

## Stellungnahme der AWV - Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V. zur Schaffung einer EG-Arbeitnehmerdatenschutz-Richtlinie<sup>1</sup>

Die Europäische Kommission hat im Anschluss an eine erste Anhörung der Sozialpartner die Schaffung eines europäischen Rahmenwerks zum Arbeitnehmerdatenschutz befürwortet und führt derzeit eine Anhörung der Sozialpartner zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gemäß Art. 138 des EG-Vertrags durch.

Der AWV-Arbeitskreis „Datenschutzrecht“ nimmt die Gelegenheit zum Anlass, zu dem Regelungsvorhaben der Kommission wie folgt Stellung zu nehmen:

### A. Allgemeines

Von der Schaffung einer EG-Arbeitnehmerdatenschutz-Richtlinie sollte abgesehen werden. Die EG-Datenschutzrichtlinie (95/46/EG), weitere europäische Regelwerke und das nationale Arbeitnehmerdatenschutzrecht in Deutschland bieten insgesamt ein hinreichendes Schutzniveau. Wie die Kommission in ihrem Anhörungsschreiben selbst einräumt, wäre Hauptziel des europäischen Regelungsrahmens - angesichts insoweit bereits vorhandener Grundsätze - auch nicht die Gewährleistung eines freien Datenverkehrs.

In der EG-Datenschutzrichtlinie sind die Prinzipien der Notwendigkeit, Zweckbindung, Verhältnismäßigkeit und Transparenz beim Umgang mit personenbezogenen Daten bereits verankert. Diese Prinzipien gelten auch für den Umgang mit personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern. Im Übrigen fordert Art. 8 Abs. 2 Buchstabe b) der EG-Datenschutzrichtlinie angemessene Schutzgarantien auf nationaler Ebene. In Deutschland ist ein hinreichendes Schutzniveau durch gesetzliche und kollektivrechtliche Regelungen sowie durch eine gefestigte Rechtsprechung, insbesondere durch das Bundesarbeitsgericht, gewährleistet.

Mit Blick auf die vorgeschlagenen Regelungsinhalte ist darauf hinzuweisen, dass Doppelregelungen in jedem Fall vermieden werden sollten. Insgesamt erscheint insoweit eine Redundanzüberprüfung mit anderen Rechtsinstrumenten angezeigt.

### B. Zu den inhaltlichen Kommissionsvorschlägen

#### I. Direkterhebung beim Arbeitnehmer

Ein Abweichen vom Direkterhebungsgrundsatz soll nach dem Vorschlag der Kommission nur auf Grundlage der Einwilligung des Arbeitnehmers möglich sein. Dieser Ansatz greift zu kurz und berücksichtigt nicht, dass die Datenerhebung bei Dritten, z. B. durch vorrangige Rechtsvorschriften, gerade auch auf Grundlage des Grundsatzes der Erforderlichkeit gerechtfertigt sein kann (z. B. in sicherheitsrelevanten Bereichen). Insoweit genügt es, wenn der Transparenz dadurch Rechnung getragen wird, dass der Arbeitnehmer über die Datenerhebung beim Dritten informiert wird. Auch im Anbahnungsverhältnis sollte die Zulässigkeit der Datenerhebung am Grundsatz der Erforderlichkeit zu bemessen sein, was letztlich auch für Informationen aus Strafregistern etc. gelten muss.

---

<sup>1</sup> Die Stellungnahme wird mit Ausnahme des Bundesbeauftragten für den Datenschutz (BfD) von allen Mitgliedern des Arbeitskreises getragen; der BfD hat sich für eine separate Richtlinie zum Arbeitnehmerdatenschutz ausgesprochen.

## *II. Verbot rechtswidriger Diskriminierung*

Dass sich eine rechtswidrige Diskriminierung im Beschäftigungsbereich verbietet, ist u. a. bereits in der Richtlinie 76/207/EWG geregelt. Allein schon aus der Rechtswidrigkeit einer Datenerhebung ergibt sich nach der Rechtsprechung regelmäßig ein entsprechendes Verwertungsverbot.

## *III. Sicherheitsprinzip*

Prinzipien der IT-Sicherheit sind bereits in Art. 17 der Richtlinie 95/46/EG niedergelegt. Auf Doppelregelungen sollte verzichtet werden.

## *IV. Vorabüberprüfungen durch Aufsichtsbehörden*

Hinsichtlich einiger Verarbeitungen (sensitive Daten, Gentestdaten, Arbeitnehmerüberwachung) regt die Kommission an, gegebenenfalls Vorabkontrollen durch die Aufsichtsbehörden einzuführen. Art. 20 Abs. 2 der EG-Datenschutzrichtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten allerdings, die Aufgabe der Vorabkontrolle den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu übertragen. Hierdurch lässt sich administrative Bürokratie bei gleichzeitiger Entlastung der Aufsichtsbehörden vermeiden. Da die allgemeine Richtlinie insofern eine betriebliche Selbstkontrolle ermöglicht, sollte eine spezielle Arbeitnehmerdatenschutz-Richtlinie diese nicht konterkarieren. Das BDSG enthält bereits eine Zuständigkeit des Datenschutzbeauftragten für die Vorabkontrolle in § 4d Abs. 6.

In vielen Fällen (z. B. bei technischen Überwachungsmöglichkeiten) hat zudem die Mitarbeitervertretung kollektivrechtliche Überprüfungsmöglichkeiten. In diesen Fällen wäre es überflüssige Bürokratie, die Aufsichtsbehörde gewissermaßen als dritte Kontrollinstanz mit der Überprüfung der Zulässigkeit der in Rede stehenden Verarbeitung zu befassen. Berücksichtigt werden sollten letztlich auch die personellen Kapazitäten der Aufsichtsbehörden.

## *V. Einbeziehung der Mitarbeitervertretungen in den Anwendungsbereich*

Die Mitarbeitervertretungen tragen gemäß ihrem kollektivrechtlichen Schutzauftrag zur Wahrung datenschutzrechtlicher Vorschriften bei. Der Schutz von Arbeitnehmerdaten wird somit durch kollektivrechtliche Informations- und Mitwirkungsrechte ergänzt. Da die Mitarbeitervertretungen im Rahmen ihres Schutzauftrags auch selbst Mitarbeiterdaten erhalten und verarbeiten, müssten auch sie einer Datenschutzkontrolle (z.B. durch den Datenschutzbeauftragten) unterliegen.

## *VI. Flexible Selbstregulierung durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen*

Nach Auffassung der Kommission besteht weiterer Spielraum für die Erkundung von Möglichkeiten zum Abschluss umfassender substantieller Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Die AWW spricht sich in diesem Zusammenhang dafür aus, dass den Betriebspartnern ausreichende Flexibilität beim Abschluss von Kollektivvereinbarungen, die aus ihrer Sicht ein wichtiges Selbstregulierungsinstrument sind, verbleibt.

## *VII. Die Rolle der Einwilligung*

Die Rolle, die die Einwilligung als Legitimation für die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten spielt, wird wegen des bestehenden Über-/Unterordnungsverhältnisses zwischen Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer seit längerem kontrovers diskutiert. Die Kommission sollte allerdings nicht außer Acht lassen, dass bestimmte Verarbeitungen (z.B. Datenübermittlungen in Drittländer) gerade auch im eigenen Interesse der Arbeitnehmer liegen können. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Personaldaten im internationalen Konzern übermittelt werden, um z.B. vom Arbeitnehmer gewünschte Karrieremöglichkeiten zu realisieren. So ist etwa die konzerninterne Verbreitung von Daten über die Qualifikation und Arbeitsschwerpunkte für den Einsatz in Projekten oder zur Förderung des „Knowledge Sharing“ für die Mitarbeiter nicht nachteilig und sollte auch ohne eine besondere Einwilligung zulässig sein.

Die vorgesehene Reduzierung der Legitimationswirkung der Einwilligung reduziert das dem Arbeitnehmer zustehende Selbstbestimmungsrecht in unververtretbarem Umfang.

#### *VIII. Gesundheitsdaten*

Nach dem Kommissionsvorschlag sollen Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis nur insoweit verarbeitet werden, als dies für die Feststellung der Geeignetheit für die konkret in Aussicht genommene Position erforderlich ist. Dabei sollen aber nur solche Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen, die im Hinblick auf die Erfüllung der Kernaufgaben des Mitarbeiters erforderlich sind. Zu beachten ist, dass insbesondere im Fall längerer und wiederholter Krankheit des Arbeitnehmers ein legitimes Interesse des Arbeitgebers besteht, auch von den Hauptaufgaben losgelöste Informationen zu erhalten, damit er abschätzen kann, ob der Arbeitnehmer die von ihm vertraglich geschuldete Arbeitsleistung auch zukünftig insgesamt erbringen kann.

Nach dem Ansatz der Kommission sollen Gesundheitsdaten nur von medizinischem Fachpersonal oder von Personal im Arbeitsumfeld verarbeitet werden, das einer gleichwertigen ärztlichen Schweigepflicht unterliegt. Insofern ist darauf hinzuweisen, dass nach deutschem Strafrecht ein gleichwertiger Schutz nur in Bezug auf die in § 203 StGB genannten Berufsgruppen erreichbar ist.

#### *IX. Drogen- und Gentests*

Die Ausübung der Schutzpflichten von Arbeitgebern darf durch eine europäische Regelung nicht unangemessen erschwert werden. Systematische allgemeine Drogentests sollten in Bezug auf sicherheitsempfindliche Arbeitsplätze grundsätzlich möglich sein, wobei der Kreis derartiger Arbeitsplätze nicht zu klein gefasst werden darf, um einen effektiven Schutz zu gewährleisten. Mit Blick auf einen effektiven Schutz der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit sollte die Zulässigkeit individueller Drogentests nicht von einem zu hoch angesetzten Gefährdungsgrad abhängig gemacht werden.

In Bezug auf Gentests ist zunächst darauf hinzuweisen, dass jedenfalls diagnostische Daten auch als Gesundheitsdaten zu qualifizieren sein dürften. Angesichts von dazu auf europäischer Ebene geplanten speziellen Schutzregelungen für genetische Informationen wird darauf zu achten sein, Redundanzen zu vermeiden.

#### *X. Kontrolle und Überwachung*

Die Kommission schlägt vor, ein generelles Verbot des Arbeitgeberzugriffs auf als privat gekennzeichnete Ordner zu statuieren. Dieses Verbot soll unabhängig davon gelten, ob der Arbeitgeber eine Privatnutzung gestattet oder nicht. Es ist hierbei allerdings zu berücksichtigen, dass dieses Verbot nicht eingreifen kann, wenn der begründete Verdacht des Missbrauchs oder krimineller Aktivitäten des Arbeitnehmers besteht. Immerhin ist und bleibt der Arbeitgeber der rechtlich und organisatorisch Letztverantwortliche für die Dateninhalte, die

im Unternehmen gespeichert und weiterverarbeitet bzw. genutzt werden. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber auch die Möglichkeit haben, der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen vorzubeugen. Sollte sich tatsächlicher Regelungsbedarf an diesem Punkt ergeben, sollte erwogen werden die Richtlinie 95/46/EG entsprechend zu ergänzen, anstatt eine gänzlich neue Richtlinie zum Arbeitnehmerdatenschutz zu schaffen.

**Zusammenfassend ergibt sich für den Arbeitskreis das Ergebnis, dass eine spezielle Arbeitnehmerdatenschutz-Richtlinie grundsätzlich nicht notwendig ist. Wenn in diesem Bereich aber dennoch einzelne Punkte gesetzlich verankert werden müssen, dann sollten diese - um übermäßige Bürokratie zu vermeiden - in der bereits bestehenden (allgemeinen) EG-Datenschutzrichtlinie geregelt werden.**

Eschborn, den 21.01.2003