

Arbeitnehmerdatenschutz

# Big Brother is watching you?



*Bahn, Post, Telekom, Daimler, Airbus und Lidl haben es gezeigt: Um den Arbeitnehmerdatenschutz ist es in Deutschland nicht gut bestellt. In manchen Chefetagen scheint man unter dem Motto „Horch und Guck“ keine Skrupel im Umgang mit den Daten der Mitarbeiter(innen) zu kennen. „Mit weiteren Datenschutzskandalen ist zu rechnen“, so lautet die düstere Prognose des Sonderermittlers der Bahn, Gerhart Baum. Nur grenzenlose Optimisten können annehmen, dass ausgerechnet die Arbeitgeber in der deutschen Sozialversicherung dabei eine komplett weiße Weste haben. GdS-Bundesvorstandsmitglied Stefan Burkötter aus dem fairTK-Vorstand gibt im Folgenden einen Lagebericht.*

## Die Politik spielt weiterhin auf Zeit

Dringender Handlungsbedarf für die Politik ist gegeben. Aber führt das auch zu konkreten Maßnahmen? Bisher leider nein. Obwohl sich alle Parteien mehr oder weniger deutlich für eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes stark machen, sind handfeste Vorhaben bisher leider fehlend. Bezeichnenderweise hat auch der Mitte Februar 2009 medienwirksam inszenierte

Datenschutzgipfel bei Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble keine konkreten Ergebnisse gebracht. Zum wiederholten Male wurde eine entsprechende Gesetzesinitiative in die nächste Legislaturperiode verschoben. Zitat Schäuble: „Es kann kein Schnellschuss sein.“

Im zuständigen Bundesministerium laufen erste vorbereitende Tätigkeiten für ein entsprechendes Gesetzesvorhaben. Unklar ist aber noch, ob die verbesserten Regelungen zum

Arbeitnehmerdatenschutz in eine Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes einfließen oder ob sie in einem eigenen Gesetz normiert werden. Unsicher ist auch, welchen Stellenwert das Thema in einem neuen Regierungsprogramm erhalten wird.

## Arbeitnehmer der SV besonders gefährdet?

Dabei besteht gerade für die Arbeitnehmer in der Sozialversicherung ein erhöhtes Gefährdungspotenzial: Theoretisch verfügen die Arbeitgeber sowohl über die Daten aus dem Arbeitsverhältnis als meistens auch über die höchst sensiblen Informationen aus den Versicherungsverhältnissen. Wo andere Arbeitgeber mühsam manuelle Listen erstellen müssen, könnten Sozialversicherungsträger versucht sein, die vorliegenden Daten ihrer Arbeitnehmer mit einem Knopfdruck in Verbindung zu bringen.

Es bleibt zu hoffen, dass man sich der extrem hohen Verantwortung bewusst ist – der Vertrauensverlust durch einen entsprechenden Skandal zum Beispiel bei einer Krankenkasse wäre nicht auszudenken!

Der „gläserne Mitarbeiter“ – dieses Szenario wird angesichts der zunehmenden Technisierung der täglichen Arbeit in

der Sozialversicherung immer greifbarer. Kundenkontakte und Arbeitsvorgänge werden weitgehend im Computer erfasst und abgewickelt. Die eingesetzten Software-Produkte bieten vielfältige Auswertungsmöglichkeiten. Auch Telefongespräche werden gemessen und ausgewertet.

Die Personalräte befinden sich in einem ständigen Kampf, die Versuche der maschinellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu reglementieren. Leider steht ihnen dafür kein gesetzliches Instrumentarium zur Verfügung, in dem der Arbeitnehmerdatenschutz explizit geregelt ist.

## GdS macht sich stark für Verbesserungen

Für die GdS ist die zeitnahe Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes ein Thema von höchster Priorität. Deshalb hat der 7. ordentliche Gewerkschaftstag der GdS am 7. Mai 2009 in Berlin einen entsprechenden Antrag verabschiedet (siehe Infokasten). Zielsetzung muss sein, eine umfassende gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes weit oben auf der Agenda der neuen Bundesregierung – wie auch immer sie aussehen mag – zu platzieren.

*Stefan Burkötter*

## Beschluss des Gewerkschaftstages 2009

### GdS fordert gesetzliche Verankerung des Arbeitnehmerdatenschutzes

*Die GdS setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass der Arbeitnehmerdatenschutz schnellstmöglich gesetzlich verankert wird. Dabei ist darauf zu achten, dass Verstöße gegen den Arbeitnehmerdatenschutz strafbewehrt sind.*

Wegen fehlender gesetzlicher Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sind Betroffene bis heute im Wesentlichen darauf angewiesen, sich an der einschlägigen Rechtsprechung zu orientieren.

Mit fortschreitender automatisierter Verarbeitung von Personaldaten und den damit verbundenen Auskunfts- und Informationsmöglichkeiten zur Nutzung von E-Mail und Inter-

net hat die Ausspähung von Mitarbeiterinformationen erschreckend zugenommen.

Deshalb ist gesetzlich dafür Sorge zu tragen, dass personenbezogene Arbeitnehmerdaten nur für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, verwendet werden dürfen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind darüber zu informieren, welche Daten vorgehalten und ausgewertet werden.