

Gewerkschaftliche Anforderungen an ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
am 2. September 2009 in Dortmund

Inhalt

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis
2. Lücken und Probleme
3. Kurzer Rückblick auf die politische Entwicklung
4. Fazit: Notwendige Neuregelungen

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

I. BDSG

- ➔ § 4 Abs. 1 BDSG = Zulässigkeit
- ➔ § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG = Vertragsverhältnis
- ➔ § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG = Wahrung berechtigter Interessen
- ➔ § 28 Abs. 1 Satz 2 BDSG = Zweckbindung
- ➔ § 4a Abs. 1 BDSG = Freiwillige Einwilligung

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis


The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font, set against a red parallelogram background that is tilted to the right.

BDSG

 Zu beachten sind auch:

 § 3a BDSG = Datenvermeidung und –minimierung

 § 6a BDSG = Videoüberwachung in öffentlichen Räumen

 § 9 BDSG = Technischer und organisatorischer Datenschutz

 § 11 BDSG = Auftragsdatenverarbeitung

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Außerdem:

- Landesdatenschutzgesetze
- Bereichsspezifische Datenschutzgesetze wie SGB X, Telekommunikationsgesetz, Polizeigesetze, ELENA und Jobcard-Verfahren

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis



§ 32 BDSG (seit 01.09.2009) Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- 1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

- 2) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.
- 3) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis



II. Rechtsprechung

- 1975: Mitbestimmungsrecht besteht dann, wenn eine technische Einrichtung Verhaltens- und Leistungskontrolle auch nur ermöglicht (BAG v. 09.09.1975 – Az. 1 ABR 20/74)
- 1997: Unzulässigkeit von heimlichem und unbemerktem Abhören von Telefongesprächen (BAG v. 29.10.1997 – Az. 5 AZR 508/96)
- 1999: Ärztliche Untersuchung – keine Pflicht zur Blutalkoholkontrolle (BAG v. 12.08.1999 – Az. 2 AZR 55/99)

1. Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis

- 2003/2004: Schutz vor heimlicher und ausufernder Videoüberwachung
 - Erster Senat: Offene Kontrollen nur, wenn kein milderes Mittel vorhanden ist (BAG v. 14.12.2004 – Az. 1 ABR 34/03)
 - Zweiter Senat: Verdeckte Kontrollen in bestimmten Fällen ausnahmsweise möglich (BAG v. 27.03.2003 – Az. 2 AZR 51/02)
- 2008: Videoüberwachung in bestimmten Verdachtsfällen, wenn sie verhältnismäßig ist. Außerdem: bei unverzichtbaren Kontrollen ist sie so zu gestalten, dass der Eingriff ins Persönlichkeitsrecht so gering wie möglich ist. (BAG v. 26.08.2008 – Az. 1 ABR 16/07)

außerdem:

verschiedene Urteile zu Fragerecht des AG bei Einstellung

z.B. Schwerbehinderung: BAG v. 11.11.1993 – Az. 2 AZR 467/1993,

Schwangerschaft: BAG v. 06.02.2003 – Az. 2 AZR 621/2001

2. Lücken und Probleme

Unzureichende Regelungen

→ Problem:

- Heimliche Kontrollen
- Verbot privater Nutzung von Internet und E-Mail (unverlangte private E-Mails?)
- Vertrauensarbeitszeit und Arbeitsversäumnis
- Compliance als Grund für E-Mail-Kontrolle
- Internetrecherche
- Scoring und Screenings
- RFID
- GPS

3. Kurzer Rückblick auf die politische Entwicklung



- Forderung nach eigenem Gesetz von Datenschützern und Gewerkschaften seit über 10 Jahren
- Aktivitäten auf europäischer Ebene bis zum Ende des letzten Jahrtausends
- Koalitionsvertrag der 1. Rot-Grünen-Regierung
- seit Anfang dieses Jahrtausends: „totes Thema“

bis zu: Lidl, Schlecker, Tengelmann, Bahn, Telekom, Siemens, Post,

3. Kurzer Rückblick auf die politische Entwicklung



Einfluss auf die Haltung zum Datenschutz

Ausweitung der allgemeinen Überwachung wegen:

- Terrorismusgefahr
- Bekämpfung von Sachbeschädigung
- Unterbindung von Straftaten zum Beispiel in U- und S-Bahnen
- Abkommen zur Datenübermittlung mit den USA

außerdem:

- weltweite Vernetzung durch moderne Technologie
- „freiwillige“ Einschränkung der Privatsphäre durch öffentliche Händinutzung und Teilnahme an Internetnetzwerken

Deshalb: Eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz notwendig.

4. Fazit: Notwendige Neuregelungen

Grundsatz:

- ◆ umfassende, transparente und verständliche Regelung in **einem einheitlichen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz**
- ◆ **Zweck eines solchen Gesetzes:** Schutz aller Beschäftigten vor Beeinträchtigung ihres grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts
- ◆ **Deshalb auch:** Umfassender Beschäftigtenbegriff der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bewerberinnen und Bewerber, ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerähnlichen sowie Beamtinnen und Beamten umfasst
- ◆ **Anwendungsbereich des Gesetzes** muss ebenfalls umfassend sein, d.h., die Anbahnung, Durchführung und Abwicklung von Beschäftigungsverhältnissen erfassen

4. Fazit: Notwendige Neuregelungen

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

- I. **Regelungen zum Persönlichkeitsschutz** notwendig, d.h., freie Entscheidung über das äußere Erscheinungsbild, das Verbot der Beobachtung mit Videokameras oder anderen optischen elektronischen Einrichtungen und anderen Formen der Beobachtung, Überwachung oder Ausforschung.

Ausnahme:

Durch Tatsachen begründeter, dringender Verdacht einer Straftat und anderweitige Aufklärung unmöglich (entsprechend BAG-Urteil vom 27.03.2003 – Az. 2 AZR 51/02).

- II. **Ausdrückliches Verbot des Mithörens von Telefongesprächen und der Kontrolle elektronischer Mitteilungen**

Ausnahme:

Wiederum bei dringendem Tatverdacht einer strafbaren Handlung.

4. Fazit: Notwendige Neuregelungen



III. Verbot der Kontrolle unter Benutzung gentechnisch ermittelter oder biometrischer Merkmale

IV. Grundsatz der Datenerhebung beim Beschäftigten

- Verbot von Scorings und Screenings, gezielten Recherchen im Internet oder Nachfragen bei Dritten
- Eine Erhebung grundsätzlich gebunden an die Notwendigkeit für die Planung und Durchführung organisatorischer, sozialer oder personeller Maßnahmen des Arbeitgebers
- Ausnahmen hiervon nur aufgrund gesetzlicher Vorschriften
- Außerdem die Pflicht zur Pseudonymisierung und Anonymisierung
- Übermittlung von Beschäftigtendaten ebenfalls ausdrücklich zu regeln, und zwar einschränkend

4. Fazit: Notwendige Neuregelungen

- V. Regelungen zum Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung:** Entsprechend der Rechtsprechung des BAG – Anpassung an neue gesetzliche Entwicklungen beispielsweise zur Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft oder Schwangerschaft nach Inkrafttreten des AGG
- VI. Ausdrückliche Regelungen zu ärztlichen Untersuchungen:**
- Grundsätzliches Verbot, es sei denn, aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wegen der Besonderheit des Arbeitsplatzes ist eine solche Untersuchung notwendig
 - Regelungen müssen auch für psychologische Tests gelten
 - Grundsätzlich Untersuchungen nur auf der Grundlage gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse zulässig
- VII. Regelungen zur Führung von Personalakten und zum Schutz von Anzeigen von Gesetzesverstößen notwendig, um Persönlichkeitsrechte umfassend zu schützen**

4. Fazit: Notwendige Neuregelungen

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

VIII. Beweisverwertungsverbot

IX. Abgestuftes System von Ordnungswidrigkeit und Strafbarkeit, d.h., schwere Verstöße, wie gezielte Videoüberwachung, müssen strafbar sein

X. Schließlich: Verbandsklagerecht zur Durchsetzung der Ansprüche, insbesondere auch auf Schadenersatz und Entschädigung notwendig