

## Zu diesem Blatt

In 2008 und 2009 haben viele große Skandale um den Missbrauch von Daten von Arbeitern und Angestellten und um deren illegaler Überwachung eine Öffentlichkeit für dieses Thema geschaffen.

Viele neue Techniken, wie E-Mail-Scanning, Videoüberwachung mit Miniaturkameras, RFID-Chips in Mitarbeiterausweisen, GPS-Peilung, PC-Überwachung usw. schaffen ungeahnte Möglichkeiten für die Kontrolle des Verhaltens von Mitarbeitern bei der Ausübung ihres Berufes.

**Datenschutz am Arbeitsplatz** ist ein von der Politik seit Jahrzehnten vernachlässigtes Thema und deswegen möchten wir mit diesem Blatt Informationen dazu anbieten:

1. Was bedeutet Arbeitnehmerdatenschutz?
2. Arbeitnehmerdatenschutz heutzutage?
3. Lidl, Telekom, Bahn & Co. - eine kleine Chronik
4. Was kann man machen?

Herausgeber dieses Blattes:

Arbeitskreis Vorratsdatenspeicherung,  
Ortsgruppe Hannover, 04/2009

V.i.S.d.P. Michael Ebeling, Kochstraße 6,  
30451 Hannover, [micha\\_ebeling@gmx.de](mailto:micha_ebeling@gmx.de)  
[www.vorratsdatenspeicherung.de](http://www.vorratsdatenspeicherung.de)



## 1. Was bedeutet Arbeitnehmerdatenschutz?

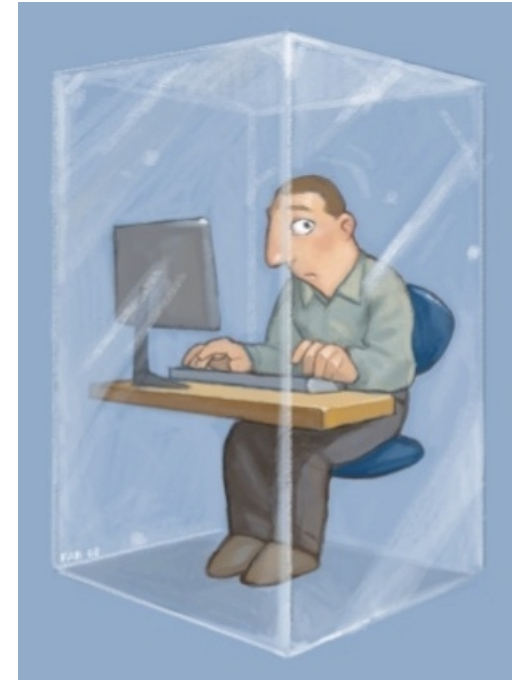
Arbeitnehmerdatenschutz ist der Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung von Personen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen sich zwar rechtlich als gleichwertige Partner gegenüber, der Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer aber wirtschaftlich und strukturell überlegen. Der Arbeitgeber bestimmt nämlich die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsvertrags und legt die Arbeitsbedingungen fest. Er ordnet an, wann, wo und wie der Arbeitnehmer tätig werden muss. Der Arbeitnehmer kann sich diesen Vorgaben in der Regel nicht entziehen. Auf Grund dieser Dominanz des Arbeitgebers wird der Arbeitnehmer als besonders schutzbedürftig angesehen.

Besonders deutlich wird die Schutzbedürftigkeit im Hinblick auf den Datenschutz: Das Recht des Arbeitnehmers, selbst darüber zu bestimmen, ob und welche seiner persönlichen Daten er anderen anvertraut, trifft auf das Weisungsrecht des wirtschaftlich überlegenen Arbeitgebers. Selbstbestimmung und Fremdbestimmung kollidieren miteinander. Der Arbeitnehmer-datenschutz versucht einen Ausgleich zwischen diesen unterschiedlichen Interessen zu finden.

Letztendlich geht es um die Frage, welche Eingriffe des Arbeitgebers in das informationelle Selbstbestimmungsrecht und das Persönlichkeits-recht des Arbeitnehmers zulässig sind.

Quelle: wikipedia.de



## Arbeiten im Glaskasten

Klassenkampf  
um  
Arbeitnehmer-Daten?

## 2. Arbeitnehmerdatenschutz heutzutage?

Es gibt bis heute kein Gesetz, das speziell den Datenschutz von Arbeitnehmern regelt.

Deswegen muss sich die Rechtsprechung in diesem Zusammenhang an anderen Gesetzen, wie z.B. dem Grundgesetz (GG), dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) orientieren und auslegen, was zu vielen Fällen führt, in denen Gründe wie „Korruptionsbekämpfung“ dafür angeführt werden, um den Datenschutz am Arbeitnehmer auszuhebeln.

Ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist deswegen schon länger im Gespräch:

1984: Norbert Blüm sagt, er habe einen fertige Entwurf seit fast 16 Jahren in der Schublade.

1998: Der Rot-Grüne Koalitionsentwurf sieht vor, innerhalb dieser Legislaturperiode Arbeitnehmerdatenschutz "auf den Weg zu bringen".

1999: DGB beschließt Eckpunktepapier zu einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

17.2.2005: Der Deutsche Bundestag "bedauert" das bisherige Noch-Nicht-Zustandekommen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes.

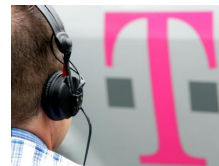
17.2.2009: Datenschutz am Arbeitsplatz verzögert sich - Das Treffen bei Innenminister Schäuble bleibt ohne Ergebnis: Zwar soll es ein Gesetz zum Datenschutz von Arbeitnehmern geben, aber erst nach der Bundestagswahl. Die Vorbereitungen können jedoch jetzt beginnen (Quelle: taz).

**Es stellt sich die Frage, wieso aber andere Gesetze, wie z.B. zu Internetsperren (Internetzensur), nur innerhalb weniger Wochen gewünscht, formuliert und verabschiedet werden können...**

## 3. Lidl, Telekom, Bahn & Co. - eine kleine Chronik der Überwachungs-Skandale



März 2008: LIDL hat jahrelang in über 500 Filialen Mitarbeiter überwacht, heimlich gefilmt und durch Detektoren bespitzeln lassen. Alle – auch intimen Details – wurden schriftlich fein säuberlich festgehalten. LIDL verspricht Besserung.



Mai 2008: Die DEUTSCHE TELEKOM gibt zu, Journalisten, Arbeitnehmer-Aufsichtsräte, Betriebsräte und andere Mitarbeiter bespitzelt zu haben.

September 2008: Die TELEKOM bestätigt Telefonüberwachungen von fünf weiteren Journalisten.



Januar 2009: Die DEUTSCHE BAHN bestätigt die „Überprüfung“ von Mitarbeitern, deren Ehepartnern, Lieferanten und anderen Vertragspartnern. Seit 2005 wurde Mailverkehr überwacht.

März 2009: Die DEUTSCHE BAHN hat E-Mails aller Mitarbeiter nach Kontakten zu Journalisten und Bahn-Kritikern durchsucht.

März 2009: Die EnBW gibt die Überwachung von E-Mail- und Telefondaten von Aufsichtsräten zu.

April 2009: In einer Mülltonne werden LIDL-Unterlagen gefunden, die intime Krankheitsdaten von Mitarbeitern enthalten (z.B. zu angeblichen Bluthochdruck, Therapien, Abtreibungen, missglückten Befruchtungen). Aber auch Personalnummern, Gehaltsangaben, Kündigungsschreiben, Arbeitszeugnisse und vieles mehr sind mit dabei.

April 2009: Die TELEKOM gibt bekannt, dem Bundeskriminalamt in 2002 freiwillig Daten ihrer Mitarbeiter übermittelt zu haben.

April 2009: DAIMLER gibt zu, in 2007 „Datenabgleiche“ mit Daten von Arbeitern und Angestellten aus dem Werk Ludwigsfelde durch eine externe Firma in Auftrag gegeben zu haben.

April 2009: AIRBUS bestätigt den Abgleich der Kontodaten aller Mitarbeiter mit Zulieferern.

April 2009: Die DAIMLER AG führt Krankenlisten-Dateien über Mitarbeiter. Radio Bremen erhält eine CD mit Daten von über 40 Mitarbeitern.

April 2009: Die DROGERIEKETTE MÜLLER führt so genannte „Krankenrückführgespräche“ durch und forscht ihre Angestellten illegal aus. Arbeitnehmer werden nach Rückkehr aus Krankheit widerrechtlich zu ausführlichen Angaben über ihre Krankheit gedrängt.

## 4. Was kann man machen?

Informieren Sie sich kritisch und bilden Sie sich eine eigene und unabhängige Meinung.

Treten Sie für Ihre Überzeugung ein, fragen Sie nach, sprechen Sie mit Freunden und Bekannten und mischen Sie sich ein!