

Martin Behrens

Datenschutz im Betrieb: Ergebnisse der WSI- Betriebsrätebefragung 2010¹

Mit Vorlage eines Gesetzentwurfes zum Beschäftigtendatenschutz sind Fragen der betrieblichen Missachtung von Datenschutzvorschriften erneut auf die Tagesordnung der politischen Auseinandersetzung gerückt. Basierend auf den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 untersucht der vorliegende WSI-Report die Verbreitung von Problemen mit dem Datenschutz. Neben Fragen der Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit wird auch der Einfluss von grundlegenden Aspekten der betrieblichen Arbeitsbeziehungen auf den Umgang mit dem Datenschutz analysiert.

1. Einleitung

Im Zuge einer Reihe öffentlich gewordener Datenschutzskandale wurde in den letzten Jahren einer kritischen Öffentlichkeit schmerzlich bewusst, dass die Verletzung grundlegender Datenschutzrechte auch oder gerade vor der Sphäre der Erwerbsarbeit und der Mitbestimmung nicht Halt macht. So kam es im Bereich mehrerer Niederlassungen der Deutschen Post AG zur rechtswidrigen Speicherung von Krankendaten. In diesen Datensätzen fanden sich neben genauen Beschreibungen der Erkrankungen auch klare Handlungsempfehlungen, wie Vorgesetzte mit diesen Beschäftigten umzugehen hätten (Der Spiegel Nr. 25/2009). Ähnliche Vorfälle im Bereich der illegalen Erfassung von Krankendaten wurden auch aus dem Bereich weiterer Unternehmen publik. So soll die Drogeriemarktkette Müller von all ihren 18.000 Beschäftigten nach Rückkehr aus einer krankheitsbedingten Abwesenheit eine Mitteilung über den jeweiligen Gesundheitszustand verlangt haben. Auch dem Discounter Lidl (Neckarsulm) und dem Autobauer Daimler (Werk Bremen) wurde vorgeworfen, in illegaler Weise die Krankendaten von Beschäftigten erfasst zu haben (Handelsblatt vom 18.04.2009).

¹ Der Verfasser dankt Wolfram Brehmer, Manuela Maschke, Andreas Priebe und Sebastian Sick für wichtige Anregungen und Kommentare

Die verdeckte Überwachung von Mitarbeitern stellte sich im Zuge der Aufdeckung weiterer Datenschutzskandale als gängige Praxis in Teilen des Einzelhandels dar. So wurde bereits im Jahr 2008 der Fall der Drogeriemarktkette Schlecker publik, bei der wiederholt verdeckte Detektive eingesetzt wurden, um mutmaßliche Diebstähle seitens des Verkaufspersonals aufzudecken (Der Tagesspiegel vom 14.04.2008). Beim Lebensmitteldiscounter Lidl, so deckte der "Stern" auf, wurden Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum hinweg mit verdeckt installierten Videokameras überwacht und Toilettengänge ebenso wie private Kontakte unter MitarbeiterInnen genau protokolliert (Focus vom 26.03.2008).

Während im Bereich des Einzelhandels der Anlass für die Missachtung von Datenschutzrechten zumeist das konkrete Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz, hier insbesondere auch der befürchtete Diebstahl von Waren war, ging es im Bereich der Branchen Nachrichten und Verkehr um die Kontrolle als vertraulich eingestufte Informationen und hierbei insbesondere um die Kontrolle der Schnittstelle zwischen Unternehmen und ihrer äußeren Umwelt. So reagierten Teile des Managements der Deutschen Telekom AG auf wiederholte Medienberichte über Vorstandsinterna, indem sie die Telefonanschlüsse von etwa 60 Personen überwachen ließen. Die Überwachung erfolgt überwiegend durch eine beauftragte Firma, die die von der Telekom gelieferten Verbindungsdaten von Aufsichtsrats- und Betriebsratsmitgliedern, aber auch jene von externen Gewerkschaftern und Journalisten ausgewertet hat. Mit der Begründung mögliche Fälle der Korruption bei der Auftragsvergabe bekämpfen zu wollen, überprüfte die deutsche Bahn während der Jahre 2002 und 2003 heimlich die Daten von 173.000 Unternehmensbeschäftigten. Für diese Überprüfung wurden die Daten an Dritte weitergeben und mit den Angaben von etwa 80.000 Firmen verglichen, welche mit der Bahn geschäftlich verbunden sind (FAZ vom 28.01.2009).

Trotz der großen Unterschiede im Bereich der konkreten Datenschutzvergehen sowie dem Kreis und der Anzahl der betroffenen Personen, vereint all diese publik gewordenen Fälle, dass es sich ausschließlich um große in der Öffentlichkeit stehende Unternehmen handelt. Dass Aufmerksamkeitskonjunkturen immer auch einen steuernden Effekt haben, indem sie das Schlaglicht der Öffentlichkeit bevorzugt auf jene Personen und Adressaten, die öffentlich bekannt sind, legt, scheint mehr als plausibel zu sein. Damit ist allerdings noch nicht ausgemacht, dass es sich bei den geschilderten Unternehmen um die berühmte "Spitze des Eisberges" handelt, sich also der weitaus größere Teil des Problems dem kritischen Auge des Betrachters entzieht. So stellt sich gerade im Bereich der betrieblichen Missachtung von Datenschutzrechten die Frage, wie weit verbreitet derartige Fälle sind und ob es bestimmte Typen von Betrieben oder betrieblichen Konstellationen gibt, die besonderes anfällig für die Missachtung von Datenschutzrechten sind. Dieser Frage wird sich der folgende Beitrag zuwenden und unter Verwendung der Daten der WSI-Befragung von Betriebsräten (2010) die Betriebsratsicht auf den Datenschutz näher analysieren.

2. Datengrundlage

Die Analyse basiert auf der telefonischen Befragung (CATI) von 1.984 Betriebsräten, die vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften (infas) im Auftrag des WSI durchgeführt wurde. Die Interviews wurden im Frühjahr 2010 zumeist mit den jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden geführt. Die Grundausswahl der Interviews erfolgte auf der Basis einer disproportionalen Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Für die Befragung wurden nur Betriebsstätten aus der privaten Wirtschaft berücksichtigt, die 20 oder mehr Beschäftigte aufweisen. Die Ausschöpfung der Stichprobe betrug nach Abzug der neutralen Ausfälle (z.B. kein Betriebsrat existent, fehlende Telefonnummer) 69%.

3. Mehr als nur eine Petitesse: Die Missachtung von Datenschutzvorschriften

Neben vielen anderen Aspekten der betrieblichen Realität und der Mitbestimmungspraxis wurden die befragten Betriebsräte erstmalig auch um Auskunft über die Frage gebeten, ob es nach ihrer Kenntnis im Betrieb während der letzten vier Jahre zur Missachtung von Datenschutzvorschriften seitens des Managements gekommen ist². Es wurde darauf verzichtet näher zu qualifizieren, welche Vorschriften genau hier missachtet wurden, d.h. neben den in der Betriebsverfassung gewährten Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates selbst (z.B. § 87 I Nr. 6 BetrVG) sind hier auch die allgemeinen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes von Belang. Da wir die Betriebsräte bewusst im Kontext ihrer Rolle als VertreterInnen der Belegschaften befragt haben, erfasst unsere Befragung nicht Tatbestände wie etwa den Missbrauch von Kundendaten oder anderer Datenschutzrechte Dritter, bezieht aber ansonsten eine große Bandbreite von Tatbeständen ein, die neben Gesundheitsdaten, Fehlzeitenkontrolle, Privatnutzung von EDV auch die Videoüberwachung umfassen.

Betriebliche Verbreitung der Datenschutzprobleme

Insgesamt 14% der befragten Betriebsräte gaben an, dass es während des genannten Zeitraumes zur Missachtung von Datenschutzvorschriften gekommen ist. Da nicht davon auszugehen ist, dass die befragten Betriebsräte immer zuverlässig von allen Fällen der Missachtung erfahren, bzw. entsprechende betriebliche Vorkommnisse auch jeweils als datenschutzrelevant erkennen, unterschätzt der geschilderte Anteil vermutlich die wirkliche Verbreitung von Datenschutzmissbrauch im Betrieb. Von diesen 14% der befragten Betriebsräte, die nun Datenschutzprobleme zu Protokoll gaben, geht die überwiegende Mehrheit (62%) davon aus, dass hiervon ausschließlich die Belegschaft oder Teile der Belegschaft betroffen waren, während es lediglich in 6% der Fälle ausschließlich zu einer Missach-

² Die den Betriebsräten vorgelegte Frage lautete: "Gab es während der letzten vier Jahre in ihrem Betrieb Fälle der Missachtung von Datenschutzvorschriften seitens des Managements?"

tung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates kam. In knapp 33% der Betriebe mit Erfahrungen der Missachtung des Datenschutzes waren beide betroffen, also sowohl der Betriebsrat selbst als auch die Belegschaft. Andres ausgedrückt: Kommt es zu Problemen mit dem Datenschutz, dann ist fast immer (in 94,1% der Fälle) die Belegschaft betroffen, in 38,4% (auch oder ausschließlich) der Betriebsrat. Analysiert man weiter nur jene Fälle in denen (auch oder ausschließlich) die Belegschaft betroffen war, dann ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 1): In einem Fünftel der Fälle war die gesamte Belegschaft von der Missachtung der Datenschutzvorschriften betroffen, in 18% der Betriebe einzelne Abteilungen und in weiteren 27 % kleinere Gruppen von Beschäftigten. In 35% waren einzelne Personen in ihren Rechten beeinträchtigt worden.

Tabelle 1
Wie viele Beschäftigte waren von der Missachtung von Datenschutzvorschriften betroffen?
 - Angaben der Betriebsräte in %

	Anteil
gesamte Belegschaft	20,0%
Belegschaft einzelner Abteilungen	18,0%
kleinere Gruppen von Beschäftigten	27,4%
einzelne Personen	34,6%

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010

Betrachtet man nun im Detail jene Fälle, in denen es überhaupt zum Bruch von Datenschutzvorschriften kam, so zeigen sich zunächst einige markante Auffälligkeiten.

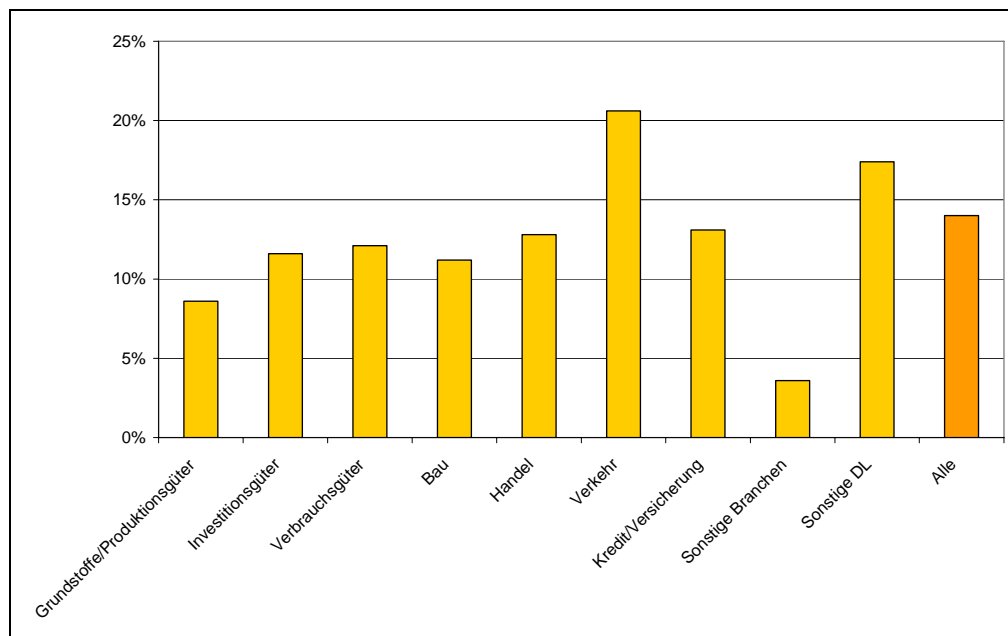
Brancheneinflüsse

Wie in Abbildung 1 dargestellt, ist es in Sachen Datenschutz durchaus unterschiedlich bestellt, vergleicht man einzelne Branchen miteinander.

Abbildung 1

Missachtung des Datenschutzes nach Branchen

Angaben der Betriebsräte nach %



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010

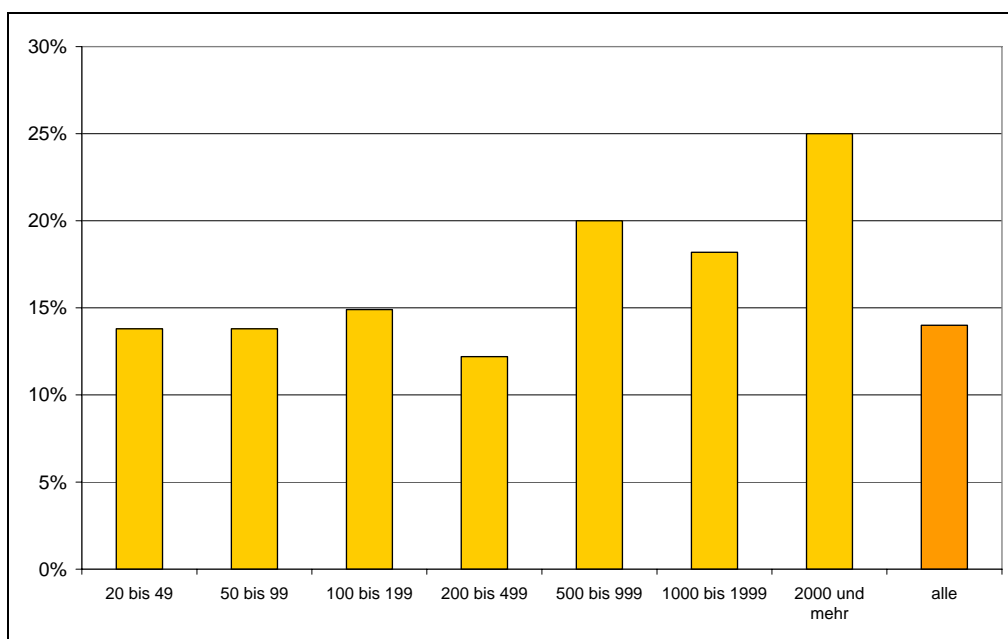
Während es nach den Beobachtungen der befragten Betriebsräte in den Branchenbereichen "Grundstoffe/Produktionsgüter" sowie bei den "sonstigen Branchen" deutlich unterdurchschnittlich zu Datenschutzproblemen kommt, ist hier der Anteil in den Branchenbündeln "Verkehr und Nachrichten" (20,6%) und "sonstige Dienstleistungen" (17,4%) deutlich erhöht. Während der vergleichsweise hohe Anteil im Bereich der Branchen Nachrichten und Verkehr nicht sonderlich erstaunlich ist, schließlich hatten die Fälle Telekom, Bahn und Co. ja bereits für Schlagzeilen gesorgt, lohnt ein genauerer Blick auf die "sonstigen Dienstleistungen". Hohe Anteile ergeben sich innerhalb dieser Kategorie insbesondere für das Gesundheitswesen (19%) sowie der "Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen" (26%) eine Gruppe in der neben Wachdiensten, Gebäudereinigungen, Call-Centern auch freie Berufe (Anwaltskanzleien, Architektenbüros, Werbeagenturen, Steuerberater) erfasst werden. Auf den ersten Blick erstaunen mag der nur durchschnittliche Anteil in den Betrieben des Handels, schließlich waren es ja gerade Unternehmen wie Lidl, Schlecker und Müller, die als erstes durch den skandalösen Umgang mit Beschäftigtendaten bzw. deren Überwachung aufgefallen waren. Zur Erklärung unseres Befundes sei zunächst daran erinnert, dass in der Befragung überhaupt nur solche Betriebe berücksichtigt wurden, die über einen Betriebsrat verfügen. Nun ist es insbesondere im Einzelhandel so, dass in einer Vielzahl von Betrieben des filialisierten Einzelhandels keine Betriebsräte existieren, sei es, weil deren Gründung zum Teil durch das Management verhindert wird (Fälle Lidl und auch Schlecker), sei es, weil die Betriebe die durch das Betriebs-

verfassungsgesetz festgelegte Mindestgröße von fünf Beschäftigten nicht erreichen. Da also davon auszugehen ist, dass überhaupt nur eine Minderheit der Betriebe über eine Interessenvertretung verfügt, gehen wir von einer Positivselektion aus, wobei wir überhaupt nur jene "Elite" von Betrieben in unserer Befragung berücksichtigen können, die einer etwaigen Missachtung von Datenschutzrechten zumindest eine sensibilisierte Interessenvertretung entgegenzusetzen haben.

Missachtung des Datenschutzes: Nur in Großbetrieben?

Wie die folgende Abbildung 2 zeigt, sind Probleme mit dem Datenschutz in allen Betriebsgrößenklassen anzutreffen, so beträgt der Anteil der betroffenen Betriebe in keiner der Betriebsgrößenklassen weniger als 10%. Es fällt jedoch auf, dass in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten der Anteil jener mit zu Protokoll gegebenen Datenschutzproblemen deutlich ansteigt und bei unseren Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten bei einem Viertel liegt (gegenüber 14% bei allen Betrieben).

Abbildung 2
Missachtung des Datenschutzes nach Betriebsgröße
 Angaben der Betriebsräte nach %



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010

Es drängt sich hier die Vermutung auf, dass dieses Ansteigen von Datenschutzproblemen mit der Betriebsgröße letztlich die Folge der in diesen Betrieben ansteigenden Verbreitung von komplexen Datenbeständen ist. Getreu der Devise "Gelegenheit macht Diebe" können immer dann, wenn im vermehrten Maße (digitalisierte) Datenbestände erhoben und erfasst werden, überhaupt Datenschutzvorschriften gebrochen werden. Während in Klein- und Mittelbetrieben eine Reihe von Routinen der Personalwirtschaft mit geringerem, datenförmigen Abstrahie-

rungsgrad zu bewältigen sind, dürfte die Erfassungstiefe im Großbetrieb vergleichsweise groß sein.

Weitere Einflussfaktoren: Multivariate Schätzung

Die beiden bisher präsentierten Hauptbefunde, wonach die Verbreitung von Problemen mit dem Datenschutz mit der Betriebsgröße ansteigt und weiterhin in Branchenbündeln wie "Nachrichten/Verkehr" und "Sonstige Dienstleistungen" besonders häufig anzutreffen ist, wirft zunächst die Frage auf, ob nicht letztlich der Betriebsgrößeneinfluss den Brancheneffekt hervorruft. Sollten z.B. die durchschnittlichen Beschäftigungszahlen in den genannten Branchen überdurchschnittlich groß sein, so wären hier nicht besondere Merkmale der Branche selbst, sondern schlichtweg ihre Größe für die auffälligen Häufungen von Fällen der Missachtung von Datenschutzvorschriften verantwortlich zu machen.

Um dies auszuschließen, wurde eine multivariate statistische Analyse (binär logistische Regression) durchgeführt. Abhängige Variable ist hierbei die Angabe der befragten Betriebsräte zur Missachtung der Datenschutzvorschriften. Die Variable nimmt den Wert "1" an, wenn es nach Angaben der Betriebsräte in ihrem Betrieb zur Missachtung von Datenschutzvorschriften kam. Als unabhängige Variablen wurden neben den genannten Angaben zur Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) und der Branchenzugehörigkeit (mit der Kategorie "Grundstoffe" als Referenzgruppe) weiterhin eine Reihe weiterer Variablen in die Schätzung einbezogen. So berücksichtigt die Variable "inhabergeführt" jene Betriebe, in welchen die Leitungsfunktion durch den/die Eigentümer selbst ausgeführt wird. Es wird angenommen, dass die Inhaberführung mit einem geringeren Maß an abstrakter, datenförmiger Durchdringung des Betriebs einhergeht und folglich weniger anfällig für die Missachtung von Datenschutzvorschriften ist. Die Einführung der Variablen "ausländische Mutter" folgt einem ähnlichen Gedanken. Diese nimmt den Wert "1" an, wenn der befragte Betrieb Teil eines Unternehmens/Konzerns ist, der seinen Sitz außerhalb Deutschlands hat. Die Vermutung ist hier, dass mit einer verstärkten Einbettung des Betriebs in eine trans- oder internationale Unternehmensstruktur der Bedarf an datenförmiger Steuerung ansteigt.

Getreu der alten Ärtzeweisheit, wonach derjenige, der bereits Läuse hat auch gern noch Flöhe dazu bekommt, berücksichtigt das Modell weiterhin eine Reihe von Einflussfaktoren, die in unterschiedlichster Form betriebliche Konflikt- bzw. Problemsituationen repräsentieren. Sinn dieses Unterfangens ist es zu prüfen bzw. zu kontrollieren, inwieweit die Missachtung von Datenschutzvorschriften letztlich nicht (auch) immer Ausdruck der Tatsache ist, dass im Betrieb der "Haussegenschief hängt". So nimmt die Variable "Behinderung" den Wert "1" an, wenn – nach Aussagen der befragten Betriebsräte – das betriebliche Management "häufig" versucht die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats zu behindern. Die Variable "Tarifunterschreitung" identifiziert Fälle, bei denen sich der Betriebsrat während der letzten zwei Jahre mit solchen Problemen der mangelnden Tariftreue auseinander-

setzen musste, während die Variable "Betriebsklima" den Wert "1" annimmt, wenn sich der Betriebsrat während des gleichen Zeitraums mit Problemen der Verschlechterung des Betriebsklimas auseinandersetzen musste. Mit dem Einflussfaktor "Streik" werden jene Betriebe identifiziert in welchen es während der letzten beiden Jahre zu Arbeitsniederlegungen (Protestversammlungen, Streiks oder auch Warnstreiks) gekommen ist. Weiterhin kontrolliert das Schätzmodell den Einfluss einer schlechten Auftragslage, der Bindung an einen Branchen- oder Haustarifvertrag, der Lage in Ostdeutschland sowie den gewerkschaftlichen Organisationsgrad des Betriebsratsgremiums. Die Schätzergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2
**Binär logistische Regression mit abhängiger Variable:
 "Missachtung von Datenschutzvorschriften durch das Management während
 der letzte vier Jahre"**

Variable	Regressionskoeffizient	Standardfehler
Beschäftigtenzahl	,127**	,053
Grundstoffe/Produktionsgüter (Referenz)		
Investitionsgüter	,243	,287
Verbrauchsgüter	,176	,314
Bauwirtschaft	,191	,399
Handel	,313	,296
Verkehr/Nachrichten	,897***	,325
Kredit/Versicherungen	,754**	,384
sonstige Branchen	-,422	,491
sonstige Dienstleistungen	,584**	,280
Inhabergeführt	-,321*	,170
ausländische Mutter	,466	,180
Behinderung	1,096***	,188
Tarifunterschreitung	,394***	,152
Betriebsklima	,705***	,177
Streik	,310*	,173
schlechte Auftragslage	,466***	,180
Branchentarifvertrag	-,097	,160
Haustarifvertrag	,364**	,169
Ostdeutschland	-,100	,193
Organisationsgrad BR	,001	,002
Konstante	-3,574***	,502
gültige Fälle	1.864	
-2 Log Likelihood	1408,766	
Nagelkerke R ²	,123	
Model Chi-Square	133,397	
Sig.	,000	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2010

* statistisch signifikant auf dem 10-Prozent/** 5-Prozent-/ *** 1-Prozent-Niveau

Schätzergebnisse

Zunächst einmal erweisen sich die bereits eingangs beobachteten Zusammenhänge zwischen der Missachtung von Datenschutzvorschriften und der Betriebsgröße sowie einzelnen Branchenbereichen als signifikant. Bei gleichzeitiger (statistischer) Kontrolle der jeweils anderen (im Schätzmodell berücksichtigten) Variablen steigt die Wahrscheinlichkeit von Problemen mit dem Datenschutz mit der Betriebsgröße an (signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau). Gleichzeitig erweisen sich die Branchenbereiche Verkehr/Nachrichten (1-Prozent Irrtumswahrscheinlichkeit), Kredit/Versicherungen (5 Prozent) und sonstige Dienstleistungen (5 Prozent) im Vergleich zur Referenzkategorie Grundstoffe als besonders anfällig gegenüber der Missachtung von Datenschutzvorschriften seitens des Managements.

Weiterhin fällt auf, dass Probleme mit dem betrieblichen Datenschutz recht deutlich mit weiteren betrieblichen Konflikt- und Krisensituationen in Zusammenhang gebracht werden müssen. So ergeben sich positive und hoch signifikante (1-Prozent-Niveau) Zusammenhänge mit der Behinderung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates, der Unterschreitung von Tarifstandards, einem als schlecht wahrgenommenen Betriebsklima sowie einer schlechten Auftragslage des Betriebs. Weiterhin stehen Datenschutzprobleme mit Arbeitsniederlegungen im Zusammenhang (signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau). Bei dem verwendeten statistischen Verfahren muss leider zunächst offen bleiben, wer in diesem Zusammenhang "Henne" und wer "Ei" ist. So ist durchaus vorstellbar, dass sich ein erhöhtes betriebliches Konfliktniveau auch im Managementverhalten der Missachtung des Datenschutzes ausdrückt. Es kann aber auch denkbar sein, dass Konflikte überhaupt erst dazu führen, dass die Betriebsräte das Thema Datenschutz sensibler wahrnehmen als unter den Bedingungen der betrieblichen Normalsituation.

Was nun Fragen der Betriebs- und Managementstruktur anbelangt, erweist sich die Variable "ausländische Mutter" als nicht signifikant, während die Angabe zur Inhaberführung den erwarteten negativen Zusammenhang aufweist (Signifikanz 10 Prozent Niveau).

Von den Angaben zur Tarifbindung erweist sich lediglich die Bindung an einen Haustarifvertrag als signifikant (5-Prozent-Niveau) und positiv mit Datenschutzproblemen verbunden.

4. Fazit

Datenschutz, oder vielmehr dessen Missachtung, ist kein exklusives Problem einiger weniger Unternehmen. So häufen sich die Beschwerden der befragten Betriebsräte zwar in bestimmten Bereichen und betrieblichen Konstellationen, es zeigt sich aber recht deutlich, dass sich sowohl die Beschäftigten aber auch die Betriebsräte selbst in etwa jedem siebten Betrieb Erfahrungen mit Datenschutzproblemen konfrontiert sehen. Es fällt auf, dass die Missachtung von Datenschutzvorschriften häufig gemeinsam mit weiteren Problemen der betrieblichen Sozial-

ordnung auftreten. Immer wenn Betriebsräte angeben, dass ihre Mitwirkungsrechte durch das Management behindert, Tarifstandards unterlaufen werden und das Betriebsklima schlechter geworden ist, steigt die Wahrscheinlichkeit der Probleme mit dem Datenschutz. Auffällig ist hierbei der Einfluss der Betriebsgröße. Während eine Reihe früherer Untersuchungen des WSI deutlich belegen, dass mit steigender Betriebsgröße auch die Professionalität der Betriebsratsarbeit ansteigt und Fälle der eklatanten Missachtung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats abnehmen, ist dies im Falle der Missachtung von Datenschutzrechten genau entgegengesetzt. Hier steigt mit der Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Problemen kommt.

Gerade im Kontext der aktuellen Debatte zum Beschäftigtendatenschutz (Kabinettsbeschluss vom 25.08.2010) verweisen die vorgelegten Untersuchungsergebnisse darauf, welche große Bedeutung im Zweifel außerbetrieblich durchsetzbaren, transparenten Regelungen des Datenschutzes zukommt. Da die Verletzung von Datenschutzvorschriften offenbar häufig im Kontext allgemeiner betrieblicher Konflikte und Problemkonstellationen auftritt, bzw. innerhalb eines solchen Kontextes virulent wird, erscheint eine unabhängige und vertrauenswürdige Instanz der Durchsetzung von Datenschutzvorschriften dringend erforderlich. Es erscheint daher mehr als fraglich, ob ein solches Ziel erreicht wird, wenn – wie es der vorgelegte Gesetzentwurf an vielen Stellen tut – mit unbestimmten Rechtsbegriffen operiert wird und dem Arbeitgeber z.B. in den Bereichen der Korruptionsbekämpfung und "Compliance" weitgehende Definitionsspielräume eingeräumt werden.

Herausgeber: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Telefon 0211 7778-205, Telefax 0211 7778-190

Redaktionsleitung: Prof. Dr. Heide Pfarr
Pressekontakt: Reiner Jung, 0211 7778-150

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe zulässig.

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.