

16.02.2009

Datenschutzgipfel zur Bahnaffäre

Nicht reden, sondern Arbeitnehmer schützen!

Statt sich zum Kaffeetrinken mit Innenminister Schäuble zu treffen, hätte Arbeitsminister Scholz besser einen Gesetzentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz vorgelegt. Wir brauchen kein Gerede, ob eine gesetzliche Regelung nötig ist. Wir brauchen eine parlamentarische Initiative des zuständigen Ministers Scholz. Offenbar müssen sich die Herren Minister erst mal gegenseitig zum Handeln motivieren. Wir Grüne haben unsere Hausaufgaben erledigt. Wir haben längst unser Konzept für ein eigenes "Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz" im Parlament eingebracht. Wenn die Regierung wissen will, was gegen die ausufernden Überwachungs-Praktiken zu tun ist, möge sie die Drucksache 16/9311 (<http://www.gruene-bundestag.de/cms/initiativen/dok/235/235921@de.html>) zu Hand nehmen.

Die Rechte der abhängig Beschäftigten sind in vielen Betrieben nichts wert. Nicht erst seit den Skandalen bei LIDL, Telekom & Co. sollten die Verantwortlichen wissen, was zu tun ist. Gerade abhängig Beschäftigte können sich gegen solche Praktiken nur schlecht wehren. Da viele Betriebe nicht einmal einen Betriebsrat haben, muss der Gesetzgeber klar sagen, was geht und was nicht geht. Die Menschen brauchen effektiven Schutz, und zwar jetzt und nicht irgendwann in der nächsten Wahlperiode.

Der Fall LIDL hat aber auch gezeigt, dass die Öffentlichkeit wach wird und Problembewusstsein entwickelt. Der Imageverlust hat dem Discounter einigen Umsatz gekostet.

Bundesregierung muss handeln: Schluss mit der "Puzzlesuche"

Der Erwartungsdruck auf die Bundesregierung war vermutlich niemals stärker als heute. Forderungen von Gewerkschaften und Datenschützern nach einem eigenen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz reichen zurück bis mindestens in das Jahr 1987. Und in jedem Jahr erneuern die Datenschutzbeauftragten von Bund und Ländern ihre gemeinsame Forderung.

Auch die Fraktionen des Deutschen Bundestages bedauern, dass eine gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes "trotz mehrfacher Aufforderungen und entsprechender Zusagen der Bundesregierung" noch immer nicht erfolgt ist. Ende 2008 hat sich auch der Bundesrat dieser Forderung angeschlossen. Zudem kritisierte jüngst sogar das Bundesarbeitsgericht die bestehende Rechtslage als eine "Puzzlesuche".

Was macht nun die Bundesregierung? Das federführende Ministerium für Arbeit und Soziales hat lange gar nichts gesagt und nach den Vorfällen bei der Bahn erst einmal erklärt, dass mit einem Gesetzentwurf zum Arbeitnehmer-Datenschutz "in dieser Legislaturperiode nicht mehr" zu rechnen sei.

Unsere Erwartungen an den "Gipfel": Gesetzentwurf noch vor der Bundestagswahl

Handlungsbedarf sehen wir – abgesehen vom screening – unter anderem beim Umgang mit den Bewerbungsdaten, den Gesundheitsdaten, der Videoüberwachung am Arbeitsplatz und überall dort, wo die Nutzung betrieblicher moderner Kommunikationsmittel (z.B. Email und Handy) kontrolliert wird. Der Umgang mit Mitarbeiterdaten im Konzernverbund ist angesichts der Skandale der letzten Monate bei Bahn, LIDL, Telekom & Co. offenbar besonders regelungsbedürftig.

- **Datenabgleich durch sogenanntes "screening" – private Rasterfahndung verbieten**
Über die Zweckentfremdung privater Daten hat das Bundesarbeitsgericht noch nicht entschieden.

Eine Überwachung dürfte zumindest dann zulässig sein, solange ein konkreter Verdacht anders nicht aufgeklärt werden kann, der Betriebsrat beteiligt wurde und der Einsatz verhältnismäßig ist. Die Betroffenen sind anschließend darüber zu informieren. Oft fehlt es aber an einer dieser Voraussetzungen – eine private Rasterfahndung ist zu verbieten. Erkenntnisse aus einer illegalen Überwachung darf der Arbeitgeber nicht zum Anlass einer Kündigung nehmen – auch dies wäre gesetzlich zu regeln.

- **Videoüberwachung auch am Arbeitsplatz beschränken**

Die Überwachung mit Videokameras ist besonders schwerwiegend, da sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei jeder Bewegung kontrolliert fühlen müssen. Gesetzlich geregelt ist bislang nur die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen – hier muss nachgebessert werden.

- **Nutzung von Internet am Arbeitsplatz - Standards schaffen**

Der Arbeitgeber darf die private Nutzung von Internet im Betrieb oder am Arbeitsplatz verbieten und darf zur Überprüfung auch Stichproben machen. Eine gesetzliche Klarstellung der Grenzen solcher Überwachung wäre auch hier möglich und sinnvoll.

- **Überwachung des E-Mail- und Telefonverkehrs – Privatsphäre beachten**

Der Arbeitgeber kann die private Nutzung begrenzen und verbieten, wenn die Privatsphäre ausreichend gewahrt wird. Wenn keine Regelung vorhanden ist, sind gelegentliche private Telefonate und E-Mails zulässig. Dienstgespräche dürfen mit Zustimmung des Gesprächspartners kontrolliert werden. Allerdings ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich, wenn Verbindungsnachweise abgeglichen werden.

- **Einschalten von privaten Sicherheitsunternehmen – mehr Transparenz**

Anstatt die Polizei einzuschalten, werden unter dem Deckmantel der "Korruptionsbekämpfung" immer öfter auch dubiose Sicherheitsdienste eingesetzt, in der Regel ohne schriftlichen Auftrag und ohne konkreten Verdacht. Die Datenverarbeitung durch Dritte darf nicht dazu führen, dass der Datenschutz umgangen wird. Auch hier ist der Gesetzgeber gefordert.

Es muss künftig klargestellt werden, was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen und was nicht. Und es muss klar sein, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tun können, wenn diese Grenzen überschritten werden. Das geht nur, wenn die Betroffenen von der Maßnahme informiert werden. Bei einschneidenden Maßnahmen müssen auch die Betriebsräte eingebunden werden. Betriebsrat und betriebliche Datenschutzbeauftragte sollten darüber hinaus auch ein Widerspruchsrecht bei der Nichteinhaltung von Regelungen des Arbeitnehmerdatenschutzes erhalten.

Die Frage, ob das Ganze in einem einzigen Gesetz oder durch eine Verbesserung vieler bestehender Einzelgesetze daher kommt, ist dabei für uns eher nachrangig. Entscheidend ist, dass die abhängig Beschäftigten ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch am Arbeitsplatz wirksam durchsetzen können – und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr Rechtssicherheit bekommen.

Antrag

Datenschutz am Arbeitsplatz (<http://www.gruene-bundestag.de/cms/initiativen/dok/235/235921@de.html>)

Mehr zum Thema

Arbeitnehmer-Datenschutz jetzt stärken

(<http://www.gruene-bundestag.de/cms/presse/dok/268/268773@de.html>)

Arbeitnehmer-Datenschutz stärken

(<http://www.gruene-bundestag.de/cms/presse/dok/268/268773@de.html>)

Was wusste Mehdorn? (<http://www.gruene-bundestag.de/cms/verkehr/dok/270/270113@de.html>)