

presse

Zum Beschäftigtendatenschutz nicht nur reden sondern handeln

Zur heutigen Einbringung des Gesetzentwurfes zum Beschäftigtendatenschutz in den Bundestag erklärt die arbeits- und sozialpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion Anette Kramme:

Wir brauchen dringend ein klares, transparentes und eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz. Die reflexartige Ablehnung der Regierungskoalition zeigt sehr deutlich, was sie von Arbeitnehmerrechten hält. Die unkonkreten Ankündigungen der Regierungskoalition machen deutlich, dass der Beschäftigtendatenschutz nicht auf der Tagesordnung steht. Anscheinend hat sich die FDP von ihrer bisherigen Position eines eigenständigen Gesetzes zum Datenschutz am Arbeitsplatz verabschiedet. Selbst in der Debatte im Bundestag hat die Regierungskoalition nur vage eine Ergänzung im Bundesdatenschutzgesetz angekündigt.

Die täglichen Schlagzeilen über Skandale durch Mitarbeiterüberwachung bei Lidl, der Bahn, der Telekom und zuletzt durch einen Edeka Betreiber zeigen, dass der Gesetzgeber umgehend handeln muss. Durch offene oder versteckte Videoüberwachung, den Einsatz von Detektiven, E-Mail Überwachung und Installationen von Abhöreinrichtungen werden Mitarbeiter bis in die Privatsphäre ausspioniert. Datenschutz ist nicht bloß ein Schutz von Daten, sondern der Schutz der Menschenwürde. Im Umgang mit Beschäftigtendaten wird immer weniger Rücksicht auf die Persönlichkeitsrechte genommen. Mitarbeiter werden durch die Datenflut der Arbeitgeber erpressbar. Die flächendeckende Kontrolle und Überwachung von Arbeitnehmern ist in Mode gekommen. Die aktuellen Überwachungsfälle, die betriebliche Realität sowie die gesetzlichen Defizite im Arbeitnehmerdatenschutz machen deutlich, wie dringend wir ein

Beschäftigtendatenschutzgesetz benötigen.

Im Gesetzentwurf wird klar geregelt, welche Daten eines Bewerbers im Einstellungsverfahren erhoben und verwendet werden dürfen. Erstmals werden die Grenzen des Fragerechts des Arbeitgebers klar definiert, so etwa bei Fragen nach der Religion, der sexuellen Identität, der politischen Einstellung oder gewerkschaftlichen Betätigung. Bei Dritten darf der Arbeitgeber Auskünfte über einen Bewerber nur mit dessen Einwilligung einholen. Gesundheitliche Untersuchungen sind im Einstellungsverfahren nur noch unter klar benannten Voraussetzungen möglich. Fragen des Arbeitgebers nach Diagnosen und Befunden gesundheitlicher Untersuchungen des Beschäftigten sind grundsätzlich unzulässig.

Eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz wird ebenso wie der Einsatz von Ortungssystemen und die Verwendung biometrischer Daten im Beschäftigungsverhältnis eindeutig geregelt und an konkrete Voraussetzungen geknüpft. So wird die gezielte Videoüberwachung von Beschäftigten grundsätzlich verboten und soll nur zulässig sein, wenn Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis begründen. Verboten ist die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen. Wenn keine gesonderte Vereinbarung besteht, ist es dem Beschäftigten erlaubt, Telefon, E-Mail und Internet am Arbeitsplatz auch privat zu nutzen, soweit dadurch keine dienstlichen Belange beeinträchtigt werden. Ist die private Nutzung erlaubt, darf der Inhalt der Nutzung nicht erhoben werden.

Beschäftigte, deren Daten unzulässig oder unrichtig erhoben oder verwendet wurden, haben Anspruch auf Korrektur und Schadensersatz.

Der Arbeitgeber bleibt auch dann dafür verantwortlich, dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften eingehalten werden, wenn er die Beschäftigtendaten durch Dritte erheben oder verarbeiten lässt. In Betrieben mit fünf oder mehr Mitarbeitern ist ein Beschäftigtendatenschutzbeauftragter zu bestellen. Dieser erhält besondere Befugnisse, um eine wirksame innerbetriebliche Datenschutzkontrolle sicherzustellen. Bestellung und Abberufung unterliegen der Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrates.