Beschäftigtendatenschutz

Benötigen wir eine bereichsspezifische Regulierung zum Beschäftigtendatenschutz? In der Literatur wird diese Frage seit Inkrafttreten des Bundesdatenschutzgesetzes diskutiert und immer wieder sind entsprechende Forderungen sowohl der Landesdatenschutzbeauftragten als auch des jeweiligen Bundesdatenschutzbeauftragten zu vernehmen. Selbst in der Politik lassen sich vielfältige Bestrebungen für bereichsspezifische Datenschutzvorschriften finden. Anfragen, Koalitionsvereinbarungen oder sogar Ankündigungen zu entsprechenden Entwürfen gibt es zahlreiche. Diese führten jedoch nie zu einer Verabschiedung durch den Gesetzgeber. Erst mit der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) im vergangenen Jahr, erfolgte mit § 32 BDSG die Aufnahme einer eigenen Vorschrift zum Beschäftigtendatenschutz in das BDSG. Aber schon jetzt wird diese Regelung kritisiert, nicht zuletzt wegen ihres „vorläufigen“ Charakters. So ist es nicht verwunderlich, dass sich bereits kurz nach der Novellierung Aktivitäten beobachten lassen, die weiterhin oder erneut auf die Schaffung eigener Regelungen und die Stärkung des Schutzes der informationellen Selbstbestimmung von Beschäftigten im Arbeitsverhältnis abzielen. So hat jüngst beispielsweise der Bayerische Ministerrat Eckpunkte zum Beschäftigtendatenschutz beschlossen und den Auftrag an den bayerischen Innenminister erteilt, diese bei der anstehenden Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes einzubringen. Darin ging es wieder einmal u. a. um die Schaffung klarer Datenerhebungs- und Nutzungsverbote (die nicht durch Einwilligung der Betroffenen überwunden werden können), strikte Bindung an den Erforderlichkeitsgrundsatz, bessere Kontrollmechanismen und die Regelung der Wirkung kollektivrechtlicher Vereinbarungen.

Die Vielzahl an Datenskandalen in den vergangenen Jahren – und vor allem Monaten – hat gezeigt, dass der bestehende Schutz der informationellen Selbstbestimmung der Beschäftigten in den Unternehmen bei Weitem nicht ausreicht. Die Gefahr, dass ein Beschäftigter durch die Zusammenführung verschiedener Informationen zum „gläsernen Menschen“ wird, ist im Arbeitsverhältnis ungleich größer, als im Privatbereich. Zu bedenken ist, dass sich ein Beschäftigter in einem sozialen Abhängigkeitsverhältnis befindet, dem er sich nicht entziehen kann. Während im privaten Umfeld jeder Betroffene selbst entscheiden kann, ob er seine Daten freigibt, ist ihm dieser „freie Wille“, zum einen aufgrund des sozialen Abhängigkeitsverhältnisses zum Arbeitgeber, zum anderen wegen der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weitergabe einer Vielzahl von Daten an andere Stellen (Stichwort ELENA), häufig verwehrt. Eine umfassende Profilbildung des Beschäftigten, die zu einer sozialen Ausgrenzung führt, ist dabei nicht auszuschließen. Die Diskussionen der vergangenen Monate zum Beschäftigtendatenschutz vermitteln den Eindruck, dass der § 32 BDSG hier aber weniger für Klärung, als vielmehr für noch größere Verwirrung gesorgt hat.

Einige dieser Problemfelder und Kritikpunkte an der neuen Regelung greifen die Beiträge dieses Heftes auf. Ob der Gesetzgeber diese Kritik berücksichtigt, bleibt abzuwarten. Eines ist aber jetzt schon abzusehen: Es wird eine interessante – und nicht immer ganz neue – Diskussion.

Britta Alexandra Mester