

Podiumsdiskussion – Handlungsbedarf im Arbeitnehmerdatenschutz –

LINDA KERN*

Den Schlusspunkt der 1. Bitburger Gespräche in München setzte die von *Dr. Reinhard Müller*¹ moderierte Podiumsdiskussion, die den Handlungsbedarf im Arbeitnehmerdatenschutz thematisierte. Auf dem Podium diskutierten *Bertram Brossardt*, *Jerzy Montag*, *Markus Sackmann*, *Peter Schaar* und *Olaf Scholz*.² Einigkeit bestand bei den Diskutanten darüber, dass eine gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes grundsätzlich begrüßenswert ist. Zwar sieht *Brossardt* den Datenschutz innerhalb des geltenden Rechts in einem hohen Maße gewährleistet. Würde allerdings die gemeinschaftliche Feststellung getroffen, dass weiterer Regelungsbedarf besteht, so überzeuge ihn diese Feststellung von der Notwendigkeit eines eigenständigen Gesetzes.

In einem solchen Gesetz müssten sich die schutzwürdigen und akzeptablen Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern widerspiegeln, so *Scholz*, der darauf verwies, dass es jedoch nur darum ginge, den zulässigen Gebrauch von Daten zu regeln und nicht darum zu regeln, was man im Umgang mit Daten nicht darf. *Sackmann* be-

* Die Verfasserin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Rechtspolitik an der Universität Trier.

¹ Der Moderator *Dr. Reinhard Müller* ist verantwortlicher Redakteur der F.A.Z. für die Rubrik „Staat und Recht“, Frankfurt am Main.

² Zu den Podiumsdiskutanten: *Bertram Brossardt*, Hauptgeschäftsführer der vbw, München, *Jerzy Montag*, MdB, Rechtspolitischer Sprecher der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Berlin, *Markus Sackmann*, MdL, Bayerischer Staatssekretär für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, München, *Peter Schaar*, Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Bonn und *Olaf Scholz*, MdB, Bundesminister a.D. und Stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion, Berlin.

tonte in diesem Zusammenhang, dass im Gesetzgebungsprozess die Interessen der Arbeitnehmer besonders zu berücksichtigen seien. Das Arbeitsverhältnis erfordere einen besonderen Schutz, da das Eingehen eines solchen Verhältnisses nicht mit privatem Handeln gleichzusetzen sei, gelegentlich dessen jede Partei freie Entscheidungsmacht habe. *Montag* stellte besonders heraus, dass eine Regelung nicht einseitig und unverhältnismäßig zu Lasten einer der beiden Parteien im Arbeitsverhältnis gehen dürfe. *Schaar* fügte dem hinzu, dass sich die Erforderlichkeit einer Regelung insbesondere aus der inzwischen Jahrzehnte wahrnehmbaren Situation ergäbe, dass durch die Digitalisierung, Globalisierung und Internationalisierung eine völlig neue Qualität des Umgangs mit persönlichen Daten gegeben sei. Er betonte, dass es in erster Linie darum ginge, denjenigen zu schützen, dessen Daten aufgrund technologischer Fortschritte in sehr großen Mengen erhoben werden – in sehr viel größeren Mengen als das früher der Fall gewesen sei. Unabhängig von der Bejahung des grundsätzlichen Erfordernisses einer gesetzlichen Regelung stelle sich allerdings die Frage, inwieweit dieses Ziel durch eine Optimierung des bereits vorliegenden Gesetzentwurfs³ noch erreicht werden könne. Nach Ansicht von *Peter Mayer*, Präsident des Landesarbeitsgerichts a.D., Kolbermoor, ist der Gesetzentwurf schlechter als die bisherige Regelung im Zusammenspiel mit der diesbezüglichen Rechtsprechung. Diese Beurteilung könne sich seines Erachtens nur ändern, wenn der Entwurf an zahlreichen Stellen geändert oder ein neuer Entwurf auf den Weg gebracht würde.

Müller richtete sodann die Frage an das Podium, ob es – wenn auch dem Gesetzgeber unbestritten die Regelung grundrechtsrelevanter Eingriffe obliege – einer so detaillierten Regelung bedürfe oder ob nicht ein Appell an die Eigenverantwortlichkeit genüge.

Es bedürfe gerade spezieller Regelungen, die eigentlich in einem eigenständigen Arbeitnehmergesetz zu verorten seien, so *Scholz*. Im Gesetzentwurf fehlten aus seiner Sicht insbesondere Regelungen zur Frage eines Beschäftigtendatenschutzbeauftragten, zum technischen Datenschutz und zur Rechtsfolge bei Missbräuchen. Außerdem brauche es dringend eine gesetzliche Regelung hinsichtlich der Compliance-Fragestellung. Dass ausreichende und durchaus detaillierte Instrumentarien zur Verfügung gestellt werden müssen, darin waren

³ Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vom 25. August 2010.

sich die Diskutanten auf dem Podium einig. *Montag* betonte nachdrücklich, dass der Gesetzgeber gesetzliche Regelungen zu schaffen habe, wenn Eingriffe in Grundrechtspositionen betroffen seien – das Bedürfnis gesetzlicher Regelung steige mit der Nähe und Intensität eines Eingriffs. Den Schwächeren durch gesetzliche Regelungen zu schützen, sei auch im Drittverhältnis Aufgabe des Gesetzgebers.

Dr. Eberhard Luethjohann, Rechtsanwalt, Wachtberg, plädierte für einen Schutz vor zu viel Datenschutz. Die Argumentationsfigur Datenschutz sei mittlerweile ein Instrument, um dem Bürger Informationen vorzuenthalten, so *Luethjohann*.

Dem entgegenete *Ulrich Lepper*, Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, der das Erfordernis klarer Regelungen unterstrich.

Nur mit klaren Regelungen könne die Einhaltung rechtsstaatlicher Standards bei der Verarbeitung großer Datenmengen sichergestellt werden. Den Unternehmen müsse in gewissem Umfang die Möglichkeit der Ermittlung gegeben werden, was eine klare und eindeutige gesetzliche Regelung von Instrumentarien erfordere.

Unbestritten sollte bei allem Regelungsbedürfnis den Tarifparteien durch Betriebsvereinbarungen Gestaltungsräume gelassen werden. Die Reichweite und Ausgestaltung solcher Gestaltungsspielräume beurteilten die Podiumsdiskutanten allerdings unterschiedlich. Nach Ansicht *Montags* hat eine Klärung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorrang vor einer gesetzlichen Regelung, solange die Vertragsparteien freiheitlich effektive und sinnvolle Regelungen treffen.

Bestimmte Bereiche jedoch, fügte *Schaar* hinzu, sollten gesetzlich geregelt werden, auch wenn Betriebsvereinbarungen gerade in Bezug auf Umsetzungsdefizite nicht so anfällig wie gesetzliche Regelungen seien. *Brossardt* gab zu bedenken, dass Tarifverhandlungen praktisch nicht geeignet seien, datenschutzrechtliche Fragestellungen zu erörtern. Daher könnten Betriebsvereinbarungen nur einzelne Bereiche zugänglich gemacht werden, die aber keiner gesetzlichen Regelung bedürfen; grundsätzlich seien Bestimmungen zum Arbeitnehmerdatenschutz aber nicht in Tarifverträgen zu verankern.

Scholz zählte eine Vielzahl von Gesichtspunkten auf, die gegen eine tarifvertragliche Regelung bestimmter Bereiche sprechen würden. Er betonte, insbesondere sei wichtig, dass einzelne Bestimmungen gerade auch in den Betrieben Verbindlichkeit erlangen würden, in denen keine tarifvertraglichen Vereinbarungen existierten. Zudem erschwere die neue Rechtsprechung zur Tarifpluralität die Ersetzung

geltender gesetzlicher Regelungen durch tarifparteiliche Vereinbarungen. Dem entgegnete allerdings *Prof. Dr. Thomas Raab*, Universität Trier, dass es sich bei solchen Tarifverträgen um Betriebsnormen handele und damit ein Fall von Tarifkonkurrenz vorliege und nur ein Tarifvertrag gelten könne. *Raab* plädierte vor dem Hintergrund einer ohnehin nur begrenzten Gestaltungsmacht durch tarifparteiliche Vereinbarungen für mehr Vertrauen gegenüber den Tarifpartnern. Wenn diese sich ein Regelungswerk überlegten, dass sie für ihre Branche als geeigneter als die gesetzliche Regelung erachteten, dann sollte eine solche Vereinbarung durchaus Vorrang vor einer gesetzlichen Regelung haben können. Insbesondere aus Sicht der betrieblichen Praxis sei das Instrument der Betriebsvereinbarung mit Einwilligungsmöglichkeit des Arbeitnehmers gerade für konkrete Untersuchungen hinsichtlich privater Nutzung von IT und Telekommunikation auch unbedingt notwendig, mahnte *Dr. Natalie Lübben*, Deutsche Bahn AG, Leiterin Öffentliches Wirtschaftsrecht, Berlin.

Abschließend schließlich kamen die Podiumsdiskutanten der Aufforderung *Müllers* nach, aufzuzeigen, wo aus ihrer Sicht der drängendste Handlungsbedarf auf dem Gebiet des Arbeitnehmerdatenschutzes besteht. Dieser Handlungsbedarf liegt für *Schaar* in der gesetzlichen Regelung des Umgangs gerade der Daten, über die ein Unternehmen verfügt und die nur beiläufig anfallen.

Scholz forderte Regelungen, die sicherstellen, dass die geregelte Materie auch befolgt wird. Aus seiner Sicht bedarf es der Schaffung von Ordnungswidrigkeitenvorschriften, von Haftungsvorschriften und von Vorschriften über die Verarbeitung von Daten durch Dritte. Einzelfragen seien im Kern nicht so wichtig, so hingegen die Ansicht *Brossardts*.

Wenn allerdings eine Regelung geschaffen wird, so müsse der ganze Komplex des Arbeitnehmerdatenschutzes durch handhabbare Bestimmungen geregelt werden.

Gleichsam betonten auch *Sackmann* und *Montag*, dass auf dem gesamten Gebiet des Arbeitnehmerdatenschutzes Handlungsbedarf bestünde, weshalb der gesamte Komplex sorgsam in den Blick zu nehmen sei. Die Gesamtmaterie müsse ausgewogen, vernünftig, handhabbar und grundrechtskonform gestaltet werden, so die abschließende Forderung *Montags*.

Ob und wie sich diese Gestaltung im laufenden Gesetzgebungsprozess noch vollziehen wird, bleibt abzuwarten.