



# Das neue EU-Datenschutzrecht

---

Was Interessenvertretungen  
wissen müssen



---

Arbeitnehmerkammer  
Bremen





# Datenschutz und Mitbestimmung

---

Bedeutung der Datenschutzgesetze  
für die Arbeit von Interessenvertretungen



---

Arbeitnehmerkammer  
Bremen

# Ist es auch Wahnsinn, so hat es doch Methode

## Die „Skandalnudeln“

- Lidl:
  - Einsatz von Videokameras
  - Bespitzelung durch Detektive
- Deutsche Bahn:
  - Massenhafter Abgleich von Mitarbeiter- und Kundendaten („Screening“)
- Daimler:
  - Abwesenheitslisten mit Angabe von Krankheiten
- Deutsche Telekom:
  - Abhören von Telefonaten (auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat)

# Täglich aktuell: Arbeitnehmerdaten im Betrieb und unterwegs

Beispiel: Ein Arbeitstag eines Kraftfahrers  
(Paketzustellung, Entsorgung, Außendienst,...)

- Videokameras
- Zeiterfassung
- Einsatzplanung
- Abwesenheitslisten (Urlaub, krank, BR-Arbeit,...)
- Tachoscheibe/Digitaler Tachograf
- Ortung per GPS und /oder Handy
- Auftragserteilung und –verfolgung (Handheld)
- Be- und Entladevorgänge (per RFID)
- Smartphone-Telefonate
- Kraftstoffverbrauch gesamt/pro km
- Technische Aufzeichnungen (Motor, Bremsen, ... )

# Immer mehr Daten überall im Unternehmen

➤ **Bei der Personalabteilung:**

Alter, Familienstand, Wohnort, Arbeitszeiten, Krankheit, sonstige Abwesenheitsgründe, Qualifikationen, Pfändungen, ...

➤ **In den Abteilungen/Bereichen:**

Adresslisten, Einsatzplanung, Fehlzeiten, Schuh- und Kleidergrößen, ...

➤ **Bei der Nutzung von IuK-Systemen:**

Starten/Herunterfahren des PCs, Aufrufen/Beenden von Programmen, Öffnen/Bearbeiten/Löschen von Dateien;  
Nutzungsprotokolle von Internet/eMail, Telefoniedaten

## Technischer Fortschritt: Alles „4.0“ ?

- Die **Aufzeichnungs- und Speicherkapazität** ist nur noch durch die eingesetzte Hardware begrenzt
  - „**Internet of Things**“, **Big Data**
- Überwachungssysteme können **standortübergreifend** arbeiten, Zugriffe von außerhalb eines Betriebes sind jederzeit möglich
  - **Grenzenlose Vernetzung**
- Über das Internet können alle Daten **externen** Stellen (Auftraggebern, Dienstleistern, staatliche Stellen ...) zugänglich gemacht werden
  - **Cloud Computing**
- Zur nachträglichen Auswertung von Daten stehen ausgereifte Technologien wie Data Mining, automatisierte Bild- und Sprachanalyse zur Verfügung
  - **KI (Künstliche Intelligenz)**

# Höchstrichterliche Grenzen

**„Rote Linien“ - Was nie sein darf:**

Durch die Verarbeitung personenbezogener Daten darf

**kein ständiger Überwachungsdruck**

und

**kein vollständiges Abbild der Persönlichkeit**

erzeugt werden !

Aus der Urteilsbegründung des Bundesverfassungsgericht zum „Volkszählungsurteil“ vom 15.12.1983



# Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung

## Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland,

Artikel 1: Achtung der Menschenwürde

Artikel 2: freie Entfaltung der Persönlichkeit

## „Volkszählungsurteil“ vom 15.12.1983:

Das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit umfasst das  
Recht auf informationelle Selbstbestimmung:

„Die freie Entfaltung der Persönlichkeit setzt unter den modernen Bedingungen der Datenverarbeitung den Schutz des einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten voraus“

# Gesetzliche Grundlagen für den Datenschutz (unvollständig)

## Aktuell

- BDSG
- Landesdatenschutzgesetze (BremDSG)
- Strafgesetzbuch (StGB):
  - § 201 Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes
  - § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- Kunsturheberrechtsgesetz (KunstUrhG): § 22 ff. Recht am eigenen Bild
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Anhang Abschn. 6.5 (5):  
Keine Kontrolle der Arbeit ohne Wissen der Beschäftigten

## Zukünftig

- EU-Datenschutz-Grundverordnung
- „BDSG-neu“

# Durchsetzungsmöglichkeiten?

## Überwachungsrecht:

### § 80 (1) Betriebsverfassungsgesetz Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die **zugunsten der Arbeitnehmer geltenden** Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

**Dazu gehören auch die Datenschutzgesetze !**

# Durchsetzungsmöglichkeiten?

## ABER:

- kein eigenes Recht zur Durchsetzung von Verbesserungen des Datenschutzes.
- auf Mängel oder Rechtsverstöße kann der Arbeitgeber lediglich hingewiesen werden und Abhilfe verlangt werden.
- die Interessenvertretung kann sich als letztes Mittel an die Aufsichtsbehörde wenden.
- **Allerdings:** indirekte Durchsetzungsmöglichkeiten im Rahmen der **erzwingbaren Mitbestimmung**.

# Datenschutz durch Mitbestimmung: § 87 (1) Nr. 6 BetrVG

## Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

....

**6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;**

....

# Datenschutz durch Mitbestimmung: BPersVG § 75

## Mitbestimmungsrechte

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über:

....

**17. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.**

....

## Beschäftigtendatenschutz ohne Datenschutz-Gesetze?

„Die in der GBV getroffenen Regelungen ... verletzen die den Betriebsparteien nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG obliegende Pflicht, dem in Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleisteten **allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer** in angemessenem Umfang Rechnung zu tragen.“

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 25. April 2017 (- 1 ABR 46/15 -)

# Beschäftigtendatenschutz ohne Datenschutz-Gesetze?

## Freie Entfaltung der Persönlichkeit auch im Betrieb: § 75 BetrVG

### Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die **freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer** zu **schützen** und zu **fördern**. ...



# Beschäftigtendatenschutz ohne Datenschutz-Gesetze?

Den **Schutz des Persönlichkeitsrechts** gebietet weiterhin der Normzweck des Mitbestimmungsrechts nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Er ist darauf gerichtet, Arbeitnehmer vor solchen **Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts** durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu bewahren, die nicht durch schützenswerte Belange des Arbeitgebers zu rechtfertigen oder unverhältnismäßig sind.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 25. April 2017 (- 1 ABR 46/15 -)

# Beschäftigtendatenschutz besser MIT Datenschutz-Gesetzen:

- **Überwachungsrecht** - § 80 (1) BetrVG
  - Kontrollauftrag setzt Rechtskenntnisse voraus
- Bekannte **Grundsätze** des Datenschutzrechts bleiben erhalten (?)
- Beschäftigtendatenschutz durch **Rechtsauslegung** (BAG)
  - vom Gesetzgeber gewollt (§ 32 BDSG-alt / §26 BDSG-neu)
- **Handwerkszeug** für Interessenvertretungen
  - Nützliche Vorschriften für die betriebliche Praxis

# Grundsätze des Datenschutzrechts:

- Jede Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist ein **Eingriff in Persönlichkeitsrechte**
- Daher ist für jede Verarbeitung die **Zulässigkeit** zu begründen / eine **Erlaubnis erforderlich ...**
- ... dabei gilt der Grundsatz der **Datenvermeidung** und der **Datensparsamkeit**
- Daten dürfen nur für klar **definierte Zwecke** verarbeitet werden
- Jede Datenverarbeitung muss für den festgelegten Zweck
  - **geeignet**
  - **erforderlich**
  - **und verhältnismäßig sein**

# Grundsätze des Datenschutzrechts:

- Daher ist für jede Verarbeitung die **Zulässigkeit** zu begründen / eine **Erlaubnis erforderlich** ...

**Verboten ist, was nicht ausdrücklich erlaubt ist.**

## Erlaubnisgründe:

- 1) Freiwillige **Einwilligung** des Betroffenen
- 2) Vom BSDG oder einer anderen **Rechtsvorschrift** erlaubt
- 3) Wenn zur Wahrung **berechtigter Interessen** erforderlich und **Interesse des Betroffenen** nicht überwiegt

Prüfung der **Verhältnismäßigkeit**

# Beschäftigtendatenschutz durch Rechtsauslegung (insbes. BAG)

## BDSG-neu:

„§ 26 führt die spezialgesetzliche Regelung des § 32 BDSG a. F. fort. ... Der Gesetzgeber behält sich vor, Fragen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis ... konkretisierend bestimmte **Grundsätze, die im Rahmen der Rechtsprechung zum geltenden Recht bereits angelegt sind,** zu regeln.“

Aus der Begründung des Regierungsentwurfs zum BDSG-neu  
(Drucksache 18/11325, Deutscher Bundestag – 18. Wahlperiode, 24.02.2017)

# Beschäftigtendatenschutz durch Rechtsauslegung (insbes. BAG)

- Zur Zulässigkeit einzelner Überwachungssysteme und -massnahmen liegen unterschiedliche Urteile vor
- Ein eindeutiges Verbot liegt meistens ebenso wenig vor wie eine generelle Erlaubnis
- Es lohnt sich daher, in jedem Einzelfall um die generelle Zulässigkeit und das Ausmaß der Überwachung zu streiten

# Handwerkszeug für Interessenvertretungen: Nützliche BDSG-§§ für die betriebliche Praxis

- **§ 4d Meldepflicht: Vorabkontrolle** bei Verarbeitungen, die Leistung und Verhalten kontrollieren können
- **§ 4d Aufgaben des bDSB:** Abs. 2 Anspruch auf **Verfahrensbeschreibungen** und Übersicht über die **Zugriffsberechtigten**
- **§ 4e Inhalt der Meldepflicht: Liste der Angaben**, die in einer **Verfahrensbeschreibung** enthalten sein müssen
- **Anlage zu § 9 Satz 1:** Liste der zu treffenden **technischen und organisatorischen Maßnahmen**
- **§ 31 Besondere Zweckbindung:** Verwertungsbeschränkungen für z.B. Protokolle
- **§ 6a Automatisierte Einzelentscheidung:** Keine rein maschinelle Entscheidung zulässig
- **§ 11 Datenerhebung, Verarbeitung und Nutzung im Auftrag:** Vorschriften über **Vertragsgestaltung** zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer

# Handwerkszeug für Interessenvertretungen: Nützliche Vorschriften auch in der EU-DSVO?

**Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten**  
**Datenschutz-Folgenabschätzung**  
**Privacy by Design**  
**Privacy by Default**  
**„Recht auf Vergessenwerden“**  
**Unabhängige Aufsichtsbehörden**  
**(Betriebliche) Datenschutzbeauftragte**  
**Geldbußen und Sanktionen**



# Fazit: Datenschutz und Mitbestimmung

- **Beschäftigtendatenschutz durch Mitbestimmung:**  
Instrumentarium des BetrVG zur Durchsetzung des Datenschutzes nutzen!
- **Technologiegestaltung durch Datenschutz:**  
Einführung und Einsatz neuer Technologien mit Hilfe des Datenschutzrechts arbeitnehmerfreundlich mitbestimmen



---

**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

**„ ... so gibt es im Schrifttum Stimmen, die dem Betriebsrat für einen effizienten Schutz der Arbeitnehmerdaten sogar größere Bedeutung zumessen als dem Datenschutzbeauftragten.“**

**BAG, Beschluss vom 11.11.1997 (Az.: 1 ABR 21/97)**



---

**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

**Danke für Euer Interesse!**



---

**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

# Grundsätze des Datenschutzrechts:

- Jede Datenverarbeitung muss für den festgelegten Zweck **geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein**

## Eine Regelung ist...

<b>Geeignet</b> wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann	<b>Erforderlich</b> wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht	<b>Angemessen</b> wenn verhältnismäßig im engeren Sinn. Gesamtabwägung zwischen Intensität des Eingriffs und Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe
--	--	--