

Hamburger Gesellschaft zur Förderung des Datenschutzes (-HDG-)

Handelskammer Hamburg

Kommunikationsverein
Hamburger Juristen

Podiumsdiskussion

Arbeitnehmerdatenschutz

Kontrolle oder Privatsphäre?
Gesetz oder Bürokratie?
Praktiker diskutieren in Hamburg
mit Politikern.
Nehmen Sie Stellung!

Donnerstag
4. November 2010
16.00 Uhr
Patriotische Gesellschaft
Reimarus-Saal

Trostbrücke 4, 20457 Hamburg
(U-Bahn Rathaus)

(Einlass 15.30 Uhr)

Auf dem Podium

Michael **Frieser**, MdB, Berichterstatter zum
Thema Beschäftigtendatenschutz in
der CDU/CSU-Fraktion

Dr. Konstantin von **Notz**, MdB, verant-
wortlicher innenpolitischer Sprecher
der Bundestagsfraktion Bündnis
90/Die Grünen

Olaf **Scholz**, MdB, Stellvertretender
Fraktionsvorsitzender der SPD-
Bundestagsfraktion

Stephan **Thomae**, MdB, Berichterstatter
der FDP-Bundestagsfraktion im
Rechtsausschuss für Beschäftigten-
datenschutz, Rechtsanwalt

Einleitende Worte

Professor Dr. Hans Peter **Bull**,
Innenminister des Landes Schleswig-
Holstein a.D., Bundesbeauftragter für
den Datenschutz a.D.

Moderation

Dr. Philipp Kramer, Vorsitzender der
Hamburger Datenschutzgesellschaft

**Bitte beachten Sie, dass die Teilnahme
aufgrund der begrenzten Sitzplatzzahl nur
mit vorheriger Anmeldung möglich ist.
Rückmeldung erbeten bis zum 25. Oktober
2010.**

Die letzten Jahre haben einen besonderen Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zutage treten lassen. **Auf der einen Seite** stehen die Arbeitgeber. Sie wollen zum Betrieb ihres Unternehmens Arbeitnehmerdaten verarbeiten. Ihnen geht es um die Entscheidung über Einstellungen, um Korruptionskontrolle, um die Verhinderung des Missbrauchs von Betriebsmitteln usw. Zugleich sollen den Arbeitnehmern Vergünstigungen zur Verfügung gestellt werden. Und auch dafür bedarf es Arbeitnehmerdaten. So ist es erforderlich, dass Arbeitnehmerdaten für Betriebsrenten und Betriebsversicherungen, für den Personaleinkauf, für Betriebskindergärten usw. zur Verfügung gestellt werden. **Auf der anderen Seite** haben die Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse, dass nicht ein Übermaß von Informationen über sie erhoben und verarbeitet wird. Die Videoüberwachung am Arbeitsplatz, die Kontrolle ihrer E-Mail-Accounts und ihres Surfverhaltens unter anderem kann zu einem Big Brother-Gefühl der Arbeitnehmer führen.

Gesetzliche Vorschriften, vor allem aber auch Entscheidungen der Gerichte und der Aufsichtsbehörden haben zu einer Vielzahl von Regelungen und Begrenzungen im Arbeitnehmerdatenschutz geführt. In der Öffentlichkeit sind diese Grenzen häufig nicht bekannt. Vielmehr verschafften die Aufsehen erregenden Ereignisse von Mitarbeiterüberwachungen in den letzten Jahren den Eindruck, Arbeitgeber würden schalten und walten wie sie wollen. Trotz dieser Regelungen sieht nun der Gesetzgeber die Notwendigkeit, bereits vorhandene Regeln in einem Gesetz festzuschreiben, dem Bundesdatenschutzgesetz. **Gegenwärtig liegt ein Gesetzentwurf der Bundesregierung vor** (25. August 2010, www.bmi.bund.de). Danach soll die **heimliche Videoüberwachung** verboten werden. Gleichzeitig sollen

sich Unternehmen nicht mehr an Informationen über Arbeitgeber aus **Facebook** und anderen sozialen Netzwerken bedienen dürfen. Und zwar selbst dann nicht, wenn der Arbeitnehmer einwilligt. Und auf **E-Mail-Accounts des Arbeitnehmers** soll nur noch Zugriff genommen werden dürfen, wenn der Betrieb sonst in ernsthafte Schwierigkeiten kommt. Nun stellt sich die Frage, sind diese und weitere neue Regelungen **mit der Betriebspraxis überhaupt vereinbar?** Ist es beispielsweise gerechtfertigt, die heimliche Videoüberwachung auch dann zu verbieten, wenn feststeht, dass einer von wenigen Arbeitnehmern im Betrieb gestohlen hat? Darf das Surfverhalten eines Mitarbeiters auch dann nicht untersucht werden, wenn klare Anhaltspunkte dafür gegeben sind, dass der Mitarbeiter aus dem Unternehmen heraus im Internet kriminell tätig geworden ist? Fehlt nicht gar ein **Mehr an Informationen der Arbeitnehmer darüber, was genau das Unternehmen mit welchen Arbeitnehmerdaten unternimmt?** Selbst die Frage ist strittig, ob das Unternehmen innerhalb eines Konzerns eine Bewerbung an andere Stellen weitergeben darf, die ebenfalls Interesse an dem Bewerber haben könnten.

Hierüber soll in einer **Podiumsdiskussion** gesprochen werden. Die für das Gesetz federführenden Bundestagsabgeordneten werden Auskunft darüber geben, welche Entscheidungen sie hier in unserer Gesellschaft für die richtigen halten. Gab es bisher abgestufte Entscheidungen der Rechtsprechung, sollen in einigen Fällen jetzt Schwarz-Weiß-Entscheidungen des Gesetzgebers getroffen werden. Doch sollten diese hinreichenden Schutz der Arbeitnehmer und zugleich hinreichende Praktikabilität für die Unternehmen bedeuten.

Diskutieren Sie mit und folgen Sie den spannenden Positionen der Podiumsteilnehmer.