

**Beschäftigtendatenschutz: Referentenentwurf geht an
Grundproblemen vorbei und verschlechtert die Position der
Arbeitnehmer
- Thesen –**

I. Einleitung

Seit rund 20 Jahren wird ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz versprochen. Die Datenskandale haben Bewegung gebracht: Der Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung verspricht, den Arbeitnehmerdatenschutz zu „verbessern“.

II. Gründe für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

1. Das geltende Recht ähnelt einem Flickenteppich. Neben einzelnen arbeits- und sozialrechtlichen Sondernormen steht das BDSG; daneben wird auf die Verfassung zurückgegriffen. Rechtsprechung ist in Abweichung von anderen Teilen des Arbeitsrechts relativ selten. Dies schafft Orientierungsunsicherheit.
2. Das geltende Recht ist intransparent. Seine Vorschriften sind schwer lesbar und zudem von großer Allgemeinheit. Es gibt kaum verbindliche Konkretisierungen.
3. Neue Techniken wie Videokontrolle, Ortungssysteme, Erfassung biometrischer Daten und RFID schaffen zusätzliche regelungsbedürftige Probleme.

4. Einzelne Regelungen im BDSG passen nicht auf die Datenerhebung in einem Abhängigkeitsverhältnis. Dies gilt etwa für die „freiwillige“ Erklärung der Einwilligung nach § 4a BDSG.
5. Die Datenskandale haben ein Schutzdefizit aufgedeckt: Es fehlt an einem ausdrücklichen Verbot, wonach der Arbeitgeber keine Ermittlungsmethoden anwenden darf, die der Staat nur bei schwerster Kriminalität einsetzt.

III. Der Referentenentwurf aus dem Bundesinnenministerium wird dem Anspruch des Koalitionsvertrags nicht gerecht.

1. Der Gewinn an Rechtssicherheit und Transparenz ist gering.
2. Beim Fragerecht des Arbeitgebers ist Bezugspunkt die „Eignung“ des Beschäftigten und damit eine Größe, die vom Arbeitgeber bestimmt wird.
3. Die Auswertung von Google, Facebook usw. wird ausdrücklich gestattet.
4. Die Einwilligung erfährt eine schematische Regelung, die den Interessen der Beteiligten nicht gerecht wird.
5. Der Gedanke der informationellen Gewaltenteilung findet keine Beachtung.

6. Nach dem geplanten § 32d Abs.3 BDSG sind alle Auswertungen zulässig, die die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten sowie die Begehung von Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten „verhindern“ sollen. Damit lässt sich ein umfassendes Überwachungssystem etablieren.
7. Die Nachteile des Referentenentwurfs sind so groß, dass kein Gesetz besser als die Verabschiedung dieser Regelungen wäre.

IV. Auslassungen

1. Der EuGH hat die Bundesrepublik gerügt, weil sie keine unabhängige Aufsichtsbehörde installiert hat. Dem ist umgehend Rechnung zu tragen.
2. Der Betriebsrat hat zwar umfassende Mitbestimmungsrechte, jedoch wenig Möglichkeiten, die Einhaltung des Datenschutzrechts und der von ihm abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zu kontrollieren. Wichtig wäre, ihm ein eigenes Leserecht bei bestimmten Arten von Dateien sowie die Befugnis einzuräumen, durch Befragung einzelner Beschäftigter die Einhaltung des geltenden Rechts zu kontrollieren.