

Betrieblicher Datenschutz und Bundesdatenschutzgesetz

Falk-Eckhart Peters, geboren 1943 in Berlin, studierte Rechts- und Staatswissenschaften in Marburg und Münster. Nach dem Assessorexamen im Jahre 1973 war er kurze Zeit als Staatsanwalt und als Rechtsanwalt tätig. Seit Herbst 1974 ist er als Assessor im Justitiariat beim DGB-Bundesvorstand beschäftigt.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist am 10. und 12. November 1976 von Bundestag und Bundesrat verabschiedet worden. Es tritt nach und nach in Kraft, und zwar mit den Vorschriften zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten am 1. Juli 1977, mit den Datenschutzvorschriften am 1. Januar 1978 und mit den Datensicherungsvorschriften am 1. Januar 1979. In den Unternehmen der privaten Wirtschaft sind die betrieblichen Datenschutzbeauftragten entsprechend dem Auftrag des Gesetzes fristgemäß bestellt worden. Wie sie sich bewähren werden, ist wegen des absolut neuen Charakters eines solchen Betriebsorgans gegenwärtig nicht fundiert vorherzusagen.

Die Gewerkschaften haben sich mit der Datenschutzproblematik allgemein und auch mit dem betrieblichen Datenschutz im besonderen erst recht spät befaßt. Dies liegt daran, daß die Datenverarbeitung eine Eigenschaft hat, die das Interesse an ihr bzw. an den durch sie bedingten Gefahren allgemein erst sehr spät erwachen ließ, nämlich ihre Unsichtbarkeit für die Betroffenen. Eben wie aus dem Bereich des Datenschutzes vergleichsweise wenige Klagen von Arbeitnehmern an ihre Gewerkschaften herangetragen wurden, sind diese mit entsprechenden Problemen nur selten konfrontiert worden. Inzwischen ist aber in Erfahrung gebracht worden, daß in vielen Betrieben elektronisch gestützte Personalinformationssysteme existieren, die die Gefährdung der Arbeitnehmerschaft durch (bewußten oder unbewußten) Datenmißbrauch doch sehr nahelegen.

1. Potentielle Gefährdung der Arbeitnehmer durch Personalinformationssysteme

Mit „Personalinformationssystem“ ist trotz des hochtrabenden Ausdrucks sachlich etwas ganz Einfaches gemeint, nämlich die unter der Zweckbestimmung vorgenommene Organisation eines Datenbestandes, um dem Systemherrn die Personaldaten verfügbar zu machen. Zugrunde liegt eine Auflistung von Datenarten, von denen jede jeweils durch materielle Zuordnung zu einer bestimmten Arbeitnehmerperson ein Datum liefern. In der Bundesrepublik sind solche Personalinformations-

Systeme seit knapp 10 Jahren in Verwendung, wobei die Installation eines eigenen EDV-Systems noch bis vor 6 oder 7 Jahren eine Frage der Finanzkraft war. Inzwischen ist die rasante Entwicklung so weit, daß, einer Wirtschaftszeitung zufolge, der Computer den Sprung vom Investitions- zum Konsumgut gemacht hat. Im übrigen sind Prognosen realistisch, die davon ausgehen, daß im Jahre 1980/81 die EDV-Industrie in ihrer ökonomischen Bedeutung an die dritte Stelle unter allen Industriezweigen gerückt sein wird. Dies vor allem auch deswegen, weil die Firmen der Privatwirtschaft nunmehr insgesamt begriffen haben, daß eine gezielte Personalpolitik für ebenso wichtig zu halten ist wie eine vorausschauende Absatzpolitik. So sind denn vor allem die größeren Firmen darangegangen, die Arbeitnehmer in eine Vielzahl von Einzelfakten aufzuspalten, um auf diesem Wege ein möglichst rundes Bild über sie und ihre Leistungs- und Einsatzfähigkeit zu bekommen. Als Beispiel sei hier das Personalinformationssystem eines westdeutschen Stahlwerks erwähnt, welches insofern repräsentativ ist, als es ein Personalinformationssystem von mittlerer Güte und Größe betreibt. Dieses Personalinformationssystem enthält knapp 500 Datenarten. Wenn man einmal versucht, über sich selbst auch nur 100 Daten zusammenzutragen, einschließlich Wohnort, Geburtsdatum oder Rentenversicherungsnummer, so würde man sehen, wie schwer es ist, auch nur eine solche Menge aussagekräftiger Daten über sich selbst zu sammeln. Um so einleuchtender ist es dann, in wie kleine Datenarten die Persönlichkeit eines Arbeitnehmers aufgespalten sein muß, wenn über ihn 500 Daten zusammengetragen werden. Üblicherweise wird in einem Personalinformationssystem - so auch hier - unterschieden nach den sogenannten *Identifikationsdaten*, den *Arbeitsplatzdaten* und den *Persönlichkeitsdaten*.

Bereits der Teilbereich *Identifikationsdaten* ist recht umfangreich. Er enthält u. a. folgende Datenarten: Namen, Geschlecht, Anrede, Geburtsdatum, Geburtsort, Familienstand, Anzahl der Kinder, Name, Geburtsdatum und Geschlecht der Kinder, Wohnort, Rentenversicherungsnummer, Eintritt in den Betrieb, Jubiläumsdaten, Pensionsdaten, Lohnsteuerschlüssel, Kirchensteuerschlüssel, Sozialversicherungsschlüssel, Kennziffer für Sparzulagen, Sozialversicherungskennzeichen, betriebliche Kennzeichen, Schwerbehinderteneigenschaft, Krankenkassenschlüssel, private Telefonnummer, Probezeit, befreiende Lebensversicherung und dergleichen mehr. Bei Frauen kommen die Identifikationsdaten ihrer Mädchenzeit hinzu, bei Ausländern weitere aufschlußreiche Daten. Man mag sagen, daß die meisten dieser Daten aus gesetzlichen Vorschriften her gesammelt werden müssen. Dies ist richtig. Sehr viele der eben genannten Daten sind aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen, z. B. zur reibungslosen Abwicklung der Sozialversicherung des Arbeitnehmers zu erheben. Aber der Grund, warum diese Daten zu erheben sind, spielt für die Frage, welche Gefährdung von ihnen bei unbefugter Verwendung ausgehen kann, keine Rolle. Wenn also ein Arbeitgeber die eben erwähnten Daten nicht nur zu dem gesetzlich vorgesehenen Zweck verwendet, sondern sie z. B. unbefugterweise an ein Vertriebsunternehmen weitergibt, so kann dieses - obgleich es sich wohlgerne nur

um Identifikationsdaten handelt — sich sehr wohl ein Bild darüber machen, ob es sich lohnt, z. B. den Betreffenden anzusprechen für eine geschäftliche Transaktion oder ob es sich lohnt, diesem z. B. andauernd Werbematerial zukommen zu lassen. Könnte man aus solchen Identifikationsdaten nämlich nichts sehen, so wäre der Stuttgarter Datenskandal¹, in dem auch nur Identifikationsdaten verkauft worden sind, nicht erklärbar. Unter Experten ist völlig unbestritten, daß sich aus einer vergleichsweise kleinen Menge von Identifikationsdaten schon ein recht brauchbares Bild über die betreffende Person herstellen läßt. Nicht mehr als reine Identifikationsdaten, sondern schon teilweise als Persönlichkeitsdaten zu bezeichnen sind z.B. akademischer Grad, Parteimitgliedschaft, Gewerkschaftsmitgliedschaft usw., also Daten, die ohne weitere Schlußfolgerungen schon mehr aussagen als nur etwas über die Identität einer Person. Auch Fakten betreffend die Vermögensbildung des Arbeitnehmers oder die Frage, bei welchem Arbeitgeber er vorher beschäftigt war, gehören nicht mehr zu den reinen Identifikationsdaten, sondern haben aus sich heraus schon einen größeren Aussagewert.

Nun zu den *Arbeitsplatzdaten*: Hier wird z. B. festgehalten, für welche Person der betreffende Nachfolger an dem Arbeitsplatz ist, weiter die Aufsichtsbereichskennziffer, die Schichtplankennziffer, die Arbeitsplatznummer, die Tätigkeitsbezeichnung, die Prämienbereichskennziffer, der für den Arbeitsplatz vorgesehene betriebliche Grundlohn, ein etwaiger Besitzstandsausgleich, eine Funktionszulage, Erfahrungszulagen, Klima am Arbeitsplatz, Lärm-, Staub- und Gasanfall am Arbeitsplatz, Einwirkung mechanischer Schwingungen und dergleichen mehr. Auch hier sind nur einige Datenarten genannt, längst nicht alle, die für eine Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehen sind. Da der Mensch zu einem großen Teil danach beurteilt wird, welche Arbeit bzw. welchen Arbeitsplatz er ausfüllt, sind hieraus also schon sehr genaue Schlußfolgerungen auf die Persönlichkeit des einzelnen möglich.

Am ausführlichsten ist der Teil, der die unmittelbaren *Persönlichkeitsdaten* enthält. Hier wird die Entwicklung eines Menschen und die sich daraus ergebenden Kennzeichen und Merkmale eingefangen. So interessiert sich die Firma für die Schulbildung bis zur Hochschule, für die Berufsausbildung, für etwaige Umschulungen, für den beruflichen Werdegang, für etwaige Unfälle und Verletzungen, für Lehrgänge und Kurse, die der Betreffende besucht hat, für seine Fremdsprachenkenntnisse, für seine Qualifikation spezieller Art, für seine körperliche Konstitution (darunter z. B. die Muskelbeanspruchung, Körperhaltung, Sehschärfe, räumliches Sehen, Farbtüchtigkeit, Hörvermögen, Schwindelfreiheit, Arbeitsrhythmus, Maskentauglichkeit, Lärm-, Staub-, Gasverträglichkeit usw.), vor allem aber auch für seine geistigen und charakterlichen Fähigkeiten, wie z. B. Auffassungsgabe, praktische Anständigkeit, technisches Verständnis, Merkfähigkeit, rechnerisches Verständnis, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, räumliches Vorstellungs-

¹ Vgl. Sozialdemokratischer Pressedienst vom 15. 3. 1977, S. 5

vermögen, Selbständigkeit und Initiative, Belastbarkeit und Ausdauer, Operationsfähigkeit, Reaktionsvermögen, Konzentrationsfähigkeit, Monotoniefestigkeit, Mitarbeiterführung, Unterweisung, Bereitschaft zu lernen, Konsultieren der Vorgesetzten, Informieren der Vorgesetzten und dergleichen mehr. Auch hier ist nur wieder ein kleiner Teil der in dem hier als Beispiel dienenden Personalinformationssystem vorgesehenen Datenarten genannt. Diese Übersicht dürfte aber schon ausreichen, um einen Vorgeschmack davon zu haben, welch feines Persönlichkeitsprofil mit rund 500 Daten zu weben ist. Aus solchen Daten lassen sich von Spezialisten sogenannte Quer- und Längsprofile fertigen. Angenommen einmal, der Firma seien einige Identifikationsdaten wie z. B. Wohnort und Name verlorengegangen, so ist es nach Aussagen solcher Spezialisten möglich, mit Hilfe einiger Zeit- und Ortindikatoren gegenwärtig anonyme Personen zu reindividualisieren.

Von der Tatsache ausgehend, daß in keinem Bereich über die Menschen so viel Daten in einem bestimmten Zeitraum gesammelt und gespeichert werden wie im Bereich des Arbeitslebens, kann man sich vorstellen, daß ganz besonders dort die Menschen der Gefährdung der Steuerung unterliegen. Dieses übrigens nicht nur individuell, sondern auch kollektiv. Dafür gibt es bereits ein Beispiel aus dem Jahre 1974. Die hessischen Chemie-Arbeiter hatten Identifikationsdaten ihrer Arbeitnehmer an einen Kölner Verlag gesandt, damit dieser ein Arbeitgeberblatt an die betreffenden Arbeitnehmer herausenden konnte. Die Daten wurden in einem Zentralspeicher aufbewahrt. Einige Zeit später drohte in der hessischen Chemie-Industrie ein Arbeitskampf. Daraufhin machten die hessischen Chemie-Arbeitgeber darauf aufmerksam, daß die in dem Kölner Speicher aufbewahrten Daten auch im Falle von Arbeitskämpfen benutzt werden können. Es ist damals nicht dazu gekommen.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt bedarf noch der Erwähnung: Das ist der Bereich der Betriebsdatenerfassung. Gemeint ist hiermit der Anschluß von Maschinen an Computer, so daß man daraus genaue Aufschlüsse über die Maschinenbedienung, also über den die Maschine bedienenden Arbeitnehmer, bekommt. Zusammen mit den etwa von REFA oder MTM erstellten Arbeitsablaufmechanismen, die zur Vermeidung von Leerlaufzeiten den körperlichen Bewegungsablauf eines Arbeitnehmers bis ins kleinste aufgespalten haben, zeichnet sich hier die bedenkliche Entwicklung der vollkommenen Anpassung des Arbeiters an die Maschine ab (sogenannte Taylorisierung). Der Arbeitnehmer muß sich an den seelenlosen Rhythmus der Maschine anpassen, ohne seinen Regungen während der Arbeit Ausdruck geben zu können. Tut er dies aber doch, so leistet er eben nicht mehr so viel, wie er mit maschineller Bewegungsweise hätte leisten können. Einige Firmen sind schon dazu übergegangen, das Plansoll nicht mehr monatlich oder wöchentlich, sondern sogar täglich festzulegen. Als Orientierungsmarke für den Arbeitnehmer wird dann der Tag genommen, an dem er ein Optimum im ökonomischen Sinn gebracht hat. Eine durch den Computer zentralisierte Überwachung macht dies möglich. Viele Wissenschaftler in der Bundesrepublik Deutschland stehen auf dem Standpunkt, daß eine solch

sanfte, durch Technokratie ermöglichte Versklavung weitaus schlimmer ist als eine durch physische Gewalt erzwungene.

2. Das Bundesdatenschutzgesetz

Den eben beschriebenen Gefahren u. a. entgegenzutreten, hatte sich das BDSG ursprünglich vorgenommen. Man war der Auffassung, daß die bis dahin existierenden Datenschutzvorschriften nicht ausreichend seien und daß man eine exaktere Reglementierung vornehmen müsse. Danach ist Datenschutz zu verstehen als Schutz vor Datenverarbeitung durch formell legitimierte Stellen. Datenschutz ist nicht zu verstehen als Schutz der Daten vor unbefugtem Zugriff. Dieser Bereich wird Datensicherung genannt. Nun, das BDSG ist zu einem ausgesprochenen Kompromißgesetz geraten und wird aller Voraussicht nach nicht ein Konflikte lösendes, sondern Konflikte eigentlich erst schaffendes Gesetz werden. Das für Datenverarbeitungs- und Datenschutzfragen zuständige Vorstandsmitglied der IG Metall, *Karl-Heinz Janssen*, hat bereits am 11. November 1976 auf einer Podiumsdiskussion in Peine-Salzgitter, also einen Tag nach Verabschiedung des Gesetzes durch den Bundestag, gefordert, daß dieses Gesetz alsbald zu novellieren sei, weil es wegen seiner Kompromißverdorbenheit vollkommen unbrauchbar sei.

Der Kompromißcharakter dieses Gesetzes findet Ausdruck in völlig offenen Tatbeständen, unbestimmten Rechtsbegriffen und Generalklauseln. Eine Kalkulierbarkeit für den Fall eines Prozesses ist nahezu unmöglich. Besonders ein juristisch ungeschulter Arbeitnehmer wird aus diesem Gesetz in keiner Weise mehr Tragweite und Bedeutung seiner Rechte ablesen können. Aber auch für Rechtsberater, wie z. B. Rechtsanwälte und Rechtssekretäre, wird dies nicht möglich sein, da der konkrete Gehalt der Bestimmungen derart gering ist, daß Prozeßaussichten nicht mal mehr einigermaßen zuverlässig taxiert werden können. Die Anspruchsgrundlagen, die für die Arbeitnehmer wichtig sind, finden sich im wesentlichen im dritten Abschnitt des BDSG, und zwar das Auskunftsrecht in § 26 und die Rechte auf Berichtigung, Sperrung und Löschung von Daten in § 27 des Gesetzes. Man schaue sich die Ansammlung von unbestimmten Rechtsbegriffen, die dort gebraucht sind, einmal an, z. B. „regelmäßige Übermittlung, nähere Bezeichnung, besondere Umstände, Annahme gerechtfertigt ist, erhebliche Gefährdung, berechnete Interessen des Betroffenen, überwiegend berechnete Interessen einer dritten Person, für die Erfüllung des Zweckes der Speicherung erforderlich, wenn ein Grund zu der Annahme besteht, schutzwürdige Belange des Betroffenen, Wahrung berechtigter Interessen der speichernden Stelle“ und noch einige mehr.

Es ist kein Geheimnis, daß der Gesetzgeber im Hinblick auf die modernen Regelungsmaterien immer mehr zu Generalklauseln greift und den Gerichten eine sachgemäße Ausfüllung der unbestimmten Rechtsbegriffe abverlangt. Man erwarte sich von der Rechtsprechung aber nicht zuviel; denn diese wird mehrere Jahre brauchen,

um sich -wenn dies überhaupt möglich ist -in die Problematik so einzuarbeiten, daß sachgemäße Urteile gefällt werden können. Vielmehr steht aber zu erwarten, daß die Datenschutzproblematik die Rechtsprechung ähnlich überfordern wird wie die Problematik des Stopps von Kernkraftwerksbauten.

Das BDSG hat aber immerhin - das darf wohl gesagt werden - in der Öffentlichkeit und auch bei den Gewerkschaften einen gewaltigen Problembewußtseinsfortschritt ermöglicht, nachdem noch vor wenigen Jahren der Begriff Datenschutz allgemein eine nahezu unbekannte Vokabel war. Die Gewerkschaften sind dadurch in den Stand gesetzt worden, nun anhand der Datenschutzprobleme eigene Konzepte entwickeln zu können. Man wird daran denken müssen, die Datenschutzproblematik in Zukunft auch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen oder dergleichen zu regeln. Dies würde im übrigen auch branchenspezifische Rücksichtnahmen ermöglichen. Sicherlich erübrigt sich dadurch nicht die Notwendigkeit der Novellierung des BDSG, da ein wirksamer Datenschutz nur durch die Kumulation mehrerer Datenschutzzinstrumente gewährleistet ist. Wie ein Datenschutzgesetz im einzelnen aussehen müßte, um einen für die Arbeitnehmer effizienten Datenschutz zu garantieren, kann hier nicht ausgeführt werden.

3. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Die Bestellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist in § 28 BDSG vorgesehen, seine Aufgaben sind im § 29 niedergelegt. Danach hat der Beauftragte für den Datenschutz die Ausführung des BDSG sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz sicherzustellen. Er hat insbesondere

- a) eine Übersicht über die Art der gespeicherten personenbezogenen Daten und über die Geschäftszwecke und -ziele, zu deren Erfüllung die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, über deren regelmäßige Empfänger sowie über die Art der eingesetzten automatisierten Datenverarbeitung zu führen,
- b) die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen,
- c) die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften des BDSG sowie anderen Vorschriften über den Datenschutz, bezogen auf die besonderen Verhältnisse in diesem Geschäftsbereich und die sich daraus ergebenden besonderen Erfordernisse für den Datenschutz, vertraut zu machen,
- d) bei der Auswahl der in der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen beratend mitzuwirken.

Es bedarf keiner Ausführungen darüber, daß der betriebliche Datenschutzbeauftragte wegen dieser seiner Aufgaben von ganz zentraler Bedeutung ist; denn er

soll sicherstellen, daß gemäß § 1 BDSG eine Beeinträchtigung schutzwürdiger Belange der Arbeitnehmer durch die Datenverarbeitung möglichst verhindert wird. Daraus ergibt sich ganz zweifelsfrei, daß der betriebliche Datenschutzbeauftragte gegenüber dem datenverarbeitenden Arbeitgeber eine Kontrollinstanz darstellt. Um so verwunderlicher ist es, daß sich der Gesetzgeber zu einer Regelung verstiegen hat, die vorsieht, daß der Datenschutzbeauftragte in seiner Position beim Arbeitgeber angesiedelt wird, den er ja gerade kontrollieren soll, statt bei der betrieblichen Gegenposition, nämlich dem Betriebsrat. Wir haben hier die in ihrer Absurdität schon fast einmalige Regelung, daß die zu kontrollierende Stelle ihren Kontrolleur selbst einsetzt. Trotz jeder Intervention von seiten der Wissenschaftler und auch der Gewerkschaften war eine solche Regelung nicht zu verhindern. Man möge sich einmal klarmachen, welche Bereitschaft ein solcher Datenschutzbeauftragter im Betrieb zeigen wird, den Arbeitgeber zu maßregeln. Wird er seine Aufgabe wirklich ernst nehmen, so kann seine Position gut mit einem Schleudersitz verglichen werden, da ihm kein Kündigungsschutz wie etwa einem Betriebsratsmitglied zugute kommt. Es läßt sich absehen, daß der Datenschutzbeauftragte, sobald er der Geschäftsleitung unbequem wird, seinen Stuhl räumen müssen. Vor dem Hintergrund dieser Aussichten wird jeder Datenschutzbeauftragte bemüht sein, seine Tätigkeit eher restriktiv wahrzunehmen und eigentlich nur dann immer in Aktion zu treten, wenn gewisse Betroffene anhand von Einzelfällen es von ihm verlangen. Mit dieser restriktiven Einstellung wird er aber nun gerade nicht den ihm durch Gesetz zugewiesenen Aufgaben gerecht. Vielmehr wird seine Position dann zur Farce geraten.

4. Gewerkschaftliche Vorstellungen zu einem in der Praxis effizienten Datenschutz

Anzusetzen ist bei der zentralen Figur des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Dieser ist nicht allein vom Management, sondern nur mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestimmen. Darüber hinaus muß der betriebliche Datenschutzbeauftragte eine gegen Kündigung so abgesicherte Position haben wie jedes Betriebsratsmitglied. Insofern sind Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes und des BDSG nötig².

In dem gesamten mitbestimmungspflichtigen Teil muß der Datenschutzbeauftragte auch gegenüber dem Betriebsrat rechenschaftspflichtig sein. Weiter ist zu fordern, daß der betriebliche Datenschutzbeauftragte keine anderen Tätigkeiten in dem Betrieb zu versehen hat, daß er also ausschließlich Datenschutzbeauftragter ist. Schließlich ist den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Mitspracherecht bei der Bestellung und bei der Ausbildung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie ein Zutrittsrecht zum Betrieb im Falle eines Streitfalles zu gewähren. Insbesondere diese Forderung wird durch folgende Überlegung gerechtfertigt: Entspre-

² Welchen Anforderungen der betriebliche Datenschutzbeauftragte in fachlicher und technischer Hinsicht genügen muß, dazu vgl. Henschel/Gliss/Bayer/Gierstein, Datenschutzfibel, S. 38ff., 49ff., 85ff.

chend seiner Position bedarf der betriebliche Datenschutzbeauftragte einer hochqualifizierten Ausbildung. Er muß unbedingt betriebswirtschaftliche, programmtechnische, hard- und softwaretechnische, revisionstechnische, juristische, arbeitsrechtliche und abrechnungstechnische, organisatorische und betriebspolitische Kenntnisse besitzen. Solche Kenntnisse kann man autodidaktisch nicht mehr erwerben. Neben den Arbeitgebern gehören die Gewerkschaften zu denjenigen, die - jedenfalls potentiell - über entsprechende Ausbildungskapazitäten verfügen. Einige Gewerkschaften sind schon dabei, Ausbildungslehrgänge durchzuführen, die speziell auf die Arbeit des betrieblichen Datenschutzbeauftragten zugeschnitten sind. Diese Entwicklung ist forciert zu betreiben. Es gibt nicht wenige Stimmen, die behaupten, daß ohne ein entsprechendes Engagement der Gewerkschaften nicht nur die oben beschriebenen Gefährdungen für Arbeitnehmer nicht mehr bewältigt werden könnten, sondern daß darüber hinaus auch jede Mitbestimmung leerlaufen würde.

