

BALD (WIEDER) NEUREGELUNG ZUM ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ?

Bereits bei der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (im Folgenden: „BDSG“) im vergangenen Jahr hat der Gesetzgeber eine neue Regelung zum Arbeitnehmer-Datenschutz in § 32 BDSG eingefügt. Allerdings war schon bei Erlass des Gesetzes absehbar, dass es sich dabei nur um einen Zwischenschritt handelte. Im Gesetzgebungsverfahren war nämlich umstritten, ob eine umfassende Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz erfolgen soll und welchen Inhalt diese haben sollte. Die große Koalition war hier zu keiner Einigung (mehr) gekommen und hatte sich deshalb mit einer Art „Platzhalter“ für spätere Regelungen begnügt. Zwar hatte wenige Wochen vor der Bundestagswahl 2009 der damalige Bundesarbeitsminister Olaf Scholz noch den Entwurf für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz vorgelegt; aber es war bereits klar, dass vor der Bundestagswahl dieser Entwurf nicht mehr umgesetzt würde.

Bereits der neu ins BDSG eingefügte § 32 hatte jedoch eine ganze Reihe von Auslegungsproblemen aufgeworfen, die hier nicht im Einzelnen skizziert werden sollen. Kennzeichnend für die „Qualität“ der Neuregelung in § 32 BDSG war die Überlegung, dass ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nicht mehr mit „Hallo, wie geht’s?“ ansprechen darf, weil die Neuregelung des § 32 BDSG den Datenschutz eben nicht mehr auf die Verarbeitung elektronischer Informationen beschränkt und darüber hinaus die Kenntnis des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers nicht für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

Die jetzige Bundesregierung ist offenbar bestrebt, eine umfassende Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz zu schaffen. Bereits am 31.03.2010 hatte der Bundesinnenminister de Maiziere Eckpunkte für den Beschäftigtendatenschutz vorgestellt. Mittlerweile kursiert auch ein erster Entwurf des Gesetzes. Allein die Regelungen im BDSG sollen 15 Paragraphen umfassen. Dabei wird es sich um grundlegende Kor-

Sollte es allerdings bei der Vielzahl von neuen Regelungen bleiben, lässt sich mit einiger Sicherheit prognostizieren, dass auf Unternehmen ein erheblicher Aufwand bei der Umsetzung zukommen wird.

rekturen handeln, die beispielsweise die Sonderregelung im § 32 n BDSG, dass eine Einwilligung des Arbeitnehmers eine Datenverarbeitung nur noch dann rechtfertigt, wenn dies ausdrücklich im Gesetz vorgesehen ist. Dabei handelt es sich um eine Umkehrung des gemäß § 4 BDSG geltenden Grundsatzes, dass die Einwilligung des Betroffenen eine Datenverarbeitung durchgehend rechtfertigen kann. Darüber hinaus richtet sich die Vielzahl der Regelungen auch auf ganz neue Gebiete, wie etwa die Regelung der Datenerfassung durch Ortungssysteme, die Videoüberwachung, die Erhebung von Daten im Einstellungsverfahren, die Durchführung von gesundheitlichen Untersuchungen, zur dienstlichen Nutzung von Internet oder zur Datenverwendung bei der Aufdeckung von Straftaten. Allerdings bleiben auch Fragen offen, bei denen man sich (endlich) eine Lösung gewünscht hätte. Hierzu gehört beispielsweise die Frage, welche Überprüfungs-Befugnis ein Arbeitgeber hat, wenn er seinen Arbeitnehmern auch die private Nutzung von Internet gestattet. Hier verweist der Gesetzesentwurf lapidar auf die hierfür geltenden Regelungen.

Das Gesetzgebungsverfahren befindet sich noch in einem frühen Stadium, so dass kaum absehbar ist, wie das Gesetz am Ende aussehen wird. Sollte es allerdings bei der Vielzahl von neuen Regelungen bleiben, lässt sich mit einiger Sicherheit prognostizieren, dass auf Unternehmen ein erheblicher Aufwand bei der Umsetzung zukommen wird.