

ARBEITNEHMER-DATENSCHUTZ

Thesenpapier der ASJ Baden-Württemberg



I. EIN EIGENSTÄNDIGES ARBEITNEHMERDATENSCHUTZRECHT

ist erforderlich, weil die Fälle Aldi, Lidl, Deutsche Bahn und Co. in den letzten Monaten gezeigt haben, dass der Datenschutz, wie er im BDSG geregelt ist, breitflächig nicht beachtet wird und Arbeitgeber in grundrechtlich geschützte Rechtspositionen der Arbeitnehmer teilweise massiv eingreifen.

Die Skandale um Krankendaten, heimlich gefilmte Mitarbeiter, die Kontrolle telefonischer Verbindungsdaten und den massenhaften Kontodatenabgleich bei der Deutschen Bahn, machen ein umgehendes Handeln des Gesetzgebers zwingend erforderlich.

Die Präsidentin des BAG Schmidt hob hervor, dass im Bundesdatenschutzgesetz viele Regelungen getroffen seien, die der Rechtsfindung hinsichtlich der anstehenden Fragen im Arbeitsverhältnis nicht immer dienlich seien. Wünschenswert sei ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, das die besonderen Anforderungen des Persönlichkeitsschutzes an Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses regelt (NZA, Heft 5, XII, 2009)

Der Präsident des Bundesverfassungsgerichts Hans-Jürgen Papier forderte, „die Privatsphäre der Bürger besser zu schützen“. Der Staat habe die verfassungsrechtliche Pflicht, für einen angemessenen Datenschutz der Bürger auch gegenüber privaten Einrichtungen Sorge zu tragen, so Papier in Spiegelonline vom 03.05.2009.

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz hat in der FR am 27.3.2009 mitgeteilt, dass er noch in dieser Legislaturperiode Eckpunkte für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz vorlegen werde. Dabei soll deutlicher geregelt werden, dass Arbeitnehmerdaten nur zu dem Zwecke verwendet werden dürfen, zu dem sie auch rechtmäßig erhoben wurden. „Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in datenschutzrechtlichen Fragen müssen erweitert werden“, so Olaf Scholz in dem o.g. Beitrag.

II. FORDERUNGEN DER ASJ BADEN-WÜRTTEMBERG ZUM ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ

Der Konflikt zwischen Arbeitnehmerinteressen und Arbeitgeberinteressen muss auch im Zusammenhang mit dem Datenschutz vernünftig austariert werden.

Einerseits ist sicherzustellen, dass das Eigentum des Arbeitgebers nicht beschädigt wird, seine Dateneinrichtungen nicht missbraucht werden und der Arbeitnehmer die arbeitsvertraglichen Pflichten, die er übernommen hat, erfüllt.

Andererseits muss der Arbeitnehmer davor geschützt werden, permanent überwacht und kontrolliert zu werden und dafür gesorgt werden, dass sein Persönlichkeitsrecht und sein Recht auf Privatheit und informationeller Selbstbestimmung in dem nach dem Grundgesetz erforderlichen Umfang respektiert wird.

Hierbei sind drei Ebenen zu unterscheiden, die eine differenzierte Ausgestaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes erforderlich machen:

- Bewertung und Quantifizierung der Arbeitsleistung, gemäß den arbeitsvertraglich übernommenen wechselseitigen Pflichten.
- Vermeidung von Schäden des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer, die insbesondere die Korruptionsbekämpfung des Arbeitgebers mit umfassen.
- Schutz von Firmengeheimnissen.

In Anlehnung an die gesellschaftsrechtlichen Vorgaben zu den Geschäftsberichten von Wirtschaftsprüfern haben externe Datenschutzprüfer Testate über die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen abzugeben und diese sind mit den Geschäftsberichten zu veröffentlichen. Hierbei sind auch die intern geltenden Compliance Vorgaben mit in die Prüfung einzubeziehen.

Braucht es ein neues Gesetz?

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in seiner jetzigen Ausgestaltung wird aufgrund seiner allgemeinen Vorgaben den praktischen Bedürfnissen des Persönlichkeitsschutzes des Arbeitnehmers und Arbeitgebers im Rahmen der Arbeitsverhältnisse nicht gerecht.

Zum einen ist es nicht transparent und zum anderen hat es keine Antworten auf eine Vielzahl von praktisch anstehenden Fragen wie z.B. ob das Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich ist, sobald dessen Name mit dem Unternehmensnamen als E-Mail-Adresse eingeführt werden soll. Damit sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber rechtskonform handeln können, muss also ein rechtlich transparenter Handlungsrahmen gesetzt werden.

Nach Auffassung der ASJ Baden-Württemberg ist kein neues Arbeitnehmerdatenschutzgesetz erforderlich. Das bestehende BDSG ist jedoch folgt zu ergänzen:

Die bestehenden Regelungen im BDSG sind im Wesentlichen quasi vor die Klammer zu ziehen und in der Klammer sind die spezifischen Besonderheiten des Arbeitnehmerdatenschutzes abgeschichtet nach den drei o.g. Ebenen differenziert zu regeln.

III. EINZELFORDERUNGEN

1. Einzelforderung: Datenvermeidung und Datensparsamkeit

Bei der Erfassung und der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten müssen die Grenzen klar definiert werden, damit dem Missbrauch von Arbeitnehmerdaten wirksam vorgebeugt wird.

Kernstück ist die Forderung eines besonders schonenden Umgangs der datenverarbeitenden Stellen mit den personenbezogenen Daten; dies muss organisatorisch in größeren Betrieben auch dadurch sichergestellt werden, dass die Personalverwaltung und die Lohnbuchhaltung auch personell getrennt sind.

2. Einzelforderung: Verbesserung der Grundlagen der Zusammenarbeit zwischen betrieblichem Datenschutzbeauftragtem und betrieblicher Arbeitnehmervertretung

Die Grundlagen für die Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind zu verbessern.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte darf kein direkter Mitarbeiter der Personalabteilung sein. Er muss in jedem Betrieb zwingend installiert werden.

Im Bezug auf § 80 I Nr. 1 BetrVG ist eine Informationspflicht des Datenschutzbeauftragten gegenüber dem BR vorzusehen.

Ein Widerspruch des Datenschutzbeauftragten stoppt vorläufig die Durchführung der beanstandeten Maßnahme.

3. Einzelforderung: Eigenständige Rechtsgrundlage bei Persönlichkeitsverletzungen

Bei der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ist eine eigenständige Rechtsgrundlage zu schaffen, die eine Entschädigung für die erlittene Persönlichkeitsverletzung enthält. § 253 BGB, auf dessen Grundlage im Arbeitsrecht Entschädigungen zugesprochen werden, reicht nicht aus. Es sind nach dem Vorbild von § 15 II AGG verschuldensunabhängige Entschädigungen vorzusehen (Ergebnishaftung).

Darüber hinaus sind den Arbeitnehmern Entschädigungen auch dann zu bezahlen, wenn sie bei Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte Persönlichkeitsrechtsverletzungen erfahren. Die Vorschrift des § 12 IV AGG ist dabei als Vorbild zu nehmen, diese verlangt vom Arbeitgeber in solchen Fällen, dass er geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreift. Eine an § 12 IV AGG orientierte AG-Pflicht ist erforderlich.

4. Einzelforderung: Persönlichkeitsschutz nach § 75 BetrVG stärken

Bei groben, aber auch schon bei einfachen Datenschutz-Verstößen des Arbeitgebers gegen § 75 BetrVG soll der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft ein Verfahren nach § 23 III BetrVG einleiten.

5. Einzelforderung: In betriebsratslosen Betriebe Interimsbetriebsräte vorsehen

In betriebsratslosen Betrieben gibt es keine Überwachung des Persönlichkeitsschutzes durch Betriebsräte, daher sind hier Interimsbetriebsräte vorzusehen. Die Arbeitsgerichte haben auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen Interimsbetriebsrat zu bestellen (Verfahren ist dem § 17 IV i.V. m. § 16 II BetrVG nachzubilden).

Die Amtszeit des Interimsbetriebsrats ist auf 1 Jahr zu begrenzen, seine Aufgaben bestehen insbesondere in der Überwachung des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer. Im Übrigen hat er Beteiligungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten.

Seine vornehmste Aufgabe besteht darin, in dem Betrieb ein Grundverständnis für die Bedeutung des Datenschutzes und des Betriebsverfassungsrechts zu erzeugen und als Abrundung die Installierung eines ordentlichen Betriebsrates auf den Weg zu bringen.