägt findet sich die evolutive Auslegung des EGMR in dessen Entscheidungen zum Streikrecht, insbesondere EGMR 12.11. 2008 – Nr. 34503/97 (Demir and Baykara/Türkei). Der evolutiven Auslegung der EMRK und namentlich der Streikrechtsprechung erwächst auch Kritik; siehe statt vieler etwa *Junker*, Europäische Vorschriften zum Tarifvertrag, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA) 7 (2014), 1-16.

<sup>67</sup> *Mantouvalou*, Are Labour Rights Human Rights?, European Labour Law Journal 2012, 151-172.

<sup>68</sup> *Palmer*, Protecting Socio-Economic Rights through the European Convention on Human Rights: Trends and Developments in the European Court of Human Rights, Erasmus Law Review 2

Und auf der Basis der Konzeption der staatlichen Schutzpflichten hat der EGMR Entscheide gefällt, die Streitigkeiten in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen betreffen<sup>69</sup>. Zwar können nur Staaten in Straßburg wegen Verletzung von EMRK-Rechten angeklagt werden<sup>70</sup>. Gegen ein letztinstanzliches Urteil eines nationalen Gerichts kann jedoch ungeachtet der zivil- oder öffentlichrechtlichen Natur der Streitigkeit in Straßburg Beschwerde eingelegt werden. Auch in diesen Konstellationen beurteilt der EGMR, ob sich die beschwerdeführende Partei auf den Schutzbereich berufen kann und falls ja, ob der Eingriff in den Schutzbereich gerechtfertigt war. Exemplarisch zeigt dies der Whistleblowing-Fall Heinisch<sup>71</sup>. Die Beschwerdeführerin machte geltend, der (privatrechtliche) Arbeitgebende habe ihre in Art. 10 EMRK verankerte Meinungsfreiheit verletzt. Der EGMR wog nun ab, ob die staatlichen Gerichte die Abwägung zwischen den Arbeitgebendeninteressen, konkret der im Arbeitsrecht verankerten Treuepflicht der Arbeitnehmer/innen, und den Interessen der Arbeitnehmer/innen an der Ausübung ihrer Meinungsfreiheit richtig vorgenommen hatte. Der EGMR kam zum Schluss, die Abwägung sei nicht richtig vorgenommen worden und Deutschland wurde wegen Verletzung von Art. 10 EMRK verurteilt<sup>72</sup>.

### b) Niemitz – Berufswelt fällt unter den Schutzbereich „Privatleben“

Bahnbrechend ist die EGMR-Entscheidung Niemitz<sup>73</sup>. Im fraglichen Fall ging es um die Durchsuchung einer Anwaltskanzlei. Der weitere Sachverhalt und die Entscheidung an sich sind für die vorliegende Thematik nicht relevant. Für die Weiterentwicklung von Art. 8 EMRK entscheidend sind jedoch die Ausführungen des Gerichts zum Begriff „Privatleben“ in der Randziffer 29. Dort heißt es diesbezüglich:

„... it would be too restrictive to limit the notion to an ‚inner circle‘ in which the individual may live his own personal life as he chooses and to exclude therefrom entirely the outside world not encompassed within that circle. Respect for private life must also comprise to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings“.

Dabei sei beachtlich, so der EGMR weiter, dass der Arbeitsplatz für eine Mehrheit der Leute „a significant, if not the greatest, opportunity of developing relationships with the outside world“ darstelle. Diese Sicht würde unterstützt durch „the fact that ... it is not always possible to distinguish clearly which of an individual’s activities form part of his professional or business life and which do not“.

---

(2009), 397 ff.; *Nußberger*, Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte auf das deutsche Arbeitsrecht, *Recht der Arbeit (RdA)* 2012, 270-277.

<sup>69</sup> Siehe dazu *Hendrickx/Van Bever*, Article 8 EHCHR: Judicial Patterns of Employment Privacy Protection, in: Lörcher/Dorsemont/Schömann (Hrsg.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford/Portland 2013, S. 183-207.

<sup>70</sup> Das ergibt sich aus Art. 1 EMRK (Die Hohen Vertragsparteien sichern ...) mit Art. 34 EMRK und dem Zusatzprotokoll über das Individualbeschwerdeverfahren. Private sind für das Verfahren in Straßburg nicht passivlegitimiert, so auch *Peukert*, in: *Frowein/Peukert*, Europäische Menschenrechtskonvention, EMRK-Kommentar, 3. Aufl. Kehl 2009, Rz. 50 zu Art. 34 EMRK.

<sup>71</sup> EGMR 21.7. 2011 – Nr. 28274/08 (Heinisch/Deutschland).

<sup>72</sup> Siehe zum Heinisch-Urteil *Pärli*, Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 21. Juli 2011 (Nr. 28274/08): Whistleblowing – Stärkung der Arbeitnehmerrechte, *Pflegerecht* 2012, 56-58.

<sup>73</sup> EGMR 16.12. 1992 – Nr. 13710/88 (Niemitz/Deutschland); siehe auch EGMR 25.3. 1998 – Nr. 23224/94, Rz. 50 (Kopp/Schweiz).

Die Bedeutung der Niemitz–Entscheidung für die vorliegende Thematik ist groß. Nicht nur hat der EGMR den Begriff „Privatleben“ weit ausgelegt. Der EGMR misst dem Privatleben nämlich auch eine kollektive Dimension bei<sup>74</sup>. Der Schutz des Privatlebens umfasst also nicht nur das Recht, allein gelassen zu werden, es schließt vielmehr auch das Recht ein, Beziehungen mit anderen Menschen zu knüpfen und dies auch am Arbeitsplatz. Insoweit schliesst sich hier der Kreis zum IAO-Bekenntnis, Arbeit sei keine Ware<sup>75</sup>. Demnach sind Arbeitnehmer/innen mehr als ein Produktionsfaktor, es sind soziale Wesen mit Kommunikationsbedürfnissen. Folglich ist festzustellen: Betriebliche Pausenregelungen, die einen sozialen Austausch verunmöglichen (wie im oben erwähnten Beispiel des Call-Centers)<sup>76</sup>, *Codes of Conducts* oder *Ethic Codes*, die Liebesbeziehungen und sogar einfache private „dates“ (Beziehungen zwischen Mitarbeitenden verschiedener Hierarchiestufen) verbieten, Betriebsreglements, die jede private Nutzung von E-Mail, Internet oder Telefon während der Arbeitszeit untersagen, beeinträchtigen das in Art. 8 EMRK verankerte Recht auf Privatsphäre beziehungsweise auf das Recht auf Privatleben am Arbeitsplatz. Das heisst nicht, dass solche Regelungen *per se* verboten sind, sie bedürfen aber einer Rechtfertigung im Sinne von Art. 8 Abs. 2 EMRK; das alleinige betriebliche Interesse des Arbeitgebenden genügt dabei nicht. Die gesetzliche Grundlage besteht hier in der Treuepflicht der Arbeitnehmer/innen beziehungsweise im Weisungsrecht des Arbeitgebenden. Der Eingriff in die Privatsphäre muss überdies einem in Art. 8 Abs. 2 EMRK aufgeführten anerkannten Zweck dienen und schliesslich verhältnismässig sein. Eine solche Konzeption hat weitreichende Folgen: Mit dem Eintritt in ein Arbeitsverhältnis wird der Anspruch auf Privatsphäre nicht aufgegeben. Vertragliche Einschränkungen und auch Beschränkungen der Privatsphäre auf der Basis des Weisungsrechts des Arbeitgebenden sind zulässig, müssen aber den EMRK-Schranken genügen und namentlich verhältnismässig sein.

### c) Fälle *Halford* und *Copland* – (mehr als) zeitgemässe Auslegung des Begriffs „Korrespondenz“

Gemäss dem Wortlaut von Art. 8 EMRK besteht ein Schutz vor unberechtigten Eingriffen in die „Korrespondenz“. Es ist naheliegend, dass der EGMR zunächst Telefongespräche und in jüngerer Zeit auch E-Mails und Internetnutzung unter den Begriff „Korrespondenz“ subsumiert.

In der Entscheidung *Halford* erkannte der EGMR, dass private Telefongespräche in den Lokalitäten des Arbeitgebenden unter den Schutzbereich von Art. 8 EMRK fallen würden<sup>77</sup>. Frau *Halford* hatte zwei Telefonleitungen zur Verfügung, wobei ihr die eine ausdrücklich für private Telefongespräche erlaubt war. Sie benutzte diese Leitung unter anderem zur Vorbereitung ihrer Klage gegen die Arbeitgebende wegen sexueller Belästigung und musste später feststellen, dass diese Gespräche abgehört wurden. Für die Verurteilung des beklagten Staats (Grossbritannien) war unter anderem massgebend, dass Frau *Halford* eine berechnete Erwartung haben durfte, dass ihre Telefongespräche nicht abgehört würden (*reasonable expectation of privacy*).

---

<sup>74</sup> *Ford*, Industrial Law Journal 31 (2002), 137, 139; *Bagdanskis/SartataVICIUS*, Workplace Privacy: Different Views and Arising Issues, Jurisprudence 2012, 701.

<sup>75</sup> Siehe dazu oben I, 1. Absatz.

<sup>76</sup> Siehe oben II, 4. Absatz.

<sup>77</sup> EGMR 25.6. 1997 – Nr. 20605/92 (*Halford/Vereinigtes Königreich*).

Die Entscheidung Halford ist nicht so auszulegen, dass die berechnete Erwartung auf Schutz der Privatsphäre nur bei spezifischer vertraglicher Zusicherung besteht<sup>78</sup>. Im Sinne der Niemitz-Rechtsprechung ist vielmehr davon auszugehen, dass jede Beeinträchtigung der Privatsphäre am Arbeitsplatz in den Schutzbereich von Art. 8 Abs. 1 EMKR fällt und einer Rechtfertigung bedarf.

Anknüpfend an die Halford-Rechtsprechung befand es der Gerichtshof in der Entscheidung Copland als „logically, that e-mails sent from work should be similarly protected under Article 8, as should information derived from the monitoring of personal internet usage“<sup>79</sup>. Frau Copland, Lehrerin an einem College in England, musste feststellen, dass ihre Telefon-, Internet- und E-Mail-Nutzungen überwacht wurden. Begründet wurde diese Maßnahme mit der Notwendigkeit, eine allfällige übermäßige Privatnutzung abzuklären. Aufgezeichnet und analysiert wurden die gewählten Telefonnummern, Zeit und Dauer der Gespräche und die Kosten sowie die besuchten Webseiten (Zeitpunkt und Nutzungsdauer) sowie der E-Mail-Verkehr (Adresse der Empfänger und Zeitpunkt der E-Mails). Auch wenn die über die Beschwerdeführerin gesammelten Daten nicht an Dritte weitergegeben oder in einem Disziplinarverfahren gegen sie verwendet wurden, lag eine Beeinträchtigung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz vor. Da es an einer ausreichenden gesetzlichen Grundlage für einen solchen Eingriff mangelte, ließ sich die Beeinträchtigung von vornherein nicht rechtfertigen. Der Gerichtshof lehnte es entschieden ab, die Satzung des Colleges als ausreichende gesetzliche Grundlage zu akzeptieren<sup>80</sup>.

#### d) Bedeutung auch für Bewerbung und Entlassung

Nach der Rechtsprechung des EGMR umfasst der Schutz des Privatlebens im Sinne von Art. 8 Abs. 1 EMRK auch den Arbeitsplatz. Der Begriff „Arbeitsplatz“ ist dabei weit auszulegen, auch Homeoffice und jede Form von Arbeit für einen Arbeitgebenden unabhängig von Ort und Zeit fallen darunter.

Erfasst sind von Art. 8 Abs. 1 EMRK auch die Phase der Stellenbewerbung und die Kündigung. Das liegt nicht ohne weiteres auf der Hand, da die EMRK selbst weder ein Recht auf Arbeit noch ein Recht auf Schutz vor Kündigung enthält. Der EGMR hat indes einen Anspruch auf diskriminierungsfreien Zugang zu einer Arbeitsstelle durch eine integrative Auslegung von Art. 8 in Verbindung mit Art. 14 EMRK anerkannt<sup>81</sup>. Mit gleicher Methodik hat der Gerichtshof in der Entscheidung Schütt auch einen auf der EMRK basierenden Schutz vor Entlassung anerkannt<sup>82</sup>. Für die vorliegende Thematik bedeutet dies, dass die Informationsbeschaffung über Stellenbewerbende einen rechtfertigungsbedürftigen Eingriff in die Privatsphäre darstellt. Der Eingriff muss demnach einem gerechtfertigten Zweck dienen und insbesondere auch verhältnismäßig sein (in einer demokratischen Gesellschaft notwendig). Es ist

---

<sup>78</sup> Solche Stimmen finden sich indes in der Literatur, so interpretiert namentlich der Autor Ford die Halford-Entscheidung, siehe Ford, *Industrial Law Journal* 31 (2002), 137, 140 ff.

<sup>79</sup> EGMR 3.7.2007 – Nr. 62617/00, Rz. 41 (Copland/Vereinigtes Königreich).

<sup>80</sup> EGMR 3.7.2007 – Nr. 62617/00, Rz. 47 (Copland/Vereinigtes Königreich).

<sup>81</sup> EGMR 27.7.2004 – Nr. 55480/00 und 59330/00 (Sidabras und Džiautas/Litauen); siehe dazu: Mantouvalou, *Work and Private Life: Sidabras and Dziautas v Lithuania*, *European Law Review* 30 (2005), 573-585.

<sup>82</sup> EGMR 23.9.2010 – Nr. 1620/03 (Schütt/Deutschland), nach EGMR 12.6.2014 – Nr. 56030/07, Rz. 109 ff., insbesondere Rz. 113 (Martinez/Spanien), fällt auch die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags unter den Schutzbereich von Art. 8 EMKR.

kaum denkbar, dass sich die heimliche Beschaffung von Informationen über Stellenbewerbende durch gezielte Recherchen im Internet nach Art. 8 Abs. 2 EMRK rechtfertigen lässt. Im Ergebnis deckt sich diese Auslegung im schweizerischen Recht mit dem Gehalt von Art. 328b OR. Diese Bestimmung beschränkt die zulässige Beschaffung und Bearbeitung von Personendaten über Stellenbewerbende auf die „objektive Eignung der Bewerbenden“.

#### IV. Zusammenfassende Würdigung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt den Trend zu einer völligen Entgrenzung der Arbeit im Sinne der Aufhebung klarer Grenzen zwischen Wohn- und Arbeitsort und zwischen Arbeits- und Freizeit. Diese Entwicklung bietet Chancen für mehr Freiheit und eine Erweiterung der Privatsphäre und beinhaltet gleichzeitig auch ein großes Potenzial für eine massive Gefährdung dieser Rechte.

Der Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmenden bildet dabei nicht das einzige zu berücksichtigende Interesse. Arbeitsrechtlich relevant sind auch umfangreiche schützenswerte Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Diese kann sich nicht nur auf den Schutz ihres Eigentums und auf die unternehmerische Freiheit berufen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist überdies durch zahlreiche gesetzliche Normen verpflichtet, der Privatsphäre der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz durch Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen Grenzen zu setzen. Zu nennen sind etwas Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung oder Verbote der Verbreitung rassistischer und pornografischer Inhalte<sup>83</sup>. In vielen Branchen und Unternehmen finden sich zudem zunehmend umfangreiche Compliance-Vorschriften, deren Implementierung und Kontrolle ebenfalls Auswirkungen auf die Privatsphäre der Arbeitnehmenden haben<sup>84</sup>. Für die Rechtspraxis und gegebenenfalls *de lege ferenda* für die Rechtspolitik stellt sich die große Herausforderung, zwischen den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen sachgerechte Abwägungen vorzunehmen.

Die in diesem Beitrag prominent dargestellte Rechtsprechung des EGMR zu Art. 8 EMKR bildet für diese Interessenabwägung eine verbindliche Richtschnur. Spätestens seit der berühmten Niemitz-Entscheidung des EGMR<sup>85</sup> steht fest, dass der Schutzbereich von Art. 8 EMRK auch die Arbeitswelt umfasst. Zum Schutzbereich gehört insbesondere auch das Recht der Arbeitnehmenden, am Arbeitsplatz mit Kollegen und Kolleginnen soziale Beziehungen aufzubauen und zu pflegen<sup>86</sup>. Vor diesem Hintergrund sind nicht wenige der in Unternehmen und in der Verwaltung gängigen Compliance-Vorschriften, die umfangreiche Verbote persönlicher Beziehungen ent-

---

<sup>83</sup> Auch der EGMR anerkennt solche Arbeitgeberinteressen, siehe EGMR 7.11.2002 – Nr. 58341/00 (Madsen/Dänemark).

<sup>84</sup> Zu den Problemen der Einführung von Compliance-Richtlinien wurden in den letzten Jahren mehrere Monografien verfasst, siehe zum Beispiel *Steigert*, Datenschutz bei unternehmensinternen Whistleblowing-Systemen, Frankfurt am Main 2013; *Köstner*, Compliance-Richtlinien im Unternehmen – Arbeits- und datenschutzrechtliche Implementierungsaspekte, Frankfurt am Main 2012; *Schneider*, Die arbeitsrechtliche Implementierung von Compliance- und Ethikrichtlinien, Dissertation Köln, Baden-Baden 2009.

<sup>85</sup> Siehe dazu oben III 3 b.

<sup>86</sup> EGMR 16.12.1992 – Nr. 13710/88 (Niemitz/Deutschland).

halten, kritisch zu bewerten<sup>87</sup>. Die Konsequenzen der Eröffnung des Schutzbereichs von Art. 8 EMRK für die Privatsphäre der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz sind beachtlich. Einschränkungen der Privatsphäre sind zulässig, jedoch nur in den Schranken von Art. 8 EMRK. Zwar sind die EMRK-Rechte grundsätzlich staatsgerichtet. Auf dem Wege staatlicher Schutzpflichten entfalten sie jedoch auch in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen Wirkung; die staatlichen Behörden, namentlich die Gerichte, sind gefordert, die Abwägungsentscheide zwischen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendeninteressen im Lichte der durch die EMRK allen der staatlichen Hoheitsgewalt unterstehenden Personen zu gewährleisten. Wenn der EGMR zudem seine integrative Auslegung weiterentwickelt<sup>88</sup>, so wird er Art. 8 EMRK durch Anerkennung der in IAO-Konventionen und UN-Menschenrechtspakten verankerten Garantien zum Schutz der Würde und der Persönlichkeit des Arbeitnehmenden weiter im Sinne der Arbeitnehmerrechte stärken.

In der EMRK und der entsprechenden Praxis finden sich auch Stützen für die Verteidigung der Arbeitgebendeninteressen. Zu Recht wird etwa in der Doktrin mit Bezug auf die frühere Rechtsprechung der Straßburger-Organe darauf hingewiesen, wonach das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses zwangsläufig mit einer gewissen Unterordnung des Arbeitnehmenden in den Betrieb des Arbeitgebenden einhergehe und insoweit eine gewisse Beeinträchtigung des Rechts auf Privatsphäre beziehungsweise eine lediglich reduzierte berechnete Erwartung an den Privatsphärenschutz in Kauf genommen werden müsse<sup>89</sup>. Auch anerkennt der EGMR in mehreren, Art. 8 EMRK betreffenden Entscheidungen, dass ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich freiwillig eingegangen wird, was eine entsprechende Beschränkung der Privatsphäre ebenfalls eher zulässig erscheinen ließe<sup>90</sup>. Diese Freiwilligkeit gilt es indes zu relativieren, da die meisten Personen aus ökonomischen Gründen schlicht auf ein Einkommen als Arbeitnehmende angewiesen sind<sup>91</sup>.

Potenzial für eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Privatsphärenschutzes im Arbeitsverhältnis birgt auch die Rechtsprechung des EuGH. Dieser hat in jüngerer Zeit zwei bemerkenswerte Entscheidungen zur Auslegung des Daten- und Privatsphärenschutzes gefällt und dabei schwergewichtig mit Art. 7 und 8 den in der GRCh verankerten Grundrechten auf Privatsphäre und Datenschutz argumentiert<sup>92</sup>. Zwar betrafen die beiden Urteile zur Frage der Gültigkeit der Vorratsdatenspeicherrichtlinie einerseits und der Frage der Verpflichtung von Suchmaschinenbetreibern wie Google, Personendaten auf Verlangen gegebenenfalls zu löschen, andererseits nicht

---

<sup>87</sup> Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf ist eine Ethikrichtlinie des US-Supermarktkonzerns Wal-Mart unwirksam, die es Mitarbeitenden verbietet, mit Personen auszugehen oder mit ihnen eine Liebesbeziehung einzugehen, wenn dies die Arbeitsbedingungen dieser Person beeinflussen könnte, LAG Düsseldorf 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (ZIP) 2006, 436.

<sup>88</sup> Zur integrativen Auslegung des EGMR siehe die Hinweise in Fn. 81 und 82.

<sup>89</sup> *Hendrickx/Van Bever*, in: Lörcher/Dorsssemont/Schömann (Fn. 69), S. 185; Europäische Kommission für Menschenrechte 19.5.1976 – Nr. 6959/75, European Human Rights Reports (EHRR) 244, Rz. 56 (Brüggeman und Scheuten/Deutschland).

<sup>90</sup> EGMR 12.6.2014 – Nr. 56030/07, Rz. 135 (Martínez/Spanien).

<sup>91</sup> Kritisch zu diesem Aspekt auch *Lörcher*, Anmerkung zum EGMR 12.6.2014 – Nr. 56030/07 (Martínez/Spanien), Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht 3/2014, abzurufen unter <http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/hsi-newsletter/europaeisches-arbeitsrecht/2014/newsletter-032014.html> (2.9.2014).

<sup>92</sup> EuGH 13.5.2014 – C-131/12 (Google Spain) und EuGH 8.4.2014 – C-293/12 und C-594/12 (Digital Rights Ireland und andere).



das Arbeitsverhältnis. Die Ausführungen des EuGH zum Stellenwert des Privatsphären- und Datenschutzes in der europäischen Rechtsgemeinschaft sind jedoch auch für arbeitsrechtliche Streitigkeiten von Bedeutung. So hält der EuGH im Google-Urteil fest, dass die wirtschaftlichen Interessen eines Suchmaschinenbetreibers eine Einschränkung der Grundrechte auf Schutz der Privatsphäre und Datenschutz nicht zu rechtfertigen vermögen<sup>93</sup>. Die Rechtsprechung des EuGH ist für die Auslegung der EMRK nicht bedeutungslos. Der EGMR hat wiederholt auf EuGH-Rechtsprechung Bezug genommen, gerade auch in Art. 8 EMRK betreffenden Fällen<sup>94</sup>. Vor dem Hintergrund der in diesem Beitrag aufgezeigten Entwicklungen genügt es indes nicht, den Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz einzig den beiden höchsten europäischen Gerichtshöfen anzuvertrauen. Gefordert sind vielmehr die Gesetzgeber auf Stufe der EU und in den einzelnen Staaten. Gefordert sind auch und vor allem die Sozialpartner, damit sie dieser Frage bei der Ausgestaltung von Tarifverträgen und in der konkreten betrieblichen Umsetzung die nötige Beachtung schenken.

---

<sup>93</sup> EuGH 13.5. 2014 – C-131/12, Rz. 81 (Google Spain).

<sup>94</sup> Siehe weitere Nachweise bei *De Hert/Gutwirth*, Data Protection in the Case Law of Strasbourg and Luxemburg: constitutionalisation in action, in: Gutwirth/De Hert/Poullet/De Terwangne/Nouwt (Hrsg.), *Reinventing Data Protection?*, Heidelberg 2009, S. 3-44.