

Antrag

der Abgeordneten Silke Stokar von Neuforn, Kerstin Andreae, Volker Beck (Köln), Birgitt Bender, Dr. Thea Dückert, Britta Haßelmann, Markus Kurth, Monika Lazar, Jerzy Montag, Brigitte Pothmer, Christine Scheel, Irmingard Schewe-Gerigk, Dr. Gerhard Schick, Hans-Christian Ströbele, Wolfgang Wieland, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter sichern – Datenschutz am Arbeitsplatz stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nicht erst seit der Bespitzelungsaffäre im Supermarktkonzern „Lidl“ sind die großen Defizite des Schutzes von Persönlichkeitsrechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt. Die heimliche Überwachung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz ist längst kein Einzelfall mehr.

Alltag in deutschen Betrieben ist es, den E-Mail-Verkehr und die Internetnutzung bis ins Detail zu kontrollieren, die Beschäftigten mit Kameras und Zugangskontrollsystemen zu überwachen oder Fahrer und Außendienstmitarbeiter über das Handy zu orten. Zunehmend werden private Detekteien eingesetzt, die die Beschäftigten bis ins Privatleben hinein in einer rechtlichen Grauzone überwachen. Auch vor illegale Methoden der Überwachung wird nicht zurückgeschreckt, weil die viel zu niedrigen Geldbußen, die bei bekannt gewordenen Verstößen verhängt werden können, nicht wirklich abschreckend wirken.

Es genügt nicht, sich beim Datenschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu verlassen. Gerade in den Einzelhandelsketten gibt es oft keine gewerkschaftliche Vertretung, dort, wo es Betriebsvereinbarungen gibt, wird meist nur die private Nutzung von Telefon, Internet und E-Mail-Verkehr geregelt.

Auch im Bundesdatenschutzgesetz sowie in den bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen sind die Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter nur unzureichend geschützt. Die Rechtsprechung ist hier differenziert. So entschied das Bundesarbeitsgericht nach Verlusten von Sendungen im Briefverteilzentrum der Deutschen Post, dass das Persönlichkeitsrecht des Angestellten höher zu bewerten ist, als die Sicherheit des Postverkehrs und lehnte die Videoüberwachung der Angestellten ab (BAG, Beschluss vom 29. Juni 2004 – 1 ABR 21/03). In anderen Fällen, so bei der Videoüberwachung von Angestellten in einem Getränkemarkt, entschied das Gericht entgegengesetzt und ließ die Überwachung zu (BAG, Urteil vom 27. März 2003 – 2 AZR 51/02).

Der Bundestag hat zuletzt in seiner Entschließung vom 28. März 2007 (Bundestagsdrucksache 16/4882) die Stärkung des Arbeitnehmer-Datenschutzes gefordert. Angesichts des skandalösen Ausmaßes der Überwachung von Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelhandel, aber auch in anderen Branchen sind Bundestag und Bundesregierung aufgefordert, gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden, sowie dem Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit des Bundes und den betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine gesetzliche Neuregelung auszuarbeiten, um die Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter zu stärken.

In einem eigenen Arbeitnehmer-Datenschutz-Gesetz ist konkret auf das Arbeitsverhältnis bezogen der Zweck der Datenerhebung, der Zeitraum der Datenspeicherung und ein umfassendes Einsichtsrecht für die Beschäftigten zu regeln. Notwendig ist es, die Vielzahl der insbesondere im Bundesdatenschutzgesetz und durch die Rechtsprechung entwickelten datenschutzrechtlichen Regelungen zusammenhängend zu lösen und zu verschärfen. Das gilt für die weitgehende Begrenzung der ausufernden Videobeobachtung der Beschäftigten am Arbeitsplatz ebenso wie für den Umgang mit den Personalakten und den Einsatz moderner Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz.

Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen nur für den Zweck, für den sie erhoben wurden, gespeichert werden. Nach dem Wegfall des Zweckes sind sie zu löschen. Sie dürfen auch nur dann erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses unerlässlich oder im Gesetz entsprechend vorgesehen ist. Grundsätzlich sollte die Datenerhebung auch nur beim Arbeitgeber selbst erfolgen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind umfassend darüber zu informieren, welche Daten wann, wie und zu welchem Zweck von ihnen erhoben und ausgewertet werden. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein umfassendes gesetzliches Auskunfts- und Einsichtsrecht in die erhobenen und ausgewerteten Daten zu gewähren. Auch die Nutzung von E-Mail- und Internetdiensten am Arbeitsplatz muss gesetzlich verbindlich geregelt werden.

Von herausgehobener Bedeutung ist die normenklare Regelung für die Erhebung und Verwertung gentechnischer Daten im Arbeitsleben. Genetische Daten sind besonders schützenswerte, hochsensible, persönliche Daten. Jede Person muss frei entscheiden können, ob sie Kenntnis von ihren Gendaten erlangen will oder nicht. Die Verfügung über die erlangten Gendaten liegt ausschließlich bei der Person, über die die Genanalyse erstellt wurde. Wir fordern für Gendaten ein Verwendungsverbot im Arbeitsrecht. Wenn zugelassen wird, dass Gendaten freiwillig oder in Ausnahmefällen an Arbeitgeber weitergegeben werden dürfen, ist dies der Beginn der genetischen Diskriminierung am Arbeitsplatz.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Regelungen umfasst:

1. Schutz von Bewerberinnen und Bewerbern

- a) Im Verlauf des Bewerbungsverfahrens und vor der Einstellung des Arbeitnehmers dürfen nur solche Daten erhoben werden, die für die angestrebte Anstellung erforderlich sind. Kommt ein Beschäftigungsverhältnis nicht zustande, sind die Daten nach Abschluss des Auswahlverfahrens und Ablauf der Fristen, innerhalb derer Klagen nach dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geführt werden können, unverzüglich zu löschen. Der Aufbau sogenannter Bewerberpools darf nur auf der Grundlage freiwilliger, schriftlicher Einwilligungserklärungen gebildet werden.
- b) Das Fragerecht des Arbeitgebers während des Bewerbungsverfahrens hat sich ausschließlich auf die Angaben zu beschränken, die für die Begründung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.

- c) Fragen nach dem Gesundheitszustand, Erkrankungen oder Behinderungen sind nur soweit zulässig, wie sie unmittelbar für die Besetzung des Arbeitsplatzes erforderlich sind und sich direkt auf die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung auswirken.
- d) Fragen nach einer vorhandenen oder geplanten Schwangerschaft sind grundsätzlich unzulässig.
- e) Werden bei Bewerbungen Online-Fragebögen verwendet, hat der Arbeitgeber sichere Übertragungswege zu verwenden, die eine unautorisierte Kenntnisnahme oder eine Manipulation der Daten der Bewerberinnen und Bewerber ausschließt.

2. Schutz der Arbeitnehmerdaten während des Beschäftigungsverhältnisses

- a) Die Daten der Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn zuvor die technischen und organisatorischen Voraussetzungen und der Umfang der Datenerhebung, die Auswertung, die Speicherdauer und die zugriffsberechtigten Stellen revisionssicher dokumentiert wurden. Die Verarbeitung der entsprechenden Daten wird den Prinzipien der verschuldensunabhängigen Haftung entsprechend § 7 des Bundesdatenschutzgesetzes unterworfen.
- b) Die Daten in der Personalakte, die zur Begründung und Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses benötigt werden, sollen von den übrigen personenbezogenen Daten des Beschäftigten technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden.
- c) Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer sind regelmäßig über ihr Recht zu informieren, Art und Umfang der gespeicherten personenbezogenen Daten umfassend einzusehen und zu den Daten Stellung zu nehmen. Das Auskunftsrecht des Betroffenen bleibt voll erhalten.
- d) Arbeitnehmerdaten sollen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen und nur auf vertraglicher Grundlage vom Arbeitgeber an andere Arbeitgeber, ins Ausland übermittelt oder im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung (auch im Ausland) verarbeitet werden. Bei der Ausgestaltung dieser Regelung ist die besondere Situation kleinerer Unternehmen zu beachten, die auf externe Dienstleistungen für die Personalverwaltung angewiesen sind.
- e) Der Arbeitnehmer erhält einen gesetzlichen Unterlassungsanspruch und ein Verwertungsverbot bei unrechtmäßig erhobenen oder ausgewerteten Daten. Aus der Wahrung der Rechte aus dem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz dürfen keinerlei Nachteile für den Arbeitnehmer erwachsen.
- f) Daten über den Gesundheitszustand des Betroffenen dürfen nur nach Einwilligung oder bei Vorliegen eines Erlaubnistatbestands erhoben werden, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung sonst einem gesetzlichen oder tatsächlichen Beschäftigungsverbot unterliegen würde.
- g) Der Betriebsrat und der betriebliche Datenschutzbeauftragte erhalten ein Widerspruchsrecht bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmerdatenschutzregelungen im Personalbereich. Der Widerspruch stoppt die Durchführung der beanstandeten Maßnahmen.
- h) Der Arbeitnehmer kann bei Verstößen gegen Informations- oder Auskunftspflichten des Arbeitgebers die Löschung seiner Daten verlangen.

3. Schutz von Gesundheitsdaten

- a) Im Rahmen des Gendiagnostikgesetzes ist zu regeln, dass eine Genomanalyse, die Daten über Erbkrankheiten etc. liefern könnte, bei Einstellungsuntersuchungen grundsätzlich nicht erhoben oder verwendet werden darf. Genetische Untersuchungen sind als individuelle Maßnahmen des Arbeits-

schutzes nachrangig zu anderen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Im Arbeitsrecht ist ein grundsätzliches Verwendungsverbot von Gendaten festzuschreiben.

- b) Daten aus psychologischen Untersuchungen dürfen im Einstellungsverfahren nur unter gesetzlich eng begrenzten Voraussetzungen erhoben und verwertet werden. Gemessen werden darf hierbei nur die Leistungsfähigkeit, nicht aber das Sozialverhalten bzw. die soziale Kompetenz des Bewerbers. Tests des Sozialverhaltens bzw. der sozialen Kompetenz sind ausschließlich auf die Fälle zu begrenzen, in denen diese ausschlaggebend für die Ausübung einer Stelle sind, wie z. B. bei Führungspositionen.
- c) Die Durchführung eines medizinischen oder psychologischen Tests ist nur zulässig, wenn sie für die Sicherheit der Berufsausübung erforderlich ist. Tests ohne Zustimmung des Betroffenen sind unzulässig. Die Zustimmung des Datenschutzbeauftragten und der Arbeitnehmervertretung ist erforderlich.
- d) Unzulässig ist die Messung des Sozialverhaltens, soweit es für die Arbeitsanforderungen auf der Stelle nicht unmittelbar und nachweislich ausschlaggebend ist. Die Messung der Leistungsfähigkeit kann unter bestimmten Voraussetzungen und im Rahmen der Erforderlichkeit zulässig sein.

4. Schutz vor Überwachung mit optischen und elektronischen Geräten

- a) Der Einsatz von Videokameras und weiteren technischen Systemen zur Kontrolle am Arbeitsplatz sind gesetzlich streng zu begrenzen. Eine optische und akustische Rundum-Überwachung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber oder im Auftrag des Arbeitgebers ist in jedem Fall ein unzulässiger Eingriff in die Persönlichkeitsrechte. Ein derartiges Verfahren greift in den geschützten Kernbereich des Privaten ein, setzt die Betroffenen in unzulässiger Weise unter Druck und stellt sie zudem unter einen Generalverdacht der Unehrlichkeit.
- b) Eine Kontrolle, beispielsweise durch eine Videokamera, kann nur dann in gesetzlich genau bestimmten Ausnahmefällen zulässig sein, um die objektbezogene Überwachung von Gebäuden oder Waren sicherzustellen. Das gilt beispielsweise für die Überwachung der Schalterräume einer Bank durch eine Videoüberwachung oder die Überwachung von Waren in einem Kaufhaus. Auf die Videoüberwachung ist durch entsprechende Schilder hinzuweisen. Wenn neben dem öffentlichen Publikumsverkehr auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Überwachung erfasst werden, sind diese durch den Arbeitgeber darauf hinzuweisen. Die Daten unterliegen einer strengen Zweckbindung. Sie dienen ausschließlich der Sicherung des Hausrechtes sowie der Eigentumssicherung und dürfen nicht für andere Zwecke, insbesondere für eine allgemeine Kontrolle der Beschäftigten, missbraucht werden.
- c) Die Überwachung der Beschäftigten durch optische und andere elektronische Überwachungseinrichtungen zum Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist ausnahmslos unzulässig.
- d) Eine heimliche Videoüberwachung kann entsprechend der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nur in genau bestimmten Ausnahmefällen und mit Zustimmung des Datenschutzbeauftragten zulässig sein. Eine solche Ausnahme könnte z. B. dann vorliegen, wenn bei einem Beschäftigten „der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Video-Überwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und alle anderen Maßnahmen nachweisbar aussichtslos sind“. Der Datenschutzbeauftragte ist an der Vorbereitung und Durchführung zu beteiligen.

5. Der Einsatz der Telekommunikation am Arbeitsplatz

- a) Eine personenbezogene Überwachung der Arbeitnehmer mit Hilfe von Logdateien oder einer entsprechenden Software zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist unzulässig.
- b) Unzulässig ist die Aufzeichnung oder das Mithören von Gesprächen der Arbeitnehmer ohne Einwilligung der Beteiligten durch den Arbeitgeber. Das heimliche Aufzeichnen oder das heimliche Mithören von Gesprächen ist eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und daher in jedem Fall unzulässig.
- c) Besteht ein begründeter Verdacht gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder bestehende Betriebsvereinbarungen, können mit Zustimmung und unter Beteiligung des Datenschutzbeauftragten und der Arbeitnehmervertretung Protokolldaten personenbezogen ausgewertet werden.

6. Datenschutzbeauftragter und Aufsichtsbehörde

- a) Die Stellung und Aufgaben des betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind gesetzlich zu stärken und auszubauen; seine Unabhängigkeit ist zu gewährleisten. Der Beauftragte hat vor seiner Bestellung einen Nachweis seiner Sachkunde zu erbringen.
- b) Der Datenschutzbeauftragte soll zur Vermeidung von Interessenkonflikten möglichst keine weiteren Aufgaben im Bereich der betrieblichen Datenverarbeitung oder der Personalverwaltung wahrnehmen.
- c) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, sich jederzeit vertraulich an den zuständigen Datenschutzbeauftragten bezüglich der Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes zu wenden.
- d) Der Arbeitgeber ist den betrieblichen Interessenvertretungen zur Auskunft über die erhobenen Daten und deren Auswertung verpflichtet. Die betrieblichen Interessenvertretungen gelten nicht als Dritte im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes.
- e) Die Beschäftigten sind über die Person des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und über ihre Rechte und Pflichten nach den Datenschutzvorgaben zu informieren.
- f) Die betrieblichen Datenschutzbeauftragten müssen über die sachlichen und personellen Voraussetzungen verfügen, um die Einhaltung innerbetrieblicher Datenschutzvorgaben überprüfen zu können.
- g) Bei der Benennung und Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten haben die betrieblichen Interessenvertretungen ein Mitbestimmungsrecht.
- h) Die nach dem jeweiligen Landesrecht für den Datenschutz zuständigen Kontrollstellen sind für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes zuständig. Sie unterstützen und beraten die Datenschutzbeauftragten bei ihrer Tätigkeit im Zusammenhang mit der Umsetzung dieses Gesetzes.

7. Schadensersatz und Ordnungswidrigkeiten

- a) Erleidet der Arbeitnehmer durch eine nach diesem Gesetz unzulässige oder falsche Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten einen Schaden, ist der Arbeitgeber zu Schadensersatz verpflichtet.
- b) Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes sind als Ordnungswidrigkeiten zu ahnden. Der Rahmen für eine Geldstrafe bzw. ein Bußgeld müssen über den in § 43 Abs. 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) festgelegten Betrag von zweihundertfünfzigtausend Euro hinaus deutlich angehoben werden.

- c) Die Regelungen der §§ 43 und 44 BDSG bleiben bestehen.
- d) Die Bußgelder bei Nichtbestellung eines Datenschutzbeauftragten von bis 25 000 Euro (in der Praxis werden häufig nur 2 000 Euro Bußgeld verhängt), haben sich als zu niedrig erwiesen. Sie sind deutlich zu erhöhen, um so zu verhindern, dass Betriebe aus der Verletzung der Persönlichkeitsrechte einen wirtschaftlichen Vorteil ziehen.

Berlin, den 28. Mai 2008

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Die technologische Entwicklung in der Informationsgesellschaft hat in den vergangenen Jahren nicht nur die Arbeitsabläufe rasant verändert, Informationstechnologie wird auch zunehmend zur Kontrolle und Überwachung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt. Die Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelhandel ist nur die Spitze des Eisberges.

Die vorhanden gesetzlichen Regelungen sind nicht mehr geeignet, die Persönlichkeitsrechte der abhängig Beschäftigten wirksam zu schützen. Gewerkschaften, Datenschützer, aber auch das Bundesarbeitsgericht fordern klare gesetzliche Regelungen zum besseren Schutz der Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es ist nicht hinnehmbar, dass der Persönlichkeitschutz der Beschäftigten in Deutschland noch immer nicht eigenständig und der Besonderheit des Arbeitsverhältnisses angemessen geregelt ist. Auf eine Europäische Arbeitnehmerdatenschutzrichtlinie sollte nicht länger gewartet werden.

