

Was Expert.innen zum Datenschutz sagen

Forderungen und Tipps aus den Datenschutz Nachrichten

Noch immer gibt es keinen offiziellen Entwurf eines Gesetzes zum Beschäftigten-Datenschutz, aber die DANA (Datenschutz Nachrichten) der DVD (Deutsche Vereinigung für Datenschutz e. V.) haben dankenswerterweise in ihrem Heft 3/2016 Vorschläge und Forderungen gesammelt, die wir hier kurz und knapp zusammenfassen und ausdrücklich zur Lektüre empfehlen.¹

2018 tritt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft und wird damit auch in Deutschland geltendes Recht. Sie überlässt den Beschäftigten-Datenschutz aber weitgehend nationalen Regelungen, so dass ein bereichsspezifisches deutsches Gesetz nötig wird, denn in Zeiten von *Industrie 4.0* genügt das Bundesdatenschutzgesetz nicht mehr. Dazu wird es in dieser Legislaturperiode wohl kaum noch kommen, obwohl, wie Riko Pieper und Frank Spaeing im Editorial² der DANA schreiben, der Koalitionsvertrag ein solches Gesetz vorsah.

Werner Hülsmann hat in seinem Beitrag den *geleakten* Referentenentwurf eines *Allgemeinen Bundesdatenschutzgesetzes (ABDSG)* der Grundverordnung gegenübergestellt.³ Er regt an, geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit Art. 88 Abs. 2 DSGVO vereinbar sind. Interessant sind auch die Vorschläge und Forderungen von Karin Schuler und Thilo Weichert sowie die Überlegungen von Monika Heim, einer Betriebsrätin. Ich fasse hier wesentliche konkrete Anregungen für Gesetzgeber und Tarifpartner aus diesen Artikeln zusammen. Sie geben eine Orientierung, wohin es bei der Gestaltung des Datenschutzes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen sollte.

Als im Beschäftigten-Datenschutzrecht zu regelnde Bereiche identifizieren Schuler/Weichert:

„Bewerbung, Einstellung, Gesundheitsuntersuchung, Gefahrenabwehr, Strafverfolgung, Videoüberwachung, Ortung/Tracking, Biometrieverfahren, Nutzung von Telekommunikations- und Telemediendiensten (auch soziale Netzwerke) für dienstliche und für private Zwecke, Heimarbeit, Konzerndatenverarbeitung.“⁴

Sie schlagen einen Datenschutz-Beirat im Bundesarbeitsministerium vor. Vor allem sehen sie Bedarf sowohl beim materiellen Recht als auch bei den prozeduralen oder technisch-organisatorischen Vorkehrungen. Materiell-rechtlich u. a. bei folgenden Themen:⁵

- zusätzliche Freiwilligkeitsanforderungen bei Einwilligungen,
- Fälle, in denen die Einwilligung als Rechtsgrundlage ausgeschlossen wird,

- Ausnahmeregelung bei der Verpflichtung zur Trennung von privater und dienstlicher Datenverarbeitung,
- Regelung der privaten Nutzung,
- Nutzungsverbote der Kundendaten von Mitarbeiter:innen für Personalzwecke,
- Nutzungsverbot von Daten aus betriebsärztlichen Untersuchungen.

Kollektivrechte sollten branchenspezifisch, aber zu bestimmten Fragen auch Branchen-übergreifend konkret sein, etwa beim Einsatz von Videoüberwachung oder Zeiterfassung. Schuler/Weichert schlagen dem Gesetzgeber vor, die Tarifparteien aktiv zu Verhandlungen und Vereinbarungen zu veranlassen. Mittel dafür wären:

„... gesetzlich geregelte, aufschiebende Vetos ... Ge-regelt werden kann auch, dass anlässlich eines konkreten Konfliktes die Pflicht auferlegt wird, eine externe, zu veröffentlichende Expertise einzuholen ..., eine Aufsichtsbehörde oder einen sonstigen unabhängigen Moderator mit besonderer fachlicher Qualifikation als Schlichter hinzuzuziehen. Vorbildfunktion könnte das Modell der Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG haben.“⁶

Außerdem müsste die betriebliche Mitbestimmung bei der Leistungs- und Verhaltenskontrolle präzisiert werden, wo § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) die Mitbestimmung auch dann vorsieht, wenn solche Kontrollen *ermöglicht* werden (ebenso § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zum Gesundheitsschutz und § 94 zu Personalfragebögen).

Zertifizierungen von IKT-Produkten und -verfahren sollten in Kollektivvereinbarungen gefördert und privilegiert werden (jetzt schon § 9a BDSG). Wo die Datenschutzaufsicht genehmigen kann (§ 38a BDSG, Art. 27 EG-DSRI, Art. 40 und 41 DSGVO), sollte die Arbeitnehmerseite am Genehmigungsprozess branchenspezifischer Verhaltensregeln beteiligt werden.

Auch die Möglichkeit einer Verbandsklage könnte Arbeitgeber zu Abschlüssen bewegen. Schuler/Weichert empfehlen jeden-

Dagmar Boedicker

Dagmar Boedicker ist Journalistin, technische Redakteurin und langjährige Redakteurin der FIF-Kommunikation.

falls ein arbeitsrechtliches Klagerecht gegen die Einführung datenschutzrechtlich unzulässiger IKT-Verfahren als Ergänzung zu Art. 80 DSGVO. Dieser Artikel sieht bereits vor,

„... dass in individualrechtlichen Datenschutzkonflikten Betriebsräte oder Gewerkschaften in Vertretung der Betroffenen datenschutzrechtliche Gerichtsverfahren durchführen können.“⁷

§ 8 Abs. 3 BetrVG ist im Hinblick auf die datenschutzrechtliche und -technische Bewertung zu präzisieren.

Datenschutz-Aufsichtsbehörden und anderes

Die Rolle der Aufsichtsbehörden möchten Schuler/Weichert bereichsspezifischer gestalten. Vorwürfe der Illoyalität gegenüber dem Betriebsrat, wenn er sie einschalten möchte, sollten durch eine explizitere Normierung ausgeschlossen und den Datenschutz-Aufsichtsbehörden eine Rolle als neutrale Stelle und Mediatoren zugewiesen werden. Die Vertretung der Beschäftigten braucht bei Bestellung wie Abberufung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein Mitbestimmungsrecht.

Zur Personalakte fordern Schuler/Weichert konkrete Regelungen zu deren Inhalten, zum Zugriff, zu Aufbewahrungs- und Löschrufen. Beim Konzernprivileg sollte an Art. 4 Nr. 19 DSGVO angeknüpft werden, um Sicherungen und klare Verantwortlichkeiten festzulegen. Wo arbeitsrechtliche Pflichten verletzt wurden, sollten zunächst Gruppenaggregate und Pseudonyme zum Einsatz kommen, wenn kein individueller Verdacht vorliegt. *Whistleblowing* braucht eine spezifische Regelung gemäß dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 21.07.2011. Vorschläge dazu gibt es.

Karin Schulers und Thilo Weicherts Fazit

Abschließend bemerken sie:

„IKT hat große positive Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Sie führt zu Produktivitätssteigerungen und kann, sinnvoll eingesetzt, dazu beitragen, den Arbeitnehmern ihre Tätigkeit zu erleichtern, sie zu qualifizieren und ihren Arbeitsplatz zu sichern. ... Es sollte jedoch allen Seiten, auch den Arbeitnehmervertretungen und den Beschäftigten, vermittelt werden, dass die Attraktivität von IKT-System eine persönlichkeitsgefährdende Kehrseite hat.“⁸

Die DSGVO spart den Beschäftigten-Datenschutz weitgehend aus. In Deutschland sind bisher Arbeitsgerichte damit befasst, die allgemeinen Regelungen des BDSG auszulegen, die sehr offen und allgemein gehalten sind. Das ist im Zeitalter von Glo-

Bezugsquelle der DANA:

DVD (Deutsche Vereinigung für Datenschutz e. V.),
Geschäftsstelle: Reuterstr. 157, 53113 Bonn.
Mail: dvd@datenschutzverein.de,
www.datenschutzverein.de
Eine weitere interessante Quelle ist:
<http://www.netzwerk-datenschutzexpertise.de/>

balisierung, *Industrie 4.0*, von Big Data und künstlicher Intelligenz nicht mehr zeitgemäß, jetzt müssen Parlament, Bürgerinnen und Tarifpartner ein modernes Gesetz dafür erarbeiten.

Aus der Praxis

In der DANA macht sich auch Monika Heim, eine Betriebsrätin, ihre Gedanken zum Beschäftigten-Datenschutz. Sie beklagt die fehlende Mitsprache von Betriebsrätinnen bei den Gesetzesentwürfen. Und stellt fest, dass solche Entwürfe regelmäßig zum Nachteil der Beschäftigten ausfielen:

„Der Schutz des Eigentums wog gegenüber dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten immer schwerer.“⁹

Heims Forderungen sind konkret und haben den Vorteil, dass sie auch an Unternehmen denkt, die keinen Betriebsrat haben, vielleicht noch nicht einmal einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Nicht nur die betrieblichen Datenschutzbeauftragten, auch die Beschäftigten, besonders die Führungskräfte, sind zu sensibilisieren. Heim möchte, dass unrechtmäßig erhobene Daten nicht verwertet werden dürfen, bei Verstößen soll eine empfindliche Geldstrafe fällig werden: *„Wer nicht hören will, muss zahlen!“¹⁰* Betriebliche Datenschutzbeauftragte sollen ein Vetorecht bekommen und in sensiblen Bereichen von geschulten *Datenschutz-Koordinatorinnen* unterstützt werden. Alle eingesetzten Verfahren sind zu prüfen, weil einzelne Maßnahmen sinnvoll und angemessen sein können, in ihrer Gesamtheit jedoch unverhältnismäßig. Beschäftigte sollen sich beschweren können, auch außerhalb der Firma und ohne Nachteile. Sie sollen das Recht auf Verarbeitung im europäischen (Rechts-)Raum erhalten.

Ihren Beitrag schließt die Autorin mit der Frage, ob das utopische Forderungen sind. Sie bemerkt zutreffend, dass bei Verhandlungen dann nur ein Kompromiss des Kompromisses herauskommen kann, wenn die Arbeitgeber-Wünsche von vorneherein Teil des Entwurfs sind. Der Mensch müsse aber Vorrang haben – *kompromisslos!* Sie schlägt Beschäftigten-Datenschutz als eine Tarifforderung vor und wünscht sich, dass dabei neben Gewerkschafts-Funktionärinnen auch die Betriebsräte und Beschäftigten mitreden.

Heims Beitrag folgt übrigens ein ebenfalls interessanter, etwas abstrakterer von Lothar Schröder *„Zur Statik des Beschäftigten-datenschutzes“*.

Anmerkungen

- 1 Zu bestellen unter: dvd@datenschutzverein.de
- 2 *Datenschutz Nachrichten 3/2016 der DVD (Deutsche Vereinigung für Datenschutz e. V.), S. 115f*
- 3 *DANA 3/2016, S. 117ff*
- 4 *DANA 3/2016, S. 120*
- 5 *DANA 3/2016, S. 121*
- 6 *DANA 3/2016, S. 120*
- 7 a. a. O.
- 8 *DANA 3/2016, S. 121*
- 9 *DANA 3/2016, S. 122*
- 10 a. a. O.