



Gießen, 01. Mai 2000

Zum 1. Mai: Datenschützer fordern Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Nach einem im April verkündeten Urteil (AZ: B 11/7 AL 10/99 R) des Bundessozialgerichts (BSG) darf die Bundesanstalt für Arbeit sogenannten Arbeitnehmerüberlassungs-Firmen nicht verbieten, Bewerberinnen um eine Stelle die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft zu stellen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist diese Frage an Bewerberinnen um einen Arbeitsplatz weder im Vorstellungsgespräch noch in einem Einstellungsfragebogen zulässig.

Beantwortet eine Bewerberin die Frage wahrheitswidrig, so hat sie keine arbeitsrechtlichen Folgen zu befürchten. Nur in seltenen Ausnahmefällen hat das BAG die Frage für zulässig erklärt, etwa wenn die Bewerberin die angestrebte Tätigkeit wegen einer Schwangerschaft grundsätzlich nicht ausüben dürfte.

Konsequenter ist der Europäische Gerichtshof in einer jüngeren Entscheidung, nach der Frauen auch in Bereichen, in denen sie während der Schwangerschaft nicht beschäftigt werden können, nicht benachteiligt werden dürfen. Das BAG und auch der Europäische Gerichtshof haben ihre Rechtsprechung in dieser Frage stets mit dem Diskriminierungsverbot von Frauen im Arbeitsleben sowie dem Gebot der Wahrung der Privat- und Intimsphäre der Bewerberinnen begründet.

Stellungnahme:

Zu der Entscheidung des Bundessozialgerichts erklärte das Vorstandsmitglied der Deutschen Vereinigung für Datenschutz Hajo Köppen:

"Diese Entscheidung ist ein Rückschlag für den Arbeitnehmerdatenschutz. Bereits vor geraumer Zeit hat das BAG entschieden, dass indiskrete Fragen "als Einbruch in die rechtlich zu schützende Individualsphäre des Arbeitnehmers unzulässig und daher ihre wahrheitswidrige Beantwortung nicht arglistig" ist und somit das Arbeitsverhältnis nicht durch eine Anfechtung nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches aufgelöst werden kann. In einigen Gleichstellungsgesetzen ist die Frage ausdrücklich verboten. So stellt z. B. das Hessische Gleichstellungsgesetz ausdrücklich fest, dass "Frauen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft" im Bewerbungsverfahren nicht gefragt werden dürfen. Vor diesem Hintergrund ist der juristische Alleingang des Bundessozialgerichts völlig unverständlich und nicht akzeptabel.

Die BSG-Entscheidung zeigt, wie dringend die Schaffung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes ist, in dem auch ein Verbot bestimmter Fragen im Bewerbungsgespräch oder in Bewerberfragebögen grundsätzlich festgeschrieben wird. Dazu gehört u. a. die Frage nach der Schwangerschaft, der Familienplanung sowie Heirats- und Kinderwünschen.

In diesem Bereich muss ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz vor allen Dingen Rechtssicherheit und Klarheit für Arbeitnehmer schaffen, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben. Die Druck- und Abhängigkeitssituation für Arbeitsuchende im Bewerbungsgespräch darf nicht dazu führen, dass Arbeitnehmer die Möglichkeit zur grenzenlosen Ausforschung der Bewerber erhalten. Um dies zu verhindern muss ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz auch Sanktionen in Form von Bußgeldern bzw. Geldstrafen für solche Arbeitgeber vorsehen, die sich an die Einschränkung der Erhebung von Arbeitnehmerdaten nicht halten."

Köppen hofft auch, dass der z. Z im Bundesarbeitsministerium in Arbeit befindliche Entwurf für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz schnellstmöglich in das



Deutsche Vereinigung
für Datenschutz e.V.

Gesetzgebungsverfahren kommt, in dem auch betroffene Institutionen wie etwa der Deutsche Gewerkschaftsbund und Datenschutzverbände angehört werden.