

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Konstantin von Notz, Kerstin Andreae, Volker Beck (Köln), Birgitt Bender, Alexander Bonde, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann, Priska Hinz (Herborn), Ingrid Hönlinger, Memet Kilic, Sven Kindler, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Monika Lazar, Jerzy Montag, Ingrid Nestle, Brigitte Pothmer, Christine Scheel, Dr. Gerhard Schick, Dr. Harald Terpe, 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:

Die Bespitzelungs- und Datenmissbrauchsaffären in einer Reihe großer Unternehmen und öffentlicher Stellen haben die nicht länger hinnehmbaren Defizite beim Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten deutlich gemacht. Die technologische Entwicklung in der Informationsgesellschaft hat in den vergangenen Jahren nicht nur Arbeitsabläufe rasant verändert, sondern auch bisher ungekannte Möglichkeiten zur Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten geschaffen. Ähnliches gilt für die voranschreitende Entwicklung im Gesundheitswesen, die zu neuen Diagnosemöglichkeiten und molekulargenetischen Untersuchungsmethoden führt. Dadurch gelangen die Unternehmen an intime Daten von Bewerberinnen und Bewerbern, die für die spätere Berufsausübung nicht erforderlich sind.

So ist es in vielen Betrieben heute alltäglich, dass Kunden und Beschäftigte gleichermaßen mit Kameras und Zugangskontrollsystemen überwacht werden, der E-Mail-Verkehr und die Internetnutzung der Beschäftigten bis ins kleinste Detail nachvollzogen werden können, Angestellte im Außendienst über das Handy geortet, private Detekteien zur Kontrolle der Beschäftigten eingeschaltet werden und Bewerberinnen und Bewerber Bluttests machen müssen. Hierbei bedient man sich nicht selten auch illegaler Methoden, da zu geringe Geldbußen bei Verstößen offenbar keine ausreichend abschreckende Wirkung erzielen. Ein Unrechtsbewusstsein scheint in den Chefetagen vielfach nicht vorhanden zu sein.

Gegenwärtig herrscht ein bürgerrechtlich unhaltbarer Zustand. Die vorhandenen gesetzlichen Regelungen sind heute nicht mehr geeignet, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten wirksam zu schützen. Gewerkschaften, Datenschützerinnen und Datenschützer, aber auch das Bundesarbeitsgericht fordern klare gesetzliche Regelungen zum besseren Schutz der Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der Schutz der Beschäftigten ist vielfach ausschließlich durch Richterrecht geprägt, das ein systematisches Gesetz aber nicht ersetzen kann. Auch von führenden Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtlern wird dieser Zustand als unhaltbar angesehen. Deswegen müssen dringend neue Regelungen für Betriebe und Behörden geschaffen werden, die dem Umgang mit personenbezogenen Daten klare Grenzen setzen.

Auch bei der technischen Überwachung der Beschäftigten müssen klare Grenzen gezogen werden. Das gilt für die Videoüberwachung ebenso wie für einen Abgleich jeglicher personenbezogener Daten. Das muss gerade auch für die Betriebe gelten, in denen es keine gewerkschaftliche Vertretung, keine Betriebsräte und keine Betriebsvereinbarungen gibt. Zugleich müssen die Regelungen aber auch für kleine Betriebe handhabbar und praxistauglich sein.

In dem zu erarbeitenden Gesetz müssen die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser geschützt werden. Im Grundsatz muss gelten, dass personenbezogene Daten der Beschäftigten nur für den Zweck verwendet werden dürfen, für den sie erhoben wurden. Nach Wegfall des Zweckes oder bei unrechtmäßiger Speicherung sind sie unwiderruflich zu löschen. Die Beschäftigten müssen Transparenz und Kontrolle über die von ihnen gespeicherten Daten erhalten. Deswegen ist ein umfassendes gesetzliches Einsichtsrecht in die von den Unternehmen über ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhobenen und ausgewerteten Daten gesetzlich zu verankern.

Die Neuregelungen sollten in einem eigenen Beschäftigtendatenschutzgesetz gefasst und mit dem grundlegend zu reformierenden Bundesdatenschutzgesetz abgestimmt werden. Ein eigenes Kapitel zum Schutz der Beschäftigten im Bundesdatenschutzgesetz selbst würde das Gesetz nur unnötig aufblähen und zu einer noch größeren Unübersichtlichkeit führen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

noch vor der Sommerpause 2010 einen Gesetzentwurf zum Schutz der Beschäftigten vorzulegen, der sich an folgenden Leitlinien orientiert:

1. Schutz von Bewerberinnen und Bewerbern

- a) Im Verlauf des Bewerbungsverfahrens und vor der Einstellung der Beschäftigten 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 nach Ablauf der Fristen, innerhalb derer Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geführt werden können, unverzüglich zu löschen. Der Aufbau sogenannter Bewerberpools darf nur auf der Grundlage freiwilliger, schriftlicher Einwilligungserklärungen geschehen.
- b) Das Fragerecht der Arbeitgebenden 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 einer Behinderung dürfen gesetzlich nur dann zulässig sein, wenn die auszuübende Tätigkeit infolgedessen nicht oder nur sehr eingeschränkt ausgeübt werden kann.
- d) Fragen nach einer vorhandenen oder geplanten Schwangerschaft sind unzulässig.
- e) Graphologische Tests bei Bewerberinnen und Bewerbern sind unzulässig.
- f) Werden bei Bewerbungen Online-Fragebögen verwendet, haben die Arbeitgebenden sichere Übertragungswege zu verwenden, die eine unauto-

risierte Kenntnisnahme oder eine Manipulation der Daten der Bewerberinnen und Bewerber durch Dritte ausschließt.

- g) Die Datenerhebung muss grundsätzlich bei den Bewerbenden selbst erfolgen.

2. Schutz der Daten von Arbeitsuchenden

- a) Auf persönliche, nicht anonymisierte Daten von Arbeitsuchenden in Datenverarbeitungssystemen zur Bearbeitung von Anträgen auf Geldleistungen, zur Unterstützung der Hilfeplanung und zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt dürfen nur die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der örtlichen Behörden zugreifen; Zugang und Nutzung im überörtlichen Bereich ist auf die Daten zu begrenzen, die zur Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung notwendig sind. Ausnahmen davon sind nur mit Zustimmung der örtlichen Behörde und unter Benachrichtigung der Betroffenen möglich.
- b) Persönliche, nicht anonymisierte Daten von Arbeitsuchenden in Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsbörsen dürfen Dritten nur mit Einverständnis der Arbeitsuchenden zugänglich sein. Dritte dürfen nur Zugang zu den Daten haben, wenn sie ihre Eigenschaft als Arbeitgebende nachweisen und Bedarf an Arbeitskräften haben.
- c) Bei Nichteinhaltung der Schutzvorschriften für Daten von Arbeitsuchenden sollen die jeweiligen für den Datenschutz zuständigen Kontrollstellen Sanktionen nicht nur gegen Unternehmen, sondern auch gegen öffentliche Stellen verhängen können.

3. Schutz der Daten der Beschäftigten 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 kontrollierbar 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 der Beschäftigten technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden, sofern die räumlichen Voraussetzungen hierfür im Betrieb vorliegen.
- 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 über sie gespeicherten Daten Stellung zu nehmen. Das Auskunftsrecht der Betroffenen bleibt voll erhalten.
- d) Ein Verlust oder Diebstahl von personenbezogenen Daten ist den Betroffenen unverzüglich mitzuteilen.
- e) Beschäftigtendaten sollen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen und nur auf vertraglicher Grundlage vom Arbeitgebenden an andere Arbeitgebende, 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.

- f) Die Beschäftigten erhalten einen gesetzlichen Unterlassungsanspruch und ein Verwertungsverbot bei unrechtmäßig erhobenen oder ausgewerteten Daten. Aus der Wahrung der Rechte aus dem Beschäftigtendatenschutzgesetz dürfen keinerlei Nachteile für die Beschäftigten erwachsen.
- g) Daten über den Gesundheitszustand der Betroffenen dürfen bei Vorliegen eines Erlaubnistatbestands erhoben werden, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung einem gesetzlichen oder tatsächlichen Beschäftigungsverbot unterliegen würde.
- h) Der Betriebsrat und die/der betriebliche Datenschutzbeauftragte erhalten ein Widerspruchsrecht bei Nichteinhaltung von Beschäftigtendatenschutzregelungen im Personalbereich. Der Widerspruch stoppt die Durchführung der beanstandeten Maßnahmen.
- i) Die Beschäftigten können bei Verstößen gegen Informations- oder Auskunftspflichten der Arbeitgebenden die Löschung ihrer Daten verlangen.
- j) Der Schutz der Beschäftigtendaten geht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Daten von Beschäftigten sind zu löschen, sofern sie nicht zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben erforderlich sind. Abweichungen für einen begrenzten Zeitraum und vorab definierte Zwecke bedürfen der Einwilligung der Betroffenen und sind nur ausnahmsweise zulässig.

4. Schutz von Gesundheitsdaten

- a) Die Durchführung medizinischer oder psychologischer Untersuchungen vor oder während der Beschäftigung sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sie für die Sicherheit der Berufsausübung erforderlich sind; das gilt beispielsweise für Blutuntersuchungen. Untersuchungen ohne Zustimmung der Betroffenen sind unzulässig. Die Zustimmung der Datenschutzbeauftragten und der Arbeitnehmervertretung ist erforderlich.
- b) Im Rahmen einer psychologischen Untersuchung darf nur die zur Berufsausübung erforderliche Leistungsfähigkeit, nicht aber das allgemeine Sozialverhalten der Bewerbenden gemessen werden. 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) 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.

5. 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 die Arbeitgebenden oder im Auftrag der Arbeitgebenden 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.
- b) Eine Kontrolle, beispielsweise durch eine Videokamera, kann nur 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 zwingend hinzuweisen. Wenn neben dem öffentlichen Publikumsverkehr auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Überwachung erfasst werden, sind diese durch die Arbeitgebenden 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 sowie die Erstellung von Bewegungsprofilen 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 der Datenschutzbeauftragten zulässig sein. Eine solche Ausnahme könnte z. B. dann vorliegen, wenn bei Beschäftigten der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten der Arbeitgebenden besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und alle anderen Maßnahmen nachweisbar aussichtslos sind. Die/ Der Bundesdatenschutzbeauftragte ist an der Vorbereitung und Durchführung zu beteiligen.

6. Der Einsatz von Telekommunikation am Arbeitsplatz

- a) Eine personenbezogene Überwachung der Beschäftigten mit Hilfe von Logdateien oder einer entsprechenden Software zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist unzulässig.
- b) Unzulässig ist die Aufzeichnung oder das Mithören von Gesprächen von Beschäftigten ohne Einwilligung der Beteiligten durch die Arbeitgebenden. Das heimliche Aufzeichnen oder das heimliche Mithören von Gesprächen ist eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und daher in jedem Fall unzulässig.
- c) Regelungen zur Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet am Arbeitsplatz unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebs- und Personalrates. Elektronische Rundschreiben des Betriebsrates und gewerkschaftliche Informationsangebote in Unternehmensnetzwerken sollen prinzipiell zugelassen werden. Sofern die Arbeitgebenden eine Privatnutzung digitaler Unternehmensnetze zulassen, unterliegt diese dem Fernmeldegeheimnis sowie den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Telekommunikationsgesetzes.
- d) Besteht ein begründeter Verdacht des Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder bestehende Betriebsvereinbarungen, können mit Zustimmung und unter Beteiligung der Datenschutzbeauftragten und der Arbeitnehmervertretung Protokolldaten personenbezogen ausgewertet werden.

7. Datenschutzbeauftragte/r und Aufsichtsbehörde

- a) Die Stellung und Aufgaben der betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind gesetzlich zu stärken und auszubauen; ihre Unabhängigkeit ist zu gewährleisten. Die Beauftragten haben vor ihrer Bestellung einen Nachweis ihrer Sachkunde zu erbringen.

- b) Die Datenschutzbeauftragten sollen zur Vermeidung von Interessenkonflikten möglichst keine weiteren Aufgaben im Bereich der betrieblichen Datenverarbeitung oder der Personalverwaltung wahrnehmen.
- c) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit vertraulich an die zuständigen Datenschutzbeauftragte/n bezüglich der Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes zu wenden. Ihnen dürfen hieraus keine Nachteile entstehen.
- d) Die Arbeitgebenden sind 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 der/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 der 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.

8. Verbandsklage

Bei einem Verstoß gegen den Beschäftigtendatenschutz sollen der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene oder zuständige Gewerkschaft vom Arbeitgebenden verlangen dürfen, diese Verstöße wirksam zu unterbinden. Sie sollen das Recht bekommen, diese Forderungen auch gerichtlich geltend zu machen.

9. Schadensersatz und Ordnungswidrigkeiten

- a) Erleiden die Beschäftigten durch unzulässige oder falsche Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten einen Schaden, sind die Arbeitgebenden zu Schadensersatz verpflichtet.
- b) Verstöße sind als Ordnungswidrigkeiten zu ahnden. Der Rahmen für ein Bußgeld muss über den in § 43 Absatz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) festgelegten Betrag von 300 000 Euro hinaus deutlich angehoben werden.
- c) Die Bußgelder bei Nichtbestellung der betrieblichen Datenschutzbeauftragten bis zu 50 000 Euro müssen ebenfalls erhöht werden, um so zu verhindern, dass Betriebe aus einer bewussten Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten einen wirtschaftlichen Vorteil ziehen. Hier ist eine Mindesthöhe des Bußgelds erforderlich.

Berlin, den 2. Dezember 2009

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

