

DVD

Deutsche Vereinigung
für Datenschutz e. V.

Moderne Kommunikationsmittel im Unternehmen

Datenschutz-Regelungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten

Expertengespräch Arbeitnehmerdatenschutz, DGB,
28.6.2010, Berlin

Karin Schuler
schuler@datenschutzverein.de

Thesen

- Der starre Blick auf die Daten allein greift zu kurz.
- Nicht alles ist richtig für alle
- Neben verbindlichen Schutznormen ist daher auch die Stärkung des Selbst Datenschutzes anzustreben um praktikable Lösungen im jeweiligen Unternehmen zu ermöglichen.
- Stärkere Rechte für Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen erforderlich.

Einige Praxisprobleme!

- Internet-Nutzung
 - Proxy, Firewall, IDS, Virens Scanner, Verschlüsselungssysteme
 - Privatnutzung und Fernmeldegeheimnis
 - Daten des Beschäftigten im Internet
 - Soziale Netzwerke (verantwortliche Stelle?, Arbeitnehmer veröffentlichten übereinander? Was ist erlaubt?)
 - Internet als „Speicherort“ (Cloud Computing, SaaS, auch: Konzernproblematik)
- Telefonie
 - TK-Anlagen und Telefone sind Computer
 - Handy, Blackberry, UMTS
 - Einzelverbindungsnachweise
 - Qualitätssicherung (Callcenter)
 - Leitstellenproblematik (Energieversorger, Öff. Verkehrsmittel u.ä.)

Einige Praxisprobleme II

- Kommunizierende Geräte / Ortungssysteme
 - Diebstahlsicherung Laptops
 - Berührungslose Chipkarten (Zutritt, Kantine,...) als Komfortgewinn
 - Disposition („Bofrost“)
 - Flottenmanagement
 - Navigationssysteme
 - RFID-Tagging
 - Videoüberwachung

Ausrichtung eines Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz

- Das Beschäftigungsverhältnis schränkt die freie Entscheidungsmöglichkeit von Beschäftigten ein
 - Sie können die durch BDSG und sonstige Datenschutzregelungen normierten Rechte nicht vollständig wahrnehmen
 - Eine Einschränkung des Arbeitgebers über die vernünftigen Datenschutzvorschriften hinaus ist nicht erkennbar.
- Wir brauchen keine Erlaubnisnormen für den Arbeitgeber, sondern Schutznormen für die Beschäftigten

Formale Anforderungen (generell)

- Wenige, aber prägnante Verarbeitungsverbote
- Wenige, aber konkrete Ausprägungen von Betroffenenrechten
- Keine (unveränderte) Rezitation der geltenden Gesetzeslage
- Keine Neueinführung von Begriffen, die nicht unabdingbar sind
- Unabdingbare Begriffe eindeutig definieren und abgrenzen
- Keine Rückschritte hinter gesicherte Rechtsprechung zugunsten Beschäftigter
- Keine Verbote, die in der Praxis nicht vollständig umsetzbar sind oder von Beschäftigten als Gängelung empfunden werden.

Eckpunkte Zulässigkeit

- Keine Einwilligung als Zulässigkeitsgrundlage bis auf eng definierte Ausnahmen
- Keine Datenerhebungen bei Dritten
- Konkretisierung der Abwägung berechtigten Eigeninteresses vs. Betroffeneninteresse in Bezug auf Konzern-DV
- Konkreter Bezug zu § 31 BDSG (besondere Zweckbindung)
- Kein **heimliches** Mithören / Mitschneiden von Telefonaten
- Mithören nur nach Einzelfallankündigung und zu Ausbildungszwecken in angemessenem Rahmen
- Mitschneiden nur bei Kenntnis des Beschäftigten und nur wenn Gefahrenlagen dies erfordern (Leitstellen u.ä.)
- Besonderer Schutz für Beschäftigte als Kunden
- Klare Bedingungen für Betriebsvereinbarungen als Zulässigkeitsgrundlage

Eckpunkte Transparenz und Kontrolle

- Verfahrensverzeichnis für Beschäftigtendaten muss betriebsöffentlich verfügbar sein
- Aufbewahrungsfristen für Beschäftigtendaten und korrespondierende Löschvorgaben (wie, wer, womit) müssen dokumentiert und einsehbar sein
- Besondere Kontrollfunktionen bei Auftrags-DV durch wirtschaftlich dominierende Konzerngesellschaften
- Klärung des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmervertretung und Datenschutzbeauftragtem
- Klagerecht für Arbeitnehmervertretung

Einige Kritikpunkte am DGB-Entwurf

- Themen außerhalb Datenschutz
 - Äußere Erscheinung von Beschäftigten
- Verwendung ungeklärter Begriffe
 - Neutrale Person
 - Eigenständige Auswertung
 - Heimliche Kontrolle
 - Bewegungsprofile
- Unangemessene Ausweitung der Zulässigkeit
 - Übernahme der Formulierung zur Datenerhebung bei Dritten aus dem BDSG ohne Übernahme der Benachrichtigungspflicht (§ 33 BDSG)
 - Videoüberwachung am Arbeitsplatz
- Unpraktikable Regeln
 - Verbot biometrischer Verfahren
 - Übermittlung via Einwilligung (Konzern-DVI) unangemessen
 - Auswertungserlaubnis bei Straftaten soll nicht für Kontakte zu Berufsgeheimnisträgern gelten
- Widersprüchliche Regelungen
 - Verbot des Mithörens / Mitschneidens) neben § 4 BDSG (§ Rolle von § 28? Von Betriebsvereinbarungen?)