

Dringlichkeitsantrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Franz Schindler, Horst Arnold, Prof. Dr. Peter Paul Gantzer, Florian Ritter, Christa Steiger, Diana Stachowitz, Angelika Weikert, Dr. Thomas Beyer, Harald Güller, Christa Naaß, Johanna Werner-Muggendorfer** und **Fraktion (SPD)**

Beschäftigtendatenschutz wirksam verbessern

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich im Bund für eine wirksame Verbesserung des Datenschutzes für Beschäftigte einzusetzen und die Schaffung der hierfür erforderlichen neuen Rechtsgrundlagen zu unterstützen.

Hierbei sollen folgende Zielsetzungen erreicht werden:

1. Geltungsbereich

Der Datenschutz muss für alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verbessert werden und auch Honorarkräfte und kurzfristig und im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen Beschäftigte umfassen.

2. Erhebung von Daten im Einstellungsverfahren

In Fortentwicklung der bestehenden gesetzlichen Regelungen und der einschlägigen Rechtsprechung muss eindeutig definiert und geregelt werden,

- welche Daten von Unternehmen und öffentlichen Stellen im Einstellungsverfahren bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben werden dürfen, wobei die Grenzen des Fragerechts des künftigen Arbeitgebers (z.B. nach der Religion, der sexuellen Identität, der politischen Einstellung oder gewerkschaftlichen Betätigung etc.) klar zu definieren sind,
- dass die Erhebung von Daten zur gesundheitlichen Verfassung (z.B. mittels ärztlicher Untersuchungen, Drogen-Screenings, Urinproben, psychologischer Testverfahren etc.) auf das für das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle unbedingt notwendige Maß zu begrenzen und die Verwendung von Genomanalysen und graphologischen Untersuchungen verboten ist,
- dass Daten von Bewerberinnen und Bewerbern nur bei diesen selbst oder nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung bei Dritten erhoben werden dürfen,

- dass Bewerber nicht verpflichtet werden dürfen, über die Vorlage eines Führungszeugnisses hinaus in die Übermittlung polizeilicher und nachrichtendienstlicher Erkenntnisse an das Unternehmen und öffentliche Stellen einzuwilligen,
- dass im Rahmen eines Einstellungsverfahrens von Bewerberinnen und Bewerbern zulässig erhobene Daten umgehend zu löschen sind, wenn es nicht zur Einstellung kommt,
- dass ausschließlich automatisierte Entscheidungen im Einstellungsverfahren unzulässig sind.

3. Bestehende Beschäftigungsverhältnisse

Die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist auf das unbedingt notwendige Maß zu begrenzen und nur zulässig, soweit sie zwingend erforderlich sind.

Insbesondere

- bedürfen alle IT-Systeme und IT-Verfahren, die personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten und speichern einer Vorabkontrolle durch betriebliche Datenschutzbeauftragte,
- muss für personenbezogene Daten der Beschäftigten, auch dann, wenn der Arbeitgeber Beschäftigtendaten durch Dritte erheben oder verarbeiten lässt, das gleiche Schutzniveau wie für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gewährleistet werden,
- müssen Personaldaten nach dem aktuellen Stand der Technik zwingend verschlüsselt werden,
- sind umfassende anlass- und verdachtslose Datenabgleiche über Beschäftigte zu verbieten,
- dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten nach dem BDSG nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte den dringenden Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat und die Nutzung der Daten zur Aufdeckung zwingend erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten nicht überwiegt,
- dürfen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien nicht zu lückenlosen Verhaltens- und Leistungskontrollen eingesetzt werden,
- ist die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen der Beschäftigten zu verbieten,

- sind die Voraussetzungen für eine beschäftigtenbezogene Auswertung der Nutzung von Telefon, Internet und E-Mail-Diensten eindeutig und restriktiv festzulegen und ist zu regeln, welcher Personenkreis solche Auswertungen durchführen darf und ab welchem Verfahrensstand ggf. Dritte (Betriebs- oder Personalrat, betriebliche Datenschutzbeauftragte) hinzugezogen werden müssen,
- ist die Überwachung der elektronischen Kommunikation der Beschäftigten mit dem Betriebs- und/oder Personalrat zu verbieten,
- ist der Einsatz von Überwachungssystemen (z.B. Videokameras und Ortungssysteme) auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken und nur unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und der Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte für zulässig zu erklären und darf die Verwendung biometrischer Daten nur unter besonders engen Vorgaben erlaubt werden.

4. Sonstiges

Die Ansprüche der Beschäftigten auf Auskunft über und Einsicht in erhobene personenbezogene Daten, auf Widerruf, Berichtigung und Löschung eventuell zu Unrecht oder unrichtig erhobener Daten sind ebenso zu regeln wie Schadenersatzansprüche bei der Verletzung von Persönlichkeitsrechten und Verwertungsverbote bei Verstößen gegen die Bestimmungen des Gesetzes.

Für Betriebe und Verwaltungen mit fünf oder mehr Beschäftigten ist die Bestellung eines Beschäftigtendatenschutzbeauftragten mit besonderen Befugnissen zur innerbetrieblichen bzw. verwaltungsinternen Datenschutzkontrolle vorzusehen.

Die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes muss durch die zuständigen Datenschutzbehörden effektiv kontrolliert werden können.

Begründung:

Datenschutzskandale in mehreren deutschen Großunternehmen haben deutlich gemacht, dass im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes akuter Handlungsbedarf besteht.

Das aus den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts stammende Datenschutzgesetz bietet keinen wirksamen Schutz gegen die missbräuchliche Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten bei der Begründung und im Laufe eines Beschäftigungsverhältnisses und gegen die ausufernde Überwachung am Arbeitsplatz. Bisherige Bemühungen des Bundesgesetzgebers, den Datenschutz für Beschäftigte zu verbessern, haben sich mit der Kodifizierung von Richterrecht begnügt.

Der Diskussionsentwurf des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom August 2009 für ein Gesetz zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis stellt eine gute Grundlage für die Fortentwicklung des geltenden BDSG, die Kodifizierung der entsprechenden Rechtsprechung und die Schließung von Regelungslücken des geltenden Rechts dar.

Die Koalitionsparteien haben vereinbart, sich für die Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes einzusetzen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirksam vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz zu schützen. Zu diesem Zweck soll der Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz ausgestaltet werden (Koalitionsvertrag 17. Legislaturperiode, S. 106 ff.).

Zwar spricht einiges dafür, den Beschäftigtendatenschutz nicht im Rahmen des BDSG, sondern in einem eigenen Gesetz zu regeln. Dennoch fordert der Landtag die Staatsregierung auf, das Vorhaben der Koalition, den Beschäftigtendatenschutz durch Schaffung eines eigenen Kapitels im BDSG zu verbessern, aktiv zu unterstützen und sich dafür einzusetzen, dass hierbei die genannten Zielsetzungen erreicht werden.