

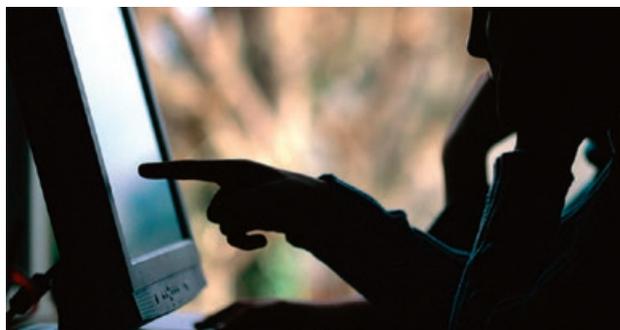
Daten im Betrieb: **mehr Schutz** für Beschäftigte

Gläserne Arbeitnehmer*innen, deren Daten gesammelt und durchleuchtet werden – die technischen Möglichkeiten dafür gibt es längst. Um Daten-Missbrauch zu verhindern und Beschäftigte vor zu viel Preisgabe zu schützen, hat der DGB Vorschläge für mehr Beschäftigtendatenschutz vorgelegt.

› DIE SITUATION ‹

Ist der oder die Beschäftigte geimpft? Dürfen Arbeitgeber*innen überwachen, ob ich im Homeoffice auch wirklich meine Stunden schaffe? Darf eine Büro-Software melden, dass ich immer mehr Pausen mache und offenbar gestresst bin? Darf der Chef auf dieser Basis Entscheidungen treffen? All diese Daten und viele mehr können längst erfasst werden: Tastaturen melden Anschläge, das Internet speichert Arbeitsprozesse, Kameras erfassen Verhalten, GPS-Daten orten Menschen – und dabei geht es nicht um freiwillige Angaben bei Instagram und Tiktok. Es gibt immer detailliertere Daten, die über Beschäftigte entweder schon erfasst werden oder potenziell erfasst werden können.

Mit diesen Daten kann die Arbeitswelt menschlicher gemacht werden – aber auch Leistungsverdichtung, Kontrolle und Überwachung massiv verstärkt werden. Die 2016 eingeführte, europaweit geltende Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) regelt zwar grundsätzlich die



Erfassung und Verarbeitung solcher personenbezogener Daten. Aber für einen echten Beschäftigtendatenschutz reicht sie nicht aus. Deswegen schlägt der DGB ein eigenes Gesetz für den Beschäftigtendatenschutz vor.

› JETZT UMSETZEN! ‹

Ein guter Beschäftigtendatenschutz sorgt für einen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten und Arbeitgeber*innen. Er bietet Rechtssicherheit, Transparenz und ist auch rechtlich durchsetzbar, mit ausreichend Personal in den Aufsichtsbehörden. Er regelt, in welchem Umfang und welcher Art Daten von wem wozu gesammelt werden, wie sie verarbeitet werden, wer sie wozu, wann und wie lange nutzen darf – und vor allem, wer sie nicht nutzen darf. „Wir schaffen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen“, hat sich die Ampel-Koalition in ihrem Vertrag vorgenommen.

› ENTWURF DES DGB ‹

Der DGB fordert ein eigenes Beschäftigtendatenschutzgesetz in Deutschland – nicht nur Erweiterungen und Ergänzungen bestehender Gesetze. Den Gesetzentwurf hat der DGB im Februar 2022 vorgelegt. Der Vorschlag bietet nicht nur Vorgaben für regulär Beschäftigte, sondern auch für Bewerber*innen, Leiharbeiter*innen und Auszu-

bildende. Nicht alles daran ist neu: Viele Aspekte sind schon mal von Gerichten geklärt worden, aber es fehlt eine stabile gesetzliche Grundlage. Die soll es hiermit geben.

Grundsätzlich gilt: Nicht alles, was technisch möglich ist, soll erlaubt sein. So schlägt der DGB vor, die Verwendung biometrischer Daten sowie Video-

und Audioüberwachung nicht zu erlauben. Jegliche Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber bedarf einer Berechtigung. Diese kann sich aus dem Gesetz ergeben oder weil die Beschäftigten eingewilligt haben. Der Arbeitgeber muss zudem deutlich machen und dokumentieren, wozu er die Daten nutzt. Gibt es keine Berechtigung mehr, sind die Daten zu löschen. Das gilt auch bei Anwendung von Software, die extra gekauft wurde und auch für „Software as a Service“ – also Softwarenutzung bei externen Dienstleistern.

Eine dauerhafte Leistungs- und Verhaltenskontrolle soll – sofern sie überhaupt nachweislich notwendig ist – nicht erlaubt werden. Und, absolut neu: Sollte den Beschäftigten durch unzulässige Datenverarbeitung Schaden entstanden sein, dann muss der Arbeitgeber den Schaden ersetzen.

Für das Bundesarbeitsministerium ist dieser Entwurf eine detaillierte Vorlage. Arbeitsminister Hubertus Heil hat noch im Januar versprochen, dass er ein Beschäftigtendatenschutzgesetz haben will – auf ihn kommt es jetzt an.

DER DGB FORDERT

- ▀ Datenverarbeitung nur zulässig, wenn sie erforderlich ist
- ▀ Die Zulässigkeit nachprüfbar dokumentieren
- ▀ Beschäftigtendatenschutz auch für Solo-Selbstständige
- ▀ Daten nur direkt beim Beschäftigten erheben – nicht über andere digitale Quellen
- ▀ Schriftliche Einwilligung zur Datenverarbeitung
- ▀ Keine biometrischen Daten erheben
- ▀ Verhaltens- und Leistungskontrollen mithilfe digitaler Daten unzulässig
- ▀ Ortungsdaten nur in Ausnahmefällen erlauben
- ▀ Möglichst kurze Löschrufen für alle Arten von Daten
- ▀ Schadensersatz durch Arbeitgeber, wenn durch unzulässige Datenverarbeitung Schaden entsteht.

🔍 AUF EINEN BLICK

- ▀ Den **Gesetzentwurf des DGB** zum Beschäftigtendatenschutz gibt es hier: www.dgb.de/-/cPB
- ▀ Interview mit dem Arbeitsrechts- und Datenschutzexperten **Prof. Peter Wedde**: www.dgb.de/-/cuf