

Gleichbehandlung und Datenschutz in Europa

Dank europäischer Verordnungen und Richtlinien gelten innerhalb der EU in vielen Bereichen die gleichen gesetzlichen Vorgaben. Das hat für uns als Bürger aber auch für Unternehmen den großen Vorteil, dass sie nicht befürchten müssen für Tätigkeiten, die in einem Land vorgeschrieben ist in einem anderen Land vielleicht sogar Strafe befürchten müssen. Dass dies nicht immer so ist zeigt dieses kleine Beispiel zur Praxis der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

EU

In einer Reihe von EU Richtlinien hat der Europäische Rat Grundsätze zur Gleichbehandlung verabschiedet. Damit soll erreicht werden, dass Menschen nicht wegen ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, ihres Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Diese Richtlinien wurden in den EU Staaten entsprechend umgesetzt. In Großbritannien im Rahmen des „employment equality law“ und in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Da auch der Datenschutz EU-weit in der Datenschutz-Grundverordnung einheitlich geregelt ist, sollte man meinen, dass die Handhabung dieser sensiblen Informationen zu Rasse usw. auch ähnlich sein sollte. Weit gefehlt.

Deutschland

Als Datenschutzbeauftragter mehrerer Unternehmen weise ich meine Kunden gerne auf den Art. 9 DSGVO hin, der die Verarbeitung solcher Daten grundsätzlich verbietet und nur in ganz speziellen Situationen erlaubt. Das Deutsche AGG sieht dazu nicht vor, dass Arbeitgeber Daten hinsichtlich Rasse oder gar sexueller Identität erfassen. Sollte, z.B. ein Arbeitgeber in einem Bewerbungsgespräch auf die Idee kommen den Bewerber mit möglichem Migrationshintergrund unschuldig zu fragen: „Woher kommen Sie eigentlich?“, so könnte dies bereits als Indiz für eine Benachteiligung gewertet werden. Sollte der Bewerber abgelehnt werden hat er in der Folge gute Chancen eine Klage aufgrund des AGG zu gewinnen und eine Entschädigung zu erstreiten.

Großbritannien

Im Vereinigten Königreich sieht man das Thema Gleichbehandlung ein wenig strenger und die Vielfalt (diversity) am Arbeitsplatz wird nicht als Ziel, sondern als Erwartung an den Arbeitgeber gesehen. Die kann der Arbeitgeber aber nur sicherstellen, wenn er auch weiß, zu welchen Gruppen oder Minderheiten seine Mitarbeiter gehören. Daher wird dieser ganz selbstverständlich nach ethnischer Zugehörigkeit oder sexueller Identität (Man/Woman/Intersex/Non-binary/Prefer not to say/Please specify) befragt. Der deutsche Datenschutzbeauftragte fällt da fast vom Stuhl.

Abschließende Betrachtung

Auch wenn die Gesetzgebungen in beiden Ländern auf gleicher Grundlage der EU Richtlinien und grundsätzlich mit den gleichen Zielen erfolgt sind, führen sie in dem konkreten Anwendungsfall doch zu nahezu entgegengesetzten Ergebnissen. Analysiert man die beiden Fälle und die Begründungen unvoreingenommen, so fällt es schwer eine Lösung als objektiv besser zu befinden. Leicht unterschiedliche Rahmenbedingungen und Zielsetzungen führen gut begründet zu abweichenden Ergebnissen. In Großbritannien wird das Überwachen der Gleichbehandlung als erhebliches öffentliches Interesse betrachtet. In Deutschland dagegen wird, auch aus historischer Erfahrung heraus, der Ansatz verfolgt, möglicherweise diskriminierende Eigenschaften vorzugsweise gar nicht zu erfassen um damit einer unterschiedlichen Behandlung vorzubeugen.

Der hier beschriebene Fall kann gegen das gelegentlich vorgebrachte Argument einer europäischen Gleichmacherei angeführt werden. Selbst auf Grundlage identischer Richtlinien sind unterschiedliche nationale Interpretationen möglich. Das mag für Unternehmen manchmal lästig sein, weil Sie doch nicht alles über einen Kamm scheren können, aber trägt der durchaus vorhandenen Diversität in Europa Rechnung.

Quellen:

- EU Richtlinien: [2000/43/EG](#), [2000/78/EG](#), [2002/73/EG](#), [2004/113/EG](#)
- <https://www.bundesgerichtshof.de/DE/Bibliothek/GesMat/WP16/G/gleichbehandlung.html>
- <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- <https://dsgvo-gesetz.de/art-9-dsgvo/>
- <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4071>
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12/schedule/1/paragraph/8/enacted>
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12/schedule/1/paragraph/9/enacted>

Spezieller Dank an [Patrick O'Connell](#) von Wiggin LLP für die interessante Diskussion.

Kontakt

Falls Sie noch Fragen zu dem Thema haben freue ich mich auf Ihre Kontaktaufnahme

Dr. Stefan Krempf
089 461 3505 12
krempf@sued-it.de

ISO/IEC 27001 Lead-Auditor im Auftrag des TÜV Rheinland u. Deutsche Auditoren eG, Lead-Auditor & Fachexperte IT-Sicherheitskatalog nach §11 Abs. 1a EnWG, Lead Auditor ISO 22301 Business Continuity Management, Auditor für kritische Infrastrukturen gemäß §8a BSIG, VdS-zertifizierter Berater für Cyber-Security, Datenschutzbeauftragter IHK

