Entschließung

der 75. Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder

am 3. und 4. April 2008 in Berlin

Keine Daten der Sicherheitsbehörden an Arbeitgeber zur Überprüfung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder wenden sich entschieden gegen die Übermittlung polizeilicher und nachrichtendienstlicher Erkenntnisse an Arbeitgeber zur Überprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern, Beschäftigten und Fremdpersonal (z. B. Reinigungskräfte) außerhalb gesetzlicher Grundlagen. In zunehmendem Maß bitten Arbeitgeber die Betroffenen, in eine Anfrage des Arbeitgebers bei der Polizei oder dem Verfassungsschutz zu etwaigen dort vorliegenden Erkenntnissen zu ihrer Person einzuwilligen. In anderen Fällen sollen die Betroffenen eine solche Auskunft („fremdbestimmte Selbstauskunft") selbst einholen und ihrem Arbeitgeber vorlegen. Eine solche „Einwilligung des Betroffenen" ist regelmäßig keine wirksame Einwilligung. Die Betroffenen sehen sich oftmals dem faktischen Druck des Wohlverhaltens zum Zwecke des Erhalts und der Sicherung des Arbeitsplatzes ausgesetzt.

Die gesetzliche Grundentscheidung, in einem „Führungszeugnis" dem Arbeitgeber nur ganz bestimmte justizielle Informationen zu einer Person verfügbar zu machen, wird dadurch unterlaufen. Es stellt einen Dammbruch dar, wenn jeder Arbeitgeber durch weitere Informationen direkt oder indirekt an dem Wissen der Sicherheitsbehörden und Nachrichtendienste teilhaben kann. Die Übermittlung dieser Informationen an Arbeitgeber kann auch den vom Bundesarbeitsgericht zum „Fragerecht des Arbeitgebers" getroffenen Wertentscheidungen widersprechen. Danach darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Einstellung nach Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert.

Polizei und Nachrichtendienste speichern – neben den in ein „Führungszeugnis" aufzunehmenden Daten – auch personenbezogene Daten, die in das Bundeszentralregister gar nicht erst eingetragen werden oder Arbeitgebern in einem „Führungszeugnis" nicht übermittelt werden dürfen. Es stellt eine grundsätzlich unzulässige Durchbrechung des Zweckbindungsgrundsatzes dar, wenn ein Arbeitgeber diese Daten – über den Umweg über die Polizei oder einen Nachrichtendienst – für Zwecke der Personalverwaltung erhält. Dabei ist besonders zu beachten, dass polizeiliche oder nachrichtendienstliche Daten nicht zwingend gesicherte Erkenntnisse sein müssen, sondern oftmals lediglich Verdachtsmomente sind. Die Folgen von Missdeutungen liegen auf der Hand.