

Datenschutz 2014

Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Heinz-Peter Höller, FH Schmalkalden

Seitdem bekannt ist, dass die Bevölkerung massiver Überwachung ausgesetzt ist, dass Handys von Politikern abgehört werden und dass Internet-Datenkraken hinter uns her sind, erfährt der Datenschutz höchste öffentliche Aufmerksamkeit. In der Arbeitswelt bestehen die Überwachungs- und Kontrollgefahren seit vielen Jahren und die tiefgreifenden Datenschutzprobleme entstehen in dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis, in dem Arbeitnehmer sich befinden.

Der Arbeitnehmerdatenschutz verdient besonderes Augenmerk und ein eigenes Gesetz. Eine ausführliche und schlüssige Begründung dafür liefert »Datenschutz 2014. Probleme und Lösungsmöglichkeiten« der Autoren Ingrid Maas, Karl Schmitz und Peter Wedde, das kürzlich in der HSI-Schriftenreihe im Bund-Verlag erschienen ist.

Das Buch hat einen klaren und nachvollziehbaren Aufbau. Zunächst werden die Anforderungen an ein zeitgemäßes Arbeitnehmerdatenschutzrecht zusammengetragen. Dafür gehen die Autoren eine Vielzahl von technischen Bereichen durch, in denen die Datenschutzgefährdungen identifiziert werden. Das umfasst die klassische Personaldatenverarbeitung – heute im Gewand von Kompetenz-, Talent- und Performance-Management – ebenso wie ganz neue Herausforderungen, etwa Cloud Computing, Social Media oder auch Big Data.

Anhand vieler, offensichtlich aus dem Fundus reichhaltiger Erfahrungen zusammengetragener Praxisbeispiele, erläutern die Autoren die jeweiligen Regelungsprobleme und Regelungsansätze. Besonders stellen sie aber jeweils die rechtlichen Defizite heraus, die verhindern oder beeinträchtigen, dass der Datenschutz für Beschäftigte wirkungsvoll erreicht wird.

Die soweit zusammengetragenen Anforderungen werfen natürlich die Frage auf, wie mit ihnen umgegangen werden soll. Das ist Gegenstand der

Erörterung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Sehr erkenntnisreich ist der Einstieg, bei dem aufgezeigt wird, dass die derzeitigen gesetzlichen Grundlagen für individuelles und kollektives Handeln nicht ausreichen, um den Datenschutz für Arbeitnehmer zu bewirken – ein überzeugendes Plädoyer für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

»Sehr konkret, ausführlich und argumentativ konsequent wird verdeutlicht, dass neben § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG weitere Regelungen die Handlungsspielräume des Betriebsrats erweitern.«

Über diese Feststellung hinaus wird dann aber – geradezu ermutigend – zusammengestellt, wie auch im Rahmen der derzeitigen rechtlichen Bedingungen viel erreicht werden kann, um die Datenschutzgefährdungen zu reduzieren.

Da ist zunächst das – letztlich unzulängliche – Bundesdatenschutzgesetz selbst, für das gezeigt wird, wie dessen Prinzipien und Einzelregelungen im betrieblichen Zusammenhang wirken. Dieses Gesetz setzt Rahmen für das Verarbeiten personenbezogener Daten von Arbeitnehmern, nicht nur für den Arbeitgeber als verantwortliche Stelle, sondern auch für die Betriebsparteien und deren Spielräume für betriebliche Regelungen. Und da sind die kollektivrechtlichen Bestimmungen des BetrVG, von denen der § 87 Abs. 1 Nr. 6

traditionell im Mittelpunkt steht. Sehr konkret, ausführlich und argumentativ konsequent wird verdeutlicht, dass eine ganze Reihe weiterer Regelungen die Handlungsspielräume des Betriebsrats erweitern und die Datenschutzwirkung in den Betrieben verdichten.

Die technische Entwicklung in den Unternehmen schreitet unaufhörlich





IKT-Rechtsprechung

Kein Auskunftsanspruch gegen Internetportal

Der Betreiber eines Internetportals ist grundsätzlich nicht befugt, ohne Einwilligung des Nutzers dessen personenbezogene Daten preiszugeben. Das gilt auch, wenn der Anfragende geltend macht, durch Äußerungen des Nutzers auf der Website in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt worden zu sein. Das hat der Bundesgerichtshof entschieden und damit den Auskunftsanspruch eines Arztes zurückgewiesen.

Der Kläger fühlte sich durch falsche Tatsachenbehauptungen auf dem Bewertungsportal Sanego in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt und verlangte – trotz Löschung der unwahren Angaben – die Herausgabe der Anmeldedaten des anonymen Kritikers. Dies wurde mit Hinweis auf das Telemediengesetz (TMG) verweigert.

Zu Recht, so das höchste deutsche Zivilgericht. Der Betreiber eines Internetportals sei ohne eine Ermächtigungsgrundlage im Sinne des § 12 Abs. 2 TMG grundsätzlich nicht befugt, ohne Einwilligung des Nutzers dessen personenbezogene Daten zur Erfüllung eines Auskunftsanspruchs wegen einer Persönlichkeitsrechtsverletzung an den Betroffenen zu übermitteln.

Das Gericht stellt allerdings klar, dass Betroffenen ein Unterlassungsanspruch gegen den Diensteanbieter zustehen kann. Die Vorinstanz hatte diesen auch noch bejaht. Darüber hinaus dürfe der Portalbetreiber nach dem TMG auf Anordnung der zuständigen Stellen im Einzelfall Auskunft über Bestands-, Nutzungs- und Abrechnungsdaten erteilen – etwa für Zwecke der Strafverfolgung. Eine Strafanzeige wurde vorliegend aber nicht gestellt.

Bundesgerichtshof

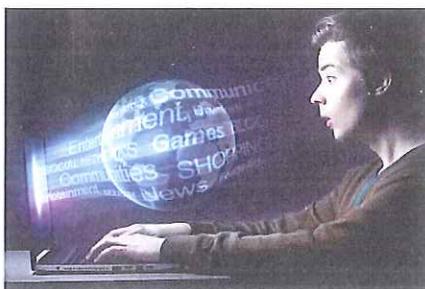
Urteil vom 1.7.2014

Aktenzeichen: VI ZR 345/13

Kündigung wegen exzessiver Internet-Nutzung

Wer am Arbeitsplatz maßlos im Internet surft, Social Media-Kontakte pflegt und umfangreiche Downloads durchführt, muss mit seiner Entlassung rechnen. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein spielt dann auch eine Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren keine Rolle.

Grundsätzlich dürfen Beschäftigte Dienstrechner nur bei ausdrücklicher Erlaubnis oder stillschweigender Duldung des Arbeitgebers für private Zwecke nutzen. Arbeitnehmer, die diesen allgemein bekannten Grundsatz missachten, können ohne vorherige Abmahnung entlassen werden, so die Richter. Sie argumentieren, dass ein übermäßiges Nutzen des Internets die Arbeitspflicht besonders gravierend verletzt. Dass es keine ausdrückliche Regelung zur außerdienstlichen Internetnutzung gibt, spiele dann keine Rolle.



© lassedesign, Fotolia

Im konkreten Fall hatte ein Mitarbeiter der Produktion 17.000 private Dateien auf seinen Arbeitsplatz-PC geladen, darunter auch ein umfangreiches Sortiment an Filmen und Musikstücken. Außerdem war er während der Arbeitszeit häufig auf Social Media-Plattformen und in Chat-Foren unterwegs und nutzte den Firmencomputer zum Verwalten privater Fotos.

Seine Chefs kamen dem Mann auf die Schliche, weil sich die Datenverarbeitungsprozesse im Unternehmen aufgrund seiner Aktivitäten massiv verlangsamten. **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Urteil vom 6.5.2014**

Aktenzeichen: 1 Sa 421/13

Zusammenstellung

Christian Köhler, Jens Sobisch, Olaf J. Lutz, CuA-Redaktion

» redaktion@cua-web.de

tionsmaßnahmen und besonders die Notwendigkeit einer IT-Folgenabschätzung, mit deren Hilfe zunächst nicht offensichtliche, erst später auftretende Wirkungen von Techniksystemen identifiziert und frühzeitig in die Regelung aufgenommen werden sollen.

Das Buch schließt ab mit einer sehr kompakten, auf den Begründungen im Text ruhenden Liste von Anforderungen, die aus der Sicht der Autoren an den Arbeitnehmerdatenschutz zu stellen sind.

»Datenschutz 2014« handelt das Problemfeld Beschäftigtendatenschutz einerseits umfassend und aspektreich ab. Gleichzeitig ist es klar strukturiert schlüssig in der Argumentation und kompakt in der Darstellung. Ein sehr empfehlenswertes Buch für all jene, die sich mit Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes auseinandersetzen müssen oder wollen.

Maas, Ingrid / Schmitz, Karl / Wedde, Peter: Datenschutz 2014. Probleme und Lösungsmöglichkeiten, Bund-Verlag, 1. Auflage, Frankfurt am Main 2014, 121 Seiten, 19,80 €, ISBN: 978-3-7663-6386-2

Autor

Heinz-Peter Höller ist seit 1993 Professor für Rechnernetze und Telekommunikation an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften FH Schmalkalden

» hoeller@informatik.fh-schmalkalden.de

» www.fh-schmalkalden.de

Buchbestellung

Das hier besprochene Buch kann bestellt werden bei Buch & Mehr direkt:

» www.buchundmehr.de