

MARIANN ARANY TÓTH

Rechtsprobleme von Personalinformationssystemen im ungarischen Arbeitsrecht

Einleitung

Personalinformationssysteme verändern die Qualität der Verarbeitung der Arbeitnehmerdaten. Es ist eine Herausforderung für die Arbeitgeber, die manuell geführten Personalakten auf Personalinformationssysteme umzustellen.¹ Rechtlich haben sich bisher im Gesetz Nr. LXIII von 1992 über den Schutz personenbezogener Daten und die Öffentlichkeit der Daten von öffentlichem Interesse (ungDSG)² und im Gesetz Nr. XXII von 1992 über das Arbeitsgesetzbuch (ungArbGB)³ noch keine spezifische Konsequenzen der automationsunterstützten Datenverarbeitung ergeben. Aber die Rechtslage wird sich ändern. Der Anpassungsbedarf des ungDSG an die EG-Datenschutzrichtlinie⁴ steht vor der Tür. Die Novellierung dieses Gesetzes wirft neue Auslegungsmöglichkeiten im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes auf.

Gegenstand des vorliegenden Beitrags sind einzelne Fragen, welche sich auf automationsunterstützte Datenverarbeitungsschritte im Personalinformationssysteme beziehen. Wir erörtern die Rechtsprobleme, die über die Implementierung der bestehenden Rechtsvorschriften entstehen. Hinsichtlich der Interpretation des geltenden ungarischen Rechts bezüglich des Persönlichkeitsschutzes der Arbeitnehmer bestehen Unklarheiten. Wir bezwecken sie näher zu beleuchten. Wir befassen uns mit der Rolle von Arbeitnehmervertretungen bei der Einführung von Personalinformationssystemen im ungarischen Arbeitsrecht. Die datenschutzrechtlich relevanten Befugnisse der Gewerkschaften und die Funktion des Betriebsrats werden detailliert dargestellt werden.

¹ Vgl. SZANYI MIKLÓS: Az EU csatlakozás hatása a kis- és közepes vállalkozásokra Magyarországon. [Die Auswirkung des Beitritts der Europäischen Union auf die mittelgroßen und die Kleinunternehmen in Ungarn] *Európa*, 2002 III. évf. 4. szám 2002. dec. S. 13.

² Die Neufassung des ungDSG ist am 7. Juli 2003 verkündet worden. Sie wird am 1. Januar 2004 in Kraft treten. Rechtsstand: 01. 09. 2003.

³ Nicht Gegenstand dieser Arbeit sind die datenschutzrechtlichen Fragen in den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse. Ausgeklammert bleiben die Gesetze wie folgt: Gesetz Nr. XXXIII/1992 über die Rechtsstellung der Angestellten im Öffentlichen Dienst, Gesetz Nr. XXIII/1992 über die Rechtsstellung der Beamten, Gesetz Nr. LXVII/1997 über die Rechtsstellung der Richter, Gesetz Nr. LXXX/1994 über das Dienstverhältnis der Staatsanwälte.

⁴ Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (DS-RL).

I. Personalinformationssysteme und das geltende ungarische Recht

1. Wesensmerkmale von Personalinformationssystemen

Personalinformationssysteme je nach Ausbaustand und Entwicklungsstrategie unterschiedlich aussehen können. Ein allgemeingültiger Begriff derer existiert nicht.⁵ Die Definitionen von Personalinformationssystemen beinhalten verschiedene Kriterien sowie ein System von Hard- und Software, ein Bestand an personenbezogenen Arbeitnehmerdaten, die Strukturiertheit der Daten und die Zweckbindung.⁶ Personalinformationssysteme ermöglichen automationsunterstützte Datenverarbeitungsschritte, die sich auf die Arbeitnehmerdaten beziehen. Die Zielsetzung von Personalinformationssystemen sind die Rationalisierung des Arbeitsablaufes im Personalbereich, die Verbesserung der Entscheidungsbasis für den Personalleiter und einzelner Personalfunktionen bzw. ihrer Planung.⁷

Die automationsunterstützte Datenverarbeitung hat vielerlei Auswirkungen auf die Verarbeitung der Arbeitnehmerdaten. Das Personalinformationssystem als automationsunterstütztes Auswertungsinstrument soll den umfassenden Zugriff auf sämtliche für das Personalwesen wesentlichen Daten ermöglichen. Diese Daten bilden je nach eingesetzter Software die Grundlage für unterschiedlichste Aufgaben des Personalwesens. Mittels Personalinformationssysteme können unübersehbare Datenverarbeitungen vorgenommen werden. Können auf den konkreten Arbeitsplatz bezogene Anforderungsprofile erstellt und mit Arbeitsfähigkeitsprofilen abgeglichen werden.⁸ Die Verhaltens- und Leistungskontrollen der Arbeitnehmer sind möglich. Die beliebige Verknüpfung der gespeicherten Daten kann durchgeführt werden. Die Besonderheit von Personalinformationssystemen liegt in der unkontrollierten oder unzulässigen Verarbeitung von Daten.

⁵ Das Schrifttum kennt zahlreiche Definitionen von Personalinformationssystemen z. B.: – „Personalinformationssysteme stellen eine elektronische Superpersonalakte für alle Mitarbeiter dar“. in: ULRICH SEIDEL: *Persönlichkeitsrechte und Datenbanken*. Verlag Dr. Otto Schmidt KG Köln 1972, S. 29; – „Personalinformationssystem ist eine jederzeit erweiterbare Sammlung von Personaldaten im Computer, die mittels geeigneter Programme und Geräte, maschinell erfasst, gespeichert, verarbeitet, ausgewertet, übertragen und verknüpft werden sowie ... abrufbar sind zum Zweck der effektiven Nutzung und Kontrolle der menschlichen Arbeitskraft.“ in: KLAUS-MEYER-DEGENHART: *Personalinformationssysteme*. 1984 S. 54; – „Personalinformationssystem ist jedes rechnergestütztes System, das aufgrund Ermittlungen, Verarbeitungen oder Übertragungen von Daten dem Betriebsinhaber personenbezogene Arbeitnehmerdaten zur Verfügung stellt.“ in: KNUT TRACHIMOW: *Personalinformationssysteme und Mitarbeitervertretung*. Verlag der Österreichischen Staatsdruckerei Wien 1992, S. 27.

⁶ STROHMAYER THOMAS: *Personalinformationssysteme, Arbeitnehmerdatenschutz und Mitbestimmung des Betriebes*. Dissertation Wien 2001, S. 23–24.

⁷ Vgl. STROHMAYER: S. 34 und WOLFGANG KILIAN: *Personalinformationssysteme in deutschen Großunternehmen: Ausbaustand und Rechtsprobleme*. Springer Berlin 1982, S. 38; MARTON FERENC: Az informatika hasznosításának lehetőségei és használatának következményei a személyzeti munkában. [Die Möglichkeiten und die Ergebnisse der Anwendung der Informatik im Personalwesen] *Humánpolitikai Szemle* 2002/3 32.

⁸ MARIE-THERES TINNENFELD – EUGEN EHMANN: *Einführung in das Datenschutzrecht*. R. Oldenbourg Verlag München Wien 1993, S. 6–7.

2. Begriffsbestimmungen

a) Personalinformationssysteme und das ungDSG

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine automationsunterstützte Verarbeitung von Daten sind im ungDSG gegeben. Bei der Auslegung arbeitsrechtlicher Tatbestände bezüglich der Personaldatenverarbeitung sind die Vorschriften dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Im ungDSG findet sich keinerlei Definition, die Kriterien von Personalinformationssystemen umfasst. Sie werden sogar in keinen Bestimmungen von ungDSG verwendet. Eine Analyse dieses Begriffs wurde bisher noch nicht unternommen. Nach der herrschenden Auffassung ist den Begriff der personen-bezogenen Daten⁹ extensiv aufzulegen und die Personalinformationssysteme darunter zu subsumieren.¹⁰ Ergibt sich aus dem Begriff der personenbezogenen Daten, dass es sich nur um Zuordnungsmerkmale eines bestimmten Arbeitnehmers handelt. Die Identität des Arbeitnehmers muss bestimmt oder bestimmbar sein. Die Feststellung der Identität wird auf Grund persönlicher Identifikationsmerkmale erfolgen können. Laut des Erwägungsgrundes 26 der DS-RL bei der Entscheidung, ob eine Person bestimmbar ist, sollten alle Mittel berücksichtigt werden, die vernünftigerweise entweder von dem Verantwortlichen für eine Verarbeitung oder von einem Dritten eingesetzt werden könnten, um die betreffende Person zu bestimmen. Die Gesetzesänderung hat die Elemente der Bestimmbarkeit mit der Definition nach der Richtlinie in Einklang gebracht.¹¹ Im Rahmen dieses Beitrags sind dabei die personenbezogenen Daten von Interesse. Arbeitsplatzdaten sind keine personenbezogenen Daten. Es können Arbeitsplatzdaten zu personenbezogenen Daten werden, wenn eine Verknüpfung zwischen dem Arbeitsplatzinhaber und den Arbeitsplatzdaten hergestellt wird und wenn diese Verknüpfung dazu führt, dass Angaben des Arbeitsplatzes eine direkte oder indirekte Aussage über den Arbeitsplatzinhaber darstellen.

Das ungDSG unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen manueller und automationsunterstützter Datenverwaltung¹² und Datenverarbeitung.¹³ Das manuelle Verfahren ist dem automationsunterstützten gleichgestellt, so dass die für die Datenverwaltung und für die Datenverarbeitung eingesetzten technischen Mittel unbeachtlich sind und der Grundsatz der Technikneutralität gewahrt ist.¹⁴

⁹ Personenbezogenen Daten: die Daten, die mit einer bestimmten natürlichen Person (Betroffener) in Verbindung gebracht werden können, bzw. aus den Daten eine auf den Betroffenen bezogene Schlussfolgerung gezogen werden kann. Die personenbezogene Daten bewahren bei der Datenverwaltung diese Eigenschaft so lange, wie ihre Verbindung mit dem Betroffenen wiederhergestellt werden kann [§ 2 Nr. 1 ungDSG];

¹⁰ MAJTÉNYI LÁSZLÓ: Az információk szabadságok és az adatvédelem határai. [Die informationellen Freiheiten und die Grenzen des Datenschutzes] *Világosság*, 2002/2-3 S. 70;

¹¹ Vgl. § 2 Nr. 1 ungDSG und Art. 2 a DS-RL;

¹² § 2 Nr. 9 ungDSG setzt die Begriffsbestimmung des Art. 2 Nr. 6 der DS-RL um. Der Ausdruck Datenverwaltung bezeichnet ungeachtet des dabei angewendeten Verfahrens jeden Vorgang oder die Summe der Vorgänge im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie z. B das Sammeln, das Erheben und Speichern, die Organisation, das Aufbewahren, die Veränderung, die Benutzung, die Übermittlung und Veröffentlichung, die Kombination oder die Verknüpfung sowie das Sperren, Löschen oder Vernichten und die Verhinderung ihrer weiteren Verwendung;

¹³ Datenverarbeitung: die Durchführung von technischen Aufgaben, die knüpfen an die Vorgänge der Datenverwaltung an, ungeachtet der zur Durchführung der Vorgänge angewandten Methoden und Mittel sowie des Anwendungsortes [§ 2 Nr. 15 ungDSG];

¹⁴ Vgl. Art. 2b DS-RL;

Gemäß dieser Vorschriften sind die Kriterien der Personalinformationssysteme nicht hervorgehoben. Das Suchen nach Anhaltspunkten im DS-RL gibt eine Lösung die Schutzlücke zu schliessen. Es erscheint besonders nötig, die den Begriff „Datei konstituierenden zwei Elemente“ zu beachten. Es ist überlegenswert hinsichtlich des Merkmals „strukturierte Sammlung“ als auch des Merkmals „nach bestimmten Kriterien zugänglich“ das ungDSG zu ergänzen. „Strukturiertheit“ umfasst die physikalische und die logische Ordnung der Daten. „Zugänglichkeit“ bedeutet insbesondere vereinfachte Möglichkeiten der inhaltlichen Erschliessung.¹⁵ Diese Merkmale konkretisieren den umfassenden Begriff der personenbezogener Daten. Diese Kriterien sind auch in Datenbank-Richtlinie verankert.¹⁶ „Datenbank ist eine Sammlung von ... Daten ..., die systematisch oder methodisch angeordnet und einzeln mit elektronischen Mitteln oder auf andere Weise zugänglich sind“. Das Gesetzgeber hat die Aufgabe, die Bestimmung von Datei näher zu erläutern. Das neue ungDSG enthält den Dateibegriff und die Definition der Datensammlung. Auf eine weitreichende Präzisierung des Ausdrucks wurde verzichtet.

b) Die automatisierten Einzelentscheidungen

Die Einführung von Personalinformationssystemen kann auch zu automatisierten Einzelentscheidungen führen, die einer Sonderfall der Verarbeitung personenbezogener Daten sind. Die automatisierte Einzelentscheidung oder die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen sind Wörter mit gleicher Bedeutung. Hier geht es darum, dass durch die Sammlung und Auswertung von Daten über einen bestimmten Arbeitnehmer seine Persönlichkeit errechnet und bewertet wird, um das Verhalten des Arbeitnehmers in bestimmten Situationen vorauszusagen.¹⁷ Eine automatisierte Entscheidung liegt dann vor, wenn der mit der menschlichen Beurteilung einer Persönlichkeit verbundene Risikoanteil durch eine ausschließlich computergestützt erstellte Bewertung ersetzt wird.¹⁸ Die in der DS-RL erforderten Aspekte des Arbeitnehmers müssen ein gewisses Mindestmaß an Komplexität aufweisen, damit von einem Persönlichkeitsprofil gesprochen werden kann.¹⁹ Die bestehende Regelungen von ungDSG geben keine spezifische Hinweise zur Verwertung der Daten und sieht keine entsprechende Garantien vor. Die DS-RL bietet für die Mitgliedstaaten Handlungsfreiheit hinsichtlich der Zulassung automatisierter Einzelentscheidungen. Solche Entscheidungen müssen nur im Rahmen des Abschlusses oder der Erfüllung eines Arbeitsvertrages zugelassen werden, wenn dem Ersuchen der betroffenen Person stattgegeben wurde oder für die Entscheidungsfindung Verantwortliche geeignete Schutzmaßnahmen vorgesehen hat.²⁰ Welche Maßnahmen geeignet sind, wird der Einschätzung durch den Gesetzgeber überlassen. Durch die Novellierung des ungDSG wurde die Formulierung der

¹⁵ ULRICH DAMMAN – SPIROS SIMITIS: *EG-Datenschutzrichtlinie*. Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden 1997, S. 111.

¹⁶ Richtlinie 96/9/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11 März 1996 über den rechtlichen Schutz von Datenbanken Art. 1 Abs. 2.

¹⁷ PETER MITTEREGGER: *Zur Zulässigkeit von Datenverarbeitungen nach der EG-Datenschutzrichtlinie*. in Die Versicherungsrundschau 10/1997 S. 186.

¹⁸ EUGEN EHMANN – MARCUS HELFRICH: *EG-Datenschutzrichtlinie. Kurzkommentar*. O. Schmidt Köln 1999 S. 230.

¹⁹ DAMMAN – SIMITIS: S. 219.

²⁰ Vgl. Art. 15 Abs. 2 Nr. a, b.

automatisierten Einzelentscheidung in das Gesetz eingeführt.²¹ Als Rechtsfertigungsgründe der automatisierten Einzelentscheidung kommen die Zustimmung der Arbeitnehmer und die gesetzliche Ermächtigung in Betracht. Bezüglich der Bewertung von Persönlichkeitsmerkmalen des Arbeitnehmers wurden keine weiteren Bedingungen zur Differenzierung der geeigneten Maßnahmen genannt.

c) Die Anwendungsbereiche von Personalinformationssystemen

Die sachliche, personelle, territoriale und zeitliche Anwendungsbereiche von Personalinformationssystemen ist eine Entscheidung des Arbeitgebers, hinsichtlich derer er im Rahmen der geltenden datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen frei ist. Der Arbeitgeber gilt als Datenverwalter.²² Er kann den Zweck der Verwaltung der personenbezogenen Daten festlegen und auf die Datenverwaltung bezogenen Entscheidungen treffen und durchführen oder durch den von ihm beauftragten Datenverarbeiter durchführen lassen. In diesem Zusammenhang ist die Gewerkschaft ein Datenverarbeiter bei der Ausübung ihrer Befugnisse. Der Betriebsrat und der Betriebsbeauftragte gelten auch als Datenverarbeiter bei der Ausübung der Beteiligungsrechte.²³

Der sachliche Anwendungsbereich von Personalinformationssystemen gliedert sich nach ihren Hauptfunktionen im Wesentlichen in die folgenden Bereiche:

- Stammdatenverwaltung: Änderungsdienste für Namen; Adressen; Arbeitsvertragsdaten;
- Steuerungsdaten; Tätigkeiten; bisherige Beschäftigungen; Beurteilungsdaten; Eingruppierung;
- Administration: Einstellungen; Entlassungen; Versetzungen; Umgruppierungen; Leistungsbewertung; Disziplinarmaßnahmen; Terminüberwachung;
- Personalplanung: Bedarfplanung; Einsatzplanung; Fortbildungsplanung; Sozialprogramme; Lohn- und Gehaltspolitik;
- Personalabrechnung: Berechnung der Löhne und Gehälter; Lohnsteuerabrechnung; Sozialversicherung; Pfändungen; Darlehen; Telefonabrechnung; Kantineabrechnung;
- Zeitermittlung: Anwesenheitskontrolle; Fehlzeitenstatistik; Gleitzeitermittlung; Urlaubsabrechnung; Krankenstand nach Vergütungsgruppen; Schichtpläne.²⁴

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Verarbeitung von Daten innerhalb des Betriebes nur soweit erfolgt, als es für die betriebliche Zwecksetzung notwendig ist.

²¹ Vgl. § 9/A ungdSG.

²² Vgl. § 2 Nr. 8 ungdSG; Gemäß Art. 2 d DS-RL ist es als „für die Verarbeitung Verantwortlicher“ bezeichnet.

²³ Gemäß § 2 Nr. 15 ungdSG ist der Datenverarbeiter die natürlichen oder juristischen Personen bzw. Organisationen ohne eigene Rechtsfähigkeit, die im Auftrage des Datenverwalters die Verarbeitung der personenbezogenen Daten durchführen. Vgl. Art. 2e DS-RL.

²⁴ Vgl.: Degenhart S. 78; *Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. [Handbuch des Personalmanagements] (Főszerk. Poór József, Karoliny Mártonné) KJK-Kerszöv. Budapest, 2002, 382.

d) Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung im Personalinformationssysteme

Die Frage der Zulässigkeit der Einführung von Personalinformationssystemen ist mit der generellen Frage der Zulässigkeit der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten im Anbahnungsverhältnis, im aufrechten Arbeitsverhältnis und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich gleichzusetzen.

Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung ist an den Persönlichkeitsrechten zu messen. Das ungbGB schreibt vor dass, die rechnergestützte oder anderweitige Datenverwaltung und Datenverarbeitung die Persönlichkeitsrechte nicht verletzen darf (§ 83 Abs. 1 ungbGB).²⁵ Die besonderen Persönlichkeitsrechte sind im Gesetz demonstrativ aufgelistet: das Recht auf guten Ruf, das Recht am eigenen Bild, das Recht auf Wahrung der Geheimsphäre.²⁶ Die Verfassungsvorschrift garantiert jedem das Recht auf Schutz der personenbezogener Daten.²⁷ Dieses Recht wurde im ungbGB positiv-rechtlich nicht anerkannt. Die Aufgabe der Konkretisierung der jeweils relevanten Verhaltensnormen im Einzelfall bleibt dem Richter. Die zur Verletzung führende Eingriffe sind im einzelnen im Gesetz gefasst.²⁸

Die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten sind unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer soweit zulässig, als sie für einen ordnungsgemäßen Ablauf der Arbeitsverhältnisse unter Beachtung zeitgemäßer Personalführungs- und Personalverwaltungsmethoden notwendig sind.²⁹ Vom Arbeitnehmer kann nur die Abgabe einer solchen Erklärung oder die Ausfüllung eines solchen Datenblattes gefordert werden bzw. ihm gegenüber nur eine solche Eignungsprüfung vorgenommen werden, die seine Persönlichkeitsrechte nicht verletzen und zur Begründung des Arbeitsverhältnisses wesentliche Informationen geben können (§ 77 Abs. 1 ungbArbGB). Das ungbArbGB stellt damit eine Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgebotes von § 5 ungbDSG dar. Die Verwaltung von Daten ist nur zulässig, sofern dies für die Begründung bzw. den Vollzug des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind. Fehlt es an einem entsprechenden Arbeitsplatzbezug oder an einer unmittelbaren sachlichen Zusammenhang, ist die Datenverwaltung rechtswidrig.³⁰

Personenbezogene Daten dürfen nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers oder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen verwaltet werden (§ 3 Abs. 1 ungbDSG).

Der Arbeitnehmer kann die Tragweite seiner Zustimmung schwierig einschätzen, deshalb ist die über den sachlichen Zusammenhang hinausgehende Datenverwaltung unzulässig.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, personenbezogene Daten der Arbeitnehmer zu verwalten. Solche Daten muss der Arbeitgeber verwalten können, da andernfalls die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses gar nicht möglich wäre. Es handle sich um die Daten der Personalstammdatenverwaltung. Die Inhalt von Personalinformationssystemen müsse von solchen arbeitsplatzbezogenen Datenarten geprägt sein.

²⁵ Gesetz Nr. IV von 1959 über das Bürgerliche Gesetzbuch der Republik Ungarn.

²⁶ Vgl. § 78 Abs. 1, § 80 Abs. 1, § 81 ungbGB.

²⁷ Vgl. § 59 Abs. 1 ungbVerfG.

²⁸ Vgl.: § 78 Abs. 2, § 80 Abs. 1, § 81 ungbGB.

²⁹ Vgl. RADNAY JÓZSEF: A személyzeti iratok vezetése. [Die Führung der Personalakten] *Gazdaság és Jog* 2002. szeptember 9. szám 21.

³⁰ AUER PÉTERNÉ: *Adatvédelmi kézikönyv*. [Handbuch de Datenschutzes] SZÁMALK Budapest 1986, 26; HEGEDŰS ISTVÁN: Az üzemi tanács: a munkavállalók részvételi joga. [Der Betriebsrat: die Partizipation er Arbeitnehmer] *Arbiter*, Budapest, 1992, 92.

Die Personalinformationssysteme umfassen auch Daten, die der Arbeitgeber von Gesetzes wegen verwalten muss. Die Verpflichtung von Aufzeichnungspflichten, zur Erfüllung insbesondere arbeits- und sozialrechtlicher Meldepflichten und zur richtigen Erfüllung von Ansprüchen des Arbeitnehmers gehören hierher.

Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung durch Gewerkschaften orientiert sich an der Ausgestaltung ihrer Befugnisse. Die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat oder den Betriebsbeauftragten kommt auf die rechtmässige Ausübung der Beteiligungsrechte an.

Die Zweckbindung und die Grundsätze von ungDSG müssen unabdingbar eingehalten werden. Daten dürfen nur verarbeitet werden, soweit Inhalt und Zweck der Datenverwaltung im Zweck des Arbeitsverhältnisses gedeckt sind.

II. Die Rolle der Gewerkschaften bei der Einführung von Personalinformationssystemen

Die Einflussmöglichkeiten der Vertretungsorgane bei Einführung und Entwicklung von Personalinformationssystemen sind sehr wichtig. Die Gewerkschaften und der Betriebsrat bekommen durch das ungArbGB verschiedene Rechte.

1. Die Befugnisse der Gewerkschaft

Den Gewerkschaften sind Befugnisse eingeräumt, die mit dazu beitragen sollen, dass der Arbeitgeber das betriebliche Datenschutz zu fördern.

Ausschließlich den Gewerkschaften zustehende relevante Befugnisse sind wie folgt:

– Die Arbeitgeber sind verpflichtet, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, im Rahmen dessen deren Interessenvertretungstätigkeit durch die Sicherung der dazu notwendigen Informationen zu unterstützen sowie diesen innerhalb von 30 Tagen ihren auf deren Wahrnehmungen und Vorschläge bezogene detaillierten Stellungnahme und dessen Beweggründe mitzuteilen [§ 21 Abs. 1 ungArbGB]. Die Gewerkschaft kann seiner Aufgabe nur nachkommen, wenn sie vom Arbeitgeber über das einzuführendes Personalinformationssystem dem Zweck angemessen informiert wird.³¹

– Die Gewerkschaft ist berechtigt, die Einhaltung der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Vorschriften zu kontrollieren. Im Rahmen dessen kann sie vom betroffenen Organ eine Information über die Durchführung der auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Vorschriften fordern und sie ihr die notwendigen Auskünfte und Angaben zur Verfügung zu stellen [§ 22 Abs. 2 ungArbGB]. Unter derartigen Vorschriften dürften auch die Normen des Datenschutzes zu verstehen sein.

– Die repräsentative Gewerkschaft ist berechtigt, gegen eine die Arbeitnehmer oder deren Interessenvertretungen unmittelbar betreffende rechtswidrige Maßnahme (ein Versäumnis) des Arbeitgebers Einspruch zu erheben [§ 23 Abs. 1 ungArbGB]. Keine Möglichkeit für einen Einspruch besteht, wenn der Arbeitnehmer gegen die Maßnahme einen Rechtsstreit anregen kann [§ 23 Abs. 3 ungArbGB]. Ein Vetorecht steht der nicht repräsentativen Gewerkschaft zu, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers Rechtsvorschriften verletzt. Ist die Rechtswidrigkeit der Maßnahme auf die Verletzung der

³¹ Vgl. Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft Art. 4 Nr. 3;

Bestimmungen des Kollektivvertrages zurückzuführen, so steht das Vetorecht nur den im Betrieb repräsentativen Gewerkschaften zu.

Die Befugnisse der Gewerkschaft, die mit der Befugnissen des Betriebsrates übereinstimmen, sind im einzelnen:

– Der Arbeitgeber hat vor seiner Entscheidung die Stellungnahme der Gewerkschaft hinsichtlich der Entwürfe von Maßnahmen, die eine größere Gruppe von Arbeitnehmern betreffen, so insbesondere Pläne über Modernisierung des Betriebes einzuholen.³²

– Die Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber in jeder Frage eine Information fordern, die in Verbindung mit den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer in Bezug auf das Arbeitsverhältnis steht.³³ Der Arbeitgeber darf diese Information nicht verweigern. Die Gewerkschaft darf dem Arbeitgeber darüber hinaus ihre Stellungnahme bzw. ihre Meinung in Verbindung mit der Maßnahme des Arbeitgebers mitteilen und ferner im Zusammenhang eine Konsultation anregen.³⁴ Die Gewerkschaft muss die Wahrung der Individualrechte der Arbeitnehmer zu unterstützen.

– Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit dafür sichern, dass die Gewerkschaft die durch sie für notwendig erachteten Auskünfte, Aufrufe sowie die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Daten auf die beim Arbeitgeber auf übliche oder eine entsprechende Art und Weise bekannt machen kann.³⁵ Es gehört zu den gesetzlichen Aufgaben der Gewerkschaft, im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Arbeitnehmer über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen betreffenden Rechte und Pflichten zu informieren.³⁶ Welche sachlichen Mittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Information der Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen hat, ist unter Berücksichtigung aller Umstände der konkreten Verhältnisse des Betriebs zu bestimmen.³⁷ Das Verfahren des Schiedrichters ist bei einer Meinungsverschiedenheit verbindlich.³⁸ Beim Verstoß der bei der Schlichtung zustande gekommene Vereinbarung können die Parteien das Gericht anrufen.³⁹

2. Der Kollektivvertrag als Regelungsinstrument

Bei der Einführung von Personalinformationssystemen könnte der Gewerkschaft im Betrieb beträchtliche Rolle beigemessen werden. Aufgrund der betrieblichen Kräfteverhältnisse können sie ein Kompromiss zur Verstärkung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Normen aushandeln. Es empfiehlt sich der Abschluß einen Kollektivvertrag, um die Voraussetzungen des Datenschutzes im Betrieb festzuschreiben. Kollektivvertrag kann die unbestimmte Rechtsbegriffe des unDSG näher konkretisieren. Ist der Regelungsspielraum der Parteien der Kollektivvertrag nicht

³² Vgl. § 21 Abs. 2 unArbGB und § 65 Abs. 3a unArbGB.

³³ Vgl. § 22 Abs. 1 unArbGB und § 68 Abs. 2 unArbGB.

³⁴ § 22 Abs. 1 S. 2, 3 fehlen bei der Befugnissen des Betriebsrates.

³⁵ Vgl. § 24 Abs. 1 unArbGB und § 62 Abs. 1 unArbGB.

³⁶ § 19 Abs. 2 unArbGB.

³⁷ LEHOCZKYNÉ DR. KOLLONAY CSILLA: Néhány gondolat a szakszervezeti jogok munkatörvényi szabályozásáról. [Gedanken über die Regelung der Rechte von Gewerkschaften im Arbeitsgesetzbuch] *Munkaügyi Szemle*, 1994 december, 35–36; TÓTH FERENC: *Segédlet a kollektív szerződés megkötéséhez és az üzemi tanácsok működéséhez*. [Hilfsmaterial zur Verhandlungen beim Abschluß der Kollektivverträge und zum Funktionieren der Betriebsräte] Saldo, Budapest 1992, 74.

³⁸ Vgl. § 197 a unArbGB.

³⁹ KISS GYÖRGY: *Munkajog*. [Arbeitsrecht] Osiris, Budapest, 2000, 510.

unbegrenzt. Kollektivvertragsbestimmungen dürfen nicht gegen Gesetze verstoßen.⁴⁰ Ausgenommen hiervon sind die im III. Teil des Gesetzes enthaltenen Normen über das individuelle Arbeitsverhältnis. Von ihnen abweichende Regelungen des Kollektivvertrags sind zulässig, wenn diese Regelung für die Arbeitnehmer günstiger als die gesetzliche ist. Bei der Prüfung, welche Regelung günstiger ist, ist grundsätzlich auf die betroffene Arbeitnehmer abzustellen. Ein Kollektivbezug ist erforderlich.⁴¹ Im Rahmen des Kollektivvertrages können über den durch übergeordnete Normen aufgestellten Mindeststandard hinausgehende Maßnahmen vorgesehen werden. Kollektivverträge dürfen nicht Regelungen enthalten, die gegen Vorschriften des ungDSG verstoßen. Im Kollektivvertrag könne auch zugunsten der Arbeitnehmer vom ungDSG abgewichen werden. Die Parteien besitzen eine umfassende Regelungsbefugnis zur Ordnung der Arbeitsbedingungen. Die Gestaltung des Datenschutzes gehört zu ihnen.

3. Wesentliche Regelungsinhalte von Kollektivverträge

Der normative Teil eines Kollektivvertrages kann die Regelung von Arbeitsbedingungen enthalten.⁴² Im Zusammenhang des datenschutzrechtlichen Aspekten der Einführung von Personalinformationssystemen könnte die folgenden Punkte berücksichtigen:

- der Zweck und das Anwendungsbereich von Personalinformationssystemen,
- die Aufzählung der Merkmale der Systematisierung der Daten,
- die Liste der zu verwaltende und zu verarbeitende Datenarten,
- die Pflichten und Aufgaben des Datenverarbeiters,
- die Aufteilung von Zuständigkeiten für die periodische Überprüfung der Vorschriften,
- die inhaltliche Konkretisierung des innerbetrieblichen Datenverkehrs, sowie die zugriffsberechtigten Personen,
- die Festlegung von Überwachungsmaßnahmen,
- die Erörterung der Beurteilungskriterien der Leistung des Arbeitnehmers in Verbindung mit der Auswertungsprogramme,
- die Konkretisierung der geeigneten Schutzmaßnahmen zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen anhand automatisierter Einzelentscheidungen,
- die Tragweite der Zustimmung der Arbeitnehmer zu der einzelnen Datenverwaltungs- und Datenverarbeitungsschritte,
- die Voraussetzungen der Einstellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Im schuldrechtlichen Teil kann auf die folgenden Themen näher eingegangen werden:

- die Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Gewerkschaft,
- die Verschwiegenheitspflicht der Gewerkschaftsmitgliedern,
- die Benützungsvorschriften für die betriebliche Kommunikationsmittel,
- die Kostenregelung bei Einbeziehung der Datenschutzexperten,
- die Teilnahme an Weiterbildungskurse zum Datenschutz,

⁴⁰ Vgl. § 13 Abs. 2 ungArbGB;

⁴¹ KISS GYÖRGY, BERKE GYULA, BANKÓ ZOLTÁN: *Munkaiügyi kézikönyv*. [Arbeitsrechtshandbuch] Saldo, Budapest, 2001, 68.

⁴² Durch Kollektivvertrag können geregelt werden: – die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten, die Art und Weise ihrer Ausübung bzw. Erfüllung bzw. die Ordnung des damit verbundenen Verfahrens, – die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertrag-Parteien [§ 30 ungArbGB].

– die Regelungen zur Konfliktlösung.

Die aufgelisteten Regelungselemente sollen nicht nur im Betrieb, sondern unternehmensweit, in einer bestimmten Branche oder in einem Geschäftszweig berücksichtigt werden.

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können mittels Kollektivvertrag in der Branche bereichsspezifisch die Vorschriften des Arbeitnehmerschutzgesetzes festlegen. Durch eine staatliche Allgemeinverbindlicherklärung kann der Anwendungsbereich eines Kollektivvertrages auf einen ganzen Wirtschaftszweig erstreckt werden, um die Regelungen zu vereinheitlichen.⁴³

Eine gesetzliche Grundlage für Verhaltensregeln fehlt im ungDSG. Diese Regeln können ‚ein günstiger Faktor‘ für die Selbstregulierung sein, die nach Maßgabe der Besonderheiten der einzelnen Bereiche zur ordnungsgemäßen Durchführung der einzelstaatlichen Vorschriften beitragen. Die in den betroffenen Wirtschaftskreise ausgearbeiteten Verhaltensregeln können die unternehmensinternen Regelungen beeinflussen. Die Verhaltensregeln fördern die homogene Selbstregulierung. Die DS-RL bezieht sich auf die Berufsverbände und andere Vereinigungen, die andere Kategorien von für die Verarbeitung Verantwortlichen vertreten. Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat sind ausgeklammert. Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen sind keine Verhaltensregeln im Sinne der Richtlinie. Die Rolle dieser Verhaltensregeln ist kritisch zu beurteilen, weil die nachträgliche Kontrolle derer Einhaltung schwierig ist.⁴⁴ Es müssen auch geeignete Kontrollmaßnahmen vereinbart sein, wie diese Regelungen überprüft werden. Trotz der Bedenken ist es empfehlenswert, die Vorschriften über Verhaltensregeln zur Umsetzung der DS-RL in Zukunft im ungDSG festzulegen.

III. Die Funktion des Betriebsrats bei der Einführung von Personalinformationssystemen

1. Die datenschutzbezogenen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann bei der Ausübung seiner Mitwirkungsrechte das betriebliche Datenschutzniveau vorantreiben. Sie beziehen sich auf soziale, wirtschaftliche und personelle Angelegenheiten des Betriebs.

Der Arbeitgeber hat vor seiner Entscheidung die Stellungnahme des Betriebsrats unter anderem in folgenden Angelegenheiten einzuholen:

- Pläne über die Gestaltung des Registratursystems im Personalwesen, den Kreis der zu registrierenden Daten, den Inhalt des Datenblattes bzw. den Personalplan;
- Entwürfe von Maßnahmen, die eine größere Gruppe von Arbeitnehmern betreffen, so insbesondere über Modernisierung des Betriebs;
- Pläne über die Ausbildung von Arbeitnehmern zum Beispiel in Verbindung mit der Einführung von Personalinformationssystemen;

⁴³Vgl. § 34 Abs. 1 ungArbGB;

⁴⁴Vgl. DS-RL Art. 27 Abs. 1;

- Einführung von neuen Methoden zur Betriebsorganisation sowie von neuen Leistungsanforderungen;
- Entwurf von betriebsinternen Regelungen, die wesentliche Interessen der Arbeitnehmer berühren.⁴⁵

Außerdem hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Merkmale der Arbeitsbedingungen mindestens halbjährlich zu unterrichten (§ 65 Abs. 4c ungArbGB).

Unmittelbar sind die Pläne über die Gestaltung des Registratorsystems von hervorragender Bedeutung. Unter dem Begriff des Registratorsystems ist ein Datei zu verstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von sich aus dem Betriebsrat Mitteilungen zu machen, welche Datenarten zum Datenverwaltung er im Personalwesen vorsieht. Die Information umfasst den Aufbau von Beständen an Arbeitnehmerdaten im Personalinformationssystem. Hier gilt das bereits allgemein zu Personalinformationssystemen Ausgeführte. Der Betriebsrat müsse vom Arbeitgeber vorgenommene Abwägung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen bei der Datenverwaltung zu überprüfen. Für die Grenzziehung rechtmäßiger Datenverwaltung ist die Prinzipien der „Arbeitsplatzbezogenheit“ zur Auslegung heranzuziehen. Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm die Überprüfung der Grundlagen für die Verwaltung der Arbeitnehmerdaten ermöglicht wird. Eine angemessene Information kann durch den Arbeitgeber erst dann erfolgen, wenn die Planung in eine konkrete Phase eingetreten ist. Allgemeine Überlegungen dürften noch keiner Informationspflicht unterliegen.

2. Die Ausübung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Die Ausübung der Informationsrechte des Betriebsrats ist gesetzlich zum Teil geregelt. Die Anhörungsrechte haben den Charakter einer Rahmenregelung.

Die betriebsbezogene Rechte und Pflichten der Parteien können in einer Betriebsvereinbarung ausdrücklich zur Vermeidung künftiger Streitigkeiten festgeschrieben werden.⁴⁶ Sie können in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung der Betriebsvereinbarung durch Gesetz zugewiesen ist. An einer gesetzlichen Ermächtigung für Kollektivvertrag-Parteien zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen fehlt es.⁴⁷ Es ist umstritten, ob der Kollektivvertrag dem Betriebsrat zustehende Beteiligungsrechte erweitern kann.⁴⁸ Die Problemlösung ist schwer, weil es ein ausführlicher Mitwirkungs- und Mitbestimmungskatalog des Betriebsrats fehlt.⁴⁹

⁴⁵ Vgl. § 65 Abs. 3b, a,c,f,g ungArbGB.

⁴⁶ Gemäß § 64/A ungArbGB können die die Ausübung einzelner Befugnisse des Betriebsrates und seine Beziehung zum Arbeitgeber betreffenden Fragen in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

⁴⁷ MAGDALENA PAJOR-BYTOMSKI: *Arbeitsrecht in Ungarn*. Jehle Rehm GmbH, München, Berlin, 1998, S. 127.

⁴⁸ Manche Autoren sind der Meinung, dass die Mitwirkungsrechte im Kollektivvertrag erweitert werden können. RÁBAKÓZY ANDRÁS: *A kollektív szerződés-kötés kézikönyve*. [Handbuch zum Abschluß des Kollektivvertrags] Kompkonzult Budapest 1993 43; PRUGBERGER TAMÁS: Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkavállalói jogoknál, különös tekintettel a munkáltatói rendes felmondásra és létszámleépítésre. [Die vertraglichen Möglichkeiten der Interessenvertretung des Betriebsrats und der Gewerkschaft bei grundlegenden individuellen Rechte der Arbeitnehmer mit Berücksichtigung auf die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und auf die Massenentlassung] *Magyar Jog*, 1999. 5. szám 280.

⁴⁹ GYÖRGY KISS: Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht. in: Christian Tomuschat (Hrg.) *Europäische Integration und nationale Rechtskulturen*. Heyman Köln 1995 S. 429;

Das Erfordernis der Schriftlichkeit ist zu erfüllen.⁵⁰ Betriebsvereinbarungen können keine unmittelbaren Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer haben. Sie ist keine eigene Rechtsquelle.⁵¹

Die Anhörungs- und Informationsrechte des Betriebsrates bestehen unabhängig von einer Anfrage. Der Betriebsrat muss seine Stellungnahme in genannten Angelegenheiten innerhalb von 15 Tagen dem Arbeitgeber mitteilen. Der Wortlaut des Gesetzes ist hier ungenau, da nicht darauf abgestellt wird, zu welchem Zeitpunkt der Betriebsrat ihren Standpunkt geltend machen soll. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, die Pläne besser abzuschätzen.⁵² Der Betriebsrat muss, bevor die Entscheidung des Arbeitgebers getroffen wird, als Gremium die Möglichkeit haben, sich mit der Angelegenheit zu befassen. Die Anhörung muss jedenfalls erneut durchgeführt werden, wenn eine wesentliche Änderung der Pläne der Arbeitgeberseite gegeben ist. Die Stellungnahme muss schriftlich unter Angabe der Gründe erfolgen.⁵³ Der Betriebsrat ist keinesfalls gehindert zu widersprechen, aber kann dieses keine Rechtsfolgen auslösen.⁵⁴ Berücksichtigt der Arbeitgeber die Stellungnahme des Betriebsrates nicht, riskiert er keine Sanktionen. Diesbezügliche missbräuchliche Geltendmachung der Rechte des Arbeitgebers ist vom Recht nicht gedeckt.⁵⁵

Der Tatbestand des § 67 ungArbGB wirkt nur teilweise geeignet, dem Betriebsrat die Wahrung des Arbeitnehmerdatenschutzes zu ermöglichen. Bei der Handhabung dieses Paragraphen entstehen Auslegungsschwierigkeiten. Ist der Betriebsrat nicht gesetzmäßig beteiligt worden, ist die Maßnahme des Arbeitgebers unwirksam. Der Arbeitgeber macht sich schadenerzatspflichtig.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass das ungarische Betriebsverfassungsrecht rudimentär ausgebildet ist.⁵⁶ Muss die Form der Beteiligung des Betriebsrats als schwach bezeichnet werden. Zur Verstärkung der Position des Betriebsrats wäre es eine Möglichkeit statt der Anhörungs- und Informationsrechte das Mitbestimmungsrecht zu gewähren.⁵⁷ Heutzutage scheint es wichtiger zu sein die bestehenden Rechte effektiv durchsetzen zu können als sie zu erweitern.⁵⁸

Die funktionelle und strukturelle Überlagerung zwischen der Gewerkschaft und dem Betriebsrat verursachen Störungen, die auch die Zusammenarbeit im Datenschutzbereich

⁵⁰ RADNAY JÓZSEF: *Magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. [Ungarisches Arbeitsrecht, Praxiskommentar] HVG ORAC Budapest 1999, S. 25.

⁵¹ Vgl. § 13 Abs. 1 ungArbGB.

⁵² Gemäß § 63 ungArbGB sichert der Arbeitgeber die begründeten und notwendigen Kosten der Tätigkeit des Betriebsrates. Deren Höhe legen der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemeinsam fest.

⁵³ DABIS ERZSÉBET – ARANY JÁNOSNÉ – CSÉFFÁN JÓZSEF: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata iratmintákkal*. [Arbeitsgesetzbuch. Kommentar mit Musterverträge] imosoft Mozaik Oktatási Stúdió, Szeged, 1992, S. 103.

⁵⁴ Gemäß § 65 Abs. 1 S. 2 ungArbGB ist ein Versäumnis der Stellungnahme ist so zu verstehen, als wenn er der Maßnahme zugestimmt hätte.

⁵⁵ PRUGBERGER TAMÁS: Az üzemi tanács hazai szabályozásából fakadó jogalkotási és jogalkalmazási problémák. [Probleme der Gesetzgebung und der Rechtsanwendung im Zusammenhang mit der Regelung vom Betriebsrat in Ungarn] *Munkaiügyi Szemle*, 1994. 11. szám 30.

⁵⁶ PAJOR-BYTOMSKI: 12;

⁵⁷ PRUGBERGER TAMÁS: Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon. [Partizipation er Arbeitnehmer in der Betriebsleitung in Westeuropa und in Ungarn] *Magyar Jog*, 2/1993 95.

⁵⁸ BENYÓ BÉLA: Tekinthejtük-e jelentéktelennek a munkavállalói részvételt Magyarországon? [Kann die Partizipation der Arbeitnehmer in Ungarn als bedeutungslos qualifiziert werden?] *Munkaiügyi Szemle*, 2003. 1. szám 22.

beeinflussen.⁵⁹ Einheitliche Entscheidungsverfahren konnten sich wegen des parallelen Koexistenz der Informationsrechte nur teilweise herausbilden. Veränderungen in der Qualität der Mitwirkungsrechte setzen Eingriffe des Gesetzgebers voraus.

Zusammenfassung

Eine wesentliche Voraussetzung für den innerbetrieblichen Datenschutz sind entsprechende gesetzliche Regelungen. Aufgrund der Generalbestimmungen kann nicht exakte Regelungen treffen und es kann zur Rechtsunsicherheit führen. Die Umsetzung der zitierten Datenschutzbestimmungen ist dringend notwendig. Der effektive Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer kann im Rahmen des künftig geltenden Rechts besser verwirklicht werden.

Für die inhaltliche Konkretisierung von Personalinformationssystemen ist das ungDSG und das ungArbGB heranzuziehen. In Personalinformationssystemen dürfen personenbezogene Daten nicht über das Zweck der Arbeitsverhältnissen hinaus verarbeitet werden. Die Gewerkschaft und der Betriebsrat kann Arbeitnehmerdaten nur verarbeiten, insoweit es von der Aufgabenerfüllung her notwendig ist.

Ein Ansatzpunkt für die erfolgreiche Gestaltung des Datenschutzes im Betrieb ist die informationelle Kooperationbereitschaft der innerbetrieblichen Einrichtungen.⁶⁰ Es wird im Bereich des Datenschutzes darauf ankommen, das Informationsverhalten der Beteiligten auf die datenschutzrechtlichen Vorschriften bewusstseinmäßig einzustellen.⁶¹ Die Interessenvertretungen müssen die Durchsetzungsbedingungen des ungDSG fördern.

Nach Nr. 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer müssen unter anderem „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer...in geeigneter Weise..., weiterentwickelt werden.“ Die Abgrenzung der Kompetenzen zwischen den Betriebsrat und Gewerkschaften ist konsequent festzulegen, um diesen Wunsch erfüllen zu können.

Im kollektiven ungarischen Arbeitsrecht sind Kollektivverträge die einzige Methode der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie sind eine geeignete Garantie für die Rechtsdurchsetzung des Arbeitnehmers im Betrieb. Auf höherer Ebene gibt es Schwierigkeiten, ein den Bedürfnissen einer Branche oder eines Wirtschaftszweigs anpassenden Datenschutz im Verhandlungswege zu erreichen.

Betriebsvereinbarungen sind- trotz der gegenwärtigen Rechtslage –sehr wertvoll. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ermöglche im Personalwesen eine Kontrolle der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten. Die Trennung zwischen der Funktionen der Partitipations- und Interessenvertretungsorgane soll vorgenommen werden. Es ist nötig,

⁵⁹ LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: Üzemi tanács: munkaharc helyett munkabéke? [Betriebsrat: Arbeitsfrieden anstatt des Arbeitskampfes?] *Mozgó Világ*, 1994/11 25.; MAKÓ CSABA: A magyar munkaiügyi kapcsolatok duális karaktere. [Die duale Charakteristik der Arbeitsbeziehungen in Ungarn] *Társadalomkutatás*, 19 (3–4) 2001, 153; KISS GYÖRGY: *Munkajog* [Arbeitsrecht] 440.; TÓTH ANDRÁS: Két tűz között: üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók. [Zwischen Hammer und Amboß: Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeber] in: *Hatalom és társadalmi változás. A posztiszocializmus vége: szociológiai tanulmányok*. szerk.: Kovách Imre, Napvilág, Budapest, 143; KISS GYÖRGY: Tarifautonomie und Auslegungsprobleme im ungarischen Arbeitsrecht. in: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*. 1997 April-Juni 11. Jahrgang S. 99.

⁶⁰ HÉTHY LAJOS: Az üzemi tanács Magyarországon és Európában. [Betriebsrat in Ungarn und in Europa] *Munkaiügyi Szemle*, 1995. 10. szám 5.

⁶¹ Vgl. RL 2002/14/EG Erwägungsgründe 7. Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Unternehmen und Betrieb.

die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte unabhängig von Befugnissen der Gewerkschaften zu erfassen.

ARANY TÓTH MARIANN

A SZEMÉLYÜGYI NYILVÁNTARTÓ RENDSZER JOGI PROBLÉMÁI A MAGYAR MUNKAJOGBAN

(Összefoglalás)

A személyügyi nyilvántartó rendszerek a munkavállalók adatainak minőségileg új feldolgozását teszik lehetővé. Segítségükkel számtalan összetett, akár ellenőrizetlen adatkezelés is elvégezhető. Ennek megelőzéséhez megfelelő törvényi szabályozásra van szükség. Magyarországon az adatvédelmi törvény -hatályba lépésétől, mintegy tíz éven keresztül- nem tartalmazott speciális rendelkezéseket a nyilvántartó rendszerekben történő adatkezelésre. Ezt a hiányosságot szünteti meg részben a törvény rekodifikációja. A jogalkotó az EU adatvédelmi irányelve alapján fogalmazta meg a nyilvántartó rendszer és az automatizált egyedi döntés definíciókat.

A technika-semlegesség elvére figyelemmel a jogszerű adatkezelés feltételei megegyeznek a gépi, személyes adat-nyilvántartó rendszerekben végzett és a kézi adatkezelés esetén. A személyhez fűződő jogok védelmét biztosítani kell a beleegyezés hatókörének meghatározásánál. Ekkor a munka jellegével való objektív összefüggést kell vizsgálni.

Az adatvédelmi törvény keretjogszabály. Szabályait a kollektív munkajogban a kollektív szerződés részletezheti. A leghatékonyabb szabályozási szintnek ma a munkahelyi kollektív szerződések tűnnek. Az ennél magasabb szintű szabályozás-az érdekvérvényesítés diszfunkciói miatt-visszafogott. A kiterjesztés intézménye segítheti az egységes adatvédelmi szabályozás megvalósulását. Fejlődésüket az adatvédelmi szabályok végrehajtását támogató, az e tárgyú kérdésekre érzékeny érdekegyeztetés tudja előmozdítani. A munkahelyi adatvédelmet akkor lehet hatékonyan biztosítani, ha a kollektív munkajog tradicionális problémái megoldásra kerülnek. Tisztázni kell különösen a szakszervezetek és az üzemi tanács, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás viszonyát. Indokolt az üzemi tanács jogosítványait módosítani. Az érdekképviseleti tevékenység hasznossága és a munkavállalói részvételi jogok érvényesülése az adatvédelem területén csak ezek fényében garantálható.