



Dr. Thomas Wurm
t.wurm@dbbakademie.de

Über den Umgang mit Daten am Arbeitsplatz - Arbeitnehmerdatenschutz



Bestandsaufnahme (1)



- **Der gläserne Mitarbeiter ist längst Realität !**
 - Elektronische Bewerbung, Recherche des AG im Internet
 - Prüfung der Geeignetheit des Kandidaten
 - Psych. Einstellungstests, Graphologische Gutachten, ärztliche Untersuchungen (auch Drogenscreening), Genom-Analyse etc
 - Personalfragebogen, automatisierte Verarbeitung
 - Zeiterfassung; Verbindungsdaten von Dienst-Handys
 - Abspeicherung und elektr. Verarbeitung von Arbeitsergebnissen
 - Video- und Audioüberwachung am Arbeitsplatz
 - Kontrolle der Internet-Nutzung
 - Überprüfung und Archivierung von Emails



Bestandsaufnahme (2)



- Die **Motive** des Arbeitgebers für die Erhebung und Verwendung von Arbeitnehmerdaten ergeben sich aus
 - **eigenem Interesse**
 - Personalauswahl, Personalsachbearbeitung,
 - Überprüfung der Gegenleistung (auch Zeitdiebstahl), Verhinderung von Pflichtverstößen des Arbeitnehmers, ggf. Beweissicherung,
 - Schutz des eigenen EDV-Systems,
 - Schutz vor Schadensersatzansprüchen etc
 - **Anforderungen Dritter (Kunden)**
 - **gesetzlichen Vorgaben** (z.B. AO, HGB, AktG)



Bestandsaufnahme (3)



- Die Gefährdung ist im Arbeitsverhältnis besonders intensiv
 - in zeitlicher Hinsicht und
 - im Hinblick auf das Über- und Unterordnungsverhältnis





Rechtsgrundlagen

- Es gibt (noch) kein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz
- Die Rechtslage ist durch ein Nebeneinander von arbeitsrechtlichen Rechtsquellen und allgemeinem Datenschutz (zentral: § 28 BDSG) gekennzeichnet
- Entscheidend ist in der Regel eine Abwägung zwischen
 - dem Grundrecht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung und
 - dem berechtigten Informationsinteresse des Arbeitgebers



Rechtsgrundlagen (Rechtsquellen)



- Europa (z.B. Datenschutz-RL)
- Grundgesetz
 - Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art.2 Abs.1)
 - Grundrechte auf wirtschaftliche Betätigungsfreiheit (Art.2 Abs.1) und auf Berufsfreiheit (Art 12 GG)
- Gesetze
 - BDSG: insbes. § 28 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten (ggf. LDSG)
 - BPersVG, (LPersVG), BetrVG
 - Sonstige
 - Aber: (noch) kein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz
- Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsvertrag



Zentrale Fragen

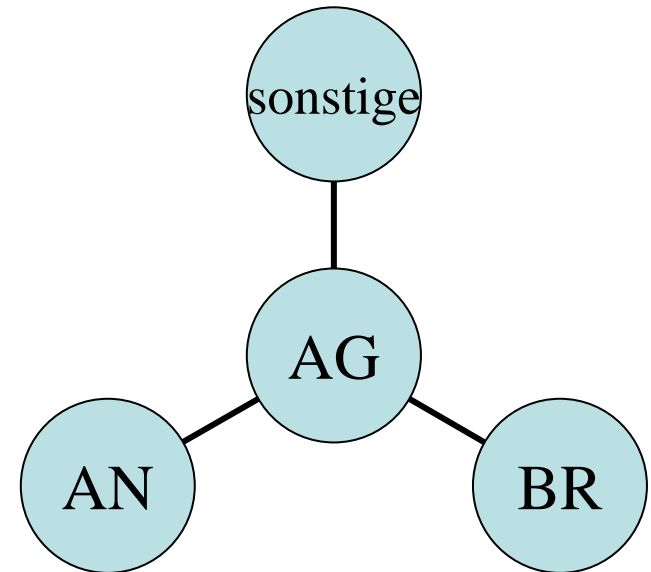
- Welche Daten dürfen erhoben werden ?
 - Im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses (§ 28 BDSG)
 - Persönliche Merkmale, Eigenschaften ? (AGG und Persönlichkeitsschutz beachten)
 - Leistungsverhalten
- Wie dürfen sie erhoben werden ?
 - Zulässigkeit von Kontrollen und Überwachungen
- Wie ist der Umgang mit Daten geregelt ?



Arbeitsrechtliche Beurteilung (Rechtsbeziehungen)



- **im Verhältnis Arbeitgeber-Betriebsrat**
(Kollektivrecht)
 - Beteiligungsrechte (z.B. § 87 Abs.1 Ziff.6 BetrVG)
 - folgt aus einem Erhebungsverbot ein Verwertungsverbot ?
- **im Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer**
(Individualrecht)
 - darf der Arbeitgeber überwachen ?
 - darf der Arbeitgeber Informationen verlangen ?
- **Implikationen von außerhalb des Arbeitsrechts**
 - AO, HGB, AktG, TKG



erstes Beispiel

welche Informationen kann sich der Arbeitgeber
(wie) verschaffen ?



dbb
akademie

- Ein Arbeitgeber hat den Verdacht, dass der Internetzugang von den Beschäftigten missbräuchlich verwendet wird. Er lässt ohne Rücksprache mit dem Personalrat die Festplatten untersuchen und erlangt Kenntnis über massive Pflichtverstöße eines Arbeitnehmers.



zweites Beispiel

welche Informationen kann der Arbeitgeber verlangen ?



dbb
akademie

- Auf den Militärbasen, die die USA in Rheinland-Pfalz betreiben, werden zivile Beschäftigte des Landes beschäftigt. Nach dem 11.9.2001 verlangt die USA weitgehende Auskünfte über diese Beschäftigten und ihre Angehörigen.



Zulässigkeit einer Videoüberwachung



(vgl. BAG 26.8.08, 1 ABR 16/07)

- Mitbestimmungsrecht des Personalrats / Betriebsrats
 - Laut BAG kann eine Verletzung des MBR geheilt werden
- Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers
 - Nur bei konkretem Verdacht einer strafbaren Handlung
 - Eingegrenzter Personenkreis
 - Geeignet,
 - Erforderlich (kein milderes Mittel), „Notwehrsituation“
 - Angemessen
 - Zeitlich und örtlich begrenzt
- Bei Überwachung im öffentlichen Raum besteht gemäß § 6 b BDSG eine Kennzeichnungspflicht



Überwachung des (ein- und ausgehenden) Emailverkehrs



- Individualarbeitsrecht (nur verhältnismäßige Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers)

	dienstliche Emails	gemischter Inhalt	private Emails
Verbindungsdaten			Bei erlaubter Nutzung: § 88 TKG
Inhalt	eher Brief oder Telefon ?		

- Kollektivarbeitsrecht



weitere Herausforderungen



- LOB und Datenschutz
- IFG und Datenschutz
- Weitere Sensibilisierung der Beteiligten
- Könnte stärkere outputorientierung einen Teil der Datenerhebung überflüssig machen ?

