

Trägt der Gesetzentwurf für mehr Datenschutz am Arbeitsplatz?



PETER WEDDE ist Professor für Arbeitsrecht und für das Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt am Main.

„Ja – mit Blick auf die zahlreichen Datenschutzprobleme und -skandale ist der Gesetzentwurf von Arbeitsminister Scholz positiv zu bewerten. Er verdeutlicht, wie groß das normative Defizit ist. Ich hoffe, dass der Entwurf jetzt nach der Bundestagswahl schnell in ein gültiges Gesetz mündet.

Allerdings ist er an der einen oder anderen Stelle noch ergänzungsbedürftig. So fehlen wirksame Aussagen, welche die Freiwilligkeit von Einwilligungen zusichern. Außerdem ein Verbot der eigenständigen Internetrecherche in Bewerbungsverfahren sowie verbindliche Vorgaben, welche den Datenschutz bei unternehmensübergreifender oder weltweiter Verarbeitung von Beschäftigtendaten gewährleisten. Auch eine Regel, welche die Anwendung des Telekommunikationsgesetzes im Fall der Privatnutzung angemessen ausgestaltet, sucht man vergebens.

Der Gesetzentwurf gibt dennoch Grund zu der Hoffnung, dass der Schutz von Beschäftigtendaten in absehbarer Zeit sinnvoll geregelt wird. Das sollte das gemeinsame Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern sein.“



Was ist Ihre Meinung? Schicken Sie uns Ihren Leserbrief oder Ihre Themenvorschläge für diese Rubrik an: redaktion@boeckler.de



PETER GOLA ist Vorstandsvorsitzender der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit (GDD).

„Nein – der Entwurf ist wenig innovativ und birgt großes Konfliktpotenzial. Die Vorschriften wiederholen im Wesentlichen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Doppelregelungen aber sind kontraproduktiv. Höchst problematisch ist die Regelung zur mitbestimmten Bestellung eines Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz, der neben dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten tätig werden soll. Hier zeichnet sich ein erhebliches Konfliktpotenzial ab, da sich die Aufgabenbereiche überschneiden.

In dem Entwurf fehlt zudem eine Regelung zur Datenschutzkontrolle bei der Mitarbeitervertretung. Damit würde der Auftrag des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1997 abermals nicht erfüllt. Schließlich übersieht der Entwurf, dass das Fernmeldegeheimnis bei lediglich zu dienstlichen Zwecken gestatteter Nutzung von Telefon und E-Mail nach herrschender Meinung nicht gilt und eine Missbrauchskontrolle vielfach nicht mit anonymisierten Verkehrsdaten auskommt. Positiv an den Plänen ist, dass auch unklare Rechtsfragen beantwortet werden sollen, so etwa bezüglich der Einholung von Auskünften über Arbeitnehmer oder des Verbotes grafologischer Gutachten. Diese Regelungen würden aber auch im BDSG Platz finden.“

Fotos: Alexander Paul Englert (l.), GDD