

Bundesvorstand:
Prof. Dr. Rosemarie Will, Vorsitzende
Tobias Baur
Johann-Albrecht Haupt
Werner Koep-Kerstin
Helga Lenz
Dr. Jens Puschke
Prof. Dr. Fredrik Roggan, stellv. Vors.
Jutta Roitsch-Wittkowsky
Björn Schreinermacher

Beiratsmitglieder:
Prof. Edgar Baeger
Prof. Dr. Thea Bauriedl
Prof. Dr. Volker Bialas
Prof. Dr. Lorenz Böllinger
Daniela Dahn
Dr. Dieter Deiseroth
Prof. Dr. Erhard Denninger
Prof. Carl-Heinz Evers
Prof. Dr. Johannes Feest
Ulrich Finckh
Prof. Dr. Monika Frommel
Prof. Dr. Hansjürgen Garstka

Dr. Klaus Hahnzog
Dr. Heinrich Hannover
Dr. Detlef Hensche
Prof. Dr. Hartmut von Hentig
Heide Hering
Dr. Dr. h.c. Burkhard Hirsch
Friedrich Huth
Prof. Dr. Herbert Jäger
Prof. Dr. Walter Jens
Elisabeth Kilali
Dr. Thomas Krämer
Ulrich Krüger-Limberger
Renate Künast, MdB

Prof. Dr. Martin Kutscha
Prof. Dr. Rüdiger Lautmann
Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, MdB
Dr. Till Müller-Heidelberg
Dr. Gerd Pflaumer
Claudia Roth, MdB
Jürgen Roth
Prof. Dr. Fritz Sack
Klaus Scheunemann
Georg Schlaga
Helga Schuchardt
Dr. Karl-Ludwig Sommer
Prof. Klaus Staeck

Prof. Dr. Ilse Staff
Prof. Dr. Wilhelm Steinmüller
Werner Vitt
Heidemarie Wieczorek-Zeul, MdB
Prof. Dr. Alexander Wittkowsky
Rosi Wolf-Almanasreh
Dr. Dieter Wunder
Prof. Dr. Karl-Georg Zinn

Stand: Mai 2011

Geschäftsführung:
Martina Kant / Sven Lüders

BÜRGERRECHTSORGANISATION seit 1961, vereinigt mit der Gustav Heinemann-Initiative

HUMANISTISCHE UNION e.V.
Haus der Demokratie und Menschenrechte,
Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin

Tel.: 030 / 20 45 02 -56
Fax: 030 / 20 45 02 -57
info@humanistische-union.de
www.humanistische-union.de

**Humanistische
Union**

Berlin, 16.05.2011

**Stellungnahme der Humanistischen Union
zu den Gesetzentwürfen der Bundesregierung (Drs. 17/4230), der Fraktion
Bündnis 90/Die Grünen (Drs. 17/4853) und der Fraktion der SPD (Drs. 17/69)
zum Datenschutz für Beschäftigte
anlässlich der öffentlichen Anhörung im Innenausschuss
des Deutschen Bundestages am 23. Mai 2011
– Kurzfassung –**

Dem Bundestag liegen drei Gesetzentwürfe zum Beschäftigtendatenschutz vor. Der von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf (Bundestags-Drucksache 17/4230) ist aus bürgerrechtlicher Sicht abzulehnen, weil er lediglich das Bundesdatenschutzgesetz aufbläht, ohne den Grundsatz der informationellen Selbstbestimmung der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis wirklich einzulösen. Vorrang hat in diesem Gesetzentwurf der Ansatz der „compliance“ (Befolgung der Regeln eines Unternehmens) und der Kampf gegen Korruption sowie Überwachung der Arbeitnehmer/innen. Erneut lehnt die Bundesregierung die seit Jahrzehnten erhobene Forderung nach einem eigenständigen Gesetz für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Stellen ab. Die von der Regierung vorgelegten Ergänzungen des Bundesdatenschutzgesetzes stärken nicht die Schutzrechte der Beschäftigten, sondern die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers.

Aus bürgerrechtlicher Sicht sind in dem vorliegenden **Gesetzentwurf der Bundesregierung** insbesondere abzulehnen:

1. Die weitreichenden Regelungen zugunsten der Arbeitgeber bei der Bewerbung und Einstellung der Beschäftigten. Insbesondere der neue Paragraph 32 Absatz 4 bis 6 eröffnet dem Arbeitgeber ein unzulässig breites Feld, bei der Bewerbung intimste persönliche Daten und Informationen zu sammeln. Aus Sicht der Humanistischen Union ist es unzulässig, dass ein kirchlicher Arbeitgeber zum Beispiel „die religiöse Überzeugung“ oder die „religiöse Weltanschauung“ testen und Daten darüber sammeln darf. Auch die Möglichkeiten für einen politischen Arbeitgeber verletzen den Grundsatz der Meinungs- und Koalitionsfreiheit sowie den Grundsatz eines sparsamen Umgangs mit persönlichen Daten: er darf die „politische Meinung“ erfragen und die Gewerkschaftszugehörigkeit. Abzulehnen ist auch der Zugriff des Arbeitgebers auf die „sozialen Netzwerke“. Hier sieht der Gesetzentwurf der Bundesregierung in einer sehr schwammigen Formulierung vor:

„Bei Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, überwiegt das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten; dies gilt nicht für soziale Netzwerke, die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder bestimmt sind“. Die Interpretation, wie weit das schutzwürdige Interesse überwiegt, liegt also beim Arbeitgeber. Dem Bewerber/der Bewerberin werden in dem Gesetzentwurf keinerlei Rechte auf Einsicht oder Widerspruch eingeräumt.

2. In der Praxis gehen Arbeitgeber vor allem in den Großunternehmen der Privatwirtschaft heute davon aus, dass Bewerbungen über das Internet erfolgen. Hier sind Datenschutzregelungen besonders gefordert. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung geht auf diese Praxis nicht ein. Aus bürgerrechtlicher Sicht ist eine Regelung erforderlich, wie sie der Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Bundestags-Drucksache 17/4853) im Paragraph 6 (vor allem im Absatz 3) vorsieht.
3. Schwammig, weitreichend und vieldeutig sind auch die Regelungen zur Videoüberwachung (§ 32f) und zu den Ortungssystemen (§ 32g). Die Zulässigkeit der Videoüberwachung zum Beispiel „zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebs“ ist eine Generalvollmacht. Bei den Ortungssystemen hat der Beschäftigte kein eigenständiges Auskunfts- und Informationsrecht: Erkennbarkeit und Auswertung des Ortungssystems liegt allein beim Arbeitgeber.
4. Die Gesetzentwürfe der SPD-Fraktion (Bundestags-Drucksache 17/69) und von Bündnis 90/Die Grünen sehen umfangreiche Einsichts-, Auskunfts- und Korrekturrechte des Beschäftigten/der Beschäftigten vor. Sie fehlen im Gesetzentwurf der Bundesregierung, damit wird das Mitwirkungs- und das Transparenzgebot verletzt. Diese gehören aber zu den Kernbestandteilen eines wirksamen Beschäftigtendatenschutzes.
5. Aus bürgerrechtlicher Sicht erforderlich ist auch ein Maßregelungsverbot, wie es unter anderem der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion vorsieht (§ 24).
6. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung fehlt ein Beauftragter (eine Beauftragte) für den Beschäftigtendatenschutz. Er ist in den beiden Alternativentwürfen enthalten.
7. Völlig inakzeptabel ist aus Sicht der Humanistischen Union der geplante § 32l im Gesetzentwurf der Bundesregierung (Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, Beschwerderecht, Unabdingbarkeit). § 32l verstößt gegen Artikel 28 Absatz 4 der Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Datenschutzrichtlinie). Die in Absatz 4 des Entwurfs getroffene Regelung, dass sich Arbeitnehmer/innen erst an eine zuständige Behörde wenden können, wenn der Arbeitgeber einer entsprechenden Beschwerde nicht abgeholfen hat, verstößt gegen europäisches Recht. Denn gemäß Artikel 28 Absatz 4 der Datenschutzrichtlinie muss jeder Person vorbehaltlos das Recht eingeräumt werden, sich mit der Bitte, die Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung überprüfen zu lassen, an eine Kontrollstelle wenden zu können. Die in der Richtlinie enthaltenen Vorgaben stellen eine Mindestanforderung dar, an die der deutsche Gesetzgeber gebunden ist.
Der Humanistischen Union ist es wichtig, diese Vorschrift in Zusammenhang mit § 32e des Entwurfs zu setzen (Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufde-

ckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis). Während § 32e dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, Beschäftigte bei Verdacht einer Straftat heimlich zu überwachen, sollen Beschäftigte verpflichtet werden, ihren Arbeitgeber zu informieren, wenn sie das Gefühl haben, dass dieser sie überwacht. Liest ein Arbeitgeber aber zum Beispiel unberechtigt die privaten E-Mails eines Beschäftigten, so stellt dies ebenfalls eine Straftat dar (§ 202a StGB – Ausspähen von Daten).

Die Humanistische Union hat eine Langfassung der Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Drs. 17/4230) vorgelegt. Sie kann auf der Homepage der Humanistischen Union unter:

<http://www.humanistische-union.de/themen/datenschutz/>
abgerufen werden.