

Thesen zum Referentenentwurf „Arbeitnehmerdatenschutz“

1. Der Einbau des Arbeitnehmerdatenschutzes in das BDSG erspart Doppelungen, macht aber das ganze Gesetz noch ein wenig intransparenter.

2. Auch der neue Arbeitnehmerdatenschutz arbeitet mit Pauschalformeln wie „schutzwürdige Belange“, deren konkreter Inhalt erst in einer langjährigen Praxis und Rechtsprechung deutlich werden kann.

3. § 32 Abs.1 Satz 2 knüpft wieder an den Dateibegriff an und nimmt damit die Einbeziehung aller Arbeitnehmerdaten durch § 32 Abs.2 BDSG 2009 zurück.

4. Bewerberdaten im Hinblick auf die „Eignung“ für die in Betracht gezogene Tätigkeit zu erheben, erscheint selbstverständlich, doch verkennt die Formel, dass die Rechtsprechung bisher eine Abwägung zwischen dem Informationsinteresse des Arbeitgebers und dem Persönlichkeitsschutz des Bewerbers vorgenommen hat. Allein auf die „Eignung“ abzustellen, könnte beispielsweise die Frage nach der Schwangerschaft wieder als zulässig erscheinen lassen, was einen Konflikt mit EG-Recht heraufbeschwören würde.

5. Nach § 32a Abs.5 Satz 1 soll der Arbeitgeber „allgemein zugängliche Beschäftigtendaten“ erheben können. Kann er sich über einen Bewerber daher auch bei Google oder Facebook informieren?

6. Nach § 32c Abs.3 kann der Arbeitgeber jederzeit einen Drogen- oder Alkoholtest durchführen, soweit er erforderlich ist, „um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen“. Die bisherige Rechtsprechung verlangt demgegenüber, dass tatsächliche Anhaltspunkte für einen Alkohol- oder Drogenmissbrauch bestehen. Dies hat zu keinerlei Schwierigkeiten geführt.

7. Anders als § 28 Abs.2 BDSG ermöglicht § 32d Abs.1 Nr. 2 eine beliebige Zweckänderung, soweit die Verarbeitung oder Nutzung für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses

erforderlich bleibt. Mit Zugangskontrolldaten kann in Zukunft auch die Pünktlichkeit überprüft werden.

8. § 32d Abs.2 sowie § 32i Abs.3 Satz 2 und § 32j Abs.1 Nr. 3 BDSG enthalten eine Pauschalermächtigung zur Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten, um die Begehung von Vertragsverletzungen zu verhindern. Dies verabsolutiert Compliance-Regeln im Verhältnis zum Persönlichkeitsschutz.

9. Dieselben Bestimmungen ermächtigen den Arbeitgeber, auf demselben Weg „Ordnungswidrigkeiten und Straftaten“ aufzudecken, die keineswegs zu seinen Lasten gehen müssen. Damit wird er zum Chefermittler. Dies hat Organisationspflichten zur Folge, deren Verletzung eine Haftung auf Schadensersatz, möglicherweise eine strafrechtliche Mitverantwortlichkeit zur Folge haben könnte.

10. Nach § 32i Abs.6 Satz 2 darf der Arbeitgeber unter denselben Voraussetzungen sogar auf private Inhalte und Verkehrsdaten aus der Nutzung von Telekommunikationsdiensten zugreifen. Dies verstößt gegen das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten.

11. Kann die „anlassbezogene“ Kontrolle der Nutzung von Telemedien auch nach Kriterien erfolgen, die einer Rasterfahndung nach § 100i StPO entsprechen? Können auch Pressekontakte ermittelt werden?

12. Die Einwilligung in eine Erweiterung des Verarbeitungsrahmens muss nach der EG-Datenschutzrichtlinie „freiwillig“ sein. Auf dieses Erfordernis wird verzichtet, wenn es in § 32h Abs.1 Satz 2 um die Nutzung biometrischer Daten für andere Zwecke als die Feststellung einer Zugangsberechtigung geht.