



## Beschluss der Bundeskonferenz der ASJ am 15. – 16. September 2012 in Berlin

5 „Arbeitnehmerdatenschutz endlich regeln - ein hohes Schutzniveau in Deutschland und Europa verankern!“

### Antragsteller: LV Sachsen

10 Die ASJ fordert, in einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz endlich einen umfassenden Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts sowie der Persönlichkeits- und Freiheitsrechte von Arbeitnehmern umzusetzen.

15 Der von der Europäischen Kommission vorgelegte Entwurf einer Europäischen Datenschutzgrundverordnung ist hierbei zu berücksichtigen. Bundesregierung und Europäisches Parlament sind aufgerufen, vor Beschlussfassung über die Datenschutzgrundverordnung dafür Sorge zu tragen, dass

- das mit ihrem Inkrafttreten das in der EU geltende, einheitliche Datenschutzniveau in allen Mitgliedstaaten zu einer Verbesserung der Rechtslage führt und daher für Arbeitnehmer das derzeit in Deutschland geltende, verbesserungsbedürftige Schutzniveau nicht abgesenkt wird,
- 20 • die dem nationalen Gesetzgeber im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes belassenen Spielräume durch delegierte Rechtsakte der Kommission nicht zu Lasten der Beschäftigten beschränkt werden und
- 25 • die Schwellenwerte für die Bestellung betrieblicher oder behördlicher Datenschutzbeauftragter den positiven Erfahrungen deutscher Unternehmen mit dem Modell innerbetrieblicher Eigenkontrolle des Datenschutzes angepasst werden und für besonders datenschutzkritischen Kerntätigkeiten (z. B. bei Auskunfteien, Detekteien, Call-Centern) auf Schwellenwerte verzichtet wird.

30 Der Gesetzentwurf der Bundesregierung vom August 2010 bedarf darüber hinaus wesentlicher Änderungen und Ergänzungen, die auch für die europäische Regelung gelten müssen:

- Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist grundsätzlich auszuschließen und nur in im Einzelfall begründeten Ausnahmefällen zuzulassen. Dabei darf eine Kontrolle oder Überwachung des Verhaltens von Arbeitnehmern ohne konkreten Verdacht einer Straftat nicht als Begründung herangezogen werden. Eine Ausdehnung der Möglichkeiten von Videoüberwachung gegenüber der bisherigen Rechtslage ist abzulehnen, weil sie als Verstoß gegen das Gebot der Achtung der Menschenwürde verfassungswidrig ist.
- Anlasslose Screenings, wie sie bei der Deutschen Bahn zum Skandal geworden sind, dürfen keinesfalls legitimiert werden.
- 40 • Die derzeitigen Beschränkungen beim Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung und im Arbeitsverhältnis müssen erhalten bleiben.

- Die Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten sind zu stärken.
- Von dem Arbeitgeber rechtswidrig beschaffte Daten dürfen in Streitigkeiten der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verwendet werden.

5

### **Begründung:**

10 Faire Arbeit bedeutet auch wirksamen Arbeitnehmerdatenschutz. Der ursprünglich von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz 2009 vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zum Arbeitnehmerdatenschutz trug dem Umstand Rechnung, dass in den vorangegangenen Jahren u.a. bei den Einzelhandelsketten Lidl, Aldi und Schlecker sowie bei den Unternehmen Telekom und Deutsche Bahn Übergriffe auf Arbeitnehmerrechte durch Videoüberwachung, Screening, missbräuchliche Datenerhebung und rechtswidrige Praktiken bei der Einstellung von Arbeitnehmern gekommen war, wie die Arbeitsgerichte festgestellt hatten.

15

Der ursprüngliche Entwurf wurde durch die schwarz-gelbe Koalition zunächst nahezu in sein Gegenteil verkehrt, dann aber auf erheblichen öffentlichen Protest der Tarifpartner und der Opposition im Bundestag nachgebessert. Doch gibt es weiterhin erhebliche Kritik, die eine Verschlechterung gegenüber dem Status quo befürchten lässt, der zum Teil durch die Rechtsprechung abgesichert ist.

20

25 In dieser Situation hat EU-Kommissarin Viviane Reding den Entwurf einer Datenschutzgrundverordnung vorgelegt, der in seiner Tragweite und Regelungstiefe weit über das hinausgeht, was die EU in diesem Bereich bisher geregelt hat. Hier ist zunächst zu prüfen, ob es Aufgabe der Kommission ist, im Bereich des Datenschutzes nationales Recht weitgehend durch europäisches Recht zu ersetzen. Wenn bezogen auf Datenschutz in der EU nicht nur ein verbindlicher Rahmen, sondern explizit gleiches Recht gelten soll, muss dringend darauf geachtet werden, dass die in Deutschland geltenden Standards für Datenschutz und andere Freiheitsrechte nicht unterlaufen werden. Mangelnder Datenschutz darf kein Wettbewerbsfaktor werden, aber Datenschutz darf für ein gleichmäßiges Niveau auch nicht abgesenkt werden.

30

35

Auch der Entwurf der Bundesregierung darf so, wie er vorliegt, weder in europäisches, noch in nationales Recht umgesetzt werden. Denn insbesondere die im Antragstext genannten Nachteile blieben erhalten; es hat den Anschein, als sollte in Teilbereichen eine Praxis, die gerichtlich als rechtswidrig erkannt worden war, zumindest für die Zukunft legitimiert werden.

40

Das gilt für u.a. Videoüberwachung und Screenings, aber auch für die Bedingungen für den Umgang mit Arbeitnehmerdaten bei Einstellung. Die persönliche Zustimmung durch den betroffenen Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber auf seine im Internet oder anderswo verfügbaren Daten zugreifen darf, ersetzt nicht die Regelung einer klaren gesetzlichen Grenze für eine solche Praxis. Diese Grenze darf auch nicht durch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen unterlaufen werden können. Die wenigsten Personal- und Betriebsräte werden sich Forderungen nach solchen Vereinbarungen dauerhaft entziehen können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind überhaupt nicht in der Lage, die Erlaubnis zu ansonsten unrechtmäßiger Datenerhebung zu verweigern, wenn sie ein Interesse am Zustandekommen oder am weiteren unbelasteten Fortbestand ihres Arbeitsvertrages haben. Unruhe in den Betrieben und die Gefährdung des sozialen Friedens wären programmiert.

45