

## Beschäftigtendatenschutz

### **Ausgangslage und Regelungsbedarf**

Seit Jahrzehnten wird über die Notwendigkeit gesetzlicher Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz diskutiert. Verschiedene von der Öffentlichkeit stark diskutierte Vorfälle in den vergangenen Jahren – etwa in Unternehmen wie Lidl oder der Deutschen Bahn AG – zeigen, dass eine generelle Regelung des Beschäftigtendatenschutzes notwendig ist.

Es gibt bereits heute zu vielen Fragen des Beschäftigtendatenschutzes eine einzel-fallbezogene Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Diese ist allerdings oft uneinheitlich. Obergerichtliche Urteile sind selten. Für zahlreiche in der beruflichen Praxis vorhandene Fragen bestehen derzeit keine speziellen gesetzlichen Regelungen. Soweit Regelungen vorhanden sind, finden sich diese verteilt über verschiedene Gesetze, etwa im Bundesdatenschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Telekommunikationsgesetz oder dem Telemediengesetz.

Die Regierungsparteien haben sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, den Beschäftigtendatenschutz in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz gesetzlich zu regeln.

Auszug aus der Koalitionsvereinbarung vom 26. Oktober 2009 (S. 106):

*„Privatheit ist der Kern persönlicher Freiheit. Wir setzen uns für eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes ein und wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz wirksam schützen. Es dürfen nur solche Daten verarbeitet werden, die für das Arbeitsverhältnis erforderlich sind. Datenverarbeitungen, die sich beispielsweise auf für das Arbeitsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, müssen zukünftig ausgeschlossen sein. Es sollen praxisgerechte Regelungen für Bewerber und Arbeitnehmer geschaffen und gleichzeitig Arbeitgebern eine verlässliche Regelung für den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden. Hierzu werden wir den Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz ausgestalten.“*

Die Federführung hierfür liegt beim Bundesministerium des Innern.

## Eckpunkte eines Beschäftigtendatenschutzes

Das Bundesministerium des Innern lässt sich bei der Erstellung eines Gesetzentwurfes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes von folgenden Grundüberlegungen leiten:

- **Ziel einer gesetzlichen Regelung**

Durch umfassende, allgemeingültige Regelungen für den Datenschutz am Arbeitsplatz soll die Rechtslage für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen deutlich gemacht und insgesamt mehr Rechtssicherheit erreicht werden. Die Regelungen sollen sich auf die in der betrieblichen Praxis relevanten Datenschutzfragen konzentrieren und sich – soweit vorhanden - weitgehend an der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte orientieren. Bestehende Schutzlücken sollen geschlossen werden. Kennzeichnend sollen dabei die Grundprinzipien der Transparenz und Erforderlichkeit sein. Daten, die für den Zweck, für den sie erhoben wurden, nicht mehr erforderlich sind, sollen danach gelöscht werden müssen.

- **Datenerhebung im Einstellungsverfahren**

Das Fragerecht des Arbeitgebers soll gesetzlich geregelt werden. Der Arbeitgeber soll nur die Beschäftigtendaten erfragen dürfen, die er benötigt, um die Eignung des Bewerbers für eine in Betracht kommende Tätigkeit festzustellen.

Beispiel:

Darf der Arbeitgeber z.B. die Bewerberin um eine Anstellung als Buchhalterin fragen, ob sie wegen Unterschlagung vorbestraft ist? Wie ist es mit Vorstrafen wegen Körperverletzung? Bei einem Bewerber um eine Anstellung als Möbelpacker ist die Frage nach einer Rückenerkrankung sicher eher zulässig als die Frage, ob er schon einmal in psychologischer Behandlung war.

- **Gesundheitliche Untersuchungen**

Gesundheitliche Untersuchungen oder Prüfungen sollen nur zulässig sein, wenn sie erforderlich sind, um die Eignung für eine konkret vorgesehene Tätigkeit festzustellen. Sie sollen nur mit Einwilligung des Betroffenen und nach den Regeln der Fachkunde durchgeführt werden dürfen. Dem Arbeitgeber soll nur das Ergebnis mitgeteilt werden dürfen, ob der Beschäftigte für die zu besetzende Stelle geeignet ist, nicht jedoch die genaue ärztliche Diagnose im Einzelnen.

Beispiel:

Blutuntersuchungen sollen auf dieser Grundlage nur zulässig sein, soweit sie für die Eignungsfeststellung des Beschäftigten erforderlich sind. Dies kann der Fall sein zum Schutz des Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz, z.B. wenn er bei seiner (vorgesehenen) Tätigkeit in Kontakt mit allergenen Stoffen kommt. Auch der Schutz Dritter kann eine Blutuntersuchung erfordern, z.B. bei einem Piloten, von dessen allgemeinem Gesundheitszustand die Sicherheit der Passagiere abhängt oder bei einem Chirurgen zur Feststellung, ob eine HIV-Infizierung vorliegt.

Eine Sekretärin müsste sich dagegen diesen Untersuchungen nicht unterziehen. Blutuntersuchungen zur Klärung, ob der Beschäftigte alkohol- oder drogenabhängig ist, sollen nicht routinemäßig zulässig sein.

- **Korruptionsbekämpfung/Durchsetzung von Compliance-Anforderungen**

Die Korruptionsbekämpfung und die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen sollen aufgrund klarer gesetzlicher Grundlagen erfolgen können. Der Arbeitgeber soll grundsätzlich vorhandene Beschäftigtendaten verwenden dürfen, soweit dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die Begehung von Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis zu verhindern oder aufzudecken. Nur wenn ein konkreter Verdacht gegenüber einem Beschäftigten besteht, soll der Arbeitgeber zusätzliche Daten unter erhöhten Voraussetzungen erheben dürfen. Sonderregelungen sollen für die Kontrolle der Nutzung von Telekommunikationsdiensten und Telemedien am Arbeitsplatz sowie für die Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten getroffen werden.

- **Videoüberwachung**

Ganz allgemein soll die Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten nur zulässig sein, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich und verhältnismäßig ist. Eine heimliche Videoüberwachung eines Beschäftigten soll nur unter erschwerten Voraussetzungen (bei konkreten Verdachtsfällen) zugelassen werden. Die Videoüberwachung von Betriebsräumen, die überwiegend zur privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, soll untersagt werden.

Beispiel:

Die offene Videoüberwachung der Eingänge eines Betriebsgeländes (Zutrittskontrolle) oder eines Verteilenzentrums für Wertbriefe (Schutz des Eigentums) sollen zulässig sein.

Heimlich soll ein Beschäftigter mit einer Videokamera demgegenüber nur überwacht werden dürfen, wenn ein konkret belegter Verdacht besteht, dass er z.B. im

Betrieb Geld gestohlen hat und die Videoüberwachung erforderlich und verhältnismäßig ist, um die Tat aufzudecken. Sofern ein Betriebsrat existiert, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

Eine vorbeugende heimliche Videoüberwachung soll nicht zulässig sein. Unzulässig soll auch z.B. die Überwachung des Bereitschaftsdienstzimmers eines Arztes oder einer Krankenschwester im Krankenhaus sein, da dieses überwiegend der privaten Lebensgestaltung dient (Ausruhen, Schlafen).

- **Ortungssysteme**

Die Erhebung von Beschäftigendaten durch Ortungssysteme (z.B. GPS) soll nur während der Arbeits- und Bereitschaftszeiten zur Sicherheit des Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten zugelassen werden. Die Ortung soll zudem nur zulässig sein, wenn schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung nicht überwiegen. Wird ein Ortungssystem zur Diebstahlsicherung von Sachen (z.B. Kfz) eingesetzt, soll eine personenbezogene Ortung verhindert werden.

Beispiel:

Eine in der Betriebspraxis wichtige Frage ist, wie sich Ortungssysteme, mit denen der genaue Aufenthaltsort der Mitarbeiter ermittelt werden kann, datenschutzrechtlich bewerten lassen. Hier soll ein interessengerechter Ausgleich gefunden werden. So sollen etwa Speditionen den Einsatz ihres Fuhrparks mithilfe von Ortungssystemen koordinieren dürfen. Auch im Überlebensanzug des Mitarbeiters einer Bohrinsel soll ein Ortungssystem installiert werden dürfen, um ihn im Falle des Über-Bord-Gehens schnell finden und retten zu können. Die Ortung dient in einem solchen Fall der Sicherheit des Beschäftigten. Die Ortung eines Außendienstmitarbeiters (z.B. über das Handy), der seine Arbeit selbst organisiert und koordiniert, sollte hingegen unzulässig sein, da in diesem Fall der Arbeitgeber für das Funktionieren seines Betriebes nicht jederzeit den Aufenthaltsort seines Mitarbeiters zu kennen braucht.

- **Biometrische Verfahren**

Biometrische Merkmale eines Beschäftigten soll der Arbeitgeber elektronisch nur erheben und verwenden dürfen, soweit dies aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Belange des Beschäftigten entgegenstehen. Eine Verwendung zu anderen Zwecken soll ausgeschlossen werden.

Beispiel:

Biometrische Merkmale, wie der Fingerabdruck oder die Iris, sollen z.B. in Zugangskontrollsystemen genutzt werden dürfen, um nur berechtigten Beschäftigten Einlass zu gewähren.

- **Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet**

Der Arbeitgeber soll - insbesondere zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen technischen Betriebs, zu Abrechnungszwecken sowie zu Zwecken der Korruptionsbekämpfung/Compliance - die Nutzung von Telekommunikationsdiensten und Telemedien am Arbeitsplatz im erforderlichen Maß kontrollieren dürfen. Dabei sind die berechtigten schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten zu beachten. Die Inhalte von Telefonaten sollen einem besonderen Schutz unterliegen.

Beispiel:

Ist die Nutzung des Internets nur zu beruflichen Zwecken erlaubt, soll der Arbeitgeber das Nutzungsverhalten des Beschäftigten ohne Anlass nur stichprobenhaft kontrollieren dürfen, um etwa festzustellen, ob verbotene Inhalte aufgerufen werden.

Ist die Nutzung des Internets demgegenüber auch für private Zwecke erlaubt, sollen wie bisher die Vorschriften des Telemediengesetzes gelten.

- **Kollektivrechtliche Vereinbarungen**

In Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder Tarifverträgen sollen wie bisher eigenständige Grundlagen und Einschränkungen für eine zulässige Datenerhebung und -verwendung im Beschäftigungsverhältnis vorgesehen werden können. Die vorgesehenen Regelungen sind daher im Rahmen der grundgesetzlichen Wertungen, zwingenden Gesetzesrechts und den sich aus allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts ergebenden Beschränkungen dispositiv.

- **Beteiligungsrechte, insbesondere Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen**

Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten sollen durch die Neuregelungen nicht beeinträchtigt werden. Das bedeutet, dass das bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung eines Beschäftigten zu überwachen (§ 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz), unangetastet bleiben soll.

- **Einwilligung**

Die Zulässigkeit der individuellen Einwilligung des Beschäftigten in die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten soll auf ausdrücklich geregelte Fälle beschränkt werden, um der besonderen Situation des Beschäftigten im Arbeitsverhältnis Rechnung zu tragen.

- **Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis**

Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auch erheben, verarbeiten und nutzen soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehende Pflichten – etwa buchhalterische oder steuerliche Nachweiszwecke - zu erfüllen. Werden die Daten nicht mehr für den Zweck benötigt, für den sie gespeichert wurden, sind sie zu löschen.

### **Weiteres Verfahren**

Das Bundesministerium des Innern befindet sich in der Endphase der Erstellung eines Gesetzentwurfes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes. Ein Gesetzentwurf soll nach Abstimmung mit den Bundesministerien bis zur Sommerpause dem Kabinett zur Beschlussfassung vorgelegt werden.