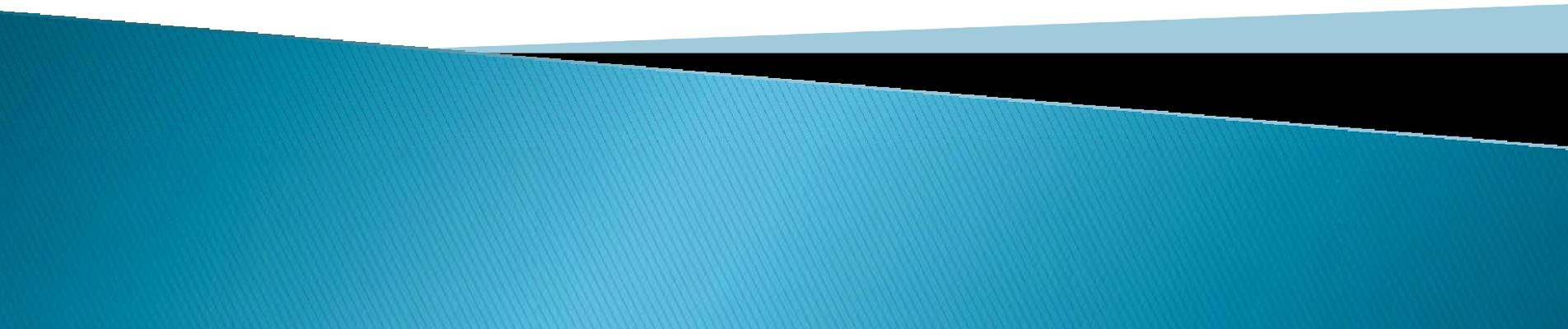
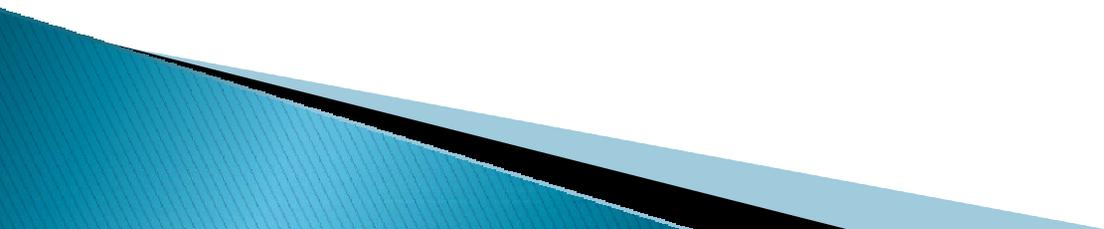


Überlegungen zum neuen Thüringer Datenschutzgesetz

Dorothea Marx MdL



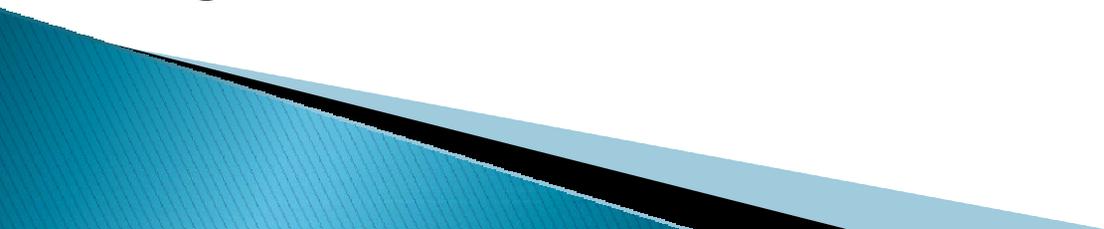
Regelungslücke auch in Thüringen

- ▶ Das 2001 zuletzt überarbeitete ThürDSG enthält keine Regelungen zum Personal- bzw. Arbeitnehmerdatenschutz
 - ▶ Eine Regelung ist Bestandteil des Gesetzentwurfs der SPD-Fraktion
 - ▶ als neue bereichsspezifische Regelung im ThürDSG
- 

Regelung im ThürDSG

- ▶ bleibt auch bei künftigem Bundesrecht sinnvoll
- ▶ bindet Arbeitnehmerdatenschutz an allgemeine/andere Beschränkungen der Datenerhebung und -nutzung in einem insgesamt zu modernisierenden Datenschutzrecht:
- ▶ Bsp. Rechte der Betroffenen auf umfassende Information, Akteneinsicht, Verbot zweckändernder Verwertung und Weitergabe, Verbot der Verknüpfung mit anderen Datenbeständen, Vorgaben zur Auftragsdatenverarbeitung, Sicherung eines unmittelbaren Zugangs zum behördl. DSB, auch: Unzulässige Verhaltenskontrolle durch Videoüberwachung
- ▶ damit kein „Sonderrecht für Leibeigene“

Verhältnismässigkeit als übergeordneter Grundsatz im Datenschutzrecht

- ▶ meint nicht die einfache Abwägung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen
 - ▶ sondern die Abwägung mit dem grundrechtlich geschützten Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“ besser: dem Schutz der Privatsphäre
 - ▶ Generell unantastbar bleibt in jedem Fall der Kernbereich privater Lebensgestaltung als Stoppschild für Datenerhebung und -nutzung: gerade auch im Arbeitnehmerdatenschutz
- 

Allgemeine Gebote des datenschutzrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes

- ▶ Datensparsamkeit
 - ▶ Erforderlichkeit der Erhebung und Verarbeitung
 - ▶ Beachtung der Zweckbindung zulässig erhobener Daten
 - ▶ Transparenz der Verarbeitung durch umfassende Informationspflichten und Auskunftsrechte
 - ▶ Garantie der Datensicherheit
 - ▶ Recht auf Berichtigung, Löschung, Sperrung, Befristung
- 

Vorschläge zum Dienst- und Arbeitnehmerdatenschutz im öffentlichen Bereich

- ▶ möglichst konkrete Beschreibung der **Erforderlichkeit** über allgemeine Interessenabwägung hinaus (goes und no-goes)
- ▶ Bsp.
„die Speicherung, Veränderung oder Nutzung der bei medizinischen oder psychologischen Untersuchungen und Tests zum Zweck der Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnis erhobenen Daten ist nur mit schriftlicher Einwilligung des Bewerbers zulässig. Die Einstellungsbehörde darf vom untersuchenden Arzt in der Regel nur die Übermittlung des Ergebnisses der Eignungsuntersuchung und dabei festgestellter Risikofaktoren verlangen“

▶ Bsp:

„soweit Daten der Beschäftigten im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 9 Abs. 2 gespeichert werden

– betrifft allgemeine (Sicherheits) Anforderungen an den Schutz und die Verarbeitung zulässig erhobener Daten– dürfen sie nicht zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden

- ▶ Im übrigen gelten die Grenzen anderer spezifischer und allgemeiner Regeln des Gesetzes
- ▶ Bsp. Videoüberwachung
ist diese nur zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben oder im Rahmen des Hausrechts zur Aufklärung schwerer Straftaten und zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung zulässig, scheitert eine Leistungskontrollbeobachtung von Arbeitnehmern bzw. die Auswertung von Aufzeichnungen dafür aus

Ein neues Problemfeld: Veröffentlichung von Mitarbeiterdaten in Telemedien

- ▶ Veröffentlichung von Mitarbeiterdaten im Internet = Weitergabe von Daten
- ▶ Und – da weltweit – somit auch in Ländern zugänglich, die kein angemessenes Datenschutzniveau gewährleisten
- ▶ Regelungsbedarf ? Auslegungsbedürftiger Beschluss des BVerwG 2 B 131/07 v. 12.3.2008 versus Begriffsbestimmung in den DSGVO
- ▶ Recht der Mitarbeiter zur generellen Zustimmungsverweigerung ?
- ▶ Keine „petitesse“: immer mehr Datenstaub schafft immer mehr geeignetes Material zu einer nur vermeintlich kompletten , unkontrollierbaren Profilbildung

Ausblick

- ▶ Eine möglichst weitgehende Übernahme von an heutige Anforderungen angepassten allgemeinen Grenzen der Erhebung, Verwendung und Speicherung personenbezogener Daten, ergänzt durch erweiterte eigene Kontrollrechte der Betroffenen, ist auch im Arbeitnehmerdatenschutz sinnvoll und geboten.