

**Antwort  
der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gerd Andres, Angelika Barbe, Hans Gottfried Bernrath, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Hans Büttner (Ingolstadt), Norbert Gansel, Conrad Gilges, Günter Graf, Gerlinde Hämerle, Günther Heyenn, Lothar Ibrügger, Renate Jäger, Regina Kolbe, Walter Kolbow, Fritz Rudolf Körper, Uwe Lambinus, Robert Leidinger, Dorle Marx, Ulrike Mascher, Adolf Ostertag, Peter Paterna, Dr. Willfried Penner, Manfred Reimann, Renate Rennebach, Bernd Reuter, Ottmar Schreiner, Gisela Schröter, Rolf Schwanitz, Bodo Seidenthal, Johannes Singer, Dr. Cornelie Sonntag-Wolgast, Hans-Eberhard Urbaniak, Gerd Wartenberg (Berlin), Barbara Weiler, Jochen Welt, Dr. Peter Struck, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD**  
— Drucksache 12/2770 —

**Allgemeiner Arbeitnehmerdatenschutz**

Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder bemängeln bereits seit 1984, daß ein ausreichender Schutz für personenbezogene und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gesammelter sowie anfallender Daten in der Bundesrepublik Deutschland noch nicht gewährleistet ist.

- I. Datenerhebung und -weitergabe*
  1. Wie schätzt die Bundesregierung die datenschutzrechtlichen Regelungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein?

Arbeitnehmer sind bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ihrer Daten durch den Arbeitgeber durch das in der Verfassung garantierte Recht auf Persönlichkeitsschutz und dessen Auslegung für das Arbeitsverhältnis durch die Rechtsprechung, durch die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Personalvertretungsgesetze über die Mitwirkungs- und Mitbestimmungs-

rechte des Betriebsrats bzw. Personalrats – jedenfalls in ihrem Kern – geschützt.

2. Teilt sie die Auffassung der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder, daß die datenschutzrechtlichen Regelungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unzureichend sind, und welchen Handlungsbedarf sieht sie für den Gesetzgeber?

Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder haben zuletzt auf der 43. Konferenz am 23./24. März 1992 in Stuttgart eine Entschließung gefaßt, in der sie auf die Notwendigkeit einer bereichsspezifischen Regelung des Arbeitnehmer-Datenschutzes hinweisen. Die Bundesregierung teilt diese Auffassung und hält es für geboten, daß der Schutz von Arbeitnehmerdaten bereichsspezifisch geregelt wird. Sie wird den Beschuß des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages vom 13. November 1991 berücksichtigen, nach dem ein Gesetzentwurf noch in dieser Legislaturperiode vorgelegt werden soll.

3. Liegen der Bundesregierung Informationen vor, nach denen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Informationen anderer datensammelnder Stellen nutzen, und wenn ja, um welche Stellen handelt es sich?

Der Bundesregierung ist bekannt, daß Arbeitgeber ihre zusätzlichen Informationsbedürfnisse durch Befragung früherer Arbeitgeber und durch Einholung von Auskünften bei Branchenauskunftsstellen (z. B. Auskunftsstelle für den Versicherungsausbendienst), Auskunfteien oder Detekteien decken. Sie hat jedoch keine Erkenntnisse darüber, wie häufig und in welchem Umfang Arbeitnehmerdaten bei Dritten erhoben und inwieweit hierbei die von der Rechtsprechung zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer festgelegten Grenzen beachtet werden.

4. Inwiefern darf die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Daten von Beschäftigten erheben, verarbeiten und nutzen, die nicht für die Einstellung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Arbeitsverhältnisses erforderlich oder gesetzlich vorgesehen sind?

Die Erhebung von Daten der Arbeitnehmer in öffentlichen Stellen des Bundes ist nach § 13 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nur zulässig, soweit dies zum Zwecke der Aufgabenerledigung erforderlich ist. Für die Erhebung von Daten der Arbeitnehmer in öffentlichen Stellen der Länder können in den Datenschutzgesetzen der Länder andere Regelungen getroffen werden. Für die Erhebung von Daten der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sieht § 28 BDSG vor, daß die Daten nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise erworben worden sind. In diesem Zusammenhang ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Fragerrecht des Arbeitgebers von Bedeutung. Danach dürfen die Arbeitgeber nur solche Arbeitnehmerdaten erheben bzw. dem Arbeitnehmer nur solche Fragen stellen, an deren Beantwortung der

Arbeitgeber ein objektiv gerechtfertigtes Interesse hat, u. a. weil die Antworten des Arbeitnehmers Grundlage für die Beurteilung der Eignung und Befähigung des Arbeitnehmers für den Arbeitsplatz bzw. für die aufzunehmende Tätigkeit sind. Daten, die nicht für die Einstellung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Arbeitsverhältnisses erforderlich oder gesetzlich vorgeschrieben sind, dürfen nicht erhoben werden.

Das Verarbeiten und die Nutzung personenbezogener Daten ist nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes nur zulässig im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses.

## *II. Datenauswertung und -verknüpfung*

5. Wie wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Zweckbindung von gesetzlich geforderten Daten durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gewährleistet, und welche Informationen liegen der Bundesregierung darüber vor, daß Daten, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben für andere Stellen, wie z. B. für Sozialversicherungsträger, erhoben werden, auch für andere Zwecke verwendet werden?

In § 79 Abs. 1 Satz 2 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) ist die Zweckbindung für die Datenspeicherung, -veränderung und -nutzung normiert. Es ist vom Gesetzgeber bestimmt, daß sich die Zwecke aus den diesen Stellen nach dem Sozialgesetzbuch jeweils vorgeschriebenen oder zugelassenen Aufgaben jeweils ableiten. Im übrigen ist auch die Weitergabe der Anschrift des Arbeitgebers durch eine in § 35 SGB I genannte Stelle genau geregelt, so z. B. im Rahmen des § 68 SGB X bei der Amtshilfe oder des § 74 SGB X bei der Verletzung der Unterhaltspflicht durch den versicherten Arbeitnehmer.

Der Bundesregierung liegen keine Informationen darüber vor, daß Daten, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben für andere Stellen, wie z. B. für Sozialversicherungsträger, erhoben werden, auch für andere Zwecke verwendet werden.

6. Welche Mängel sieht die Bundesregierung bei der Datenübermittlung zwischen Arzt und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, und liegen ihr entsprechende Informationen über Mißbrauch vor?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen über Mißbrauch der Datenübermittlung zwischen Arzt und Arbeitgeber vor. Einem Mißbrauch wird durch die gesetzlichen Regelungen vorgebeugt. Im Bereich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erfährt der Arbeitgeber durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, nicht aber Angaben über Befunde.

Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung werden keine Daten vom Arzt an den Arbeitgeber übermittelt. Infolgedessen kann die Bundesregierung auch keine Mängel erkennen. Gleichermaßen gilt für die in der Frage unterstellten Mißbräuche.

Im Bereich des Arbeitsschutzes stellt sich die Frage nur im Rahmen von Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, wenn

Vorsorgeuntersuchungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz oder aufgrund besonderer Rechtsvorschriften durchzuführen sind. Solche besonderen Rechtsvorschriften enthalten die §§ 29 bis 35 Gefahrstoffverordnung, §§ 37 bis 41 Röntgenverordnung, §§ 67 bis 71 Strahlenschutzverordnung, §§ 10 bis 16 Druckluftverordnung sowie die Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (VBG 100).

Die Befunde und die Ergebnisse von Untersuchungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) unterliegen allerdings der ärztlichen Schweigepflicht (§ 8 Abs. 1 ASiG). Der Betriebsarzt macht sich nach § 203 Strafgesetzbuch strafbar, wenn er unbefugt die ihm durch seine Tätigkeit bekanntgewordenen Daten des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber übermittelt. Die o. g. besonderen Rechtsvorschriften sehen lediglich vor, daß dem Arbeitgeber das Untersuchungsergebnis mitgeteilt wird, d. h. die Aussage darüber, ob gegen die Beschäftigung des untersuchten Arbeitnehmers mit einer gefährdenden Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bzw. keine Bedenken bestehen. Eine Mitteilung der Befunde ist danach nicht zugelassen; diese unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

7. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Datenschützerinnen und Datenschützer, daß den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern grundsätzlich nur die Ergebnisse ärztlicher Untersuchungen zugänglich gemacht und, soweit erforderlich, tätigkeitsbezogene Risikofaktoren mitgeteilt werden sollen?

Die Bundesregierung teilt die vorgetragene Auffassung; ihr wird durch die geltende Rechtslage entsprochen.

8. Wie schätzt die Bundesregierung die mißbräuchliche Verknüpfung von Daten dadurch ein, daß medizinische und psychologische Unterlagen bei den übrigen Personalakten aufbewahrt werden, und welche Informationen liegen ihr dazu vor?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen die sog. „sensiblen Daten“ – das sind insbesondere Daten über den körperlichen, geistigen, seelischen Gesundheitszustand und über die Persönlichkeit – wegen der in diesem Fall besonders großen Gefahr der Verletzung des Persönlichkeitsrechts einem verstärkten Datenschutz unterliegen. So muß der Arbeitgeber besondere Maßnahmen treffen, damit auch ein zuständiger Sachbearbeiter im Einzelfall nur die für die konkrete Entscheidung erforderlichen Daten erhält. So kann erforderlich sein:

- die Führung besonderer Personalakten,
- die Verwendung verschlossener Umschläge in der Personalakte, die die zufällige Kenntnisnahme verhindert,
- die Aufbewahrung in besonders gesicherten Schränken,
- die Aufstellung besonderer Pflichten der Sachbearbeiter, etwa die Einsichtnahmen zu vermerken,
- je nach Datenart ein System abgestufter Zugangsmöglichkeiten.

Erkenntnisse über die praktische Sicherstellung der von der Rechtsprechung aufgestellten Forderungen liegen der Bundesregierung nicht vor.

Bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen erhält der Arbeitgeber – wie zu Frage 6 erläutert – aufgrund besonderer Rechtsvorschriften nur eine Bescheinigung über das Untersuchungsergebnis. Eine aus der Sicht des Datenschutzes relevante Gefährdung einer Rechtsposition des betroffenen Arbeitnehmers dadurch, daß diese Bescheinigungen zusammen mit den übrigen Personalakten aufbewahrt werden, kann die Bundesregierung nicht erkennen. Denn der Arbeitnehmer weiß, daß für bestimmte Tätigkeiten eine Untersuchung Voraussetzung ist und daß, wenn er sich einer solchen Untersuchung unterzieht, deren Ergebnis bei seinen Unterlagen aufbewahrt wird.

9. Welche Regelungen plant die Bundesregierung, wonach die Ergebnisse medizinischer psychologischer Untersuchungen und Tests der Beschäftigten nur automatisiert verarbeitet werden dürfen, wenn dies dem Schutz der Beschäftigten dient?

Einzelheiten der Regelung hinsichtlich der Verarbeitung medizinischer und psychologischer Untersuchungen und Tests werden im Rahmen der Erstellung des Entwurfs eines Arbeitnehmer-Datenschutzgesetzes geprüft werden.

### *III. Informationsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*

10. Welche Auskunfts- und Einsichtsrechte in die Unterlagen sowie Informationsrechte über deren Herkunft, Verarbeitungszwecke und Empfänger von Daten sowie die Art und Weise ihrer Auswertung hat die bzw. der Beschäftigte?

Der Arbeitnehmer hat nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen.

Nach §§ 19 und 34 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) kann der Arbeitnehmer Auskunft verlangen über die zu seiner Person gespeicherten Daten; dies gilt auch insoweit, als sich der Auskunftsanspruch auf Herkunft oder Empfänger dieser Daten bezieht. Der Arbeitnehmer kann außerdem Auskunft verlangen über den Zweck der Speicherung sowie über Personen und Stellen, an die automatisierte Daten regelmäßig übermittelt werden. Die Auskunftspflicht trifft auch Stellen, die geschäftsmäßig personenbezogene Daten zum Zwecke der Auskunftserteilung speichern.

Nach § 28 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) hat der Arbeitgeber jedem in der Kranken- und Rentenversicherung kraft Gesetzes versicherten Beschäftigten oder nach dem Arbeitsförderungsgesetz beitragspflichtigen Arbeitnehmer den Inhalt der Meldung an die Einzugsstelle schriftlich mitzuteilen. Ferner hat der Arbeitnehmer bezüglich seiner Sozialdaten ein Auskunftsrecht gemäß § 83 SGB X. Die Verweisung in § 83 SGB X ist als Bezugnahme auf die Vorschrift des Bundesdatenschutzgesetzes

in der jeweils geltenden Fassung auszulegen; somit statt § 13 BDSG a. F. nunmehr § 19 BDSG n. F. Eine entsprechende Gesetzesänderung ist in Vorbereitung.

11. Welche über die bestehenden hinausgehenden Informationsrechte bez. der vorgenannten Aspekte sollten und werden den Beschäftigten eingeräumt werden?

Die Bundesregierung prüft dies gegenwärtig noch. Dabei wird auch zu überlegen sein, ob dem Arbeitgeber eine Informationspflicht hinsichtlich der Art und Weise der Auswertung von über ihn gespeicherten personenbezogenen Daten auferlegt wird.

Im Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuches (2. SGBÄndG) ist vorgesehen, die Auskunft nach § 83 SGB X um den Zweck der Speicherung zu erweitern.

#### *IV. Mitwirkung der Betriebs- und Personalräte*

12. Welche Rechte stehen Betriebs- und Personalräten bei der Einführung, Anwendung und bei gravierenden Änderungen automatisierter Dateien mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung zu?

Die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, unterliegen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der Mitbestimmung des Betriebsrates. Technische Einrichtungen, die es ermöglichen, daß eine Sammlung personenbezogener Daten durch automatisierte Verfahren nach bestimmten Merkmalen ausgewertet werden kann (automatisierte Datei), werden in aller Regel auch zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Arbeitnehmer geeignet sein. Für eine Überwachungseignung reicht es nämlich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schon aus, wenn manuell erhobene leistungs- oder verhaltensrelevante Daten z. B. mittels einer EDV-Anlage ausgewertet, d. h. programmgemäß zu Aussagen über Verhalten oder Leistung einzelner Arbeitnehmer verarbeitet werden. Das bedeutet, daß die Einführung und Anwendung, aber auch gravierende Änderungen derartiger überwachungsgesignter Techniken der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegen.

Da bei einer automatisierten Datenverarbeitung wegen der Notwendigkeit einer gleichartigen Datenerfassung die Verwendung von Fragebogen unumgänglich sein dürfte, kann der Betriebsrat außerdem im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts nach § 94 BetrVG bei der Einführung und Änderung von Personalfragebogen und ähnlichen formularmäßigen Fragestellungen Einfluß z. B. auf die Erhebungs- und Speicherungsvoraussetzungen für Arbeitnehmerdaten nehmen.

Flankiert und abgesichert werden diese Mitbestimmungsrechte von Informations-, Beratungs- und Überwachungsrechten des

Betriebsrats (siehe insbesondere §§ 80, 90 BetrVG), die den Arbeitgeber u. a. dazu verpflichten, den Betriebsrat bereits im Stadium der Planung von Datenverarbeitungstechniken – unabhängig von deren Überwachungseignung – hinzuzuziehen und mit ihm seine Vorschläge und Bedenken so rechtzeitig zu beraten, daß sie bei der Planung vom Arbeitgeber noch berücksichtigt werden können.

Die Mitwirkungsrechte der Personalräte im Bereich der Bundesverwaltungen bestimmen sich abschließend nach den Beteiligungsvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Die Beteiligungskataloge der §§ 75, 76, 78 und 79 BPersVG sehen – abgesehen von dem in Frage 13 behandelten Fall – eine Mitwirkung des Personalrats bei der Einführung, Anwendung und bei gravierenden Änderungen automatisierter Dateien mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung nicht vor. Jedoch hat die Personalvertretung gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG die allgemeine Aufgabe, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, mithin auch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), durchgeführt werden. Zur Erfüllung dieser Aufgabe ist der Personalrat daher bei der Einführung, Anwendung und bei gravierenden Änderungen automatisierter Dateien mit personenbezogenen Daten – unabhängig von deren Eignung zu Kontrollzwecken – durch die Dienststelle gemäß § 68 Abs. 2 BPersVG zu unterrichten.

13. Gibt es entsprechende Rechte bei sonstigen technischen Einrichtungen, mit denen das Verhalten und die Leistung von Beschäftigten überwacht werden können?

Das in der Antwort zu Frage 12 erläuterte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besteht bei allen Techniken, die zur Kontrolle des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer geeignet sind, unabhängig davon, wie sie technisch die Überwachung ermöglichen.

Gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 17 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) hat auch der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Dieses Mitbestimmungsrecht steht dem Personalrat über den Gesetzeswortlaut hinaus nach der Rechtsprechung bereits dann zu, wenn die genannten Einrichtungen zu diesen Kontrollzwecken geeignet sind, ohne ausdrücklich dafür bestimmt zu sein. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle durch einen die Dienststelle bindenden Beschuß, § 71 Abs. 3 und 4 BPersVG.

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, daß in Fällen der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG gegebenenfalls eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann.

14. Plant die Bundesregierung Erweiterungen oder Einschränkungen bisheriger Rechte bez. der Mitwirkung von Personal- und Betriebsräten?

Die Bundesregierung plant keine Einschränkungen der Beteiligungsrechte von Betriebsräten. Zu einer möglichen Erweiterung der Beteiligungsrechte siehe Antwort zu Frage 16.

Die Bundesregierung plant weder eine Erweiterung noch eine Einschränkung bisheriger Rechte bezüglich der Mitwirkung von Personalräten.

15. Wie ist der Datenschutz bei der Verarbeitung von Beschäftigten-daten im Bereich der Arbeitnehmervertretungen gewährleistet, welche rechtlichen Lücken gibt es, und wie bzw. wann werden diese geschlossen?

Soweit der Betriebsrat Arbeitnehmerdaten verarbeitet, unterliegt er grundsätzlich sowohl den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes als auch denen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Dabei gehen die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (z. B. Geheimhaltungspflichten gemäß §§ 79, 99 BetrVG) denen des Bundesdatenschutzgesetzes vor (siehe § 1 Abs. 4 BDSG). Ansonsten greifen insoweit wieder die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes.

Als organisatorischer Bestandteil der Dienststelle unterliegt die Personalvertretung hinsichtlich des Umgangs mit den ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen personenbezogenen Daten der Beschäftigten den materiellen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes im gleichen Maße wie die übrige Dienststelle.

Darüber hinaus ist in § 68 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) der Einblick von Mitgliedern der Personalvertretung in die Personalakten und die Kenntnisnahme dienstlicher Beurteilungen speziell geregelt. Danach dürfen Personalakten nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind nur auf Verlangen des Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.

Im übrigen sind die Mitglieder der Personalvertretung – auch nach Beendigung ihrer Personalratstätigkeit – gemäß § 10 BPersVG zur Verschwiegenheit hinsichtlich der ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen verpflichtet.

16. Wie ist bisher das Verhältnis zwischen den Personal- bzw. Betriebsräten und den behördlichen bzw. betrieblichen Datenschutzbeauftragten?

Welchen Regelungsbedarf gibt es für diesen Bereich, und wann werden diese Regelungen erfolgen?

Der Bundesregierung liegen keine negativen Erkenntnisse vor. Gleichwohl könnte daran gedacht werden, in einem Arbeitneh-

merdatenschutzgesetz ein über das geltende Recht hinausgehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Bestellung und Abberufung der betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie ein Zusammenarbeitsgebot dieser beiden Datenschutzorgane vorzusehen. Dadurch könnte das Vertrauen der Arbeitnehmer in den betrieblichen Datenschutzbeauftragten gestärkt und die Kontrolle über die Einhaltung des Datenschutzes intensiviert werden.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist ein behördlicher Datenschutzbeauftragter gesetzlich nicht vorgesehen. Die obersten Bundesbehörden, der Vorstand der Deutschen Bundesbahn, die Vorstände der Unternehmen der Deutschen Bundespost und das Direktorium der Deutschen Bundespost sind jedoch gemäß § 18 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verpflichtet, für ihren Geschäftsbereich über die Einhaltung des BDSG zu wachen. Dies kann auch durch Bestellung eines behördlichen Datenschutzbeauftragten geschehen. Mit welchen konkreten Aufgaben dieser Datenschutzbeauftragte ausgestattet wird, obliegt der Organisationsgewalt der jeweiligen Behörde. Dementsprechend gestaltet sich auch die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und behördlichem Datenschutzbeauftragten.

17. Nach welchen gesetzlichen Regelungen hat der Betriebs- bzw. Personalrat das Recht, sich unmittelbar an die Datenschutzkontrollinstanzen zu wenden, und welchen Bedarf sieht die Bundesregierung, dieses Recht klarzustellen?

Aufgrund seines gesetzlichen Auftrags in § 80 Abs. 1 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, über die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes als eines zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetzes zu wachen, kann sich der Betriebsrat jederzeit direkt an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten wenden. Wie bereits in der Antwort zu Frage 16 erwähnt, könnte wegen der Bedeutung des Arbeitnehmerdatenschutzes ein Zusammenwirken von Betriebsrat und internem Datenschutzbeauftragten ausdrücklich festgelegt werden.

Wenn alle innerbetrieblichen Bemühungen des Betriebsrats zur Sicherstellung des Datenschutzes erfolglos bleiben, muß der Betriebsrat auch unmittelbar die Aufsichtsbehörde einschalten dürfen. Diese Befugnis sollte ebenfalls gesetzlich abgesichert werden.

Gesetzliche Regelungen, die ausdrücklich ein Recht des Personalrats beinhalten, sich unmittelbar an die Datenschutzkontrollinstanz (das ist stets der Bundesbeauftragte für den Datenschutz) zu wenden, gibt es nicht. Es gelten für den Personalrat auch hier die allgemeinen Bestimmungen.

#### *V. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten ins Ausland*

18. Wie ist die Übermittlung von personenbezogenen Beschäftigten-daten ins Ausland geregelt?

19. Gibt es Regelungen, daß für ins Ausland übermittelte Arbeitnehmerdaten ein zumindest dem deutschen Recht vergleichbarer Datenschutzstandard gewährleistet sein muß?  
Wenn nein, plant die Bundesregierung entsprechende Initiativen?

Besondere Regelungen für die Übermittlung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten in das Ausland bestehen nicht.

Gemäß § 28 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz darf bei einer Übermittlung kein Grund zur Annahme bestehen, daß der Betroffene ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluß der Übermittlung hat. Schutzwürdige Belange des Arbeitnehmers können aber schon dann verletzt sein, wenn bei der Verarbeitung und Nutzung seiner in das Ausland übermittelten Daten kein dem deutschen Standard entsprechender Datenschutz gewährleistet wird.

Wegen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer gelten diese Erwägungen auch für die Übermittlung von aus Akten stammenden Arbeitnehmerdaten in das Ausland.

Die Bundesregierung ist aber der Auffassung, daß die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in das Ausland in einem Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz ausdrücklich gesetzlich geregelt werden sollte.

Auch nach § 77 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) ist die Offenbarung von Sozialdaten gegenüber Personen oder Stellen außerhalb des Geltungsbereichs des Sozialgesetzbuchs nicht zulässig, soweit Grund zur Annahme besteht, daß dadurch schutzwürdige Belange des Betroffenen beeinträchtigt werden. Im Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuchs (2. SGBÄndG) ist ferner vorgesehen, Aufgaben aufgrund von über- und zwischenstaatlichem Recht, die Sozialleistungen betreffen, den Aufgaben nach diesem Gesetzbuch gleichzustellen. Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, daß auch die Übermittlung von Sozialdaten nach über- bzw. zwischenstaatlichem Recht dem Sozialdatenschutz unterliegt.

20. Welche Informationen hat die Bundesregierung über den Mißbrauch entsprechender Daten im Ausland?

Erkenntnisse liegen der Bundesregierung hierzu nicht vor.



---

Druck: Thenée Druck, 5300 Bonn, Telefon 23 19 67

Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51, Telefax (02 28) 36 12 75  
ISSN 0722-8333