



Totaler Herrschaftsanspruch über Erwerbslose

Fragwürdige Stellenangebote können sich in ein Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) einschleichen. Die Arbeitsmarkt- und Datenschutzbehörden sind herausgefordert.

Evelyne Meinen (Pseudonym) hatte im Aushang ihres RAV ein Stellenangebot der Firma EUTAC (Pseudonym) entdeckt. Sie meldete ihr Interesse an und erhielt umgehend die Aufforderung, ihren Lebenslauf und ihre Arbeitszeugnisse, zusammen mit zwei ausgefüllten Fragebogen, einzusenden. „Erst wenn wir Ihre Antwort erhalten haben, werden wir Sie eventuell zu einem Vorstellungsgespräch einladen“, dämpfte die Arbeitgeberin gleich allfällige Hoffnungen der Erwerbslosen.

Arbeitsflexibilität rundum

„MitarbeiterInnen, die Teilzeit arbeiten, werden im Stundenlohn bezahlt. Sind Sie damit einverstanden?“, lautet die erste Frage. Womit bereits eine ordentliche Arbeits-, Freizeit- und Ferienregelung unterlaufen wäre. Sodann will EUTAC wissen, ob die bewerbende Person bereit sei, ein Teilzeitprogramm über 50% an allen Wochentagen zu absolvieren. Und: „MitarbeiterInnen, die Teilzeit arbeiten, müssen bereit sein, bei Abwesenheit anderer MitarbeiterInnen (Urlaub, Krankheit) mehr Zeit als die vereinbarte Teilzeit zu arbeiten. Sind Sie damit einverstanden?“ Von einer allfälligen Entschädigung ist nicht die Rede.

Persönlichkeit ausspioniert

In einem zweiten Fragebogen verlangt die EUTAC („Produktive Lösungen, kurze Liefertermine, kompetenter Service, faire Preise“) Auskünfte über Intimes. Unwahre Angaben könnten eine fristlose Kündigung zur Folge haben, wird angedroht. Von Interesse sind aktuelle gesundheitliche Störungen und allfällige Krankheiten, Gebrechen, Unfälle oder medizinische Behandlungen in den letzten fünf Jahren. Sodann wird die Frage gestellt: „Ist bei Ihnen ein AIDS-Test vorgenommen worden?“ Und: „Besteht eine Schwangerschaft? Wenn Ja, voraussichtlicher Geburtstermin?“

Die RAV besser überwachen

Gemäss eidgenössischem Arbeitslosenversicherungsgesetz müssen die Tripartiten Kommissionen der Kantone die RAV überwachen. Der Gewerkschaftsbund des Kantons Bern schreibt zum vorliegenden Missbrauchs-Fall: „Solche Vorkommnisse werden demnächst in der Kantonalen Arbeitsmarktkommission diskutiert. Wir sind der Auffassung, dass diesbezüglich klare Regelungen bzw. Weisungen an die RAV ergehen müssen.“ Lehnen Erwerbslose Stellenangebote ab, können sie empfindlich bestraft werden. Wer entscheidet denn darüber, welche Arbeit zumutbar ist?

Ärztliche Schweigepflicht geschützt

Zum Fragebogen der EUTAC äussert sich auch der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte sehr kritisch: „Im vorliegenden Fall werden Daten über Gesundheit, Schwangerschaft sowie über die Verfügbarkeit für bestimmte Arbeitsrhythmen sämtlicher Bewerber bearbeitet, die im ersten Stadium des Bewerbungsverfahrens nicht nötig sind.“ Er stellt auch fest: „Die Abklärung des Arbeitsplatzbezuges von Krankheiten oder von Behandlungen beurteilt der Arzt.“ Grundsätzlich gilt bei Arbeitsverhältnissen die ärztliche Schweigepflicht: „Der Bescheidbogen des Arztes mit Angaben über die Arbeitsfähigkeit und allfällige Einschränkungen geht als Bestandteil des Personaldossiers an den Arbeitgeber. Der Befundbogen bleibt hingegen beim Arzt“, schreibt der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte in einer Stellungnahme an den Mediendienst „Hälfte“.