

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Datenschutz

Datenschutzlandschaft vernünftig gestalten



PDFs zum Thema

kompakt - Arbeitnehmerdatenschutz

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung ist ein zeitgemäßes Datenschutzrecht wichtig. Europa hat mit der Datenschutz-Grundverordnung die Weichen für die Neuausrichtung des Datenschutzes gestellt.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Durch die neuen Datenschutzbestimmungen verfügt die EU über ein hohes Datenschutzniveau. Deutschland hat sein nationales Datenschutzrecht an die europäischen Vorgaben angepasst und im Bundesdatenschutzgesetz Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz geschaffen. Die Umsetzung der neuen Regelungen stellt Arbeitgeber noch immer vor Herausforderungen. Arbeitgebern müssen praktische Hilfestellungen an die Hand gegeben werden, um die Regelungen rechtssicher umzusetzen und anzuwenden. Ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz ist weder notwendig noch erleichtert es die Anwendung in der Praxis. Ziel ist es, Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen und unnötige bürokratische Hürden abzubauen.

In der Praxis haben sich Kollektivvereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen bewährt, um praxisnahe Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern zu treffen. Die Datenschutz-Grundverordnung und das neugestaltete Bundesdatenschutzgesetz sehen zu Recht vor, dass diese bewährten Instrumente auch weiterhin genutzt werden können. Sie dürfen nicht übermäßig durch neue Vorgaben belastet werden. Regelungen durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen ermöglichen die im Zeitalter der Digitalisierung notwendige schnelle und bessere Anpassung an den technischen Fortschritt. Starre gesetzliche Vorgaben behindern den technischen Fortschritt – auch im Arbeitsverhältnis.

Arbeitnehmerdatenschutz

Die Möglichkeit, in die Verarbeitung seiner Daten einwilligen zu können, ist Ausdruck der Privatautonomie. Es ist deshalb wesentlich, dass die Datenschutz-Grundverordnung und das neugestaltete Bundesdatenschutzgesetz die Erteilung der Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis weiter zulassen. Bedenklich sind gleichwohl neue, unklare Vorgaben, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer überfordern. So soll zum Beispiel die Einwilligung dann freiwillig erfolgen, wenn Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Wann das der Fall ist, bleibt weitgehend ungeklärt.

In der weiteren Entwicklung müssen spezifische Einschränkungen des Datenschutzrechts auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft werden. Digitalisierung und in deren Folge die Verarbeitung großer Datenmengen müssen durch die gesetzlichen Regelungen angemessen flankiert werden. Gesetzliche Vorgaben dürfen der Verarbeitung und Weiterverwendung solcher Daten nicht entgegenstehen. Sie müssen Beschäftigten und Arbeitgebern helfen, diese Daten zu nutzen und in Chancen für Betriebe und Beschäftigte umzuwandeln.