

**Stellungnahme
des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands
zum Entwurf eines Gesetzes
zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes**

I. Ausgangsposition

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) begrüßt die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs, mehr Rechtssicherheit in den Arbeitnehmerdatenschutz hineinzutragen. Aufgrund der rasanten technischen Entwicklung und den daraus resultierenden technischen Möglichkeiten der Datenspeicherung und -nutzung und dem oft leichtfertigen Umgang mit persönlichen Daten ist es notwendig, dass der Gesetzgeber datenschutzrechtliche Regelungen entwickelt und an die bestehenden gesetzlichen Regelungen (insbesondere dem Bundesdatenschutzgesetz) und die ständige Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz anpasst. Außerdem sind die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten im Rahmen von Einstellungsgesprächen und -untersuchungen, des E-Mail-Verkehrs, der Internetnutzung und Videoüberwachung so wichtige und streitintensive Themen, dass sie gesetzlich zu regeln sind.

Der Grundsatz des Gesetzentwurfes, dass Dateneingriffe nach Möglichkeit offen erfolgen müssen und im übrigen nur zulässig sind, wenn ihnen „berechtigte Interessen“ zugrunde liegen und wenn der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Betroffenen so gering wie möglich gehalten wird, wird diesseits geteilt.

Kritisch sieht der CGB allerdings, dass der Gesetzesentwurf erhebliche Eingriffe in die informelle Selbstbestimmung des Beschäftigten zulässt, etwa die Verwendung biometrischer Merkmale von Arbeitnehmern bei Zugangskontrollen oder die Nutzung von Beschäftigtendaten zur „Korruptionsbekämpfung“ auch ohne konkreten Verdacht gegen einzelne Beschäftigte.

Dabei ist es dem CGB bewusst, dass es ein Balanceakt darstellt, Arbeitnehmerdatenschutz und berechtigte Arbeitgeberinteressen wirkungsvoll in einen angemessenen Kontext zu bringen. Denn einerseits sollen, wie es im allgemeinen Teil des Gesetzentwurfes dazu heißt, Mitarbeiter "wirksam vor der unrechtmäßigen Erhebung und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten geschützt" werden. Andererseits aber will der Gesetzgeber "Arbeitgebern verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und den Kampf gegen Korruption" an die Hand geben. Daneben müssen Arbeitgeber auch klare Vorgaben erhalten, wie sie betriebliche Interessen auf legalem Wege schützen können. Unter diesen

Umständen darf das Recht des Arbeitgebers vor Vertragsbruch, Betrug und ähnlichem geschützt zu werden, nicht schwerer wiegen, als das Recht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung.

Auch ist es Ziel des Gesetzgebers, den Missbrauch von persönlichen Daten, der auch zu bundesweit bekannten Skandalen führte, wie die Videoüberwachung bei Lidl, Telefonbespitzelung bei der Telekom, Überwachungen bei der Bahn, Krankenakten bei Edeka oder Bluttests bei Daimler zu unterbinden. Unglücklicherweise erreicht der Gesetzgeber aus Sicht des CGB, mit dem vorliegenden Entwurf dieses Ziel nicht. Die unbestimmten Formulierungen der einzelnen Regelungstatbestände führen dazu, dass ursprünglich als Missbrauch erkannte Tatbestände nunmehr legalisiert werden können.

Grundsätzlich muss es um den Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch persönlicher Daten und nicht um eine Beschränkung bestehender Datenschutzrechte gehen, denn bei dem Gesetzentwurf handelt es sich um ein Arbeitnehmerschutzgesetz.

Der CGB erkennt zwar das Bestreben des Gesetzgebers, den Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten gegenüber der Rechtfertigung von Kontrolle und Überwachung in den Vordergrund zu stellen. Zweifel hat der CGB allerdings an der handwerklichen Umsetzung dieses durchaus respektablen Zieles.

Erster Schutzmechanismus: Zustimmungserfordernis der Arbeitnehmer

Der Gesetzgeber geht ausweislich des Gesetzentwurfes davon aus, dass der Zugriff auf persönliche Daten von der Einwilligung des Beschäftigten abhängig ist. Dies ist im Grundsatz richtig. Der Gesetzgeber berücksichtigt jedoch nicht, dass eine besondere Anhängigkeitssituation zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber existiert. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein Beziehungsgeflecht, das auf umfangreichen gegenseitigen Informationen beruht. Der Arbeitnehmer befindet sich dabei jedoch in einer ökonomisch bedingten Abhängigkeit, so dass ein ungleiches Kräfteverhältnis besteht.

Das bedeutet in der Praxis, dass die Einwilligung zur Erhebung und Verwendung persönlicher Daten als Bestandteil individualarbeitsrechtlicher Regelungen (z.B. durch eine allgemeine Einwilligungsklausel) vereinbart werden kann und somit uneingeschränkt gilt. Der Beschäftigte wird regelmäßig nicht die Möglichkeit haben, sich diesem Wunsch des Arbeitgebers zu entziehen. Unter dem Gesichtspunkt kann von einer echten Freiwilligkeit nicht ausgegangen werden. Daher ist das Erfordernis der Einwilligung des Beschäftigten in die Datenerhebung und Nutzung in der Praxis nicht viel wert. Der CGB vermisst in diesem Zusammenhang zudem eine gesetzlich geregelte Möglichkeit des Widerrufs einer einmal erteilten Einwilligung.

Daher fordert der CGB, den Eingriff in die informationelle Selbstbestimmung nicht (allein) unter den Vorbehalt einer Einwilligung des Betroffenen zu stellen. Aus Sicht des CGB besteht die Gefahr, dass datenschutzrechtliche Verbote durch eine Einwilligung des Betroffenen umgangen und legalisiert werden.

Der CGB ist der Auffassung, dass eine zwingende gesetzliche Regelung zu fassen ist, die ausschließlich auf objektiven und verfassungskonformen Voraussetzungen beruht. Die Einwilligung des Arbeitnehmers darf nicht dazu dienen, dies zu konter-

kariere. Wünschenswert wäre es, Regelungen zu erarbeiten, bei denen es auf die Einwilligung nicht ankommt oder das wie auch immer geartete Erschleichen von Einwilligungen ausgeschlossen wird. Der CGB könnte sich als Denkanstoß die analoge Beziehung der Regelungen hinsichtlich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorstellen.

Zweiter Schutzmechanismus: Verhältnismäßigkeit

Der Gesetzgeber verwendet bei verschiedenen Regelungen zu Datenverarbeitungen oder Überwachungen die Rechtsbegriffe „erforderlich“ und des Überwiegens „schutzwürdiger Interessen des Beschäftigten“. Beides sind jedoch auslegbare Begriffe, die im Zweifel so streitbewährt sind, dass sie schwerlich als Einschränkung dienlich sind. Dies wird dazu führen, dass im Zweifel nur die Arbeitsgerichtsbarkeit eine verbindliche Klärung herbeiführen kann und muss. Dies ist zwar durchaus üblich, aber überaus problematisch, da bei Beschreitung des Rechtsweges die Daten regelmäßig bereits erhoben, verarbeitet und verwendet wurden. Dies wird dazu führen, dass auch bei gerichtlicher Feststellung der Unzulässigkeit der Datensammlung eine Korrektur nicht mehr möglich sein wird.

Der CGB vermisst zudem eine präventive Regelung, die das Datensammeln solange unterbindet, bis deren Zulässigkeit geklärt ist. Daher ist der Gesetzentwurf insoweit änderungsbedürftig.

Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass der Datenschutz in dem Gesetzentwurf gegenüber dem Sicherheitsinteresse der Wirtschaft übermäßig geöffnet wird. Dies hält der CGB für verfassungsmäßig überaus problematisch.

II. Zu Regelungen des Gesetzesentwurfes im Einzelnen

§ 32 a Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

§ 32 a Abs. 4 legt fest, dass vor der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses gesundheitliche Untersuchungen durchgeführt werden dürften, wenn und soweit die Voraussetzungen des Abs. 2 vorliegen und diese Daten wegen der Art der auszuübenden beruflichen Anforderungen wesentlich und entscheidend sind. Damit ist in den Gesetzentwurf die aktuelle und zutreffende Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit und ihre ständige Anwendung eingeflossen, was von Seiten des CGB begrüßt wird.

§ 32 e Datenerhebung zur Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten und Vertragsverletzungen

§ 32 e des Gesetzesentwurfes legalisiert die Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten – also einen höchst massiven Eingriff in die informelle Selbstbestimmung zur Aufdeckung oder Verhinderung von Straftaten. Vorliegend ist die Gesetzssystematik höchst bedenklich. Nach Ansicht des CGB ist zwingend zu trennen zwischen Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten. Soweit es die Aufdeckung von Straftaten betrifft, ist nach Auffassung des CGB der Gesetzentwurf ein taugliches Mittel, um dieses Ziel zu erreichen. Unterstellt man eine gravierende Straftat,

so erscheint unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit der Eingriff in die informelle Selbstbestimmung gegenüber dem allgemeinen Interesse des Staates und seiner Bürger an der Aufklärung von Straftaten weniger schwerwiegend. Insoweit wäre der Eingriff aus diesseitiger Sicht rechtmäßig.

Dies kann aber im Rahmen der mutmaßlichen Verhinderung von Straftaten nicht gelten. In Anlehnung des Bundesverfassungsgerichtes zum Thema Rasterfahndung führt die Gesetzesstruktur dazu, dass jeder Mitarbeiter unter einen Generalverdacht steht, der nur durch die ausreichende Datensammlung ausgeräumt werden könnte. Dies widerspricht dem verfassungsmäßigen und auch strafrechtlichen Grundsatz in dubio pro reo. Es mangelt dem Gesetzentwurf insoweit an der Klarheit und an einer ausdrücklichen Regelung, dass zur Verhinderung von Straftaten zumindest ein auf die bestimmte Person bezogener dringender Tatverdacht bezüglich einer geplanten Straftat nachweislich vorhanden sein muss. Der Gesetzentwurf öffnet die Tür zu einer rein prophylaktischen Ansammlung unterschiedlichster Informationen über Arbeitnehmer. Dies ist nach Ansicht des CGB mit unserer Verfassung nicht vereinbar.

§ 32 f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung)

Das Ziel des Gesetzentwurfes ist ausweislich der Beschlussbegründung die Kodifikation der einschlägigen Rechtsprechung, geht aber weit darüber hinaus.

Das BAG hat mit Beschluss vom 29.06.2004 (1 ABR 21/03) und vom 26.08.2008 (1 ABR 16/07) der Überwachung von Beschäftigten einerseits strenge Grenzen gesetzt, andererseits aber eine einzelfallbezogene Betrachtung verlangt. Bei der Interessenkollision muss eine Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls durchgeführt werden. Für die Abwägung ist insbesondere die Anzahl der überwachten Personen, die Art, Dauer und Intensität der Überwachung, die Einbeziehung unbeteiligter Dritter und der Anlass der Überwachung von Bedeutung.

Nach dem Gesetzentwurf soll die Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsgeländen, -gebäuden oder Räumen zulässig sein, soweit dies zur „Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen“ (die in der Folge beispielhaft aber nicht abschließend aufgezählt werden) erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen des Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung entgegenstehen. Das Kriterium der „Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen“ stellt aus Sicht des CGB ohnehin kein geeignetes Kriterium dar und wird zudem in der folgenden enumerativen Auflistung derart ausgeweitet, dass so ziemlich jede Fallkonstellation, in der betrieblichen Praxis auftreten kann, sich darunter subsumieren lässt.

Zudem differenziert der Gesetzgeber weder hinsichtlich der Voraussetzungen noch der Art oder Dauer der Überwachung nach Arbeits- und Betriebsräumen, die ständige Arbeitsplätze der Beschäftigten sind, wie zum Beispiel einer Betriebsküche und sonstigen Betriebsstätten (Wirtschaftsgänge, Lagerräume, oder Hinterausgänge). Während im erst genannten Fall der Videoüberwachung wegen des erheblichen Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten enge Grenzen gezogen werden müssen, und eine Komplettüberwachung generell unzulässig ist, dürfte in den letztgenannten Fällen die Videoüberwachung eher unbedenklich sein.

Anders formuliert darf die Überwachung aus Anlass des „Schutzes des Eigentums“, der „Sicherung von Anlagen“ oder zum Schutz von Diebstahl nicht dazu führen, dass die Beschäftigten einer generellen Überwachung unterzogen, und damit unter einen Generalverdacht gestellt werden.

Hier sind aus Sicht des CGB darüber hinaus auch zwingend Mechanismen im Gesetz zu verankern, die eine missbräuchliche Verwendung des Datenmaterials zu Lasten des Beschäftigten ausschließen. Vor dem Hintergrund ist insbesondere auch die Überwachung von Arbeitsplätzen zur Leistungskontrolle unter dem Vorwand des Schutzgedankens unzulässig. Die Überwachung am Arbeitsplatz erfasst – anders als etwa die Kameras in Bahnhöfen, Tankstellen, Kaufhäusern – die betroffenen Personen nicht nur kurzfristig und vorübergehend, sondern dauerhaft. Bei der Arbeitsplatzüberwachung kann der Arbeitnehmer den Aufenthalt des überwachten Bereichs weder vermeiden, noch sich der Überwachung durch ein Verlassen seines Arbeitsplatzes entziehen. Diese fehlende Differenzierung sachlich getrennter Problembereiche ist weder geboten noch zulässig. Der Gesetzgeber wäre gut beraten, auch hier wie in § 32 a Abs. 2 und 3 des Gesetzentwurfs, die aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu berücksichtigen.

Der heimlichen Videoüberwachung, deren Voraussetzungen in Absatz 2 niedergelegt sind, sind nach der ständigen Rechtsprechung noch engere Grenzen gezogen. Auch diese Rechtsprechung sollte der Gesetzgeber berücksichtigen. Die heimliche Videoüberwachung ist nur dann zulässig, wenn eine notwehrähnliche Situation besteht. Das Gesetz knüpft erstaunlicherweise hier an den konkreten Verdacht der Begehung einer Straftat oder einer schwerwiegenden Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers an und vergisst die gleichen Voraussetzungen jedoch an oben genannter Stelle. Die von der Rechtsprechung geforderte notwehrähnliche Situation des Arbeitgebers ist mit der Formulierung des Gesetzesentwurfes nicht abgedeckt. Insofern liegt eine deutliche Ausweitung respektive Erleichterung der Datenerfassung zu Lasten der Arbeitnehmer vor, die diesseits nicht befürwortet wird.

Zu § 32 f Abs. 3 ist festzuhalten, dass der gesetzgeberische Wille offensichtlich dahin geht, dass Sozialräume in Betriebsstätten, die von Beschäftigten zur Pause, zur Körperhygiene und zur Umkleidung genutzt werden, nicht der Videoüberwachung unterliegen dürfen. Die ist vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich garantierten Schutzes der Persönlichkeit eines jeden Arbeitnehmers auch sachlich begründet. Der CGB fragt sich, warum dieses Ziel nicht mit einer kurzen prägnanten Formulierung in den Gesetzestext einfließen kann. Eine Formulierung könnte beispielsweise lauten: „Eine Videoüberwachung der Sozialräume innerhalb von Betriebsstätten ist unzulässig.“ Der Begriff des Sozialraumes ist durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung so hinreichend definiert, dass es keiner weiteren Erläuterung bedarf.

Der CGB regt zudem an, den Gesetzentwurf insoweit zu konkretisieren, dass die den Verdacht begründenden Anhaltspunkte schriftlich niederzulegen sind, um eine Nachweisbarkeit herzustellen.

§ 32 g Ortungssysteme

Die Regelung greift aus Sicht des CGB zu weit und bedarf einer grundlegenden Änderung.

§ 32 g Abs. 1

Es gibt kein grundsätzliches Bedürfnis nach dem Einsatz von Ortungssystemen zur „Sicherheit des Beschäftigten“ oder „zur Koordinierung des Einsatzes“. Dies ist bereits wegen bestehender moderner Kommunikationsmittel (Handy, digitale Dienstpläne, Intranet etc.) unnötig. Der Gesetzgeber will hier auf den überaus weichen Begriff des sogenannten betrieblichen Grundes abstellen. Dieser Begriff liegt als unbestimmter Rechtsbegriff im Rahmen einer Wertung weit unter dem üblichen Begriff des betriebsbedingten Grundes. Zieht man die ständige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung heran, so stellt man fest, dass ein betrieblicher Grund alles und jedes umfassen kann, was innerbetrieblich an aktuellen oder vergangenen Problemlagen besteht. Nach diesseitiger Ansicht stellt dies einen „Persilschein“ dar, der es dem Arbeitgeber erlaubt, technische Ortungssysteme einzusetzen, wann immer er es wünscht. Dies ist allerdings definitiv ein gravierender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.

Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, da sich die Tatbestandsmerkmale „Sicherheit des Beschäftigten“ und „zur Koordinierung des Einsatzes der Beschäftigten“ kaum zu Fallgruppen zusammenfassen lassen, in denen die Notwendigkeit für eine elektronische Erfassung von Aufenthaltsdaten besteht, geschweige denn für ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Datenerfassung. Das bedeutet, dass diese Tatbestandsmerkmale gerade keine Schranke für den Arbeitgeber zum Einsatz elektronischer Ortungssysteme bilden, sondern vielmehr diese begünstigen. Diese Tatbestandsmerkmale sind so unbestimmt, dass im Umkehrschluss angenommen werden muss, dass diese immer vorliegen und eine Missbrauchskontrolle faktisch ausgeschlossen ist.

§ 32 g Abs. 2 des Gesetzentwurfes ermöglicht dem Arbeitgeber den Einsatz von Ortungssystemen auch zum Schutz beweglicher Sachen. Eingedenk des Umstandes, dass die Ortung beweglicher Sachen nach dem Gesetzesentwurf noch nicht einmal an weitere Voraussetzungen geknüpft ist (z.B. an den Wert des Gegenstandes) und durch die Ortung unvermeidbar und unmittelbar Daten über die den Gegenstand bei sich führende Person gewonnen werden (Bewegungsprofil), greift die Regelung im Gesetzentwurf erheblich zu weit, sie dürfte auch verfassungsrechtlich überaus problematisch sein. Mit dieser Norm wird in unzulässiger Weise der Schutz privaten Eigentums über das allgemeine Persönlichkeitsrecht gestellt. Nach unserer Verfassung ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht jedoch ein höherrangiges Grundrecht gegenüber dem Eigentumsrecht.

Die vom Gesetzgeber bezweckte Einschränkung in Satz 2 des Absatzes 2 scheitert an erheblichen praktischen Problemen. Zum einen können die sach- und personenbezogenen Daten nicht getrennt werden, zum anderen stellt sich für den CGB die Frage, was denn „geeignete Maßnahmen“ sein sollen. Der Gesetzgeber möge sich insoweit mit praktikabler Umsetzung und insbesondere mit der Frage befassen, ob diese überhaupt möglich ist.

Aus Sicht des CGB kann daher nur ein grundsätzliches Verbot gewährleisten, dass dem Schutz auf informationelle Selbstbestimmung Rechnung getragen wird.

§ 32 h Biometrisches Verfahren

Der CGB ist der Auffassung dass die Nutzung biometrischer Daten im Arbeitsverhältnis nicht aufgeweicht werden darf. Es besteht kein Grund, von der jetzigen Regelung des § 28 Abs. 6 BDSG abzuweichen. Zum einen ist die Sammlung von biometrischen Daten ebenso ein erheblicher Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung zum anderen gilt das gleiche was zu § 32 f des Gesetzentwurfes ausgeführt wurde. Sogenannte betriebliche Gründe können kein Kriterium sein, um verfassungsmäßig garantierte Rechte im Rahmen eines Arbeitnehmerschutzgesetzes außer Kraft zu setzen.

Biometrische Daten dienen stets der Ermittlung der Identität einer Person und werden dadurch ermöglicht, dass verschiedene Körper- oder Verhaltensmerkmale einem bestimmten Menschen zuzuordnen sind. Sie sind daher als besondere Art personenbezogener Daten besonders geschützt und dürfen nur unter den engen Voraussetzungen des § 28 Abs. 6 BDSG erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

Nach § 28 Abs. 6 BDSG ist das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von besonderen Arten personenbezogener Daten für eigene Geschäftszwecke nur zulässig (soweit nicht bereits der Betroffene nach Maßgabe des § 4a Abs. 3 eingewilligt hat), wenn dies zum Schutz lebenswichtiger Interessen des Betroffenen oder eines Dritten erforderlich ist oder es sich um Daten handelt, die der Betroffene offenkundig öffentlich gemacht hat, oder dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.

Dieser hehrere Grundsatz wird im Rahmen dieses Gesetzentwurfes zu Gunsten einer absolut schwammigen Regelung aufgegeben, die es dem Arbeitgeber in der Praxis erlaubt, nach Gutdünken biometrische Daten zu erheben.

Der Gesetzentwurf bleibt somit in seiner Schutzwirkung hinter § 28 Abs. 6 BDSG weit zurück. Im Rahmen der engeren Verhältnismäßigkeit kann das Bedürfnis des Arbeitgebers an einer leichteren oder schnellen Authentifizierung von Personen diesen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten nicht rechtfertigen. Es sei noch angemerkt, dass der Gesetzentwurf auf Grund seiner unbestimmten und unplausiblen Formulierung keine Konkretisierung einer verfassungsimmanenten Schranke darstellt.

§ 32 i Nutzung von Telekommunikationsdaten

Eine zentrale Vorschrift des Gesetzentwurfes ist die Frage des Arbeitnehmerdatenschutzes im Zusammenhang mit der Überwachung von Telefon-, Internet- und E-Mail-Verkehr am Arbeitsplatz. Die Frage der Zulässigkeit und des Umfanges hat erhebliche Bedeutung in der Praxis.

Nach dem Gesetzentwurf soll dem Arbeitgeber grundsätzlich gestattet sein, Kommunikationsdaten und Gesprächsinhalte über zum Zwecke der Korruptionsbekämpfung, der Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder schlicht zur Wahrung berechtigter Interessen, lediglich begrenzt durch die Verhältnismäßigkeitsanforderungen zu speichern und den Kommunikationsfluss zu kontrollieren. Die weiche und offene Formulierung im Gesetzentwurf lässt vermuten, dass es schlussendlich dem Arbeitgeber überlassen ist, zu entscheiden, wann eine Verwertung und Speiche-

zung von Inhalte einer Nutzung zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist. Hierunter lassen sich zahlreiche Fallkonstellationen subsumieren, ein Missbrauch wird durch die Gesetzesformulierung nicht ausgeschlossen, sondern legalisiert. Es sei noch angemerkt, dass der CGB hier eine widerrechtliche Umgehung des Telekommunikationsgesetzes im Allgemeinen und im Besonderen des Briefgeheimnisses, welches auch E-Mails umfasst, sieht.

Absatz 4 ermöglicht zudem unter den in Absatz 1 bezeichneten Voraussetzungen die Sammlung von Daten über zu privaten Zwecken erlaubte Kommunikation. Voraussetzung ist, neben einer Verhältnismäßigkeit, dass die Gewinnung oder Speicherung der Daten zur Gewährleistung des Geschäftsbetriebs oder zu Abrechnungszwecken erforderlich ist. Will der Arbeitgeber aber feststellen, ob verbotene Inhalte aufgerufen werden, muss er aber zunächst die Inhalte generell kontrollieren. Er greift damit in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in unerträglichem Maße ein. Um Wiederholungen zu vermeiden, sei an dieser Stelle auf die Aufführungen unter dem Stichwort Generalverdacht verwiesen.

§ 32 j Unterrichtungspflichten sowie nicht ausreichende Sanktionsmöglichkeiten

§ 32 j regelt die Pflicht des Arbeitgebers bei unrechtmäßig bei ihm, oder einem Dritten gespeicherte oder zur Kenntnis gelangte Beschäftigtendaten, unverzüglich den Betroffenen zu informieren. Der CGB vermisst in diesem Zusammenhang eine Regelung analog §§ 32 f Abs. 4, 32g Abs. 3 oder auch § 32 h des Gesetzentwurfes, die den Arbeitgeber oder den betreffenden Dritten zwingend verpflichtet, die erlangten Daten unverzüglich zu löschen. Über die vollständige Löschung der unrechtmäßig erlangten Daten muss der Betroffene, angesichts der Schwere des Eingriffs in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, einen Anspruch auf umfassende Information haben.

Der CGB sieht zudem ein weiteres erhebliches Problem des Gesetzentwurfes in der unzureichenden Möglichkeit, Datenschutzverstöße ausreichend zu sanktionieren. Der CGB sieht die vom Gesetzgeber normierte Möglichkeit der Verhängung von Bußgeldern als nicht ausreichend an, um auf Verstöße gegen zwingende datenschutzrechtliche Vorschriften ausreichend zu reagieren. Der CGB hat die Erfahrung gemacht, dass Bußgelder als staatliche Sanktion aufgrund von Unklarheiten oder Unsicherheiten über die bestehende Gesetzeslage oft nicht verhängt werden bzw. meist zu gering bemessen sind, um beispielsweise große und solvente Unternehmen und Konzerne spürbar zu sanktionieren.

Sinnvoll wäre es aus Sicht des CGB deshalb, den von Datenschutzverletzungen betroffenen Beschäftigten als auch den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bessere rechtliche Möglichkeiten an die Hand zu geben, gegen Datenschutzverstöße gerichtlich vorzugehen. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang beispielsweise an Anspruch auf Geldentschädigung im Falle von Datenschutzverletzungen in Form eines Schadensersatzes. Dieser muss zum Schutze der Arbeitnehmer zwingend im Sinne einer Garantiehaftung ausgestaltet sein, um Exculpationsmöglichkeiten des Arbeitgebers entgegenzuwirken.

§ 32 k Änderungen

Satz 1 des § 32 k des Gesetzentwurfes sieht vor, dass der Arbeitgeber Dritten, denen er Beschäftigungsdaten übermittelt hat, die Berichtigung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen hat. Gemäß des zweiten Halbsatzes braucht der Arbeitgeber jedoch dann nicht aktiv zu werden, wenn die Weitergabe der Löschung, Berichtigung oder Sperrung der Daten zur Wahrung schutzwürdiger Belange der Beschäftigten nicht erforderlich ist. Die praktische wie tatsächliche Notwendigkeit der Einschränkung ist für den CGB nicht ersichtlich. Denn bei einer Löschung oder gar einer Sperrung von personenbezogenen Daten werden regelmäßig überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers an einer Übermittlung an alle, mit der Datenerfassung und Nutzung betrauten Personen bestehen. Um zudem einer uneingeschränkten Datensammelwut, Missbrauch und Schwierigkeiten bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „schutzwürdigen Interessen“ entgegenzutreten, fordert der CGB, die Einschränkung in zweiten Halbsatz ersatzlos zu streichen.

Fazit:

Dem Gesetzentwurf fehlt es an jeglicher Bestimmtheit. Es steht bereits zu befürchten, dass der vorliegende Entwurf eine Prüfung auf Vereinbarkeit mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen bereits mangels hinreichender Bestimmtheit nicht besteht. Des Weiteren werden essentielle Grundsätze der Verhältnismäßigkeit missachtet. Ebenso schwerwiegend wiegt nach diesseitiger Auffassung, dass verfassungsrechtlich vorgegebene grundgesetzliche Wertungen und Abstufungen einzelner Grundrechte wissentlich verdreht werden, wie beim Verhältnis grundgesetzlicher Persönlichkeitsschutz und Eigentumsschutz.

Berlin, den 17. Juni 2010