

Vorwort

Das Datenschutzrecht wird ab 25. Mai 2018 auf einer völlig neuen Grundlage stehen: Von da an ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung verbindlich und es gilt das neue Bundesdatenschutzgesetz. Es füllt einen Teil der Lücken, die die EU-Verordnung gelassen hat. Vieles, was bisher selbstverständlich war, muss überdacht werden. Die Praxis ist gut beraten, wenn sie rechtzeitig für eine Anpassung an die neuen Rahmenbedingungen sorgt.

Eine ganze Reihe von neuen Rechtsgrundsätzen kommt hinzu. Zu denken ist etwa an die »Risikoanalyse«, die vielen Datenverarbeitungen vorgeschaltet sein muss, oder an die umfassende Dokumentationspflicht, der der Arbeitgeber als »Verantwortlicher« unterworfen ist. Mit der Datenminimierung ist endlich Ernst zu machen: Soweit irgend möglich, müssen Systeme so gestaltet werden, dass keine oder möglichst wenige personenbezogene Daten anfallen. Zu dieser sog. Privacy by Design kommt die Privacy by Default hinzu: Die Systeme sind so einzustellen, dass ihr Datenverarbeitungspotential nur im Rahmen des unbedingt Erforderlichen genutzt wird.

Die »Gläsernen Belegschaften« mussten in fast allen Teilen grundlegend überarbeitet werden. Dazu kommt die rasante technische Entwicklung, die das Datenschutzrecht mit schwer zu bewältigenden Herausforderungen konfrontiert. Je mehr mit Informationstechnologien und im Internet gearbeitet wird, umso stärker wird das Kontrollpotential, dem der Einzelne unterworfen ist. Die Skandale, die von Zeit zu Zeit die Öffentlichkeit bewegen, sind in gewisser Weise nur die sichtbare Spitze des Eisbergs. Darf die Personalabteilung zur Kenntnis nehmen, was ein Bewerber oder ein Beschäftigter privat auf Facebook geschrieben hat? Besteht eine Verpflichtung, auf der »Fanpage« des Arbeitgeberunternehmens aktiv zu werden? Was bringt das »Recht auf Vergessenwerden«? Können wirklich alle Eintragungen im Netz getilgt werden?

Welche Grenzen gibt es für Ortungssysteme? Wie verhalten sich Datenschutz und Plattformökonomie? Weist die RFID-Technik den Weg in die »Arbeit 4.0«? Rechtfertigt »Compliance« eine Überprüfung auch von solchen Arbeitnehmern, die als Person keineswegs im Verdacht stehen, irgendwelche Straftaten oder schwere Pflichtverletzungen begangen zu haben? Muss man sich selbst belasten, wenn ein Auftraggeber des Arbeitgebers bestimmte Vorgänge aufklären will?

Wie ist die Rolle des Betriebsrats und des Personalrats bei allen diesen Fragen beschaffen? Kann er intervenieren und das Schlimmste verhüten? Was passiert, wenn die Datenverarbeitung auf einen Subunternehmer ausgelagert wird, der

Vorwort

seinerseits Sub- und Subsubunternehmer einschaltet? Macht das die Rechte des Betriebsrats nicht gegenstandslos? Kann er faire Regeln erzwingen, wenn es um die Ermittlung von Compliance-Verstößen geht?

Seit dem 11. September 2001 sind auch Arbeitnehmerdaten für staatliche Sicherheitsbehörden von gesteigertem Interesse. Die Enthüllungen über NSA haben dies in aller Brutalität deutlich gemacht. Sicherheitsüberprüfungen, die in weitestem Umfang zulässig sind, können sehr tief in das individuelle Leben eingreifen und die berufliche Existenz vernichten. Auch an diesen Fragen kann ein zeitgerechter betrieblicher Datenschutz nicht mehr vorbeigehen.

Rechtsprechung und Literatur sind bis Anfang Juli 2017 berücksichtigt. Anregungen und Kritik, insbesondere aus der Praxis, sind wie stets unter daeubler@uni-bremen.de willkommen.

Bremen, im Juli 2017

Wolfgang Däubler