

Erstellung von ›Renn‹- und ›Besten‹- Listen‹

Leistungsvergleichende Listen, die beispielsweise erbrachte Umsätze namentlich auflisten, erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Damit stellt sich auch die Frage: Wo bleibt der Schutz der Persönlichkeitsrechte?

BESTEN-LISTEN ODER auch die so genannten ›Rennlisten‹ haben vor allem im Bereich der Versicherungen, Banken aber auch für Außendienstmitarbeiter im Verkauf bei Produktions-Unternehmen eine lange Tradition. So werden mithilfe verschiedener IKT-Systeme auf der Basis der erzielten Verkaufsergebnisse Listen erstellt, in denen Mitarbeiter sortiert nach getätigten Umsätzen namentlich aufgeführt werden. Wobei es auch Fälle gibt, in denen den ›schlechtesten‹ Mitarbeitern auf der Liste eine ›rote Laterne‹ angehängt wird – in welcher Form auch immer.

In der Regel werden diese Listen dann im Unternehmen am Informationsbrett oder in den einzelnen Abteilungen ausgehängt. Verfügt das Unternehmen über ein Intranet, werden diese Listen oft auch über dieses Netz allen Beschäftigten verfügbar gemacht. Nach Aussagen von Geschäftsleitungen dient ein solcher Aushang von Rennlisten der ›Motivation der Mitarbeiter‹.

Sollen entsprechende Besten-/Rennlisten erstellt und im Unternehmen ausgehängt werden, ist zum einen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten und zum anderen die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Mit der Mitbestimmung des Betriebsrats verhält es sich – kurz zusammengefasst – so:

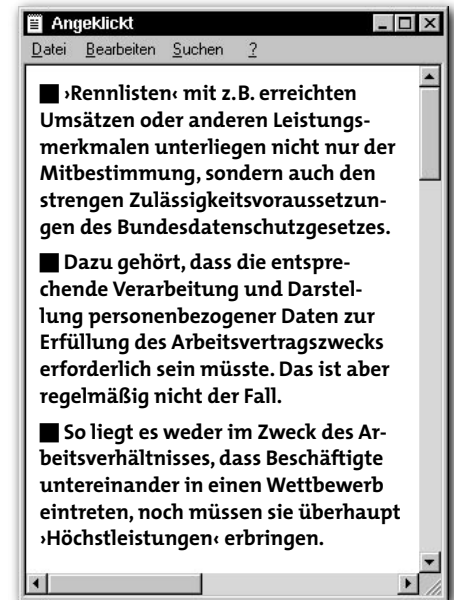
Die Erstellung von ›Rennlisten‹ mithilfe ›automatisierter Datenverarbeitung‹ ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das ist unstrittig, denn es wird eine technische Einrichtung eingesetzt, mit deren Hilfe eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durchgeführt wird. Bei der Umsetzung des Mitbestimmungsrechts haben Arbeitgeber und Betriebsrat auch die Vorgaben des BDSG einzuhalten und dürfen keine Regelungen treffen, die für die Betroffenen schlechter sind als die des BDSG. Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts ist zudem der § 75 Abs. 2 BetrVG zu beachten. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sowohl zu schützen als auch zu fördern.

Die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes

BEI DER ERSTELLUNG und dem Aushängen von Rennlisten gilt das im BDSG verankerte Zulässigkeitsprinzip: Nach § 4 Abs. 1 BDSG darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten der Beschäftigten nur dann verarbeiten und nutzen, wenn

eine der drei nachfolgend aufgeführten Bedingungen gegeben ist. Das heißt: Eine Verarbeitung, Auswertung oder auch sonstige Nutzung (z.B. Aushängen von Listen) personenbezogener Daten ist nur erlaubt, wenn ...

- das BDSG (und hier der § 28 BDSG) selber oder
- eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder wenn
- der Betroffenen eingewilligt hat.



Neben diesen zentralen Regelungen sind noch folgende Vorgaben einzuhalten:

- Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3 a BDSG)
- automatisierte Einzelentscheidungen (§ 6 a BDSG).

(1) Zulässigkeit nach § 4 BDSG

Die erste Möglichkeit einer rechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Daten kann das BDSG selber liefern, wenn es über den § 4 BDSG hinaus eine Regelung enthält, die die Verarbeitung erlaubt oder gar vorschreibt, so etwas wie Rennlisten zu erstellen. Die zentrale Vorgabe bei der Verarbeitung von Beschäftigten-Daten ist hier der § 28 Abs. 1 BDSG. Danach ist das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder deren Nutzung (das wäre das Aushängen der Listen) nur dann zulässig, wenn es der

Zweckbestimmung eines ›Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses‹ dient.

Die Auswertung und Nutzung der Daten muss für die Erfüllung des Vertragsverhältnisses (z. B. Arbeitsvertrag) zwingend erforderlich sein. Dies aber ist für Rennlisten (Leistungsvergleichende Listen) nicht der Fall. Denn das Arbeitsvertragsverhältnis kann auch ohne die Erstellung solcher Listen realisiert werden. Aus dem Arbeitsvertrag lässt sich ebenfalls nicht ableiten, dass die Beschäftigten untereinander im Wettbewerb stehen. Der Beschäftigte ist laut Arbeitsvertrag weder zum Konkurrerieren mit seinen Kollegen noch zu ›Spitzenleistungen‹. Er hat lediglich eine durchschnittliche Arbeitsleistung zu erbringen (siehe dazu auch den Beitrag ab Seite 12).

Sollte es aber trotzdem einmal rechtmäßige Gründe für die Erstellung von Rennlisten geben, dürften diese allein durch den unmittelbaren Vorgesetzten genutzt werden. Aber auch in diesem Fall muss wiederum der Zweck klar festgelegt werden – ein solcher Zweck könnte zum Beispiel die Förderung der Beschäftigten sein.

Tatsächlich aber wird durch eine Veröffentlichung der Rennlisten insbesondere auf die weniger gut platzierten Beschäftigten (oder Personen, die auf der Liste der Besten nicht auftauchen) ein enormer Leistungsdruck ausgeübt. Erschwerend kommt hinzu, dass die ermittelten Erfolgsdaten aus ihrem Zusammenhang herausgerissen sind und dass nicht berücksichtigt wird, welche konkreten Umstände sich im Einzelfall als eher förderlich oder eher hinderlich für die jeweilige Leistung erwiesen haben. Zugespitzt formuliert, werden die Beschäftigten, die sich in den unteren Bereichen der Rennlisten befinden, an den Pranger gestellt (ein Verfahren übrigens, das als eine mitbestimmungspflichtige Betriebsbuße nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gelten kann, wenn es überhaupt zulässig ist).

Zusammengefasst kann also gesagt werden, dass aus dem BDSG heraus eine Veröffentlichung von Rennlisten nicht zulässig ist, weil dies durch die Zweckbestimmung des Arbeitsvertragsverhältnisses nicht abgedeckt wird...¹.

Zusammenfassung:

Erstellung von Renn-/Bestenlisten

- Die Erstellung von Renn- oder Bestenlisten unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der vorherigen Mitbestimmung des Betriebsrats.
- Bei der Umsetzung des Mitbestimmungsrechts müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat an die Vorgaben des BDSG halten. Es darf keine ›Schlechterregelung‹ getroffen werden.
- Das BDSG selbst (§ 28 Abs. 1 BDSG) scheidet als Rechtsgrundlage für die Erstellung der Rennlisten und erst recht für deren Veröffentlichung aus, da dieses den Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsvertragsverhältnisses sprengt und sich auch aus dem Arbeitsvertrag nicht herleiten lässt.
- Für die rechtmäßige Erstellung (oder auch Veröffentlichung) bleibt damit nur die Einwilligung des einzelnen Beschäftigten. Diese Einwilligung muss schriftlich und freiwillig erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden.
- Eine solche Einwilligungserklärung stellt einen Personalfragebogen im Sinne des § 94 Abs. 1 BetrVG dar, der Betriebsrat kann und muss also über die Inhalte und die Verwendung mitbestimmen.
- Das BDSG schreibt Anonymisierung und Pseudonymisierung zwingend vor (§ 3 a BDSG), was das Interesse an Bestenlisten deutlich dämpfen dürfte.
- Allein auf der Basis personenbezogener Daten aus der automatisierten Datenverarbeitung dürfen keine negativen Entscheidungen für den betroffenen Beschäftigten gefällt werden.

Die zweite Möglichkeit einer rechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Beschäftigten-Daten könnte nun eine ›andere Rechtsvorschrift‹ (also eine andere als das BDSG selber) sein. Soweit ersichtlich gibt es eine solche Rechtsvorschrift, die es dem Arbeitgeber erlauben würde, Rennlisten zu erstellen oder auszuhängen, allerdings nicht.

Eine andere Rechtsvorschrift im Sinne des BDSG ist aber auch eine Betriebsvereinbarung. Dabei ist jedoch folgendes zu beachten: Betriebsrat und Arbeitgeber können und dürfen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung weder die Erstellung von Rennlisten noch deren Veröffentlichung regeln, da eine solche Vereinbarung hinter den Vorgaben des BDSG zurückbliebe.

Bleibt als dritte und letzte Möglichkeit die Einwilligung des Beschäftigten selber. Solch eine Einwilligung muss freiwillig erfolgen und bedarf der Schriftform, wobei der Beschäftigte genaue Kenntnis der Reichweite seiner Einwilligung haben muss. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden. Eine Einwilligungserklärung stellt einen mitbestimmungspflichtigen Personalfragebogen im Sinne des § 94 Abs. 1 BetrVG dar, so dass der Betriebsrat die Beschäftigten auch hierbei schützen kann. Denn gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und anstehender

Entlassungen in vielen Unternehmen muss die Freiwilligkeit von Einwilligungen doch sehr in Frage gestellt werden.

(2) Datenvermeidung und Datensparsamkeit

ZU ALL DEM BISHER Gesagten wird bei jeglicher automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten auch auf das Prinzip ›Datenvermeidung und Datensparsamkeit‹ abgestellt werden müssen. So muss sich die Gestaltung und Auswahl von Datenverarbeitungssystemen an dem Ziel ausrichten, keine oder so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Weiterhin muss von der Möglichkeit der Anonymisierung und Pseudonymisierung Gebrauch gemacht werden (§ 3 a BDSG). Veröffentlichungen von Renn- oder Bestenlisten haben also – wenn überhaupt – nur in anonymisierter Form zu erfolgen.

1... Vergl. Bergmann/Möhrle/Herb: ›Datenschutzrecht‹, § 28 ab Randnummer 47 und den Tätigkeitsbericht 2001 des Datenschutzbeauftragten Schleswig-Holstein (kann über das Internet abgerufen werden: www.datenschutzzentrum.de/material/tb/tb23/kap6.htm); Däubler: ›Gläserne Belegschaften‹, 4. Aufl., Seite 221.



(3) Automatisierte Einzelentscheidungen

Für die Nutzung personenbezogener Daten ist immer auch die Regelung über automatisierte Einzelentscheidungen (§ 6 a BDSG) von Bedeutung. So dürfen Entscheidungen, die für den Betroffenen eine rechtliche Folge nach sich ziehen oder ihn erheblich beeinträchtigen, nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gestützt werden, die der Bewertung einzelner Persönlichkeitsmerkmale dienen. Das heißt, dass allein auf der Basis automatisierter Auswertungen keine rechtlichen Entscheidungen (z. B. Abmahnungen) getroffen werden oder sonstige negative Folgen für den Beschäftigten entstehen dürfen. Dieses bezieht sich auch auf die Nutzung von Leistungsvergleichenden Listen (Rennliste), wenn die Erstellung solcher Listen überhaupt einmal zulässig sein sollte.

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen,
Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg,
schierbaum@btq.de

