

Antragsteller: Präsidium des BPM

Beschäftigtendatenschutz behutsam in deutsches Recht implementieren

Die Mitgliederversammlung möge beschließen:

Der BPM setzt sich für die sorgfältige und ausgewogene Implementierung von Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes im Zuge der Umsetzung der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Deutschland ein. Er fordert Parlament und Regierung daher dazu auf, die notwendigen Anpassungen ins nationale Recht im Dialog mit den HR-Verantwortlichen vorzunehmen und dabei insbesondere:

- die in der DSGVO vorgesehene Bereichsausnahme für „Datenverarbeitung im Beschäftigtendatenschutz“ zur Beseitigung von rechtlichen Unsicherheiten zu nutzen,
- mögliche Abweichungen von den europäischen Vorgaben daher sorgfältig zu erwägen und Fragen des Beschäftigtendatenschutzes nicht mit anderen politischen Zielsetzungen zu vermischen, sondern ausgewogene und für die Praxis umsetzbare Regelungen zu treffen,
- dabei dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Ungleichgewichte zwischen Vertragspartnern im Bereich Beschäftigung nicht mehr in dem Maße wie in der Vergangenheit bestehen und in naher Zukunft weiter abnehmen werden,
- zudem Klarheit zu schaffen, dass Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern rechtlich keine Telekommunikationsdienstleister sind.

Begründung:

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist am 04.05.2016 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht worden und am 25.05.2016 in Kraft getreten. Zwingend anwendbar ist sie somit ab dem 25. Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten. In der Folge beginnt nun die zweijährige Phase der Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an die Vorgaben der DSGVO. Ein wesentlicher Aspekt für den BPM und seine Mitglieder ist dabei, dass die Regelung des Beschäftigtendatenschutzes nach den Vorgaben der DSGVO grundsätzlich den Mitgliedstaaten überlassen sind. In Art. 82 DSGVO findet sich eine sogenannte „Bereichsausnahme“ für die „Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext“. Festgelegt werden lediglich einige Rahmenbedingungen:

- Ermächtigungsgrundlage für die Mitgliedstaaten, „spezifischere“ Vorschriften (über die Grundsätze und allgemeinen Vorschriften für Bürger/Verbraucher hinaus) zur Gewährleistung der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis zu erlassen.
- Grundsätzliche Vorgaben zur Wahrung des Beschäftigtendaten- und Grundrechtsschutzes, „insbesondere“ zur Transparenz der Verarbeitung, zur Datenübermittlung innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen (Konzernschutz) und zur Überwachung am Arbeitsplatz.

Derzeit herrscht Unklarheit über die Ausgestaltung von Anpassungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) mit Blick auf den Arbeitnehmerdatenschutz. Da der Erlass von spezifischeren Vorgaben nicht zwingend vorgesehen ist und infolge unterschiedlicher Ausgestaltungen der Mitgliedstaaten untereinander Rechtsunsicherheiten drohen, setzt sich der BPM nachdrücklich für eine sorgfältige Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes in Deutschland ein. Augenmerk sollte dabei auf die nachfolgenden Aspekte gerichtet werden:

- Erforderlich sind gesetzliche Vorschriften, die den Arbeitgebern als datenverarbeitende Stelle auch zukünftig dazu berechtigen, personenbezogene Daten über eine reine Vertragsdatenverarbeitung nach Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO (zur Erfüllung des Arbeitsvertrags) hinaus zu verarbeiten.
- Es dürfte diesbezüglich der Einwilligung des Beschäftigten in die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten bedürfen, die nach Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO eine Berechtigung für die Verarbeitung durch die datenverarbeitende Stelle darstellt. Problematisch könnte die Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis jedoch wegen der strukturellen Abhängigkeit und damit eines Ungleichgewichts zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein. Diese Problematik ergibt sich aus Art. 4 Abs. 8 DSGVO (und derzeit § 4a Satz 1 BDSG), wonach eine Einwilligung ohne Zwang erfolgen bzw. auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruhen muss. Eine Einwilligung von Beschäftigten in die Datenverarbeitung, die über die reine Vertragsdatenverarbeitung zur Erfüllung des Arbeitsvertrags hinausgeht, muss auch zukünftig möglich bleiben. Die Kräfteverhältnisse auf dem derzeitigen „Bewerbermarkt“, selbstbestimmtere Formen der Erwerbstätigkeit und schließlich das von der Rechtsprechung immer weiter ausgebauten Transparenzgebot für Einwilligungserklärungen stellen das vermeintliche strukturelle Ungleichgewicht zwischen Unternehmen und Beschäftigten infrage.
- Sollte der Gesetzgeber beim Beschäftigtendatenschutz lediglich einige ergänzende Bestimmungen im BDSG planen, besteht weiter Potential für Rechtsunsicherheiten, die eigentlich durch die europäische Datenschutzgrundverordnung gelöst werden sollten. Dies gilt insbesondere in Anbetracht der Vielzahl von Vorgaben und Verboten zu datenschutzrechtlich relevanten Maßnahmen im Betrieb wie etwa zur Überwachung, Nutzung von Kommunikationsmitteln, Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers, Auswertung angeordneter Untersuchungen oder biometrischer Abgleiche. Da bei Verstößen gegen die DSGVO harte Sanktionen vorgesehen sind, müssen unklare (nationale) Bestimmungen unbedingt vermieden werden. Es wird daher nachdrücklich gefordert, dass ein hinreichend konkreter und ausgewogener Rechtsrahmen geschaffen wird, der unter sorgfältiger Abwägung der Interessenlagen rechtssichere Vorgaben für die betriebliche Praxis schafft.
- Weiteres Augenmerk ist darauf zu legen, dass die DSGVO anstelle der Regelung des Beschäftigtendatenschutzes durch Gesetz auch Kollektivvereinbarungen zulässt. Nach Erwägungsgrund 124 der DSGVO fallen unter Kollektivvereinbarungen nicht nur Tarifvereinbarungen der Sozialpartner, sondern auch Betriebsvereinbarungen. Hier sollte der Gesetzgeber die Offenheit nutzen, dass Tarifpartner in spezifischen Bereichen für sie passende Regelungen selbst treffen können und daran nicht durch zu enge nationale Bestimmungen gehindert sind.

- Schließlich ist die bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen, ob Unternehmen gegenüber ihren Beschäftigten als Telekommunikationsdiensteanbieter anzusehen sind. Die interpretatorische Fehlentwicklung über den Status als Telekommunikationsdiensteanbieter ist nötigenfalls durch eine gesetzliche Klarstellung zu berichtigen.