

# Dein Datenschutz am Arbeitsplatz

Seit 2018 gilt in der Europäischen Union ein neues Datenschutzrecht. Mit dieser Datenschutzgrundverordnung (DGSVO) sind wir als abhängig Beschäftigte etwas besser geschützt als zuvor. Die Arbeitgeber\*innen dürfen jetzt auf unsere Daten nur dann zugreifen, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorliegt oder wir einzeln eingewilligt haben.

Diese Verordnung (und das ebenfalls erlassene Bundesdatenschutzgesetz *BDSG-neu*) regeln, wie und wann unsere persönlichen Daten am Arbeitsplatz erhoben werden dürfen. Selbstverständlich benötigten die Arbeitgeber\*innen bei Vertragsabschluss weiterhin grundlegende Informationen über uns, wie Name, Anschrift, Konto, Zeugnisse.

Aber nicht nur in der Personalverwaltung und bei der Zeiterfassung fallen personenbezogene Daten an. GPS-Bewegungsdaten werden erfasst, unsere Fotos im Internet veröffentlicht. Auch jedes Mal, wenn wir Computer oder Telefon benutzen, werden genaue Daten darüber erhoben und gespeichert. Dabei werden auch immer Informationen über uns gesammelt, meist ohne dass wir etwas merken. Dies ist nun laut Gesetz strenger geregelt, denn es gilt ein „*Verbot mit Erlaubnisvorbehalt*“:

## **Alle persönlichen Daten sollten nur dir gehören und geschützt sein!**

Den Arbeitgeber\*innen ist also erstmal verboten, irgendwelche Daten über uns zu erheben. Sie brauchen eine ausdrücklich erteilte Erlaubnis, wenn sie Informationen sammeln und verarbeiten wollen. Verstoßen sie dagegen, drohen den Unternehmer\*innen hohe Bußgeldzahlungen.

## **„Freiwillige“ Zustimmung**

Wenn wir bei der Arbeit auch selbst Informationstechnik (IT) benutzen, dann benötigen die Arbeitgeber\*innen also eine konkrete Erlaubnis, um dabei unsere Daten zu erheben. Dazu musst du entweder „freiwillig“ dieser Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) zustimmen oder es gilt eine

extra dafür abgeschlossene Betriebsvereinbarung zwischen der Arbeitgeber\*in und dem Betriebsrat als die offizielle Arbeitnehmer\*innen-Vertretung.

Eine „Freiwilligkeit“ liegt allerdings wahrscheinlich nicht vor, wenn du der Datenverarbeitung nur zugestimmt hast, weil sie ein Bestandteil des dir vorgelegten Arbeitsvertrages war, den du ja noch abschließen wolltest. Außerdem muss deine Erklärung schriftlich vorliegen und neuerdings auch den konkreten Zweck der Datenverarbeitung genau benennen. Sie kann von dir jederzeit widerrufen werden, worauf du neuerdings vorher hingewiesen werden musst.

## **Betriebsvereinbarung**

Im Fall einer Betriebsvereinbarung müssen nun grundsätzlich „*Verhältnismäßigkeit*“ und „*Transparenz*“ (Einsichtigkeit) vorliegen. Bei diesem Abkommen muss daher ebenfalls der genaue Zweck der Datenverarbeitung benannt werden, denn nur ein allgemeiner Hinweis genügt auf keinen Fall. Und es muss für alle Betroffenen klar erkennbar sein, wieviele ihrer Daten erfasst und gespeichert werden. Darüber hinaus müssen diese Informationen einfach zugänglich und in klarer, verständlicher Sprache verfasst sein.



Die Arbeitgeber\*innen müssen beim Datenschutz einiges beachten: Rechtmäßigkeit, Datensparsamkeit, Zweckbindung, Einsichtigkeit und Vertraulichkeit. Laut Gesetz sind sie darüber rechenschaftspflichtig und müssen gut dokumentieren. Weitere Daten dürfen nur dann ohne eine Zustimmung gesammelt werden, wenn angeblich eine Straftat oder eine „*schwere Verfehlung*“ aufgedeckt werden soll, was zur fristlosen Kündigung führen kann.

Die offene und die verdeckte Kameraüberwachung wurden bisher nicht neu geregelt. Aber zumindest die Umkleide- und Pausenräume müssen gegen Beobachtung und Abhören geschützt sein!

*Anarchosyndikalistisches Netzwerk -  
ASN Köln, [asnkoeln.wordpress.com](http://asnkoeln.wordpress.com)*