

Persönlichkeitsrechte im Arbeitsleben

1 Der Bundeskongress beschließt:

Selbst darüber zu bestimmen, wer zu welchem Zweck und Zeitpunkt über welche Daten über die eigene Person verfügt – dies muss ein prägender
5 Gestaltungsansatz für den Schutz der Persönlichkeitsrechte auch im Berufsleben bleiben. Durch das Abhängigkeitsverhältnis von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, abhängigen Selbstständigen und Auftragsnehmerinnen/Auftragnehmern von der Dispositionsgewalt der Arbeitgeber wird dieses Recht auf informationelle Selbstbestimmung heute bereits eingeschränkt. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer stehen hinsichtlich ihrer
10 Persönlichkeitsrechte den Arbeitgebern als die tendenziell Schwächeren gegenüber. Kommt es zu Verstößen gegen ihre Rechte, müssen sie diese individuell durchsetzen, was vielfach aus Angst um den Arbeitsplatz unterleibt. Wie verwundbar Persönlichkeitsrechte im Arbeitsleben sind und
15 welches Missbrauchspotenzial betriebliche Datenverarbeitung bietet, haben Datenschutzskandale der letzten Jahre gezeigt.

Die Herausforderung, persönliche oder personenbeziehbare Daten im Arbeitsleben angemessen zu schützen, wächst durch die technische Entwicklung und einer komplexen, vielfach unzureichenden Rechtslage. Nicht
20 ohne Grund fordern die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder gemeinsam mit den Gewerkschaften seit über drei Jahrzehnten ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz.

Zwischenzeitlich prägt die Digitalisierung der Arbeit immer mehr Arbeitsplätze. Die Einflussnahme auf betriebliche Informationstechnik allein reicht bei weitem nicht mehr aus, Arbeitnehmer wirksam in ihren Persönlichkeitsrechten zu schützen. Es geht längst nicht nur darum auf maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrollen in Betrieben und Verwaltungen Einfluss zu
25 nehmen. Arbeitgeber nutzen längst die Möglichkeit, außerbetriebliches Verhalten - Leidenschaften, Gewohnheiten und Kontakte von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern - über deren Datenschatten im Netz für betriebliche Entscheidungen mit heranzuziehen, ohne dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer davon Kenntnis haben. Die Anzahl inner- und außerbetrieblicher

35 IT-Anwendungen steigt täglich. Hinzu kommt eine rasante Zunahme neuer
Verarbeitungsmöglichkeiten in der "Cloud" oder mittels "Software as a
Service". Es ist kein Ende der dynamischen, technischen Entwicklungen
absehbar. Die Grenzen zwischen privater und dienstlicher Sphäre erodieren.
40 Die digitale Reputation von Arbeitnehmern erhält wachsende Bedeutung.
Die Technik entwickelt sich schneller als die Sensibilität der Bevölkerung,
die ethischen Prinzipien, die Rechtsprechung und die betrieblichen
Gestaltungsinitiativen dem folgen können.

Ein eigenständiges, verständliches Beschäftigtendatenschutzgesetz ist
45 deshalb als Grundnorm zum Schutz der Persönlichkeitsrechte notwendiger
denn je. ver.di bekräftigt hierzu die Forderungen des DGB und setzt sich
dafür ein:

- 50 • den Beschäftigtendatenschutz in einem eigenständigen Gesetz zu
regeln, denn nur eine solch spezielle Ausprägung eines "Arbeits-
schutzgesetzes" kann die dem Arbeitsverhältnis immanente
Abhängigkeit der Beschäftigten zum Arbeitgeber aufgreifen und für
Klarheit und Rechtssicherheit sorgen,
- 55 • die Kontrolle privaten Verhaltens im Rahmen von Formen mobiler
Arbeit auszuschließen,
- im Arbeitsverhältnis jede Form der heimlichen oder verdeckten
Überwachung mittels technischer Einrichtungen zu verbieten und zu
60 sanktionieren,
- Ausnahmen zur Nutzung entsprechender technischer Einrichtungen
oder der hiermit erhobenen Daten für die gezielte Überwachung im
Arbeitsverhältnis nur in gesetzlich ausdrücklich geregelte
65 schwerwiegende Fälle vorzusehen. Vor der Durchführung dieser
Überwachungsmaßnahmen ist die Zustimmung durch die gewählte In-
teressenvertretung erforderlich. Ist diese nicht vorhanden, ist auf die
Zustimmung einer neutralen Stelle zum Beispiel der zuständigen Da-
tenschutzaufsichtsbehörde auf Landesebene abzustellen.

- 75 • ein Beweisverwertungsverbot zur Anwendung zu bringen, durch das ausgeschlossen wird, dass unzulässig oder gesetzeswidrig erhobene personenbezogene Daten von Arbeitgebern in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen gegen Beschäftigte verwendet werden können,
- 80 • bei der Nutzung von zeitgemäßen Kommunikationsmitteln wie Internet und E-Mail dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten in besonders hohem Maße Rechnung zu tragen.
- 85 • die Möglichkeit des elektronischen Zugangs zu betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften vom Arbeitsplatz aus gesetzlich zu begründen,
- 90 • die Neutralität der betrieblichen/behördlichen Datenschutzbeauftragten dadurch zu stärken, dass sie nur im Einvernehmen mit betrieblichen Interessenvertretungen ersatzweise im Einvernehmen mit den zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden berufen und ggf. abberufen werden können,
- 95 • einen besonderen Schutz der Daten von Beschäftigten zu schaffen, die gleichzeitig als Kundinnen/Kunden, Patientinnen/Patienten, Versicherte, Mandantinnen/Mandanten oder Antragstellerinnen/Antragsteller des Arbeitgebers am Wirtschaftsleben teilhaben, denn eine scharfe Trennung von Personal- und Kundendaten ist zwingende Voraussetzung für den Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten;
- 100 • das Frage- und Erkundigungsrecht des Arbeitgebers im Hinblick auf sensible und diskriminierungsträchtige Merkmale bei der Einstellung auf Aspekte zu beschränken, die für die Anbahnung und Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses zwingend erforderlich sind,
- 105 • freiwillige Einwilligungen in Verarbeitungen nur dort zuzulassen, wo diese objektiv den Beschäftigten dienen bzw. wo sie von betrieblichen

Interessenvertretungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausdrücklich vorgesehen sind,

110

- alle Formen der Vorratsdatenspeicherung zu verbieten. Diese Forderung beinhaltet die zwingende Festschreibung von Lösungsfristen ebenso wie die Garantie, dass personenbezogene Daten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften längere Zeit vorgehalten müssen, nicht für andere Zwecke ausgewertet werden dürfen,
- ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften im Gesetz zu schaffen,
- mit angemessenen, abschreckenden Sanktionen bei Datenschutzverstößen, Missbrauch vorzubeugen und auch auf diesem Weg Persönlichkeitsrechten im Betrieb einen hohen Stellenwert zu geben. Schadensersatzansprüche und Sanktionen, sollten mindestens den Einsparungen entsprechen, die Arbeitgeber durch den Verzicht auf Datenschutzvorkehrungen erzielen können. In Betracht kommt auch eine Orientierung an den Umsätzen der Unternehmen.

115

120

125

In der betrieblichen Optimierungslogik droht der arbeitende Mensch zum disponiblen Kostenfaktor abgewertet zu werden. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten für die Vermessung und Steigerung menschlicher Leistungsfähigkeit bieten Grundlagen dafür. Als Antwort auf steigende technische Möglichkeiten ist es notwendig, die Mitbestimmung auf den umfassenden Schutz der Persönlichkeitsrechte auszudehnen und Initiativrechte für betriebliche Interessensvertretungen zu schaffen. Verbesserte gesetzliche Mitbestimmungsrechte müssen geschaffen werden.

130

135

Die Internationalisierung von Arbeitsbeziehungen und die damit einhergehenden Datenflüsse verlangen nach einem hohen internationalen Schutzstandard. Europäische Datenschutzregelungen sind notwendig. Sie dürfen jedoch das bisherige nationale Datenschutzniveau nicht herabsetzen. Es muss möglich sein, dieses Niveau zu erhalten und aus Gründen der Sachnähe wäre es sinnvoll, eine eigenständige europäische Datenschutzrichtlinie für den Beschäftigtendatenschutz zu erlassen.

140

145

Auf der kollektivrechtlichen Ebene ist es erforderlich, Mitbestimmungsrechte zu schaffen, die es ermöglichen, Arbeitgeber dazu zu verpflichten, die Vorgaben von Betriebs- und Dienstvereinbarungen entlang der gesamten Datenverarbeitungskette zu garantieren und die zugleich in diesem
150 Rahmen durchsetzbare Kontrollrechte für die Betriebs-, Personalräte und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitervertretungen garantieren. Weiterhin müssen gerade in transnationalen Konzernen auf betrieblicher Ebene zeitliche Vorläufe für die Einführung und für die Änderung technischer Einrichtungen garantiert werden, die es Betriebsräten ermöglichen, auf der Grundlage ge-
155 setzlich vorgeschriebene Informationsrechte notwendige Mitbestimmungsverfahren rechtzeitig vor der Umsetzung durchzuführen. Schließlich sollte sichergestellt werden, dass bestehende Mitbestimmungsrechte nicht durch Auftragsvorgaben unterlaufen werden können.

160 Weil sich die Bedingungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten in einer atemberaubenden Geschwindigkeit fortentwickeln, müssen auch Gestaltungskonzepte für den Schutz der Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern fortentwickelt werden. ver.di hält es für erforderlich, dass

- 165 • ausreichend Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen öffentlich gefördert werden, die auf den Schutz der Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet sind,
- 170 • untersucht wird, wie mit Produkthaftungsrechten, Arbeitnehmerrechte geschützt werden können, wenn Daten von Arbeitnehmern in BIG-Data-Auswertungen einfließen und die Nutzung der Daten verhaltensprägende Wirkung entfalten kann,
- 175 • Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorgaben oder gegen kollektivrechtliche Regelungen unter wettbewerbsrechtlichen Aspekten sanktioniert werden,
- 180 • im Rahmen von "Compliance"-Konzepten die Einhaltung der datenschutzrechtlicher und kollektivrechtlicher Gesetze herausragend kontrolliert wird und dass Verstöße des Managements hiergegen intern sanktioniert werden müssen,

- 185 • dem Beispiel der Stiftung "Verbraucherschutz" folgend eine "Stiftung
Datenschutz" geschaffen wird, welche die Zertifizierung und Auditie-
rung von Bedingungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte im Beruf
fördert,
- 190 • die öffentliche Fremdbewertung von Arbeitnehmern im Netz durch
Arbeitgeberinstanzen unter Strafe gestellt wird,
- Daten aus dem Internet vom Arbeitgeber nicht ohne nachgewiesene
freiwillige Einwilligung der Betroffenen zusammengetragen werden
dürfen, um damit betriebliche Entscheidungen zu begründen,
- 195 • beim Bundesarbeitsministerium ein Datenschutzbeirat eingerichtet wird,
der Empfehlungen zu kurzfristigen Einflussnahme auf Fehlentwicklungen
im Arbeitnehmerdatenschutz erarbeitet,
- 200 • technische Systeme gefördert werden, die System- und Selbstdaten-
schutz stärken, wie zum Beispiel durch Verfallsfristen bei Daten im
Arbeitsleben die Nutzung von Systemen verboten wird, mit denen eine
gezielte und strukturierte Löschung von Daten nicht möglich ist,
- 205 • Initiativen unterstützt werden, die der Datensparsamkeit in Arbeits- und
Geschäftsbeziehungen dienen. Grundlegende Geschäfts- und Arbeits-
prozesse sollen mit minimaler Preisgabe persönlicher Daten möglich
sein und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht an die Daten-
sammelwut von Plattformbetreibern ausgeliefert werden, für die
210 Persönlichkeitsrechte eine nachgeordnete Größe sind,
- mit Blick auf abweichende Rechtssysteme und Verarbeitungsbefug-
nisse die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener
215 Daten geographisch nur an Orten erfolgen darf, an denen die Einhal-
tung des nationalen Rechts uneingeschränkt garantiert ist. Dies
schließt beispielsweise eine Verarbeitung in den USA ebenso aus wie
den Betrieb von Servern in den USA oder den Zugriff von Systemadmi-
nistratoren aus diesem Land auf Daten in der Bundesrepublik Deutsch-
land bzw. in der EU,

220

- die Vertraulichkeit und Integrität elektronischer Kommunikation gefördert sind.

225

ver.di wird die eigenen Anstrengungen fortsetzen, für den Schutz der Persönlichkeitsrechte im Berufsleben zu sensibilisieren. Die Anspruchslagen der Beschäftigten sind zugleich Auftrag als auch Begrenzung für gewerkschaftliches Handeln. Wenn Persönlichkeitsrechte in den Betrieben nicht aktiv eingefordert werden und Beschäftigte dem Thema nicht genügend Aufmerksamkeit widmen, begrenzt dies kollektive Handlungsmöglichkeiten. Ein "informationeller Exhibitionismus" schwächt das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Die Erfahrung mit Benchmarking- und Scoringssystemen zeigt, dass Individuen und Gruppen unter Anpassungsdruck geraten, wenn andere Individuen und Gruppen Daten öffentlich zur Verfügung stellen. Deshalb bleibt kollektives Handeln auch für den Schutz individueller Persönlichkeitsrechte die bedeutsamste Gestaltungsoption. ver.di wird

230

235

240

245

250

255

- mit eigenen Bildungs- und Veranstaltungsangeboten dazu beitragen, die Sensibilität für den Schutz der Persönlichkeitsrechte zu vergrößern und kollektive Gestaltungsoptionen und Einflussmöglichkeiten vermitteln,
- darauf drängen, dass in den Betrieben Grundschulungen zum Arbeitnehmerdatenschutz durchgeführt werden, in denen die Anspruchslagen der Beschäftigten vermittelt werden,
- ein Expertennetzwerk aufzubauen, das betrieblichen Interessensvertretungen dabei hilft, auf IT-Anwendungen Einfluss zu nehmen und das betriebliche Datenschutzniveau positiv zu beeinflussen,
- sich auch weiterhin an überbetrieblichen Bündnissen und Veranstaltungen beteiligen, die darauf ausgerichtet sind, den Schutz der Persönlichkeitsrechte ein größeres Gewicht zu geben.

Empfehlung der Antragskommission

260 Annahme

Entscheidung des Bundeskongresses

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung