

Thesenpapier

der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V., Bonn,

zu einem europäischen Rechtsrahmen zum Beschäftigtendatenschutz

1. Ausgangslage

Die EG-Datenschutzrichtlinie aus dem Jahre 1995 regelt den allgemeinen Mindeststandard des Datenschutzes. Dieser ist in den jeweiligen Mitgliedstaaten uneinheitlich umgesetzt. Die EG-Datenschutzrichtlinie enthält nur einige wenige spezifischen Anforderungen im Umgang mit Beschäftigtendaten.

Die geplante Revision des EU-Datenschutzes sieht, so die Mitteilung der EU-Kommission vom Ende letzten Jahres, sieht weiterhin kein spezifisches Beschäftigtendatenschutzrecht vor.

Ungeachtet des jeweiligen nationalen Arbeitsrechts ist ein spezifischer Beschäftigtendatenschutz bisher in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union - soweit erkennbar - nicht geregelt. In Deutschland soll der Beschäftigtendatenschutz als Bestandteil des allgemeinen Bundesdatenschutzgesetzes noch in diesem Jahr verabschiedet werden.

2. Regelung des Beschäftigtendatenschutzrechts

Auch auf europäischer Ebene steht der Beschäftigtendatenschutz in einem Spannungsverhältnis zu internationalen, europäischen und nationalen Compliance-Anforderungen. Zugleich führt die Durchdringung der Arbeitswelt durch den Einsatz der IuK-Technik zu erheblichen Herausforderungen mit Blick auf die Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten.

Durch einen einheitlichen Rechtsrahmen könnte zumindest auf europäischer Ebene (Mindest-)Standards für den Beschäftigtendatenschutz sowohl hinsichtlich klassischer Fragestellungen (Fragegerechtigkeit des Arbeitgebers, Gesundheitsuntersuchungen, Kontrollrechte) als auch hinsichtlich spezifischer, aus dem Einsatz der IuK-Technik ergebenden Fragestellungen geschaffen werden.

Für die Regelung von Standards zum Beschäftigtendatenschutzrecht auf EU-Ebene spricht neben dem Gesichtspunkt der Vereinheitlichung auch der wettbewerbsrechtliche Gedanke, keine nationalen Standortnachteile durch die Ausgestaltung nationaler Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu schaffen.

Ein europäischer Rechtsrahmen für ein Beschäftigtendatenschutzrecht sollte jedoch auf die geplante Modernisierung des EU-Datenschutzrechts aufbauen. Hier sollten Redundanzen bzw. widersprüchliche Regelungen vermieden werden. Von daher empfiehlt es sich, ein europäisches Beschäftigtendatenschutzrecht parallel oder nachfolgend zum allgemeinen EU-Datenschutzrecht zu entwickeln und ggs. in den novellierten Rechtsrahmen zu integrieren. Die Verfahrensweise sollte sich daran ausrichten, ob sich nicht durch die wohl noch längeren Vorlauf in Anspruch nehmende umfassende Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz die eingeleitete Modernisierung des allgemeinen EU-Datenschutzrechts unbillig verzögern würde.

Die Art. 29-Datenschutzgruppe hat bereits eine Interpretation der Umsetzung der EG-Datenschutzrichtlinie im Bereich des Arbeitsverhältnisses entwickelt, die Grundlage rechtssetzender Überlegungen sein können. Beispiele sind das interne Whistleblowing, die Rechtswirksamkeit der Einwilligung im Arbeitsverhältnis und Standardregelungen für die Weitergabe von (Beschäftigten-) Daten in Drittstaaten. Eine diesbezügliche Kodifizierung könnte ein erster Schritt zum umfassenden Arbeitnehmerdatenschutz sein.

3. Inhaltliche Anforderungen an ein EU-Beschäftigtendatenschutzrecht

3.1. Kein Abweichen durch Arbeitsvertrag/Einwilligung oder kollektive Regelung

Ein EU-Beschäftigtendatenschutzrecht sollte Mindeststandards für den Umgang mit personenbezogenen Daten zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses schaffen. Damit würde ein Schutzniveau definiert, von dem nicht durch arbeitsvertragliche Regelungen oder Einwilligungen abgewichen werden kann. Gleiches gilt für kollektive Regelungen.

3.2. Definition einer „Roten Linie“ beim Datenscreening

Das Screening von Beschäftigtendaten insbesondere durch Massendatenabgleich bedarf der inhaltlichen und organisatorischen Konkretisierung. Den Compliance-Anforderungen müssen angemessene, datenschutzkonforme Verfahren entgegenstehen. Insbesondere sind die Grundsätze der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit rechtlich zu konkretisieren.

3.3. Beschäftigtendatenverarbeitung im Konzern

Das EU-Datenschutzrecht kennt keine Privilegierung der Datenverarbeitung in Konzernen. Im Rahmen eines EU-Beschäftigtendatenschutzrechts sollte zumindest im Geltungsbereich der Europäischen Union/EWR dem arbeitsteiligen Zusammenwirken innerhalb von Konzernunternehmen und Unternehmensverbänden Rechnung getragen werden. Daher sollte die Datenweitergabe auf europäischer Konzernebene erleichtert werden.

3.4. Technikneutralität

Ein europäisches Beschäftigtendatenschutzrecht steht im Spannungsverhältnis auf der einen Seite Vorgaben für konkrete Herausforderungen an den Beschäftigtendatenschutz zu machen, auf der

anderen Seite jedoch zukunfts offen zu sein. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, Regelungen so weit wie möglich technikneutral auszugestalten.

3.5. Betriebliche und behördliche Selbstkontrolle

Im Zuge der Evaluierung des allgemeinen EU-Datenschutzrechts ist geplant, die betriebliche und behördliche Selbstkontrolle durch eine Verpflichtung zur Bestellung von Datenschutzbeauftragten zu stärken. Diese Regelung sollte das europäische Beschäftigtendatenschutzrecht aufgreifen und ggf. Verfahren definieren, in denen eine förmliche Vorabkontrolle notwendig ist. Nicht empfehlenswert ist eine Regelung zur Bestellung eines eigenen „Beschäftigtendatenschutzbeauftragten“. Neben der faktischen Entmachtung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist ein erhebliches Konfliktpotenzial durch Überschneidung der jeweiligen Aufgabenbereiche absehbar.

Die betriebliche Selbstkontrolle sollte alle Verfahren der Datenverarbeitung erfassen und damit auch die Datenschutzkontrolle der Mitarbeitervertretung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten einbeziehen. Bei der Ausgestaltung der Rechtsposition des Datenschutzbeauftragten im Zuge der Novellierung des EU-Rechtsrahmens ist dieser Umstand zu berücksichtigen, z.B. durch eine weit gefasste Verschwiegenheitsverpflichtung des Datenschutzbeauftragten.

3.6. Mitbestimmung

Die Ausgestaltung und Umsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes hängt wesentlich damit zusammen, inwieweit das nationale Arbeitsrecht den Mitarbeitervertretungen insoweit Kompetenzen zuweist. Gleichwohl wird eine EU-Regelung zum Beschäftigtendatenschutz dieses Thema außen vor lassen müssen.