


Arbeitnehmerdatenschutz in der Mühle des europäischen Rechts

- A. Renaissance des Datenschutzes
- B. Besonderheiten des Arbeitnehmerdatenschutzes
- C. Deutscher Gesetzesvorschlag zum Arbeitnehmerdatenschutz
- D. EU-Grundverordnung zum Datenschutz (Entwurf)

Arbeitnehmerdatenschutz

A. Renaissance des Datenschutzes

I. Hintergrund und Entwicklung

- 1970 Hessisches Datenschutzgesetz
 - BDSG 1977
- Datenschutz stammt konzeptionell aus dieser Zeit
- wenige Daten aus beschränkten Lebensausschnitten
 - formularmäßig erfasst
 - in Rechenzentren mit Großrechnern verarbeitet
 - vor allem für die Verwaltung
- heute:
- Explosion der Datenmengen personenbezogener Daten durch PC und Internet
 - v.a. in privatwirtschaftlichen Datenverarbeitungssystemen
-  Seit Jahren Forderung nach grundlegender Modernisierung des Datenschutzes aus einem Guss

- **1983 Volkszählungsurteil des BVerfG**

→ **Recht auf informationelle Selbstbestimmung**

Grundsätze:

- Datensammeln ist in der Kommunikationsgesellschaft erlaubt
- aber konkrete Zweckbestimmung – keine Vorratsdatensammlung
- keine Erstellung von Persönlichkeitsprofilen
- Schutzvorkehrungen vor Datenmissbrauch

- **Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG**
 - Recht auf Privatsphäre
 - Recht informationelle Selbstbestimmung
 - **Allgemeine Datenschutzgesetze**
 - BDSG
 - Landesdatenschutzgesetze
 - **Bereichsspezifische Datenschutzgesetze (Vorrang), z.B.**
 - Telemediengesetz (TMG): z.B. elektronische Einwilligung
 - Telekommunikationsgesetz (TKG)
- !! NICHT** für arbeitsrechtliche Sachverhalte geschaffen !!
(wenn auch Einzelregelungen in SGB u. BetrVG)

1) **Datenvermeidung und Datensparsamkeit**

2) **Was nicht erlaubt ist, ist verboten**

DV nur zulässig, soweit

→ gesetzlich erlaubt
(z.B. § 32 I 1 BDSG)

→ Einwilligung des Betroffenen (§§ 4a, 28 III a BDSG)
- vollständige Information
- freiwillig

Problem der Freiwilligkeit der Einwilligung im Arbeitsverhältnis

a) Umfang und Art der Einwilligung

- welche Daten, zu welchen Zwecken für welche Stellen
- Schriftform
- Bei Formulararbeitsverträgen nicht im „Kleingedruckten“,
§§ 305c, 307 BGB, 4 a I BDSG

b) Arbeitsrechtliche Probleme

- Freiwilligkeit aufgrund der Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis
zweifelhaft

3) Direkterhebung

a) Grundsätze

- personenbezogene Daten sind beim Betroffenen zu erheben
- Ausnahmen, wenn
 - Rechtsvorschrift
 - unverhältnismäßiger Aufwand
- Betroffene müssen über verantwortliche Stelle und Zweck informiert werden

b) Arbeitsrechtliche Probleme

- Überwachungssoftware problematisch
- Benachrichtigungspflicht bei der ersten Speicherung, § 33 BDSG
- Informationen aus dem Internet

4) **Strikte Zweckbindung**

a) Weitergabe von Arbeitnehmerdaten

z.B. Kontaktadresse auf Homepage des Arbeitgebers

- Gestattung durch den Arbeitsvertrag
- soweit für Vertragserfüllung erforderlich (i.d.R. keine Fotos)

b) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Löschungspflicht für nicht mehr erforderliche Daten
- Aufbewahrung im Interesse des AN zulässig

- **Seit 01.09.2009**

§ 32 I 1 BDSG: „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.“

- Konkretisierung des bisher für AV geltenden § 28 I 1 Nr. 1 BDSG
- Zusammenfassung der Rechtsprechungsgrundsätze (BT-Dr 16/13657, S. 35)

- **Seit 01.09.2009**

- § 32 I 2 Sonderregelung zur Aufdeckung von Straftaten
 - zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte für Verdacht
 - Datenerhebung erforderlich
 - Schutzwürdige Interessen des Betroffenen überwiegen nicht
 - Verhältnismäßigkeit zwischen DV und Anlass

- Keine ausdrückliche Regelung zur Prävention

- Anhaltspunkt zur Prävention nur in der Gesetzesbegründung:

„Nach Satz 1 ist auch die Zulässigkeit solcher Maßnahmen zu beurteilen, die zur Verhinderung von Straftaten und sonstiger Rechtsverstöße, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, erforderlich sind.“ (BT-Dr 16/ 13657, S.36)

C. Deutsche Gesetzesvorschläge zum Arbeitnehmerdatenschutz

- Seit mehr als 25 Jahren Forderung nach einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz
- Entwurf der SPD-Fraktion für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz vom 25.11.2009
- Regierungsentwurf für Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz vom 15.12.2010

D. Regierungsentwurf

- Ergänzung des BDSG (§§ 32 – 32I BDSG)
- Begründungen
 - Compliance
 - Transparenz und Rechtssicherheit
- Zentrale Regelungen
 - Fragerecht des Arbeitgebers
 - Biometrie
 - Ordnungssysteme
 - Internetrecherche
 - Gesundheitsuntersuchungen und Eignungstests während des Beschäftigungsverhältnisses
 - Heimliche und offene Videoüberwachung
 - Überwachung Telekommunikation
 - Datenscreening

E. EU-Grundverordnung zum Datenschutz (Entwurf)

Ziele und Motivation der Kommission

- einheitliches DS-Niveau in der EU
- Binnenmarktorientierung
- personenbezogene Daten als „Währung des heutigen digitalen Marktes“ (Viviane Reding)

Struktur des Entwurfs

- Geltung für den privaten und öffentlichen Bereich
- Monopolstellung der Kommission für delegierte Rechtsakte
- Zentralisierung der Aufsicht bei der Kommission

Positive Aspekte des Entwurfs

- neue europäische Regelung überfällig
- mehr DS in vielen Mitgliedstaaten durch Verankerung zentraler Datenschutzgrundsätze
- Strenge Anforderungen an eine wirksame Einwilligung
- DS durch Technik
- Recht auf „Vergessenwerden“

Problematische Regelungen

- Kaum Raum für nationale bereichsspezifische Regelungen
- Befugnis der Kommission zu delegierten Rechtsakten
- mangelnder Jugendschutz
- Schwächung der nationalen Aufsicht
- weniger Rechtsschutz für die Betroffenen
- weitgehend fehlender DS bei der Übermittlung in Drittstaaten

Auswirkungen auf den deutschen Arbeitnehmerdatenschutz

- Bereichsausnahme für den AN-DS
(aber nat. kein strengerer DS als nach GVO)
(Bei anderen Bereichsausnahmen, bes. der für Presse, gibt es diese Einschränkung nicht)
- Delegierte Rechtsakte der Kommission zum AN-DS
- Betrieblicher DSB erst ab 250 Beschäftigten
- Einwilligung