

SOPAINFO datenschutz 08

Wir brauchen kein Beschäftigtenüberwachungsgesetz, sondern mehr Arbeitnehmerdatenschutz!



Die Gewerkschaften fordern seit jeher ein umfassendes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Nach diversen Datenschutzskandalen (z.B. regelmäßige Blutuntersuchungen, Videoüberwachung und Datenabgleiche) ist dies heute besonders dringend.

Das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz der Bundesregierung ist aber purer Etikettenschwindel: Statt die Beschäftigten vor Überwachung und Bespitzelung zu schützen, soll die Kontrolle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Arbeitgeber sogar noch erleichtert werden.

Derzeit ist der Beschäftigtendatenschutz nur unzureichend in einem Paragraphen des Bundesdatenschutzgesetzes (§ 32 BDSG) geregelt. Die meisten Fragen sind immer noch der Rechtsprechung überlassen, die immerhin z.B. die offene Videoüberwachung nur bei konkretem Anlass und zeitlich und räumlich begrenzt zulässt. Viele Fragen sind aber unklar. Diese Rechtsunsicherheit wird zulasten der Arbeitnehmer ausgenutzt. Ein Gesetz zum Schutze der Beschäftigten vor Bespitzelung und Missbrauch ihrer Daten muss vor Ausforschungsmaßnahmen und Rundum-Kontrollen durch den Arbeitgeber besser schützen. Im Gegensatz dazu würde ein Gesetz, wie es jetzt die Regierungskoalition plant, zu einer weiteren Verschärfung von Überwachungsaktivitäten in den Unternehmen führen. Es sind sogar Verschlechterungen gegenüber

der bisherigen Gesetzeslage und Rechtsprechung vorgesehen.

Was steht im Entwurf der Regierung?

- Die heimliche optisch-elektronische Überwachung (Videoüberwachung) soll zwar verboten werden. Es soll aber der *allgemeine Hinweis* reichen, dass es im Betrieb Videoüberwachung gibt. Wo Kameras angebracht werden und wann und wie lange sie eingeschaltet sind, bliebe offen. Das Gesetz sieht *keine zeitliche Begrenzung* für solche Überwachungsmaßnahmen vor und kann vom Arbeitgeber zur Abschreckung, das heißt auch ohne besondere Vorfälle oder Verdachtsmomente gegen die Belegschaft eingesetzt werden. Der Arbeitgeber muss darstellen

können, dass er die Kameraüberwachung zur Absicherung wesentlicher Betriebsabläufe oder zum Schutz bedeutender Rechtsgüter braucht. Bei den gesetzlichen Beispielen wie Eigentumschutz, Hausrecht und vorgeschriebenen Qualitätskontrollen dürfte das nicht allzu schwer fallen. Dauerkontrollen machen nach dem Entwurf zwar vor Schlafräumen, aber nicht vor Raucher- und Pausenräumen Halt. Das vertrauliche Gespräch unter Kollegen ist also in Gefahr! Die Beschäftigten müssen sich ständig verfolgt fühlen: Wie wird gearbeitet? Wer redet mit wem? Wann gehen Beschäftigte in die Raucherpause? Das hat mit Würde und Solidarität am Arbeitsplatz gar nichts mehr zu tun.

- Zwecks Korruptionskontrolle und gegen andere Verstöße im Betrieb („Compliance“) kann ein dauernder Datenabgleich *ohne besonderen Anlass* durchgeführt werden (sogenanntes Screening von Beschäftigtendaten).
- Der Arbeitgeber soll nunmehr auch *während bestehender Arbeitsverhältnisse*, z.B. bei Versetzungen vom Arbeitnehmer ärztliche Untersuchungen verlangen dürfen.
- Bei Bewerbungen soll sich der Arbeitgeber im Internet gezielt auf die Suche machen dürfen, auch in *öffentlich zugänglichen sozialen Netzwerken wie facebook*. Wegen zweifelhaften – oft leichtfertigen - Einträgen, die nicht auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft werden, können Bewerber aussortiert werden!

- Beschäftigte im *Callcenter* sollen sogar ständig – und ohne vorherige Benachrichtigung - abgehört werden können, zusätzlich zur nach dem Entwurf möglichen „offenen“ Dauervideoüberwachung. Diese Beispiele dürften bei weitem ausreichen, um einen Eindruck zu gewinnen, wie hier Daten „geschützt“ werden sollen!

Die Koalition muss ihre datenschutzrechtliche „Geisterfahrt“ beenden, umkehren und sich auf das Ziel des Beschäftigtendatenschutzes besinnen: Den Schutz der Arbeitnehmer vor Bespitzelungen und anderen Eingriffen in ihr Persönlichkeitsrecht. Es darf keine Einschüchterung durch ständige Kontrollen geben, die das Betriebsklima vergiften und dem Aufbau von Solidarität der Beschäftigten im Weg stehen. Dieses Arbeitnehmerüberwachungsgesetz bringt den Datenschutz im Betrieb nicht weiter und schafft „gläserne Belegschaften“ (Wolfgang Däubler).

- Der verfehlt Entwurf muss jetzt vom Tisch! Vorarbeiten der Gewerkschaften für ein *Arbeitnehmerdatenschutzgesetz*, das seinen Namen verdient, liegen seit langem vor.
- Ein echtes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz muss endlich her!

Der Gesetzentwurf sollte ursprünglich noch im Januar 2013 durch den Bundestag beschlossen werden. Aufgrund der heftigen Kritik könnte das noch verhindert werden. Wenn die Regierungskoalition das Gesetz tatsächlich weiterbetreibt, muss sie weiterhin mit massivem Widerstand der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften rechnen.

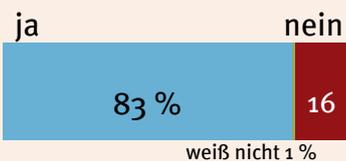


„Arbeitnehmer brauchen besseren Schutz vor Bespitzelung – auch und gerade im Betrieb. Die Gesetzesvorlage der schwarz-gelben Regierungskoalition ist in weiten Teilen ein Blankoscheck für die Arbeitgeber zur Überwachung der Beschäftigten.“

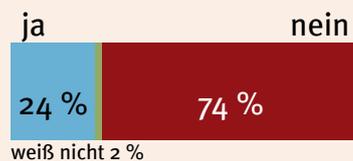
Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Halten Sie es für richtig, dass ...

... in Bussen, Bahnen sowie auf öffentlichen Plätzen immer stärker Video-Überwachung eingesetzt wird?



... Beschäftigte am Arbeitsplatz per Video überwacht werden?



... Beschäftigte im Pausenraum oder Raucherräumen per Video überwacht werden?



Angaben in Prozent, Datenbasis: 1002 Befragte am 17. Januar 2013 Grafik: IG Metall SOPAINFO Quelle: Forsa



Impressum:

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Sozialpolitik, 60519 Frankfurt am Main
Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban
Redaktion: Christoph Ehlscheid, Andrej Wroblewski
Gestaltung: Warenform

Das SOPAINFO kann direkt per Mail bezogen werden. Zur Aufnahme in den E-Mailverteiler bitte eine kurze Mail senden an:

agnes.stoffels@igmetall.de.
 Abbestellung bitte ebenfalls per Mail an diese Adresse.
 Titelfoto: dpa/picture alliance

