

1. Was bedeutet Beschäftigten-Datenschutz?

Beschäftigten-Datenschutz^(*) ist der Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung von Personen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer.

Arbeitgeber und Beschäftigte stehen sich zwar rechtlich als gleichwertige Partner gegenüber, der Arbeitgeber ist dem Beschäftigten 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 Beschäftigte tätig werden muss.

Dieser kann sich diesen Vorgaben in der Regel nicht entziehen. Auf Grund dieser Dominanz des Arbeitgebers wird der Beschäftigte als besonders schutzbedürftig angesehen.

Besonders deutlich wird die Schutzbedürftigkeit im Hinblick auf den Datenschutz:

Das Recht des Beschäftigten, 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 Beschäftigtendatenschutz 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 Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten zulässig sind.

Es ist wichtig, bei der Abwägung von Vorschriften und Gesetzen sich stets in die Lage beider Seiten versetzen zu können: Die des Arbeitgebers und die des Beschäftigten.

Neben dem verständlichen Wunsch des Arbeitgebers, die Arbeit seiner Angestellten kontrollieren zu können sollte es gleichzeitig auch immer darum gehen, kein Klima des Misstrauens oder ein Arbeiten unter Überwachungsdruck aufzubauen – beides wirkt einer guten und gesunden Arbeitsatmosphäre entgegen.



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 Beschäftigten-Datenschutz^(*)?
2. Lidl, Telekom, Bahn & Co. - eine kleine Übersicht
3. Beschäftigten-Datenschutz im Gesetz

Weiterführende Informationen unter:

<http://wiki.vorratsdatenspeicherung.de/Arbeitnehmerdatenschutz>

(* Hinweis:

Wir schreiben in diesem Blatt bevorzugt vom „Beschäftigten“ statt vom „Arbeitnehmer“, weil ein Arbeitnehmer immer mehr ist als jemand, der nur etwas „nimmt“.

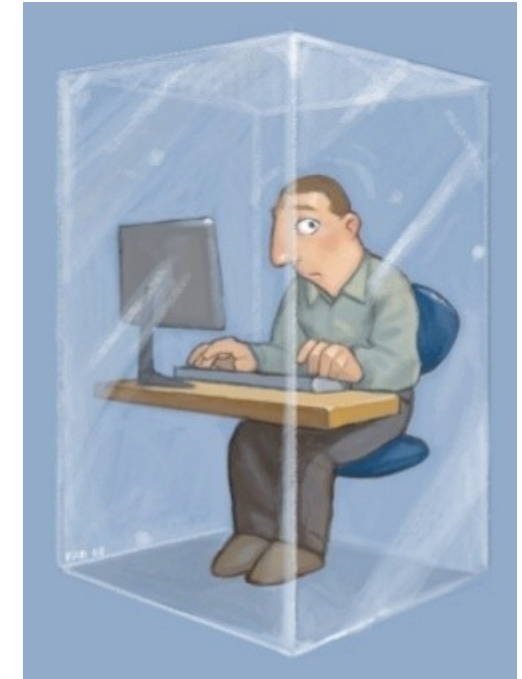
Herausgeber dieses Blattes:

AK Vorrat, Ortsgruppe Hannover
Stand: August 2010
<http://wiki.vorratsdatenspeicherung.de/Hannover>

Mehr Infos zum Arbeitskreis Vorratsdatenspeicherung:
www.vorratsdatenspeicherung.de

V.i.S.d.P.
Michael Ebeling, Kochstraße 6, 30451 Hannover,
micha_ebeling@gmx.de

Dieser Flyer steht unter Creative-Commons-Lizenz: by-nc-nd



Arbeiten im Glaskasten

Korruptionsbekämpfung
und
Mitarbeiterüberwachung
contra
Beschäftigten-Datenschutz

2. Lidl, Telekom, Bahn & Co. - eine kleine Übersicht der Überwachungs-Skandale seit 2008



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

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



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

Die **TELEKOM** bestätigt Telefonüberwachungen von fünf weiteren Journalisten. (September 2008)

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



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

Die **DEUTSCHE BAHN** hat von 2005 bis Mitte 2008 die E-Mails aller Mitarbeiter nach Kontakten zu Journalisten und Bahn-Kritikern durchsucht. Die E-Mail einer Gewerkschaft wurde abgefangen und gelöscht, in fast 500 Fällen wurden komplette E-Mail-Postfächer von Mitarbeitern kopiert. Detekteien beschaffen sich illegale private Bankkonten-Auszüge, überprüfen KFZ-Zulassungsdaten, besorgen persönliche Dokumente, bespitzeln Bord-Bistro-Mitarbeiter bei ihrer Arbeit. (März 2009)

Die **EnBW** gibt die Überwachung von E-Mail- und Telefondaten von Aufsichtsräten zu. (März 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. (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)

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



DAIMLER und später auch der **NDR** bestätigen die Durchführung von „Bluttests“ bei Beschäftigten und Bewerbern (vor deren Arbeitsvertrags-

abschluss). Welchen Aufschluss soll eine Blutuntersuchung darüber geben, ob jemand ein guter Journalist ist oder nicht? (Oktober und November 2009)

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



Die **DEUTSCHE BANK** ließ Aufsichtsratsvorsitzende und ihre Familienmitglieder, Gewerkschaftler und kritische Aktionäre bespitzeln. Es wurden Bewegungsprofile erstellt und „persönliche Schwächen gesucht.“ Dazu wurden auch „weibliche Lockvögel“ eingesetzt ... (Juli 2009)

„Der Bundesverband der Detekteien gibt selbst an, dass zwei Drittel der Aufträge das Ausspionieren von Mitarbeitern betreffen.“
(Constanze Kurz vom CCC in einem Interview vom Februar 2009)

3. Beschäftigten-Datenschutz im Gesetz

Der Datenschutz von Beschäftigten und Bewerbern ist schon seit den Jahrzehnten im Gespräch (Norbert Blüm sagte 1984, er habe einen fertigen Entwurf seit fast 16 Jahren in der Schublade), wurde aber trotz dauernden Drucks von Gewerkschaften und Absichtserklärungen von Bundesregierungen fast aller Parteien erst nach den großen Datenskandalen ernsthaft angegangen.

Nachdem das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) im Juli 2009 eher halbherzig erweitert wurde erschien im Mai 2010 ein Referentenentwurf zu einer weiteren Erweiterung des BDSG, der nach Ansicht vieler Datenschützer jedoch verfassungswidrig war.

Am 23.8. bzw. 25.8.2010 wurde nun eine neue Version von zwölf neuen Teilparagraphen des § 32 BDSG als Kompromiss zwischen FDP und CDU veröffentlicht.

Dieser Entwurf versucht, die bisherigen Rechtsprechungen des Bundesarbeitsgerichts zusammen zu fassen. In einigen Punkten ist das gut gelungen, in anderen nicht.

Kritik

- Keine Klärung der offenen Frage, bis zu welchem Punkt die Betriebe Verdächtigungen und Betrugsversuchen eigenständig nachgehen dürfen und ab wann staatliche Strafverfolgungsbehörden (Polizei) einzuschalten sind.
- Erlaubnis zur innerbetrieblichen Rasterfahndung. Die dort eingefügte Bedingung zur Anonymisierung der Fahndung lässt sich in der Praxis nur schwer umsetzen, einhalten, kontrollieren.
- Bußgelder oder Sanktionen fehlen, so dass die im Gesetz definierten Grenzen in der Praxis vermutlich kaum eingehalten werden.
- Bestimmte soziale Netzwerke dürfen im Zusammenhang mit der Prüfung von Bewerbungen nicht mehr durchforstet werden. Welche das genau sind, bleibt ebenso unklar wie die Frage, wie die Einhaltung dieser Regel zu kontrollieren sei. Das ist Symbolpolitik.
- Erlaubnis zur Erhebung von Daten über die sexuelle Orientierung sollte es grundsätzlich nicht geben dürfen.
- Regeln zur offenen Videoüberwachung werden faktisch gelockert.
- Kein Klagerecht für Beschäftigtenverbände vorhanden.
- Unklare Definition zur Erlaubnis von verdeckten Maßnahmen gegenüber den Angestellten: Nicht jede Straftat rechtfertigt die im Gesetz beschriebenen Datenerhebungen.
- Es darf grundsätzlich keine Erlaubnis für den Arbeitgeber geben, Inhalte privater Kommunikation zu speichern oder zu benutzen, selbst wenn er darauf hingewiesen hat.