

Die Anti-Terror-Listen der EG: Datenschutzrechtliche und mitbestimmungsrechtliche Probleme

Problemstellung

Gemäß der in Deutschland unmittelbar geltenden Verordnung EG Nr. 881/2002, zuletzt geändert durch die Verordnung EG Nr. 1102/2009 vom 16.11.2009 gegen Osama bin Laden, Al-Qaida und die Taliban und der Verordnung EG 2580/2001 gegen sonstige terrorverdächtige Personen und Organisationen unterliegen Unternehmen im Gemeinschaftsgebiet umfangreichen Kontrollpflichten. Mit diesen soll sichergestellt werden, dass den in den Verordnungen benannten Personen und Organisationen weder direkt noch indirekt Gelder oder Vermögenswerte zufließen. Hier-von ist auch das Verbot umfasst, Arbeitslohn an die in den sog. Sanktionslisten aufgeführten Personen auszuzahlen. Um straf- und bußgeldbewehrte Verstöße zu vermeiden, ist zuletzt gehäuft die Frage aufgekommen, ob Mitarbeiterscreenings, in welchen Daten der Mitarbeiter mit den Sanktionslisten abgeglichen werden, zulässig sind und wie weit die Beteiligungsrechte des Betriebsrats reichen:

Rechtfertigung des Datenabgleichs

Die Zulässigkeit eines solchen Datenabgleichs ist an den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu messen.

Ob die EG-Verordnungen selbst einen Datenabgleich i.S.d. BDSG rechtfertigen, ist umstritten. Letztlich ist diese Fragestellung aber eher akademischer Natur. Denn im Ergebnis rechtfertigt das BDSG voraussichtlich selbst den Datenabgleich, nämlich entweder über § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG oder über den zum 01. September 2009 in Kraft getretenen § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG.

Die besseren Argumente sprechen im Übrigen auch nach Neufassung des BDSG dafür, dass eine Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis bzw. in der Bewerbungsphase nach wie vor über § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG gerechtfertigt werden kann. Maßgeblich ist dann, ob der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Datenverarbeitung hat. Das kann angesichts der klaren Vorgaben in den EG-Verordnungen wohl kaum ernsthaft in Frage gestellt werden. Selbst wenn die Rechtsprechung § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG für nicht anwendbar halten sollte, kann sich die Datenverarbeitung dann noch immer durch den neu eingeführten § 32 BDSG rechtfertigen lassen.

Beteiligung des Betriebsrats

Dass der Betriebsrat über den geplanten Datenabgleich zu informieren ist, dürfte schon wegen § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG außer Frage stehen. Ob ein solcher Datenabgleich aber auch der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, ist weniger klar:

Da ein solcher Datenabgleich regelmäßig mittels einer technischen Einrichtung erfolgen dürfte, kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG folgen. So werden etwa Screenings, welche vorhandene Arbeitnehmerdaten, die für sich betrachtet keine Aussage über die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers zulassen (sogenannte Statusdaten), mit den Daten von Lieferanten verknüpfen, teilweise als eine verhaltens- bzw. leistungsbezogene Überwachung angesehen. Dem wird jedoch von der überwiegenden Auffassung in der arbeitsrechtlichen Literatur mit dem Argument entgegengetreten, dass bei einem bloßen Abgleich von zwei verschiedenen Listen mit

Namen, Kontonummern und Bankleitzahlen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht einschlägig ist, weil ein Abgleich theoretisch auch manuell vorgenommen werden könnte, so dass ein Computereinsatz keine „eigenständige Kontrollwirkung“ entfalte. Dies muss umso mehr gelten, wenn ausschließlich ein Abgleich mit den Sanktionslisten im Raume steht, die wohl kaum Rückschlüsse auf ein Verhalten von Arbeitnehmern zulassen. Es geht im Ergebnis nur um eine Statusfeststellung.

Insgesamt lässt sich gut vertreten, dass entsprechende Datenabgleiche nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegen. Ob die Rechtsprechung zum gleichen Ergebnis kommen würde, lässt sich angesichts der mitunter extensiven Interpretation von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG jedoch nicht abschließend einschätzen.

Praktische Hinweise

Datenschutzrechtlich erscheint es insgesamt folgerichtig, wenn die ersten Literaturstimmen seit Inkrafttreten des § 32 BDSG den erforderlichen Datenabgleich nach wie für zulässig erachten. Einer gesonderten Einwilligung der Betroffenen bedarf es mithin voraussichtlich nicht. Das gilt auch für die Bewerbungsphase. Wichtig ist jedoch, dass man bei konkreter Ausgestaltung des Datenabgleichs so wenig wie möglich in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingreift.

Fernab davon kann auch der Abschluss ggf. freiwilliger Betriebsvereinbarungen über den Datenabgleich Sinn machen, da hiermit eine weitere Grundlage zur Rechtfertigung der Datenverarbeitung geschaffen wird. Viel wird hierbei von der geschickten Kommunikation der Angelegenheit gegenüber dem Betriebsrat abhängen.

Ansprechpartner

Dr. Thilo Mahnhold

(t.mahnhold@justem.de)

Jens Jensen

(j.jensen@justem.de)

www.justem.de