

Dringlichkeitsantrag

der Abgeordneten **Margarete Bause, Sepp Daxenberger, Ulrike Gote, Christine Kamm, Renate Ackermann, Dr. Sepp Dürr, Thomas Gehring, Eike Hallitzky, Ludwig Hartmann, Dr. Christian Magerl, Thomas Mütze, Dr. Martin Runge, Maria Scharfenberg, Theresa Schopper, Adi Sprinkart, Christine Stahl, Claudia Stamm, Susanna Tausendfreund, Simone Tolle und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Datenschutz am Arbeitsplatz stärken – Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter sichern!

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich im Bundesrat und bei der Bundesregierung für die Einführung eines wirkamen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes einzusetzen, das die folgenden Eckpunkte umfasst:

1. Schutz von Bewerberinnen und Bewerbern

- a) Im Verlauf des Bewerbungsverfahrens und vor der Einstellung der Arbeitnehmer 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 Allgemeinen 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, die Grenzen des Fragerechts sind im Gesetzestext klar zu formulieren.
- 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, die Verwendung von Genomanalysen und graphologischen Untersuchungen ist unzulässig.
- 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 dem Bundesdatenschutzgesetz unterworfen.
- b) Die Daten in der Personalakte, die zur Begründung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisses benötigt werden, sollen von den übrigen personenbezogenen Daten der Beschäftigten technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden.
- c) Die Arbeitnehmerinnen und 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 der 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) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten einen gesetzlichen Unterlassungsanspruch und ein Verwertungsverbot bei unrechtmäßig erhobenen oder ausgewerteten Daten. Aus der Wahrung der Rechte aus dem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz dürfen keinerlei Nachteile für die Arbeitnehmer erwachsen.
- f) Daten über den Gesundheitszustand der 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) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Verstößen gegen Informations- oder Auskunftspflichten des Arbeitgebers die Löschung ihrer 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 Arbeitsschutzes 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 der Bewerber. 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 der 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 Rundumüberwachung 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 Hausrechts 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 des zukünftigen Gesetzes zuständig. Sie unterstützen und beraten die Datenschutzbeauftragten bei ihrer Tätigkeit im Zusammenhang mit der Umsetzung dieses zukünftigen Gesetzes.

7. Schadenersatz und Ordnungswidrigkeiten

- a) Erleiden Arbeitnehmer durch eine unzulässige oder falsche Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten einen Schaden, ist der Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet.
- b) 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.

Begründung:

Zahlreiche Datenschutzskandale der letzten Monate haben gezeigt, dass der Arbeitnehmerdatenschutz in Deutschland noch immer völlig unzureichend geregelt und umgesetzt ist und dass dringender Handlungsbedarf besteht. Ein klares Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist deshalb nötiger denn je, da sich Arbeitnehmer wie Arbeitgeber bei der Vielzahl unklarer und lückenhafter Regelungen in einem rechtsunsicheren Raum bewegen.

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses werden personenbezogene Daten aus ganz unterschiedlichen Lebensbereichen der Arbeitnehmer erhoben und gespeichert. Auch die ständig voran schreitende Entwicklung im Gesundheitswesen hat Konsequenzen für den Arbeitnehmerdatenschutz. So erlangen neue Diagnosemöglichkeiten und molekulargenetische Untersuchungsmethoden zunehmende Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Es bedarf klarer gesetzlicher Vorgaben, die den am Arbeitsverhältnis Beteiligten sowohl die Einsatzmöglichkeiten als auch die Grenzen neuer medizinischer Methoden aufzeigen, da die vorhanden gesetzlichen Regelungen nicht mehr geeignet sind, die Persönlichkeitsrechte der abhängig Beschäftigten wirksam zu schützen. Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder fordern deshalb bereits seit 1984 bereichsspezifische und präzise gesetzliche Bestimmungen zum Arbeitnehmerdatenschutz. Bundestag, Bundesrat und Bundesregierung haben ebenfalls eine Regelungsnotwendigkeit bejaht; gleichwohl stehen bundesgesetzliche Regelungen über den allgemeinen Arbeitnehmerdatenschutz immer noch aus.

Wir brauchen deshalb endlich die Schaffung von Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz, die diesen Namen verdienen.