

Arbeitskreis „Arbeitnehmerdatenschutz“

Donnerstag, 25. September 2003, 13.00 Uhr, Hörsaal 118

Moderation: Herr Rechtsanwalt und Mediator Dr. Thomas Lapp, Frankfurt

Referenten: Frau Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld, München und Herr Prof. Dr. Peter Wedde, Frankfurt

Zunächst referierte Frau Prof. Dr. Tinnefeld über den Stand der Gesetzgebung zum Arbeitnehmerdatenschutz in Deutschland. In der Koalitionsvereinbarung für die 15. Legislaturperiode ist die ausdrückliche Erklärung enthalten, den Datenschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem eigenen Gesetz zu verankern. Ein Gesetzesentwurf wurde jedoch bisher noch nicht verabschiedet. Die Referentin erachtet es als sinnvoll, den in Kürze – zum Ende des Monats September – erwarteten Richtlinienentwurf in der Europäischen Union zum Arbeitnehmer-Datenschutz als Anregung für eine deutsche Regelung zu nehmen, auch um den Entwurf dieses Gesetzes zu beschleunigen. Die gemeinsamen Grundsätze des europäischen Datenschutzes (Prinzip der Datenvermeidung und Sparsamkeit bei Gestaltung der Systeme, Grundsatz der Ersterhebung, Zweckbindung der Daten) seien ebenfalls zu berücksichtigen.

Frau Prof. Tinnefeld schilderte die aktuelle Rechtslage und unterstrich damit das Erfordernis einer eigenen gesetzlichen Regelung. Die derzeitigen Gesetze regelten wichtige Fragen zum Datenschutz im Arbeitsverhältnis nicht befriedigend.

Schwierigkeiten entstünden bereits dadurch, dass je nach gewählter Form des Arbeitsvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung unterschiedliche Gesetze Anwendung finden: Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bei Ausschluss privater Nutzung betrieblicher EDV bzw. das Telekommunikationsgesetz (TKG), wenn eine (eingeschränkte) private Nutzung gestattet wird. Die beiden Gesetze seien überdies auf viele Fragen zum Datenschutz am Arbeitsplatz nicht zugeschnitten. Als Beispiele wurden im Vortrag genannt:

- Die Einwilligung zur Verarbeitung besonderen Daten (Genomanalyse, ärztliche Zeugnisse, Drogenscreenings, Veröffentlichung von Bildern auf Firmen-Homepages).
- Die Sicherstellung der Freiwilligkeit bei Einwilligungen des Arbeitnehmers (derzeit § 4 a BDSG).
- Eine Regelung für die Übermittlung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer ins Ausland.
- Unsicherheiten bei Verwendung von privaten Internetdiensten, insbes. E-Mail.
- Regelungen für den Datenzugriff im Vertretungsfall.
- Die Zulässigkeit von Videoüberwachung am Arbeitsplatz (§ 6 b Abs. 1 BDSG bezieht sich nur auf öffentliche Arbeitsplätze wie zum Beispiel Kaufhäuser. Die heimliche Überwachung ist nur bei ganz konkretem Verdacht möglich).

Herr Prof. Dr. Wedde nahm in seinem anschließenden Vortrag ebenfalls kurz Bezug auf den Stand der deutschen Gesetzgebung zum Arbeitnehmerdatenschutz. Danach veranschaulichte er die aktuelle Rechts- und Problemlage und Schwierigkeiten beim Einsatz von Filtersoftware anhand von Beispielen aus der Praxis:

- Einige amerikanische Firmen in Deutschland wickeln ihren Datenverkehr über die USA ab. Auf den dortigen Servern ist Scanning von Daten der Arbeitnehmer in weiterem Maße möglich, als es hierzulande zulässig wäre.
- Ein ähnlich gelagerter Fall betraf Arbeitnehmer einer Schweizer Firma in Deutschland.
- Der Referent berichtete von einer Betriebsvereinbarung, nach der privater Mailverkehr verboten wurde, betrieblicher erlaubt ist und innerhalb des betriebsinternen Mailverkehrs auch private Nachrichten gestattet sind.
- Spyware Software zum Einsatz in Firmennetzwerken ist sehr begehrt (sogar manche Virens Scanner enthalten Spyware). Eine Regelung über den Einsatz solcher Software ist daher dringend erforderlich.
- Insbesondere schlechte Technologie bei Filter-Software kann die Arbeit behindern.
- Anhand von elektronischen Skill-Filtern auf SAP-Servern in USA werden Arbeitnehmer eines Großkonzerns überprüft. Das Tochterunternehmen in der Bundesrepublik bekommt danach Hinweise über „nicht mehr tragbare“ Arbeitnehmer.
- Bei Telefonarbeitsplätzen besteht Bedarf, den Mitschnitt der Telefongespräche zu Schulungs- und Bewertungszwecken zu ermöglichen.
- Systemadministratoren können in eine Zwickmühle geraten, wenn Vorgesetzte Einsicht in persönliche Daten von Arbeitnehmern verlangen.
- Bei einem Beispiel aus Großbritannien fanden sich Arbeitsverträge, in denen die Einschaltung von am Arbeitsplatz installierten Webcams von der Ferne aus gestattet wird.

Im Anschluss an den Vortrag fand eine kurze Diskussion statt. Nach Ansicht der Vortragenden ist ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz dringend erforderlich. Die derzeitige Rechtslage lasse zu viele Fragen offen. Davon seien in besonderem Maße die Arbeitnehmer betroffen. Aber auch die Arbeitgeber und die Unternehmenskultur litten unter der teilweise ungeklärten Rechtslage.

Jedoch wurde auch die Auffassung vertreten, dass ein eigenes Regelwerk zum Arbeitnehmerdatenschutz nicht erforderlich ist. Die bestehenden Regelungen deckten bereits vieles ab und sollten daher lediglich ergänzt werden. Andernfalls bestehe die Gefahr, dass die Wettbewerbsfähigkeit zu stark eingeschränkt würde.

Abschließend wurde folgender Resolutionsentwurf verfasst:

„Der EDVGT fordert den Gesetzgeber auf, das zugesagte Gesetz über den Datenschutz von Beschäftigten (Arbeitnehmer, Beamte, Richter, freie Mitarbeiter) zu realisieren, insbesondere die Wahlfreiheit von Behörden, Unternehmen und Betrieben bezüglich der Privatnutzung von Internet und E-Mail sicherzustellen.“

(Jörg Reichert)