Beschäftigtendatenschutz – Digitale Arbeitswelten

Der Beschäftigtendatenschutz unterlag in den letzten Jahren einem stetigen Wandel. Dessen ungeachtet, blieben viele datenschutzrechtliche Fragen ungeklärt. So wurde bereits vor der Datenschutz-Grundverordnung diskutiert, inwieweit es eines eigenen Beschäftigtendatenschutz-Gesetzes bedarf. Die Entscheidung bestand in einer eigenen Regelung im alten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-alt). In der Folgezeit ging es dann vermehrt um die Frage, ob weitere Sonderregelungen notwendig sind, um dem Sonderverhältnis der beteiligten Vertragsparteien gerecht zu werden, war doch allen bewusst, dass aufgrund der Abhängigkeit der Beschäftigten bestimmte Ansätze nicht auf gleiche Weise wie im allgemeinen Datenschutz funktionieren.

Mit der Datenschutz-Grundverordnung trat diese Diskussion in all ihren Facetten allerdings in den Hintergrund, denn es ging in der Folgezeit vermehrt darum: Kann eine europäische Verordnung den Beschäftigtendatenschutz umfassend regeln? Als Ergebnis hierzu kann wohl die sogenannte „Öffnungsklausel“ des Art. 88 der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) erachtet werden, welche durch die nationale Gesetzgebung der Mitgliedstaaten mit Leben gefüllt werden kann. Das Ergebnis für Deutschland sehen wir in dem § 26 BDSG. Doch auch wenn das Bundesdatenschutzgesetz nach drei Jahren in der derzeitigen Fassung gar nicht mehr so neu ist, zeigt sich dennoch, dass sich wieder ähnliche Fragen gestellt bzw. Diskussionen geführt werden. Das verwundert nur wenig, hat sich am Wortlaut der ursprünglichen Regelung doch nicht viel geändert. Ebenso wenig wurde der fortschreitende Wandel in der Arbeitswelt bedacht, welcher mit neuen Schlagworten aufwartet. „Digitalisierung“ und „Homeoffice“ seien hier nur als Beispiele genannt.

Doch bei all den Parallelen zu den rechtlichen Fragen der Vergangenheit, eines wird deutlich, die Arbeitswelt – und damit der Beschäftigtendatenschutz – steht vor einer großen Herausforderung. Fragen nach der Freiwilligkeit einer Einwilligung im Arbeitsverhältnis, die Verantwortung der Beschäftigteninteressenvertretung und die Anwendbarkeit des Fernmeldegeheimnisses sind Anzeichen dafür, dass die datenschutzrechtliche Diskussion in den letzten Jahren wieder an Fahrt aufgenommen hat. Inzwischen haben einige Bereiche Regelungen erfahren, bei denen sich noch zeigen muss, ob deren Umsetzung die erwünschte Rechtssicherheit bringt. Andere Fragen bleiben demgegenüber ungeklärt und werden wohl auch zukünftig für reichlich Diskussionsstoff und dem Wunsch nach Regulierung sorgen.

Das vorliegende Schwerpunktheft hat sich zur Aufgabe gemacht, die neuen Regeln und deren Anwendbarkeit nach dem derzeitigen Stand aufzuzeigen, aber auch die eine oder andere noch offene Frage anzusprechen. Hierzu wird zunächst in dem Beitrag von *Elena Folkerts* der Frage nach der Freiwilligkeit einer Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis nachgegangen, bevor sodann *Olaf Rossow* die Frage der datenschutzrechtlichen Verpflichtung des Betriebsrates aus § 79a BetrVG aufgreift. Diesem Beitrag schließt sich eine Darstellung der von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu beachtenden datenschutzrechtlichen Vorgaben im Bewerbungsverfahren von *Nadine Rosenberger* an. Den Abschluss des Schwerpunktbereiches bildet die Betrachtung des Fernmeldegeheimnisses unter Berücksichtigung des Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetzes (TTDSG) von *Olaf Rossow*.

Mit der Auswahl dieser Themen werden beispielhaft die verschiedenen Facetten und der derzeitige Stand der datenschutzrechtlichen Regulierung im Beschäftigungsverhältnis aufgezeigt. Damit verbunden ist der Gedanke, dass die geregelten, aber vor allem wohl die bisher noch nicht geregelten Bereiche des Beschäftigtendatenschutzes weiterhin ausreichend Stoff zur Diskussion bieten.

Britta Alexandra Mester