

Beschäftigtendatenschutz – warum ein Update nötig ist

Marit Hansen
Landesbeauftragte für Datenschutz
Schleswig-Holstein
Kiel, 10.09.2018



Unabhängiges Landeszentrum für
Datenschutz Schleswig-Holstein

Überblick



1. Was bisher geschah
2. Aktuelle Entwicklungen
3. Gemengelage
4. Wie geht´s?
5. Fazit

Was bisher geschah

- Sommerakademie 2009: „Arbeitnehmer – Freiwild der Überwachung“
- 2009: § 32 BDSG a.F.
- 2010: Beschäftigtendatenschutzgesetz-Entwurf
*„Besser kein Gesetz als dieses“, „Mogelpackung“,
 „Beschäftigtenausforschungserlaubnisgesetz“ [Wedde]*
- 2016: Art. 88 DSGVO
- 2017: § 26 BDSG n.F.

- Arbeitsgerichtliche Verfahren,
 arbeitsgerichtliche Urteile



Beschäftigtendatenschutz 4.0 für „Gute digitale Arbeit 4.0“

41	von 175
1785	
1786	Gute digitale Arbeit 4.0
1787	Die Bundesregierung sieht sich in der Verantwortung, die Digitalisierung weiterhin
1788	aktiv und unter Einbeziehung der Sozialpartner zu gestalten. Weiterbildung ist der
1789	Schlüssel, damit die Beschäftigten sich den Herausforderungen der digitalen Ar-
1790	beitswelt stellen und den sich immer schneller verändernden Qualifikationsanfor-
1791	derungen gerecht werden können.
1792	
1793	Wir werden mit allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitneh-
1794	mer und Arbeitssuchende entwickeln, um alle Weiterbildungsprogramme des Bundes
1795	und der Länder zu bündeln und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über
1796	die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein
1797	Recht auf Weiterbildungsberatung. Wird ein Weiterbildungsbedarf jenseits der be-
1798	trieblichen Weiterbildung festgestellt, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleicher-
1799	maßen in der Verantwortung, diesem zu entsprechen. Dies wollen wir fördern, indem
1800	zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn
1801	oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit
1802	dienen.
1803	
1804	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen mehr Möglichkeiten, ihre berufliche
1805	Weiterentwicklung auch in Eigenverantwortung zu organisieren. Wir werden gemein-
1806	sam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr
1807	Verbreitung finden kann. Sie können ebenso wie andere Guthaben ein Instrument
1808	sein, das für Qualifizierung genutzt werden kann. Wir werden neue Finanzierungs-
1809	formen für außerbetriebliche Weiterbildung prüfen, die in Modellversuchen erprobt
1810	werden sollen. Betrieblicher Mitbestimmung kommt auch im digitalen Wandel große

Aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung 2018

Überblick



1. Was bisher geschah
2. **Aktuelle Entwicklungen**
3. Gemengelage
4. Wie geht´s?
5. Fazit

Aktuelle Entwicklungen

- Digitalisierung
- **Globalisierung**
 - Ökonomischer Druck
 - Good & Bad Practices als Vorbild
- **Verschwimmen der Grenzen**
 - ... zwischen Teams: wechselnde Kooperationen
 - ... zwischen Orten: mobiles Arbeiten
 - ... zwischen privat und dienstlich (BYOD, Social Media)
- Stärkere Bereitschaft zur Selbst**vermessung**,
stärkerer Druck zum Vermessenwerden

Aktuelle Entwicklungen – Beispiele

<https://www.swr.de/blog/diedurchblicker/2012/09/17/die-glaeserne-kuh/>

Intensive Kuh-Kontrolle in modernem Stall – Ziel: artgerechte und gesunde Haltung



Unter diesen modellhaften Bedingungen hat es die Hochleistungsherde im Forschungsstall gut. Wie ein besonders leistungsfähiges Sportpferd sind auch leistungsfähige Milchkühe auf intensive Kontrolle in einem modernen Stall angewiesen, damit sie gesund bleiben. In „normalen“ Milchbetrieben ist diese Kontrolle aber oft nicht möglich.

Luxus für die Hochleistung – die Bürstenmassage

Die Tiere werden mehrfach künstlich befruchtet, damit der Milchfluss gesichert ist. Doch die Milchproduktion nach der Kalbung strengt die Kühe an – oft können sie gar nicht so viele Nährstoffe zu sich nehmen, wie sie zur Produktion der großen Milchmengen benötigen. Die Folge: Die Tiere verlieren an Gewicht und Muskelmasse, bekommen Euter- oder Stoffwechselerkrankungen. Viele gehen mit höchstens fünf Jahren zum Schlachter, obwohl ihre natürliche Lebenserwartung bis zu 20 Jahre beträgt.



Zu häufiges Abkalben schwächt die Gesundheit

In dem Versuchsstall der Uni Bonn wird deshalb intradisziplinär zu einer artgerechten Kuhhaltung geforscht. Ökonomen beschäftigen sich beispielsweise mit der Frage, wie viel es Landwirte kostet, die gleiche Milchmenge auf mehr Kühe zu verteilen – um das einzelne Tier zu entlasten. Informatiker beschäftigen sich mit der Technik, die im Stall der Zukunft zum Einsatz kommt.



Forschungsstall Frankenforst

Kuh-Kontrolle:
 „... die gleiche Milchmenge auf mehr Kühe zu verteilen – um das einzelne Tier zu entlasten ...“

Tobias Jobke: Forschung im Stall – Die „gläserne“ Kuh, SWR, 17.09.2012, <https://www.swr.de/blog/diedurchblicker/2012/09/17/die-glaeserne-kuh/>

Aktuelle Entwicklungen – Beispiele

Deutschlandfunk Nova

Prinzip richtig, denn die Informationen kommen aus der Kuh selbst - über Sensortechnik, die in den Körpern der Kühe angebracht worden ist.

Drei Kühe machen mit: Uschi, Emma und Connie. Sie kommen von einem Biohof, einem Familienbetrieb und einem Großhof. Über den Textnachrichtendienst von Facebook, den Messenger, kommen die Informationen zu uns.

"Wir wollen wissen, wie sie lebt, was sie frisst, wie die Verdauung läuft, wie die Temperatur ist, etc. Um das zu erfassen, haben wir Sensoren an den Kühen dran."

... Jakob Vicari, Wissenschaftsjournalist über das Projekt Superkühe

Über Sensortechnik mehr über Milchkühe erfahren

Daten wie Körpertemperatur oder pH-Wert der Kühe werden von einem Roboter ausgelesen und zu Textnachrichten verarbeitet. Auf diese Weise kommuniziert die Kuh gewissermaßen mit uns. Die Kuh Uschi zum Beispiel hat sogar Bilder von der Geburt ihres Kälbchens verschickt:

Superkühe

Acht, die Hofreporter! Von denen hab...

Hei, Christoph, Du bist wohl auch eher ein Stadtkind. Dann zeige ich Dir nicht das Video dazu (das gibt's auf <https://superkuhe.de>), sondern nur die Fotos, die mein Hofreporter Christian gemacht hat ...



Optionen

- Suche in Unterhaltung
- Nachrichten verwalten
- Feedback geben
- Benachrichtigungen

Facebook-Seite

<https://facebook.com/superkuhe/>

„Sensortechnik ... in den Körpern der Kühe“

Moderatorin: Tina Kießling, Gesprächspartner: Christoph Sterz (Deutschlandfunk Nova), 05.09.2017
<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/sensor-journalismus-kuehe-koennen-jetzt-mit-uns-sprechen>

Aktuelle Entwicklungen – Beispiele

SOMA Analytics mit

- Kela App für **Beschäftigte**:
Selbstcheck für Stressmanagement,
besseren Schlaf
und mehr Produktivität
- Kelaa Dashboard für **Arbeitgeber**:
Messwerte zum gezielten Investieren
in Beschäftigtengesundheit und –produktivität

Don't worry, we know that everybody is different
and you will follow a path that is tailored to you.



Basis: **Big Data** und **Algorithmen**



Sensortechnik per App,
d.h. in der Hand der
Beschäftigten

Quellen: <http://kelaa.me/>
<https://www.soma-analytics.com/>

Aktuelle Entwicklungen – Beispiele

- Schlaf-Bonusprogramm mit Hilfe des Wearable Fitbit eingeführt: *„Wenn Angestellte beweisen können, dass sie **20 Nächte hintereinander mindestens sieben Stunden Schlaf** bekommen, werden wir ihnen 25 Dollar pro Nacht bezahlen – bis zu 500 Dollar pro Jahr“*



The screenshot shows the top part of a news article on the 'manager magazin' website. The page has a dark blue header with the site name and navigation links. The article title is 'Dieser CEO zahlt Ihnen 500 Dollar extra, wenn Sie genug schlafen'. The author is 'Von Lukas Schürmann' and the article has 8,402 views. The date is 12.04.2016. The article is categorized under 'Unternehmen'.

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/personalien/boni-fuer-alle-ceo-zahlt-zuschlag-fuer-ausgeschlafene-a-1086582.html>

- *„Heute haben laut "New York Times" mehr als ein Viertel seiner 50.000 Untergebenen mindestens einen Yoga- oder Meditationskurs besucht. **Gemessen an Herzfrequenz und Cortisolspiegel** sei die Belegschaft durchschnittlich um 28 Prozent weniger gestresst und gewinne pro Monat über eine Stunde Produktivität hinzu.“*

Aktuelle Entwicklungen – Beispiele

- PRECIRE-Sprechanalyse per Big Data:
*„Uns ist wichtig, dass die **Bewerber** mit einem gewissen **Elan** an Aufgaben herangehen, **emotional stabil und belastbar** sind“, sagt Andreas Bolder, Personalleiter Randstad Deutschland. [...]
„Herkömmliche Persönlichkeitsfragebögen kann man manipulieren, aber seine Sprache kann man nicht verstellen.“ Es gebe aber immer auch ein persönliches Bewerbungsgespräch, betont Bolder: „Es ist nicht so, dass der Algorithmus entscheidet, wer eingestellt wird.“*
- Aber: Angebote für ein PRECIRE-Training

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/einstellungstest-bewerbungsgespraech-bei-einem-computer-1.3725219>

Süddeutsche Zeitung
 SZ.de Zeitung Magazin

4. November 2017, 13:45 Uhr Einstellungstest

Bewerbungsgespräch bei einem Computer

Ein Personalvermittler nutzt eine Sprachsoftware, um die Persönlichkeit seiner Bewerber zu analysieren. Was kann die über sie herausfinden? Ein Selbstversuch.

Von Miriam Hoffmeyer

Aktuelle Entwicklungen – Beispiele

- Heimliche **Videoüberwachung** per Nanny Cam: Privatpersonen als Arbeitgeber

Item	Customer Rating	Price	Shipping	Sold By	Features
XtremeLife Teddy Bear Hidden Camera with High Definition Resolution	☆☆☆☆ (0)	\$399 ⁰⁰	FREE Shipping	Stunt Cams	—
WiFi Hidden Camera HD Spy Mini Camera Night Vision Clock Wireless Remote Security Monitoring Motion Detection Video Recorder Nanny Cam	★★★★☆ (52)	\$59 ⁹⁹	FREE Shipping	Vinzas	motion-detection, night-vision
Spy Camera MCSTREE Hidden Camera in Clock WiFi hidden Cameras 1080P Video Recorder Wireless IP Camera for Indoor Home Security Monitoring Nanny Cam 140°Angle Night Vision Motion Detection	★★★★☆ (205)	\$59 ⁹⁹	FREE Shipping	MCSTREE	digital-spy-camera
Hidden Camera 1080P WiFi HD Spy Cam Bluetooth Speakers Wireless Mini Camera Rotate 180° Video Recorder Motion Detection Real-Time View Nanny Cam	☆☆☆☆ (0)	\$76 ⁹⁹	FREE Shipping	WNAT	digital-spy-camera



- Heimliche **Audioüberwachung** per Smart Watch: Privatpersonen zur Kontrolle von Personal bei Pflege oder Unterricht

Überblick



1. Was bisher geschah
2. Aktuelle Entwicklungen
3. **Gemengelage**
4. Wie geht´s?
5. Fazit

Gemengelage

- **Arbeitgeber ↔ Beschäftigte:**
 - Arbeitsleistung
 - Schutz der eigenen Ressourcen
- **Beschäftigte ↔ Arbeitgeber:**
 - Gehalt
 - Schutz der eigenen Ressourcen (z.B. Gesundheit)
 - Faire Behandlung
- **Beschäftigte ↔ Beschäftigte:** Fairness
- **Auftraggeber ↔ Dienstleister:** Qualität der Leistung

BYOD: Bring your own device

„Bring your own ... shoe“?



„Bring your own ... shoe“?

- „Mein Zeug gehört mir“
- Aber: **Arbeitgeberinteresse an kontrollierten „own devices“:**
 - Arbeits- und Unfallschutz
 - Corporate Identity
 - **Datenschutz** der Kundendaten, Schutz von **Geschäftsgeheimnissen:** z.B. bei Datenspuren

7.4 „Pokémon Go“ und was Ortsinformationen verraten

Der Sommer 2016 war geprägt von „Pokémon Go“, einem Smartphone-Spiel von der Firma Niantic aus den USA. Der Spieler bewegt sich hierbei durch die normale Welt, fängt dabei virtuelle Fabelwesen (sogenannte Pokémon) ein und besucht Sehenswürdigkeiten, die im Spiel zu „Pokestops“ und „Arenen“ werden, um sich dort aufzurüsten und kleinere Kämpfe zu absolvieren. Uns erreichten zahlreiche Fragen von Bürgern und der Presse, wie es um den Datenschutz bei dem Spiel bestellt ist.

Insbesondere wird dauerhaft die Ortsinformation des Spielers ausgewertet und an den Anbieter übermittelt. Die Datenschutzbestimmungen lassen dabei dem Betreiber weitgehende Nutzungsmöglichkeiten. Auch eine nachträgliche Löschung der Daten ist allenfalls eingeschränkt möglich. Von der Nutzung des Spiels in der Dienstzeit muss somit (nicht nur aus Datenschutzgründen) abgeraten werden: Selbst wenn man gerade nicht aktiv Pokémon fängt, überträgt das Spiel Ortsinformationen. Auch Privatnutzer sollten sich die Gefahr der ständigen Überwachung ihres Aufenthaltsorts bewusst machen. Außerdem sollten sie überdenken, ob sie das Spiel mit ihrem auch für andere Anwendungen benutzten (Google-)Konto

verwendet oder lieber ein neues Konto nur für diesen Zweck anlegen.

Ortsinformationen

Viele Smartphone-Anwendungen geben Ortsinformationen an die Anbieter weiter. Achtung: Orts- und Bewegungsdaten können viel über den Nutzer verraten: typische Aufenthaltsorte zu Hause, bei der Arbeit, bei Freunden und über Hobbys, Verkehrsmittel, Beziehungen usw. Dies betrifft nicht nur die eigenen personenbezogenen Daten des Nutzers, sondern verrät auch etwas über dessen Kontakte. Das können sogar sehr sensible Daten sein, z. B. wenn ein Arzt Hausbesuche macht, eine Apotheke Medikamente ausliefert, ein Journalist seine Informanten trifft oder Polizisten zu Einsatzorten gerufen werden. Diese Daten dürfen nicht in falsche Hände geraten – und schon gar nicht an außereuropäische Anbieter gelangen, die sich weitreichende Auswertungen vorbehalten.

Google speichert Standort auch bei ausgeschaltetem „Standortverlauf“

am 13.08.2018 18:12:08 Simon Rebigler / 14 Kommentare / Teilen

Überblick



1. Was bisher geschah
2. Aktuelle Entwicklungen
3. Gemengelage
4. **Wie geht´s?**
5. Fazit

Ausloten der Werkzeuge für eine faire Gestaltung

- Ziel: **faire Gestaltung**, Interessenausgleich
- Großes Instrumentarium:
 - Klarheit über Pflichten und No-Go's
 - für Arbeitgeber (z.B. **Totalüberwachung**)
 - für Beschäftigte (z.B. **Mischung privat – dienstlich**)
 - **Modell**regelungen (Kollektivvereinbarungen), Modell-IT (z.B. mit Anonymisierung), Gütesiegel
 - **Verbot/Ächtung** von invasiven Methoden
 - Stärkung der **Personalvertretungen**
- „Einwilligung“ i.d.R. **nicht freiwillig** möglich – dann keine Einwilligung
- Fairness im **Bewerbungsverfahren**



Best Practice: Eskalation und Deeskalation

Beispiel: Kontrolle der Internet-Nutzung

- **Stufe 0:** keine indiv. Protokollierung, Summen-Auswertungen
- **Stufe 1:** Kommunikation, wenn unzulässige Zugriffe vermutet, Beobachtung der Lage
- **Stufe 2:** Konzept mit geeigneter Protokollierung/Sperrung
- **Stufe 3:** identifizierende Protokollierung am Arbeitsplatz, arbeitsrechtliche Maßnahmen



Transparenz über den (De-)Eskalationsprozess,
Einbeziehung von **Personalvertretung** + DSB

Gleichförmigkeit vs. selbstbestimmte Individuen



Gleichförmigkeit
Einheitlichkeit
Austauschbarkeit

Individualismus
Persönlichkeit
Kreativität

Fazit



Bild: Ashtyn Renee

Unter CC BY 2.0-Lizenz

<https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/>

- Beschäftigtendatenschutz
– Situation **aktuell unbefriedigend**
- Ausloten des gesamten Instrumentariums:
 - **Gesetzliche Regelungen**, wo nötig
 - **Gute Lösungen** bekannt machen (z.B. (De-)Eskalation in Stufen)
 - „**Fairness by Design**“ von Herstellern einfordern
- Startpunkt:
Vertrauen in den Menschen