

Info Recht

Arbeitsrecht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of the letters "DGB" in white, bold, sans-serif font, set against a red, parallelogram-shaped background.

Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Bislang hat der Bundestag den Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutzgesetz noch nicht abschließend behandelt.

Konkrete Änderungsvorschläge sollen aber vom Parlament bereits diskutiert werden. Dabei ist davon auszugehen, dass das Schutzniveau für die Beschäftigten noch einmal erheblich abgesenkt wird.

- Zum einen soll die Möglichkeit der **Einwilligung des Einzelnen** als Rechtfertigung von Datenerhebung, -speicherung und -verarbeitung deutlich ausgeweitet werden. Dies wird dazu führen, dass der Arbeitgeber sich durch Druck auf die Bewerber und Beschäftigten selber die Genehmigung verschaffen kann, auch unzulässige Datenerhebungen, -speicherungen und -verarbeitungen durchzuführen. Damit könnten zum Beispiel unzulässige ärztliche Untersuchungen legitimiert werden. Auch das Fragerecht bei Einstellungen kann dadurch unbegrenzt erweitert werden.
- Das Gleiche ist zu erwarten in Bezug auf den Abschluss von **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**. Auch hier soll die Möglichkeit geschaffen werden, vom gesetzlichen Standard nach unten abzuweichen.
- Ebenso soll die Möglichkeit zur **Videoüberwachung** am Arbeitsplatz noch einmal ausgeweitet werden.

Verbesserungen des Gesetzesentwurfes, die dringend notwendig wären, um den bestehenden Grundrechtsschutz des Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern, sind nicht mehr zu erwarten.

Gegen dieses Vorhaben haben sich mehr als **3.000** Betriebs- und Personalratsgremien in einer eigenen Initiative gewandt. Einige VertreterInnen dieser Initiative berichten in diesem Newsletter von ihren Erfahrungen mit dem Datenschutz im betrieblichen Alltag und begründen, warum sie den Gesetzesentwurf nachdrücklich ablehnen.

Das Parlament täte gut daran, das Votum von Vertretern einer großen Zahl von Beschäftigten und Wählern ernst zu nehmen. Besonders die FDP sollte sich auf ihre bürgerrechtliche Tradition und ihren Antrag aus der letzten Legislaturperiode besinnen und dieses Gesetzgebungsverfahren stoppen.

Unser Team

Helga **Nielebock**
Martina Perreng
Robert **Nazarek**
Ralf-Peter **Hayen**
Torsten **Walter**
Peter **Klenter**

Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P)
Referatsleiterin Individualarbeitsrecht (Red.)
Referatsleiter Sozialrecht
Referatsleiter Recht
Referent Rechtsprechung
Referatsleiter Individualarbeitsrecht

Sekretariat:

Helga Jahn 030 – 24060-265
Michaela Görner 030 – 24060-720
Zehra Demir 030 – 24060-214

Infos unter: www.dgb.de/recht

Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „NEWSLETTER abbestellen“ an:
Zehra.Demir@dgb.de

Statements von Vertretern der Initiative zum Beschäftigtendatenschutzgesetz

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Dr. Jürgen Werner, Vorsitzender Daimler AG	3
Michael Euler, Konzern- und Gesamtbetriebsrat IBM	4
Robert Oswald, Betriebsratsvorsitzender BASF SE	5
Klaus-Theo Sonnen-Aures, GBR-Vorsitzender Deutsche Bahn AG	6-7
Rüdiger Lütjen, EBR-Vorsitzender EADS NV	8-9
André Bustian, Betriebsratsvorsitzender Deutsche Lufthansa AG	10
Bernd Schulze, Personalratsvorsitzender Hochschule Neubrandenburg	11
Martin Simon Schwärzel, Konzernbetriebsratsvorsitzender Asklepios Kliniken GmbH	12-13
Doris Hülsmeier, Vorsitzende Gesamtpersonalrat Bremen	14-15
Uwe Tschäge, Betriebsratsvorsitzender Commerzbank AG	16

Statement von Dr. Jürgen Werner, Vorsitzender des IT-Ausschusses im Betriebsrat des Mercedes-Benz Werkes Sindelfingen der Daimler AG und Mitglied im IT-Ausschuss des Daimler-GBR

„Systematische Verstöße gegen den Datenschutz gab und gibt es bei uns nicht. Allerdings kommt es immer wieder einmal zu Verfehlungen einzelner. So ist es beispielsweise schon passiert, dass eine Führungskraft sich Notizen über persönliche Mitteilungen eines Beschäftigten gemacht hat, die dann über einen Server auch Dritte erreichen. Solche Sachen werden natürlich umgehend abgestellt. Bei der Daimler AG ist der Datenschutz umfassend geregelt. Es gibt etwa eine Vereinbarung über die Internet- und E-Mail-Nutzung, die auch die private Nutzung in einem engen Rahmen erlaubt. Für Bewerbungsverfahren gibt es Standarddokumente, die der Betriebsrat akzeptiert hat. Wir können natürlich nie ausschließen, dass in einem Bewerbungsgespräch unter vier Augen auch unzulässige Fragen gestellt werden. Dann ist es aber Aufgabe des Bewerbers, nach seiner Einstellung diesen Missstand dem Betriebsrat mitzuteilen.

Jede einzelne Videokamera, die auf dem Werksgelände bei uns steht, wurde zuvor vom Betriebsrat genehmigt. Diese Kameras dienen nicht der Leistungsüberwachung, sondern sind aus Sicherheitsgründen installiert worden.

Die früher bei Einstellungen vorgenommenen Blutuntersuchungen finden nach einer Berichterstattung in den Medien nicht mehr statt. Allgemeine ärztliche Untersuchungen sind bei speziellen Berufsgruppen wie bei Staplerfahrern obligatorisch (G25-Untersuchung). Eine Blutuntersuchung ist dabei freiwillig.

Der vorliegende Gesetzentwurf zum Beschäftigtendatenschutz wäre ein deutlicher Rückschritt, denn bereits während der Zeit der Großen Koalition gab es einen sehr viel besseren Entwurf. Was am jetzt vorliegenden Gesetzentwurf besonders negativ auffällt, ist das komplette Ausblenden der Mitbestimmung; der Begriff ‚Betriebsrat‘ taucht kein einziges Mal auf! Das ist natürlich völlig inakzeptabel. Grotesk mutet an, wenn es nach Forderungen der Arbeitgeber möglich werden soll, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die sogar noch unterhalb des Gesetzesstandard bleiben.

Sollte der vorliegende Entwurf tatsächlich Gesetzeskraft erlangen, würden bestehende gute Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz ausgehebelt. Eine jahrelang bewährte Mitbestimmungspraxis bei diesem hochsensiblen Thema wäre obsolet. Das kann nicht im Interesse der Beschäftigten sein. Gerade bei internen Ermittlungen (§32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten) muss der Betriebsrat als Kontrollinstanz eingebunden sein!

Wir benötigen dringend ein besseres Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz. Das ist die zentrale Grundlage. Zwar ist es auch möglich, gegen Datenschutzverstöße zu klagen. Doch zum einen ziehen sich Gerichtsverfahren in die Länge und zum anderen lehrt die Erfahrung, dass Verstöße oft überhaupt nicht oder minimal geahndet werden.“

Statement von Michael Euler, Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat IBM

„Datenschutz ist mitbestimmungspflichtig, und das wird in unserem Unternehmen ernst genommen. Dennoch kann es immer wieder einmal passieren, dass im Rahmen eines Arbeitsprojektes Daten herumgeschickt werden, die streng genommen unter den Datenschutz fallen würden. Doch systematische Ausspähungen und Kontrollen von Datenflüssen hat es bei uns noch nicht gegeben. Das wäre auch katastrophal für das Geschäft und das Unternehmensimage.

Es gibt eine Fülle an Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz, und zwar auf allen Ebenen, also lokal, deutschland- und auch konzernweit. Neben Rahmenvereinbarungen existieren rund 150 detaillierte Regelungen sowohl auf Gesamtbetriebs- wie auf Konzernebene. So ist der komplette Bewerbungsprozess geregelt, aktuell werden die Personalfragebögen neu erarbeitet. Eignungstests existieren bei IBM weltweit, werden in Deutschland bisher aber abgelehnt. Mit diesem Thema befasst sich gerade der KBR. Zu Gesundheitsuntersuchungen gibt es keine Vereinbarungen. Allerdings sind solche Untersuchungen auch schon lange nicht mehr vorgeschrieben. Der betriebsärztliche Dienst ist heute vor allem prophylaktisch tätig und bietet beispielsweise Sehtests an. Krankendaten des Betriebsarztes werden nicht an den Arbeitgeber übermittelt. Es gilt die ärztliche Schweigepflicht.

Videoüberwachung gibt es bei IBM an Standorten, an denen sich IBM mit anderen Unternehmen ein Gebäude teilt und auch im Rechenzentrum. Darüber wurde eine Konzernbetriebsvereinbarung mit lokalen Ergänzungen abgeschlossen. Doch wir haben auch Betriebsstätten, die ohne Videoüberwachung auskommen. Auch zur privaten Nutzung von Internet und E-Mail gibt es Betriebsvereinbarungen. Da bei uns viele Kolleginnen und Kollegen von zu Hause aus arbeiten, ist die Privatnutzung der Computer unvermeidbar.

Dass die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf eine Aufweichung des Datenschutzes plant, halte ich für hoch problematisch. In Teilen wäre sogar ein restriktiverer Datenschutz sinnvoll. Sollte der Entwurf Gesetz werden, wird es sehr viel schwerer, Datenschutz im Betrieb durchzusetzen. Besonders schlimm würde die Situation für kleine oder mittlere Betriebe, deren Betriebsräte schon heute oft nicht alle Belange des Datenschutzes durchsetzen können. Wenn es möglich werden sollte, künftig durch Betriebsvereinbarungen zuungunsten der Beschäftigten vom Gesetz abzuweichen wären gerade diese Betriebe stark betroffen. Insofern könnte ein besseres Klagerecht für Betriebsräte sinnvoll sein, um dem Datenschutz am Arbeitsplatz zu mehr Geltung zu verhelfen.“

Statement von Robert Oswald, Betriebsratsvorsitzender BASF SE, KBR-, EBR-Vorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der BASF SE

„Wir haben eine Betriebsvereinbarung zu dem Themenkomplex Mitarbeiterdatenverarbeitung, und deren Inhalte werden bei uns im Betrieb auch gelebt“. In der Praxis bedeutet das, dass der aus Arbeitgeber- und Betriebsratsvertretern gebildete Ausschuss zum Thema der Datenverarbeitung mindestens einmal monatlich zusammenkommt, um alle relevanten Fragen aus diesem Themenkreis zu besprechen. Ergebnisse werden protokolliert, die Umsetzung der Ergebnisse wird kontrolliert. Damit haben wir die größtmögliche Dynamik in den Entscheidungsprozessen.

Für Bewerbungsverfahren ist exakt festgelegt, welche Daten generiert werden dürfen. Gesundheitsuntersuchungen gibt es bei der BASF, doch werden alle Daten beim arbeitsmedizinischen Dienst separat gespeichert. Der Arbeitgeber hat keinen Zugriff auf sie. Videoüberwachungen zu Verhaltenskontrollen kommen bei uns nicht vor. Über alle Kameras, die z. B. zur Sicherung der Werksgrenzen und des -geländes installiert wurden, gibt es jeweils eine Absprache in dem erwähnten Fachausschuss. In einer eigenen Vereinbarung ist auch die – eingeschränkte – Privatnutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz geregelt.

Der Gesetzentwurf von Schwarz-Gelb zum Beschäftigtendatenschutz ist ein reiner Etikettenschwindel. Hier handelt es sich eher um eine Regelung, die Arbeitgebern weitgehende Rechte einräumt, Beschäftigtendaten zu nutzen! Ich erkenne hier einen deutlichen Rückschritt gegenüber früheren Entwürfen. Im Mittelpunkt sollte der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer stehen, der leider mit dem vorliegenden Entwurf kaum zu gewährleisten wäre.

Mit den bisherigen rechtlichen Grundlagen konnten wir gut leben. Sollte jedoch der Gesetzentwurf in der jetzigen Form irgendwann in Kraft treten, könnte uns ein verbessertes Klagerecht vor der Aushöhlung des betrieblichen Datenschutzes zumindest teilweise schützen.“

Statement von Klaus-Theo Sonnen-Aures, GBR-Vorsitzender Deutsche Bahn AG

Anfang 2009 wurde bekannt, dass die Deutsche Bahn einige Jahre zuvor heimlich rund 173.000 Beschäftigte und 80.000 Kunden einem Screening unterzogen hatte. Das Verfahren sollte eigentlich der Korruptionsbekämpfung dienen, stellte aber im Ergebnis einen Verstoß gegen den Datenschutz bisher nicht gekannten Ausmaßes dar.

Im Zuge der Aufarbeitung dieser Ereignisse und natürlich auch als Reaktion darauf wurde eine neue KBV zum Beschäftigten-Datenschutz erarbeitet und in Kraft gesetzt. Sie bietet den Rahmen für eine Vielzahl an Einzelvereinbarungen zu datenschutzrechtlichen Belangen im Konzern. Ich bin Mitglied der Kommission, die die KBV- entwickelt hat und nun mit der Ausarbeitung und Umsetzung der detaillierten Vereinbarungen beschäftigt ist.

Während laufender Auswahlverfahren holt der Arbeitgeber – anders als früher – nun keine Informationen mehr aus dem Internet, Facebook und ähnlichen Quellen über Bewerberinnen und Bewerber ein. Gesundheitsuntersuchungen gibt es überall dort, wo gesundheitliche Beeinträchtigungen sicherheitsrelevant wären, beispielsweise Augenuntersuchungen für Lokführer. Sonst gelten die allgemeinen Regeln für die Funktionsfähigkeit der Arbeitskräfte. Selbstverständlich sind neben dem Datenschutz auch andere Regelungen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten. So ist zum Beispiel gewährleistet, dass in einem Bewerbungsgespräch nie die Frage nach einer möglichen Schwangerschaft gestellt werden darf.

Da der Bahnbetrieb weitgehend im öffentlichen Raum stattfindet, ist Videoüberwachung in Bahnhöfen und Fahrzeugen obligatorisch; selbstverständlich wird darauf deutlich hingewiesen. Für Mitarbeiter, die von der Videoüberwachung betroffen sind, gibt es gesonderte Vereinbarungen. Hier sind etwa die Löschfristen für die Aufzeichnungen festgelegt. Außerdem ist geregelt, dass solche Aufnahmen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen dürfen.

Eine gesonderte KBV zur Privatnutzung von Internet und E-Mail-Verkehr am Arbeitsplatz gab es auch schon vor dem Datenskandal. Sie sah private Nutzungen in begrenztem Umfang vor, was insofern nicht ganz unproblematisch für den Arbeitgeber ist, als er auf diese Weise zum Provider wird und deshalb unter die Regelungen des Telekommunikationsgesetzes fällt. Danach gelten schärfere Regelungen, die bei Nichtbeachtung strafrechtlich geahndet werden können. Das haben wir bei der neuen Regelung zur Privatnutzung von Internet und E-Mail berücksichtigt, die im Übrigen weiterhin die eingeschränkte Nutzung dieser Medien erlaubt.

Unsere jetzige KBR-Vereinbarung geht in einigen Schutzbestimmungen deutlich über die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes hinaus, und sie enthält

eine Vielzahl an Regelungen zugunsten der Mitarbeiter.

Insofern sind die Vorstellungen der Bundesregierung für uns eine Katastrophe. Sollte der Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz tatsächlich Gesetz werden, würden die Arbeitgeber massiven Druck auf die Interessenvertretungen ausüben, geltende Betriebsvereinbarungen zu kündigen. Denn die schwarz-gelbe Koalition verwässert mit ihrem Entwurf den Datenschutz für die abhängig Beschäftigten und reduziert auch die Rechte der Betriebsräte. Allein schon der Titel „Beschäftigtendatenschutz“ ist diskussionswürdig, denn er geht über die Definition nach dem Betriebsverfassungsgesetz hinaus, wo ausdrücklich von „Arbeitnehmern“ die Rede ist, zu denen etwa leitende Angestellte nicht zählen. Wir können ganz deutlich die Absicht des Gesetzgebers erkennen, den Schutz personenbezogener Daten für Menschen im abhängigen Arbeitsverhältnis aus dem Wirkungskreis des Betriebsverfassungsgesetzes herauszuhalten.

Schlimm wäre es zudem, wenn das „Konzernprivileg“ beim Datenschutz eingeführt würde; dafür machen sich derzeit die Datenschützer auf Arbeitgeberseite stark: In der Praxis würde das bedeuten, dass die Konzernspitze auch auf die Daten von Tochterunternehmen Zugriff hätte. Ein Großteil der heute illegalen Bespitzelungen würde auf diese Weise legalisiert!

Ein verbessertes Klagerecht für Betriebsräte befürworte ich ohne Wenn und Aber. Denn bisher haben die Interessenvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz kaum Möglichkeiten, bei Verstößen gegen den betrieblichen Datenschutz Sanktionen gegen den Arbeitgeber zu erzwingen. Ein sanktionsbewehrtes Klagerecht würde uns stärken.

Der Vorschlag der Arbeitgebervertreter, mit Betriebsvereinbarungen sogar noch unter dem Standard des angestrebten Gesetzes zu bleiben ist skandalös. Betriebsräte gerieten dann massiv unter Druck, weil sie sich nicht adäquat zur Wehr setzen könnten, wenn der Arbeitgeber mit einer schlechten Vereinbarung den Datenschutz im Betrieb aushebeln will. Zudem halte ich es für verfassungswidrig, wenn gesetzliche Schutzbestimmungen durch Betriebsvereinbarungen unterlaufen werden könnten.

Statement von Rüdiger Lütjen, EBR-Vorsitzender EADS NV, KBR-Vorsitzender Daimler Luft- und Raumfahrt Holding AG

„Bei EADS/Airbus gab es 2005, 06 und 07 regelmäßige Screenings von Mitarbeiterkonten und Kundendaten, die klare Verstöße gegen den Datenschutz darstellten. Alle drei Monate standen damals mehr als 20.000 Beschäftigte unter Generalverdacht, Geschäftsgeheimnisse weiterzugeben oder bestechlich zu sein. Letztlich hat die Unternehmensleitung selbst die Arbeitnehmervertretungen auf die Ausspähung hingewiesen und sie zugleich eingestellt. Der Hamburger Datenschutzbeauftragte hat offiziell zu dem Vorfall Stellung genommen. Ein Strafverfahren gab es nicht, und Airbus hat lediglich ein Bußgeld in geringer Höhe zahlen müssen.

Auch vor dieser groß angelegten Bespitzelung gab es im Unternehmen eine Reihe von Datenschutzvereinbarungen. Allerdings arbeiten wir derzeit an einer neuen Rahmenregelung, die die Erkenntnisse aus den Datenschutzverstößen und auch technischen Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit einbezieht.

Bewerbungsverfahren sind an den verschiedenen Standorten geregelt. Dabei ist überall gewährleistet, dass Bewerbungsgespräche seriös ablaufen und es keine Verstöße gegen den Datenschutz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt. Eigene Vereinbarungen zu Gesundheitsuntersuchungen haben wir nicht, geregelt werden soll allerdings, ob und wenn ja, in welchem Umfang von Neubewerbern solche Untersuchungen verlangt werden. Sonst existieren Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die eingehalten werden, ebenso wie die Rahmenverordnung für Eignungstests. Ärztliche Untersuchungen des betriebsmedizinischen Dienstes haben Vorsorgecharakter und werden für Arbeitnehmer angeboten, die etwa regelmäßig mit gesundheitsgefährdenden Substanzen wie z.B. Lacken umgehen oder Lärm ausgesetzt sind. Die Daten der Ärzte sind vollständig von den übrigen Unternehmensdaten getrennt.

Videoüberwachung gab und gibt es nur in Einzelfällen. Die Kameras werden nach Absprachen des Arbeitgebers mit den zuständigen Betriebsräten am Standort installiert, um etwa Diebstähle aufzuklären.

Zur Privatnutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz existiert zwar eine Vereinbarung, doch ist sie überarbeitungsbedürftig. Die Privatnutzung wird in geringem Umfang toleriert, aber in der Vergangenheit kam es mehrfach zu Konflikten – zum Teil sogar mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Deshalb soll auch dieser Bereich nun in der neuen Rahmenrichtlinie klarer geregelt werden.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz bedeutet einen enormen Rückschritt. Eigentlich hatten wir die Hoffnung, nach den verschiedenen Skandalen der vergangenen Jahre zum Arbeitnehmerdatenschutz ein Gesetz zu bekommen, das den Datenschutz stärkt und das für alle Beteiligten transparent ist.

Das hat die amtierende Bundesregierung in ihrem Entwurf jedoch nicht verwirklicht. Die Arbeitgeber haben sich stattdessen in allen wichtigen Aspekten durchgesetzt. Würde der Entwurf Gesetz, dann wäre ein Großteil der Skandale um den Arbeitnehmerdatenschutz nachträglich legalisiert.

Auch die Regelungen zur Videoüberwachung würden gegenüber heute aufgeweicht, da offene Videoaufzeichnungen dann bis zu vier Tage lang möglich wären. Der Abschnitt zu den medizinischen Untersuchungen der Arbeitnehmer ist mehr als fragwürdig, denn hier sind Reihenuntersuchungen möglich, die auf eine ständige Selektion von Kranken hinauslaufen könnten. Dabei hätte der Gesetzgeber die Pflicht, die Persönlichkeitsrechte zu schützen, tut es aber nicht. Aus Sicht der Arbeitnehmer wäre es insofern besser, wenn dieser Entwurf nie Gesetzeskraft erlangen würde. Die derzeitigen gesetzlichen Regelungen sind zwar lückenhaft, aber besser als der Entwurf. Außerdem gibt es eine gute Rechtsprechung im Sinne des Datenschutzes.

Ein verbessertes Klagerecht der Betriebsräte wäre auf jeden Fall wünschenswert, denn die Arbeitnehmervertreter benötigen verbindliche Mittel zur Durchsetzung des Datenschutzes im Betrieb. Es wäre allerdings generell wichtig, die Betriebsräte von Anfang an in die Regelung des betrieblichen Datenschutzes einzubinden.

Öffnungsklauseln, die Vereinbarungen unterhalb des Standards des jetzt geplanten Gesetzes vorsehen, lehne ich ab. Die Betriebsräte können dabei nur den Kürzeren ziehen, denn zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern herrscht keine „Waffengleichheit“. Stattdessen wäre zu erwägen, das Günstigkeitsprinzip festzuschreiben, wonach es jederzeit Vereinbarungen geben darf, die vom Gesetz zugunsten der Beschäftigten abweichen.“

Statement von André Bustian, Betriebsratsvorsitzender Deutsche Lufthansa AG, Hauptverwaltung Köln

„Die heutigen Regelungen zum Datenschutz für Arbeitnehmer sichern einen guten Schutz der Persönlichkeit und sensibler Daten. Dies ist mit dem geplanten Beschäftigtendatenschutzgesetz nicht mehr sichergestellt. Bei uns gibt es eine Reihe von Betriebsvereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz, zum Beispiel zu allen EDV-Anwendungen und zur Datendokumentation. Alle Formen von Leistungs- und Verhaltenskontrollen sind dabei ausgeschlossen. Daten des Bewerbungsverfahrens, der Eignungsuntersuchungen und Gesundheitsdaten sind von den anderen Systemen getrennt und besonders gesichert. Videokameras an Notausgängen werden z.B. nur im Notfall aktiviert. Auch gibt es eine neutrale Institution zwischen Geschäftsleitung und Betriebsräten, die die Einhaltung dieser Vereinbarungen überprüft.

In der Vergangenheit ist es in einzelnen Fällen zu Verstößen gekommen, die auch jeweils Konsequenzen nach sich zogen.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz bedeutet gerade das nicht: Er sieht keinen Datenschutz für die Arbeitnehmer/innen, sondern für die Arbeitgeber vor. Hier werden unverhohlen Dinge eingeführt, die bisher niemand für möglich gehalten hätte. Es ist eine einzige Unverschämtheit. Ich gehe davon aus, dass nach Inkrafttreten eines solchen Gesetzes eine Klagewelle ausgelöst würde. Bei uns Betriebsräten in der Lufthansa ist der Datenschutz jedenfalls ein wichtiges Thema. Wir würden eine derartige Aushöhlung sicher nicht zulassen und uns mit allen rechtlichen Mitteln wehren. Die vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten Arbeitnehmerrechte zu schützen sind notwendig aber reichen aus meiner Sicht aus, zumal auch heute schon die Arbeitsgerichte in Erster Instanz sehr unterschiedlich urteilen.

Das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz verletzt die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern. Statt Schutz und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer zu gewährleisten, befürchte ich, dass eine Welle der Unsicherheit und Rechtsstreitigkeiten über uns hereinbricht.“

Statement von Bernd Schulze, Personalratsvorsitzender Hochschule Neubrandenburg

„Systematische, von der Hochschulleitung angeordnete Ausspähungen von Mitarbeiter/innen gab es bei uns nie. Allerdings hat vor etlichen Jahren ein Beschäftigter die E-Mails anderer Mitarbeiter/innen eingesehen. Er wurde dafür abgemahnt.

Bisher gibt es keine allgemeine Dienstvereinbarung zum Arbeitnehmerdatenschutz. Doch werden wir vermutlich noch in diesem Jahr eine Vereinbarung über Telekommunikation abschließen, da unsere neue Telefonanlage eine Vielzahl an Überwachungsmöglichkeiten bietet, wie etwa die Anrufrückverfolgung. Wir werden uns wohl weitgehend an einer Regelung orientieren, die bereits andere Dienststellen im Land Mecklenburg-Vorpommern abgeschlossen haben.

Der Ablauf von Bewerbungsverfahren ist bei uns vollständig geregelt; die Mitbestimmung des Personalrats ist dabei in allen Punkten gewährleistet. Das heißt, dass ein/e Vertreter/in des Personalrats an jedem Vorstellungsgespräch teilnimmt.

Regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen gibt es für nahezu alle Beschäftigten: So erhalten Labormitarbeiter/innen alle zwei Jahre einen Gesundheitscheck. Wer einen Bildschirmarbeitsplatz hat – und das gilt für fast alle – wird alle zwei Jahre augenärztlich untersucht. Die dabei anfallenden Daten werden jedoch getrennt von allen anderen Daten gespeichert.

Es gibt keine Regelung bei uns über die Privatsnutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz; sie wird in geringem Umfang geduldet. Eigentlich wollten wir als Personalrat eine Dienstvereinbarung darüber schließen, doch dann wäre es vermutlich zu einem Verbot der Privatsnutzung gekommen.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz stellt mit seinen Aufweichungen bestehender Regelungen sicher keine Verbesserung des Datenschutzes dar. Ich sehe hier noch erheblichen Diskussionsbedarf, der durch die Gewerkschaften wie auch generell die Öffentlichkeit ausgelöst werden sollte. Keinesfalls sollte bei einer Verabschiedung des Gesetzes die Möglichkeit eingeräumt werden, per Betriebsvereinbarung zuungunsten der Beschäftigten vom gesetzlichen Datenschutz abzuweichen.

Ein besseres Klagerecht für Betriebs- und Personalräte halte ich für unverzichtbar, da die bisherigen Möglichkeiten recht eingeschränkt sind. Doch das Thema Datenschutz am Arbeitsplatz wird mit der Ausweitung der technischen Möglichkeiten zur Kontrolle und Überwachung – sei es per Handy oder Kamera – immer wichtiger, so dass die Arbeitnehmervertreter/innen zusätzliche rechtliche Mittel brauchen, um dem Datenschutz zur Geltung zu verhelfen.“

Statement von Martin Simon Schwärzel, Konzernbetriebsratsvorsitzender Asklepios Kliniken GmbH

„Systematische, konzernweite Ausspäh- oder Abhörskandale wie bei anderen Konzernen sind bei uns nicht vorgefallen. 2009 hat man aber am Standort Hamburg professionell installierte „Wanzen“ in Telefonen von Führungskräften und auch des GBR gefunden. Das anschließende Ermittlungsverfahren wurde von der Staatsanwaltschaft eingestellt, wohl auch, weil die Abhöranlage offensichtlich nie in Betrieb genommen worden war.

Wir sind derzeit dabei, mehrere Konzernbetriebsvereinbarungen zu datenschutzrelevanten Bereichen zu erarbeiten. Kurz vor dem Abschluss steht dabei eine Regelung zu Bewerbungsverfahren. Mehr Zeit werden wir für eine Vereinbarung zum Umgang mit dem betrieblichen SAP-System benötigen, weil das eine sehr komplexe Materie ist. Die Videoüberwachung ist nicht Gegenstand einer konzernweiten Vereinbarung, sondern wird, soweit erforderlich, in den Einzelbetrieben geregelt. An unserem Standort in Langen etwa existiert eine Videoüberwachung, aber ohne Aufzeichnung. Hier geht es beispielsweise darum, dass das Pflegepersonal Patienten im Blick haben kann oder auch das der Lieferverkehr am Wareneingang beobachtet wird. Die Beschäftigten werden nicht per Video ausgespäht. Die Privatnutzung von Internet und E-Mail ist per Regelung untersagt. Allerdings können die Arbeitnehmer/innen über den Internetbrowser auf ihre privaten E-Mails zugreifen. Wer private Mails an die Dienstadresse bekommt, leitet sie an den privaten Account weiter.

Gesundheitsuntersuchungen sind einzelbetrieblich geregelt. Generell gilt, dass die Daten des Betriebsarztes und die der Kliniken strikt voneinander getrennt sind, wobei es in der Vergangenheit dabei einmal durch einen Bedienfehler zu einer Datenpanne gekommen ist. Dieser Fehler ist inzwischen aber ausgeschlossen. Gesundheitsuntersuchungen sind für verschiedene Berufsgruppen regulär vorgeschrieben: Im OP-Bereich Beschäftigte etwa werden alle drei Jahre untersucht. Für Küchenkräfte sind aus Hygienegründen jährliche Checks vorgesehen. Vor Neueinstellungen sind keine Gesundheitsuntersuchungen üblich. Als größeres Problem stellt sich die Trennung von Arbeitnehmer- und Patientendaten immer dann dar, wenn Beschäftigte krank werden und als Patient eine unserer Kliniken aufsuchen. Das ist beinahe schon die Quadratur des Kreises, hier eine sachgerechte Lösung für die sichere Trennung der entsprechenden Daten zu finden.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz ist schlicht und einfach katastrophal. Arbeitnehmer/innen werden damit unter Generalverdacht gestellt, gegen Vorgaben oder Gesetze zu verstoßen. Das ist ein Affront gegen die Beschäftigten! Alles, was nach Bekanntwerden der betrieblichen Abhör- und Ausspähskandale angeprangert wurde, findet in dem vorliegenden Entwurf keinerlei Berücksichtigung. Im Gegenteil: Die meisten der damaligen Verstöße gegen den Datenschutz würden im Nachhinein legitimiert.

Nach meiner Einschätzung betreiben CDU/CSU und FDP mit dieser Vorlage die Enddemokratisierung in unserem Land ein ganzes Stück voran. Würde dann gar noch der Vorschlag der Arbeitgeber aufgenommen, dass Betriebsvereinbarungen sogar noch unterhalb des gesetzlichen Standards zum Datenschutz bleiben könnten, wäre der Willkür vollends Tür und Tor geöffnet. Hier wird überdeutlich, welchen Lobbyisten in Berlin inzwischen Gehör geschenkt wird und wie ungeniert die Bundesregierung sich solche Interessen zu Eigen macht.

Nötig wäre es, den Gesetzesentwurf in den Mülleimer zu werfen und ein Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz vorzubereiten, das diesen Namen auch verdient. Dazu müssten sich zunächst alle Beteiligten zusammensetzen – und zwar inklusive des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Um ein besseres Klagerecht für Betriebsräte im Bereich des Datenschutzes etablieren zu können müsste zunächst das Betriebsverfassungsgesetz geändert werden. Auf diesem Weg sollten die Betriebsräte generell mehr Mitbestimmungsrechte bei diesem Thema erhalten.“

Statement von Doris Hülsmeier, Vorsitzende Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

„Verstöße gegen den Datenschutz mag es in der Vergangenheit im Einzelfall gegeben haben. Doch im Großen und Ganzen ist das Datenschutzklima im Öffentlichen Dienst Bremens gut, vor allem, wenn die Umsetzung von Datenschutz leicht fällt. Schwierig wird es allerdings in Zeiten der Haushaltsnotlage, wenn Datenschutz Geld kostet, wie Auditierungsprogramme für die Administration des Active Directory.

Seit 1986 gibt es bei uns drei zusammenhängende Dienstvereinbarungen zur elektronischen Datenverarbeitung. Dazu gehören auch Regelungen zum Datenschutz am Arbeitsplatz. Mit der Expansion der elektronischen Datenverarbeitung waren diese Regelungen nötig geworden. Bei uns sind beispielsweise von Anfang an durch den EDV-Einsatz mögliche individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrollen grundsätzlich verboten. Unser Grundprinzip als Personalvertretung ist die Datensparsamkeit. Es sollen prinzipiell nur die personenbezogenen Daten erfasst und genutzt werden, die für eine bestimmte Aufgabe wirklich nötig sind. Dies gilt auch für Protokollierungen. Dort, wo eine Verhaltenskontrolle gewollt ist, wie bei der elektronischen Zeiterfassung, haben die Personalräte dafür gesorgt, dass die Beschäftigten „Souverän über die eigenen Daten“ bleiben. Die Grenzen der Auswertungen und Kontrollen sind genau festgelegt. Alle Programme, die in größerem Umfang Personaldaten verarbeiten, haben wir durch gesonderte Dienstvereinbarungen geregelt, um Zugriffsmöglichkeiten und den Umfang von Daten und Auswertungen zu begrenzen.

Bei Bewerbungsverfahren verständigen sich Personalrat und Dienstherr vorab auf ein Kriterienraster, das sich an der Aufgabenstellung orientiert. Außerdem ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu berücksichtigen. Gesundheitsuntersuchungen und Eignungstests werden für bestimmte Stellen gefordert. Bei begründeter Veranlassung kann auch ein/e Stelleninhaber/in zu einer Untersuchung beim Amtsarzt aufgefordert werden. Das ist dann jeweils mit dem Personalrat zu klären – im Streitfall wird auch schon einmal die Einigungsstelle angerufen. Individuelle Krankheitsdaten werden vollständig getrennt von allen anderen Daten aufbewahrt.

Das Internet darf im begrenzten Rahmen auch am Arbeitsplatz privat genutzt werden, dafür gibt es einen eigenen Proxy-Server. Bestimmte Nutzungen sind verboten, Filter verhindern den Zugang zu diesen Seiten. Der Versand privater E-Mails über das dienstliche Postfach ist nicht zulässig, da sonst bei notwendigen Krankheitsvertretungen Kolleg/innen Zugang zu diesen Privatmails erhielten. Über das Internet kann aber jede/r auf ein privates Postfach zugreifen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung wird das Ziel des Beschäftigtendatenschutzes komplett verfehlt. Der Entwurf beinhaltet einen Generalverdacht gegen Arbeitnehmer/innen, der umfassende Kontrollen und Ausspähungen rechtfertigen soll. Nach meiner Erwartung hätte ein echtes

Arbeitnehmerdatenschutzgesetz jedoch den Zugriff auf Daten der Beschäftigten eingrenzen und nicht ausweiten sollen.

So sieht der Entwurf allein für die Videoüberwachung sieben zulässige Begründungen vor. Hochproblematisch ist der Passus, dass Bewerber/innen ihre Einwilligung geben sollen, damit der Arbeitgeber Informationen bei Dritten einholen kann. Meiner Meinung nach stellt das eine Nötigung dar, da Bewerber/innen ein solches Ansinnen kaum ablehnen können, wenn sie die Stelle haben möchten.

Außerdem erhalten die Arbeitgeber sehr viel Spielraum für Kontrollen, während die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer/innen außen vor bleiben. Insofern ist der Gesetzentwurf ein reiner Etikettenschwindel. Keinesfalls darf es dazu kommen, dass durch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen sogar noch die gesetzlichen Standards unterlaufen werden dürfen. Der vorliegende Gesetzentwurf ist schlimm genug.

Wir haben eine gute arbeitnehmerorientierte Rechtsprechung zu Überwachung und Kontrollen am Arbeitsplatz, die das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten in verantwortlicher Weise gegen die Interessen der Arbeitgeber abwägt. Sollte das Gesetz in Kraft treten, würde dies zu einer drastischen Verschlechterung gegenüber der jetzigen Rechtslage führen. Auch für uns im öffentlichen Dienst würde das Datenschutzklima massiv verschlechtert. Die Klagemöglichkeiten der Personal- und Betriebsräte und der betroffenen Beschäftigten bei Verstößen gegen das informationelle Selbstbestimmungsrecht würden mit dem neuen Gesetz automatisch begrenzt, da die neue rechtliche Grundlage die Chancen auf erfolgreiche Klagen zum Arbeitnehmerdatenschutz deutlich verringern wird.

Der Gesetzentwurf in der jetzigen Form muss in der Versenkung verschwinden. Ich hoffe sehr, dass ein neuer Entwurf erarbeitet wird, der den Namen verdient – nämlich den Datenschutz für die Beschäftigten zu sichern.

Statement von Uwe Tschäge, Betriebsratsvorsitzender, GBR-, KBR- und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender Commerzbank AG

„Systematische Ausspähungen hat es bei uns nicht gegeben. Allerdings kommt es in Einzelfällen immer wieder einmal zu Verstößen gegen den Datenschutz, die in das jährliche Protokoll unseres internen Datenschutzbeauftragten eingehen.

Es existieren verschiedene Betriebsvereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz, zum Beispiel zum Umgang der mit SAP verwalteten Personaldaten und zur Nutzung elektronischer Medien. Die Privatnutzung von Internet und E-Mail ist grundsätzlich nicht gestattet, wird aber im Einzelfall geduldet. Dort wo das Internet übermäßig zu Privatzwecken genutzt wurde, sind aber auch schon arbeitsrechtliche Maßnahmen eingesetzt worden.

Über den Ablauf von Bewerbungsgesprächen gibt es keine Betriebsvereinbarung, aber Absprachen im zuständigen Ausschuss, die von allen eingehalten werden. Eignungstests kommen nur bei den neuen Auszubildenden zum Einsatz. Die Inhalte und das Verfahren der Tests werden ständig aktualisiert und mit dem GBR abgestimmt. Gesundheitsuntersuchungen sind nicht vorgeschrieben.

Gesundheitsuntersuchungen bei Einstellungen gibt es nicht.

Vorsorgeuntersuchungen werden durch Ärzte eines anderen Unternehmens angeboten; darüber existiert eine betriebsärztliche Vereinbarung, die auch die strikte Trennung aller Gesundheitsdaten regelt. Videoüberwachung gibt es bei uns nur in den Eingangsbereichen und an den Geldautomaten; Beschäftigte werden mit diesen Kameras nicht überwacht. Über die „Fallensicherung“ die jedes Geldinstitut vor Einbruch/Geiselnahme schützt und die die berechtigten Mitarbeiter/innen öffnen können, gibt es eine Betriebsvereinbarung.

Der Entwurf der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz ist aus meiner Sicht nur grausam und bedeutet eine völlige Aufgabe des Datenschutzes im Betrieb. Die Forderung der Arbeitgeber, den ohnehin schon ausgehöhlten Datenschutz dann auch noch per Betriebsvereinbarung noch weiter zuungunsten der Beschäftigten zu regeln würde die allerletzten Reste des Arbeitnehmerdatenschutzes hinwegfegen. Ich befürchte, dass bei einem Inkrafttreten dieses Gesetzentwurfes die Arbeitgeber viele bestehende Betriebsvereinbarungen kündigen werden, so dass der betriebliche Datenschutz schnell dramatisch verschlechtert würde. Leider gehen sehr viele Arbeitnehmer/innen sorglos mit ihren persönlichen Daten um und scheinen nur schwer für das Thema Datenschutz sensibilisierbar zu sein.

Ein verbessertes Klagerecht der Betriebsräte wäre nur auf der Basis der heutigen Regelungen sinnvoll, da es nach dem neuen Gesetz letztlich gar keine Handhabe mehr für rechtliche Schritte gegen Datenschutzverstöße gäbe, die durch dieses Gesetz quasi legalisiert sind.“