

(Beifall bei der LINKEN)

Präsident Dr. Norbert Lammert:

Die Protokollführer haben einen Zwischenruf des Parlamentarischen Staatssekretärs Hans-Joachim Otto von der Regierungsbank aus festgehalten, den ich nicht gehört habe, der aber nach unseren Regeln erstens unzulässig ist und zweitens, wenn er aus den Reihen der Abgeordneten erfolgt wäre, von mir als unparlamentarisch gerügt worden wäre.

Damit können wir den Punkt hoffentlich abschließen.

Wir kommen nun zum Tagesordnungspunkt 10 a und b:

- (B) a) Erste Beratung des von der Bundesregierung eingebrachten Entwurfs eines **Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes**

Drucksache 17/4230

Überweisungsvorschlag:

Innenausschuss (f)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
Ausschuss für Kultur und Medien

- b) Erste Beratung des von den Abgeordneten Dr. Konstantin von Notz, Beate Müller-Gemmeke, Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingebrachten Entwurfs eines **Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes personenbezogener Daten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Stellen**

– Drucksache 17/4853 –

Überweisungsvorschlag:

Innenausschuss (f)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Nach einer interfraktionellen Vereinbarung soll die Aussprache dazu 45 Minuten dauern. – Ich höre keinen Widerspruch. Dann können wir so verfahren.

Ich erteile das Wort dem Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière.

Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern: (C)

Herr Präsident! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir beraten heute – ich füge leise hinzu: endlich – in erster Lesung den Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz. Wir greifen damit ein Thema auf, das seit vielen Jahren diskutiert wird und das nach etlichen Datenschutzskandalen in großen deutschen Unternehmen in den Mittelpunkt des Interesses gerückt ist. Gesetzliche Regelungen gibt es bis heute nur vereinzelt. Vieles ist der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte überlassen. Wir beschäftigen uns jetzt mit diesem Gesetzentwurf, um für mehr Rechtssicherheit zu sorgen und einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und den Interessen der Arbeitnehmer zu finden.

Warum ist das so schwierig? Weil eben die Interessen und die betrieblichen Fallgestaltungen im Einzelnen sehr unterschiedlich sind. Arbeitnehmer wollen zum Beispiel vor Bespitzelung und Überwachung geschützt werden. Arbeitgeber wollen etwa durch den Einsatz neuer Informationstechnologien geordnete Betriebsabläufe haben, wodurch automatisch Erkenntnisse über Beschäftigte anfallen. Arbeitgeber wollen Korruption bekämpfen – das erwartet die Öffentlichkeit von ihnen; Arbeitnehmer wollen nicht unter Korruptionsverdacht gestellt werden. All das sind berechnete Interessen, die in geordneter Weise in einen Ausgleich gebracht werden müssen. Wir haben mit diesem Gesetzentwurf den Versuch unternommen, das zu erreichen.

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält Regelungen zum Fragerecht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren. Die klassische Frage an Frauen in diesem Zusammenhang ist: Sind Sie eigentlich schwanger, ja oder nein? In diesem Gesetzentwurf ist geregelt, ob diese Frage gestellt werden darf, was mit der Antwort darauf passiert und vieles andere mehr. (D)

Behandelt wird darin auch die Zulässigkeit ärztlicher und sonstiger Untersuchungen. Wir erinnern uns, dass manche Unternehmen selbst dann sämtliche infrage kommenden Mitarbeiter aufgefordert haben, einen Bluttest zu machen, wenn bei ihnen keine Tätigkeiten ausgeübt werden, die mit Blutkonserven oder Ähnlichem zu tun haben.

Darüber hinaus werden in diesem Gesetzentwurf Fragen der Videoüberwachung und der Nutzung von Telekommunikationsdiensten am Arbeitsplatz geklärt. Letzteres ist ein sehr schwieriges Thema. Zu klären ist etwa: Wenn man gegen Abrechnung privat telefonieren darf, darf dann der Arbeitgeber feststellen, mit wem man telefoniert hat, um Klarheit darüber zu gewinnen, ob ein Telefonat privat war? Auch das ist eine schwierige Abwägung.

Außerdem geht es um die Nutzung von Ortungssystemen, etwa um GPS bei Spediteuren. Während ein Spediteur etwa wissen möchte, wo sein Lkw ist, möchte der betreffende Fahrer nicht dahin gehend überwacht werden, wohin er sich bewegt.

Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern

- (A) An diesen Beispielen sieht man, dass die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer in berechtigter Weise unterschiedlich sind.

Die Bundesregierung hat für diesen Gesetzentwurf Kritik erfahren: sowohl von Arbeitgebern als auch von Gewerkschaften. Normalerweise freut man sich nicht, wenn man von zwei Seiten kritisiert wird. Wenn hier aber die eine Seite sagt: „Das geht zu weit“, und die andere Seite sagt: „Das geht nicht weit genug“, dann haben wir, glauben wir, einen ausgewogenen Entwurf vorgelegt.

(Beifall bei der CDU/CSU sowie bei Abgeordneten der FDP)

Lassen Sie mich kurz auf ein paar Beispiele eingehen.

Umfangreich diskutiert wird das Thema der heimlichen Videoüberwachung. Nach diesem Gesetzentwurf soll die heimliche Videoüberwachung im Beschäftigungsverhältnis ausnahmslos verboten werden. Es handelt sich um eine Vorschrift, mit der zugunsten des Datenschutzes der Arbeitnehmer über die geltende Rechtsprechung hinausgegangen wird. Nach geltender Rechtsprechung ist die heimliche Videoüberwachung als letztes Mittel zur Aufklärung von Straftaten zulässig. Das wollen wir ändern. Wir glauben, dass es nicht sinnvoll ist, dass es in unserem Land eine heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern geben soll.

(Dr. Axel Troost [DIE LINKE]: Aber eine offene!)

- (B) Gleichwohl besteht die Möglichkeit – Sie sagen es –, kritische Bereiche durch eine offene Videoüberwachung zu schützen – das wird in diesem Gesetzentwurf klar benannt –, zum Beispiel Kassenbereiche in Supermärkten und Einkaufshallen. Dort werden dann beispielsweise Ladendiebe mit einer Videokamera gefilmt. Aber man kann einen Ladendieb nicht filmen, ohne automatisch das Verhalten der Kassiererin mit zu erfassen.

(Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Tja!)

Wenn die Videoaufzeichnung offen geschieht, wenn die Mitarbeiter darüber also informiert sind – all das ist in diesem Gesetzentwurf vorgesehen –, dann ist eine solche Überwachung meines Erachtens dringend geboten und notwendig, und sie ist hier auch vorgesehen. Ausdrücklich ausgenommen sind Sanitär-, Umkleide- oder Schlafräume. Diese Teile von Arbeitsstätten werden privat genutzt und sollen überhaupt nicht videoüberwacht werden.

Ein weiteres schwieriges Thema war der automatische Datenabgleich. Wir wollen nicht, dass es Korruption in großen Unternehmen gibt. Gleichzeitig wollen wir die Mitarbeiter nicht unter einen Generalverdacht stellen. Deswegen ist es in bestimmten Fällen – ich denke etwa an die Mitarbeiter einer Vergabeabteilung und unter bestimmten Voraussetzungen, die ich aus Zeitgründen jetzt nicht näher erläutern will, möglich, dass man Kontodaten der Beschäftigten mit Kontodaten bestimmter Auftragnehmer, also solcher Firmen, an die von der jeweiligen Abteilung Aufträge vergeben werden, abgeglichen werden, auch wenn es keinen konkreten

- Verdacht gibt. Ein automatischer Datenabgleich ist unter bestimmten Voraussetzungen zur präventiven Korruptionsbekämpfung notwendig. Wir halten das für richtig. (C)

Ich will noch kurz einige Vorschläge von uns erwähnen, über die noch diskutiert wird.

Ein Punkt sind die Betriebsvereinbarungen. Ich will den damit verbundenen Interessengegensatz kurz erläutern. Warum soll eigentlich der Gesetzgeber klüger sein als die Betroffenen vor Ort? Wenn Arbeitgeber und Betriebsräte eine Vereinbarung geschlossen haben, dass mit personenbezogenen Daten in einer bestimmten Weise umgegangen wird, warum soll das in dem Gesetz eigentlich untersagt werden?

(Beate Müller-Gemmeke [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Dann brauchen wir überhaupt kein Gesetz mehr!)

Die einen sagen: Jawohl, das ist eine Stärkung der Tarifautonomie und der Partnerschaft im Betrieb. Da hat eine Betriebsvereinbarung Vorrang vor dem Gesetz. – Das sagen viele. Die anderen fragen: Wie sind eigentlich die Machtverhältnisse in den Betrieben? Bei großen Unternehmen mit 100 000 Beschäftigten mag das gehen. Aber wie ist es bei einem kleinen mittelständischen Betrieb mit 50 Beschäftigten? Wie stark ist da der Betriebsrat gegenüber dem Betriebsinhaber? Kann nicht durch eine Betriebsvereinbarung das Schutzniveau dieses Gesetzes unterlaufen werden?

Wir haben vorgeschlagen, dass Betriebsvereinbarungen Vorrang vor dem Gesetz haben, aber das Schutzniveau des Gesetzes nicht unterschreiten dürfen. Das ist unstritten. Ich bin gespannt, was im Gesetzgebungsverfahren dabei herauskommt. (D)

(Gerold Reichenbach [SPD]: Das ist schon ein halber Rückzug! Und das schon bei der Gesetzesbringung!)

Der zweite Punkt, der in diesem Zusammenhang ebenso interessant ist, ist die Frage: Wie ist es eigentlich mit der Einwilligung des Betroffenen? Ist die Einwilligung des Betroffenen für ein System, das auf Freiheit beruht, nicht wichtiger als die Weisheit des Gesetzgebers? Das ist ein starkes Argument.

Wenn jemand eingestellt werden will und der Arbeitgeber sagt: „Du bekommst die Stelle aber nur, wenn du eine Blutprobe abgibst“ – Blutproben sind nach dem Gesetz an sich verboten –, dann ist der Arbeitnehmer, der die Stelle haben will, nicht besonders frei darin, zu sagen: Nein, du bekommst keine Blutprobe. – Daraufhin sagt nämlich der Arbeitgeber: Dann bekommst du die Stelle leider nicht. – Er würde es zwar nicht direkt so sagen, aber sich so verhalten. Somit muss nach unserer Auffassung auch die Einwilligung Grenzen haben. Auch da sagen wir: Das Schutzniveau darf in bestimmten Fällen, etwa bei ärztlichen Eingriffen, wie es der Gesetzgeber sagt, auch durch eine Einwilligung nicht ausgehebelt werden.

(Beifall bei der CDU/CSU sowie bei Abgeordneten der FDP – Jan Korte [DIE LINKE]:

Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern

(A) Aber warum schreiben Sie es dann ins Gesetz?)

Auch dazu gibt es unterschiedliche Auffassungen. Auch das wird sicherlich Gegenstand der Anhörung sein. Ich sage das nur deswegen, weil das ein wichtiger Punkt ist, der deutlich macht, dass wir dieses Gesetz nicht hinbekommen, ohne dass wir immer einen Abwägungsprozess zwischen den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, des Betriebsrats gegenüber dem Gesetzgeber und des Einzelnen gegenüber dem Gesetzgeber machen.

Ich denke, wir haben hier einen ausgewogenen Kompromiss vorgelegt. Ich freue mich auf die Debatte in den Ausschüssen und im weiteren Gesetzgebungsverfahren und hoffe auf einen zügigen Abschluss dieser Beratungen.

(Beifall bei der CDU/CSU sowie bei Abgeordneten der FDP)

Präsident Dr. Norbert Lammert:

Nächster Redner ist der Kollege Gerold Reichenbach für die SPD-Fraktion.

(Beifall bei der SPD)

Gerold Reichenbach (SPD):

(B) Sehr geehrter Herr Präsident! Werte Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrter Herr Minister, es sind Datenskandale bei der Telekom und bei der Bahn angesprochen worden. 150 000 E-Mails von Mitarbeitern wurden überwacht. Lidl filmte seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis in die Toiletten hinterher. All das macht deutlich: Es gibt einen erheblichen Regelungsbedarf. Denn in einem freiheitlichen Rechtsstaat wie der Bundesrepublik Deutschland muss der Grundsatz gelten: Grundrechte machen nicht vor dem Werkstor halt. Da unterscheiden wir uns von Ihrem Regierungsentwurf.

Es kann die Frage des Eingriffs in Persönlichkeitsrechte, in die Hoheit über die eigenen Daten, die durch Bundesverfassungsgerichtsurteile mehrfach gestärkt worden ist, nicht zu einem Abwägungsgegenstand zwischen dem Schutz der Arbeitnehmerrechte auf der einen Seite und betrieblichen Interessen auf der anderen Seite gemacht werden. Vielmehr muss deutlich werden, dass auch vom Grundgesetz her unterschiedliche Rechtsgüter gegeneinander stehen. Das ist der Grund, warum wir gesagt haben: Auch weil es – dies haben Sie gerade deutlich gemacht – im Machtgefüge ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt, weil man Arbeitnehmer nicht wie einen Kunden behandeln kann, der irgendwo im Internetverkehr einem Anbieter gegenübertritt, müssen die Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz im Arbeitsrecht vorgenommen werden und nicht im Datenschutzrecht. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Gründen. Wir haben eine Fülle arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften, zu denen es eine umfangreiche Rechtsprechung gibt. Wir haben auf der anderen Seite eine allgemeine Rechtsprechung zum Datenschutzrecht. Sie erwecken mit Ihrer Einbringungsrede den Eindruck,

dass Sie an zwei Stellen faktisch bereits den Rückzug angeboten haben, nämlich bei der Frage, ob vom Schutzniveau des Gesetzes zum einen per Betriebsvereinbarung und zum anderen per mehr oder weniger freiwilliger Einwilligung des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. (C)

Deswegen halten wir den Weg, den die Sozialdemokraten vorgeschlagen haben – unser Gesetzentwurf liegt längst vor, und zwar vor dem Ihren – und den jetzt auch die Grünen mit ihrem Gesetzentwurf einschlagen, für den richtigen. Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat nicht im Datenschutzrecht stattzufinden, sondern im Arbeitsrecht.

Man stellt sich die Frage: Warum gehen Sie diesen Weg nicht? Eine Antwort ist schon deutlich geworden: Sie wollen die Arbeitnehmerrechte zum Abwägungsgegenstand machen. Sie wollen mit Ihrem Gesetzentwurf offensichtlich einen Teil dessen, was in der Arbeitsrechtsprechung inzwischen erreicht wurde, über das Datenschutzrecht zumindest relativieren oder den Arbeitgebern mit sehr weit gefassten Begrifflichkeiten eine Auslegungsmöglichkeit eröffnen.

Ich nenne Ihnen ein Beispiel. Über das Datenschutzrecht führen Sie einen Umstand ein, den es bislang im Arbeitsrecht nicht gibt: Beim bloßen Verdacht des Arbeitgebers, beim Arbeitnehmer könne keine Eignung mehr vorliegen, dürfen jetzt auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses medizinische und psychologische Eignungstests vorgenommen werden. Bislang war das nur aufgrund arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen möglich und nicht aufgrund einer Abwägung oder eines Verdachtsmoments seitens des Arbeitgebers. Das ist eine klare Abweichung gegenüber dem geltenden Arbeitsrecht, die Sie jetzt im Datenschutzrecht vornehmen, und zwar zulasten des Arbeitnehmers. (D)

Die im Übrigen bereits durch EuGH-Rechtsprechung verbotene Frage nach einer Schwangerschaft taucht bei Ihnen in dem entsprechenden Passus nicht mehr auf. Es geht dort nur noch um Behinderungsgründe. Auch hier wird deutlich, wo die Reise hingehen soll.

Die Begriffe, die Sie verwenden, sind sämtlich unbestimmt. Das zeigt sich unter anderem bei der Frage der Verhinderung von Korruption, wie Sie das gerade angesprochen haben, oder bei der Einhaltung von Compliance. Bei der Compliance stelle ich mir die Frage: Warum führen Sie diesen unbestimmten Begriff in der Begründung ein? Compliance bedeutet eigentlich nichts anderes, als sich an Recht und Gesetz zu halten. Das ist in unserem Entwurf deutlich geworden, und zwar, wenn es darum geht, Straftaten oder Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder Verordnungen zu verhindern.

Sie aber verwenden einen Compliance-Begriff, der dem Belieben des Unternehmens und der Definitionshoheit des Arbeitgebers unterliegt. Wenn man schon diesen modernen Begriff verwenden will, dann nur, wenn die Compliance und die Maßnahmen zu ihrer Durchsetzung der Mitbestimmung unterliegen und nicht allein der Abwägung und des Wertsetzens des Arbeitgebers.

Gerold Reichenbach

- (A) (Beifall bei der SPD und dem BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Zurufe von der FDP: Owei!)

Es kommt ein weiterer Punkt hinzu. Viele Unternehmen sind international aufgestellt. In die Compliance-Regelungen der Unternehmen fließen teilweise Rechtsnormen aus anderen Ländern ein. Wollen Sie diese Normen dann auch zum Gegenstand der Abwägungsbefugnisse des Arbeitgebers machen?

Wenn man sich Ihren Gesetzentwurf anschaut, dann stellt man beispielsweise in den Regelungen des § 32 d Abs. 3 oder des § 32 e fest, dass es einen Großteil der Skandale, die wir bislang bei der Telekom oder der Bahn erlebt haben, so nicht mehr geben wird. Denn nach den Regelungen Ihres Gesetzentwurfes würden diese Vorgänge legalisiert oder zumindest einer Abwägung zugänglich. Genau das wollen wir nicht.

Deswegen wir werden uns ja in einer Anhörung über die Gesetzentwürfe unterhalten können und müssen – sagen wir eindeutig: Arbeitnehmerdatenschutz heißt Schutz der Arbeitnehmer und der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und nicht Abwägen der Arbeitnehmerrechte gegen betriebliche Interessen. Vielmehr hat das Schutzniveau Vorrang. Deswegen wird ein Gesetz auf Basis des Gesetzentwurfes, der hier von der Bundesregierung vorgelegt wurde, mit uns Sozialdemokraten nicht zu machen sein.

(Beifall bei der SPD)

- (B) **Präsident Dr. Norbert Lammert:**

Das Wort erhält nun die Kollegin Gisela Piltz für die FDP-Fraktion.

(Beifall bei der FDP sowie bei Abgeordneten der CDU/CSU)

Gisela Piltz (FDP):

Sehr geehrter Herr Präsident! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Mit Ihrer Erlaubnis möchte ich gerne zitieren:

Der Schutz der Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird erstmals in einem eigenen Gesetz verankert.

(Gerold Reichenbach [SPD]: Nein!
Wolfgang Wieland [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Wen zitieren Sie denn? Jetzt eine Fußnote! Weiterer Zuruf des Abg. Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN])

– Auf die Frage habe ich gewartet. Das ist nämlich ein Zitat, liebe Kolleginnen und Kollegen von SPD und Grünen, aus Ihrem eigenen Koalitionsvertrag von 2002.

(Wolfgang Wieland [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Wir hatten die besten Absichten, Frau Kollegin! Gegenruf der Abg. Michaela Noll [CDU/CSU]: Dabei bleibt es dann!)

Das haben Sie geschrieben, aber Sie haben es in all den Jahren nicht fertiggebracht,

(Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Von der destruktiven Opposition verhindert!)

(C)

diese gute Absicht, die ich Ihnen gerne unterstellen möchte, in einen Gesetzentwurf zu gießen.

(Gerold Reichenbach [SPD]: Das gilt nur für die Grünen! Unter Schwarz-Rot haben wir einen Gesetzentwurf vorgelegt!)

Da muss ich wirklich einmal feststellen, dass wir das nun tun. Dass dieser Gesetzentwurf sicherlich noch diskussionswürdig ist, ist klar. Wir sitzen ja auch hier, damit wir darüber diskutieren. Aber allein dieser Formulierung wegen müsste man Ihnen schon dankbar sein.

(Wolfgang Wieland [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Wir freuen uns über jede, die korrekt zitiert!)

Vier Jahre vorher spielte der Arbeitnehmerdatenschutz bei Ihnen nämlich gar keine Rolle.

(Gerold Reichenbach [SPD]: Stimmt doch überhaupt nicht!)

Wenn ich mir noch eine Bemerkung erlauben darf: Dass Sie von der SPD, die Sie sich ja als die stolze Partei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer präsentieren,

(Dr. Axel Troost [DIE LINKE]: Das war früher einmal!)

hier heute nur zu Dritt sitzen – nehmen Sie mir es nicht übel, gibt einem schon zu denken. (D)

(Beifall bei Abgeordneten der FDP – Gerold Reichenbach [SPD]: Bei uns geht Qualität vor Quantität! Das müsste Ihnen doch sofort aufgefallen sein!)

Bei der jetzigen Bundesregierung ist das ein bisschen anders. Wir haben den Reformstau beim Arbeitnehmerdatenschutz erkannt. Wir gehen ihn jetzt an. Es ist richtig, wie der Bundesinnenminister gesagt hat, dass es kaum eine zweite Regelungsmaterie gibt, bei der man so stark zwischen verschiedenen Interessen abwägen muss. Das ist auch aufwendig. Diesem Prozess unterziehen wir uns gerade und werden wir uns weiterhin unterziehen. Dass man das Ganze nicht einfach mit einem Federstrich lösen kann, haben wir ja alle im Laufe unserer Diskussionen gemerkt.

Wir gehen das nun, wie gesagt, an. Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit, die Grundrechte und die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch am Arbeitsplatz zu schützen. Genau das ist der Grund, warum wir dieses Gesetz vorlegen. Bespitzelungen, Ausspähungen – diese Beispiele sind ja schon genannt worden –, heimliche Überwachungsmaßnahmen bis in den intimsten Bereich haben auch und vor allen Dingen im Beschäftigungsverhältnis nichts zu suchen. Deshalb verbietet dieser Gesetzentwurf die heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz. Ich glaube, das ist ein guter und richtiger Schritt.

Gisela Piltz

- (A) (Beifall bei der FDP sowie bei Abgeordneten der CDU/CSU – Widerspruch bei der SPD und der LINKEN)

Allein dort, wo belegbare berechnete Interessen des Arbeitgebers erkennbar sind und/oder gesetzliche Verpflichtungen und Standards eingehalten werden müssen, der Innenminister hat dazu einiges gesagt, können Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen gerechtfertigt sein, aber auch nur dann.

Natürlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereits heute nicht rechtlos. Das Problem ist nur: Kaum einer kennt seine Rechte. Die aktuelle Rechtslage ist doch vor allem durch eine Rechtsprechung geprägt, die einzelfallorientiert und damit weithin unübersichtlich ist. Ich glaube, wir verfolgen ein gutes Anliegen, wenn wir uns darum bemühen, das endlich zu verbessern. Was aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Rechtsdurchsetzung führt, führt auf der Arbeitgeberseite zu Unsicherheiten, welche Datenverarbeitungen zulässig sind und welche nicht. Diese Rechtsunsicherheit zu beseitigen, muss ein Ziel dieses Gesetzes sein.

(Beifall bei der FDP sowie bei Abgeordneten der CDU/CSU)

Es ist kein Geheimnis, dass sich meine Fraktion, ich glaube, ich kann hier für beide Koalitionsfraktionen sprechen, auch wenn ich hier für die liberale Fraktion stehe, schon jetzt viele Nachbesserungen an dem heute vorliegenden Gesetzentwurf wünscht.

- (B) (Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Absolut!)

Aber Sinn einer ersten und zweiten Lesung ist ja, Verbesserungen und Veränderungen am Gesetzentwurf vorzunehmen.

(Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Ich mache gleich ein paar Vorschläge! – Zuruf des Abg. Gerold Reichenbach [SPD])

Es genügt nach meiner Überzeugung in keiner Weise, streitige Fragen, wenn überhaupt, erst in der Gesetzesbegründung aufzulösen. Auch das ist aus meiner Sicht bisher einer der Schwachpunkte des Gesetzentwurfes. Offene Fragen müssen im Gesetz selbst beantwortet werden. Wir wollen Rechtssicherheit. Diese schafft man nicht, wenn Klarstellungen allein in der Begründung vorgenommen werden. Auch dazu werden wir im Parlament sicherlich eigene Akzente setzen.

Das gilt vor allen Dingen für die Zulässigkeit von Mitarbeitercreenings. Ich will an dieser Stelle deutlich sagen: Ein Gesetz, das ein Massenscreening, wie es zum Beispiel bei der Deutschen Bahn stattgefunden hat, am Ende legalisieren würde, wird es mit uns nicht geben. Das wäre auch das falsche Signal, das von diesem Gesetz ausginge.

(Beifall bei der FDP – Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Genau das tun Sie aber in Ihrem Gesetzentwurf!)

- Herr von Notz, deshalb wird es Veränderungen geben. (C)
Wenn Sie zuhören würden, dann hätten Sie das auch realisieren können.

(Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Ich lausche! Ich lausche! Ich lausche! – Wolfgang Wieland [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Ihr habt auch nur gute Absichten, was ihr uns vorgeworfen habt!)

Um der großen praktischen Relevanz Rechnung zu tragen, wird sich das Parlament des Weiteren auch den Regelungen zur Datenerhebung im Bewerbungsverhältnis, zur privaten E-Mail-Nutzung, zu Konzernsachverhalten und zu der Frage, inwieweit Einwilligungen des Arbeitnehmers und Betriebsvereinbarungen als Zulässigkeitskriterium für die Datenerhebung und -verarbeitung anerkannt werden können, zuwenden müssen. Das sind offene Punkte, die wir regeln wollen und die wir – davon bin ich überzeugt – auch regeln werden.

(Gerold Reichenbach [SPD]: Jetzt habe ich nur noch eine Frage: War Ihre Ministerin im Kabinett beim Gesetzentwurf dabei?)

- Wenn Sie eine Frage haben, wenden Sie sich an den Präsidenten!

In sämtlichen Bereichen eines Arbeitsverhältnisses muss die Freiwilligkeit von Einwilligungen des Arbeitnehmers, sei es in der Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber, sei es bei Fragen zur Arbeitszeit, intensiv hinterfragt werden. So weit, so bekannt. Da ein Gesetz aus guten Gründen aber nur abstrakte Vorgaben machen kann, müssen wir einen Weg finden, wie wir allen betroffenen Unternehmen – von der Drei-Mann-Werkstatt bis zum DAX-Konzern mit bis zu 250 000 Mitarbeitern – die Möglichkeit eröffnen können, punktgenau auf die eigenen innerbetrieblichen Anforderungen zu reagieren. (D)

Im Gesetzentwurf wird endlich zu Recht anerkannt, dass kollektivrechtliche Vereinbarungen als eigenständige Rechtsvorschriften möglich sind. Dass Betriebsvereinbarungen dabei natürlich nicht den Kern des Gesetzes und der damit verbundenen Schutzregeln verletzen dürfen, steht aus unserer Sicht außer Frage und ist, wenn ich das richtig sehe, im Übrigen schon heute geltendes Recht. Ob allerdings eine allzu starre Regelung sinnvoll ist, wonach auch bei nur minimaler Unterschreitung des gesetzlichen Schutzniveaus das Fine-Tuning in den Unternehmen über Betriebsvereinbarungen nicht mehr möglich sein soll, wird – das haben wir heute schon gemerkt – in den weiteren Beratungen eine Rolle spielen.

Dass wir heute überhaupt einen Gesetzentwurf einer Bundesregierung, und zwar dieser Bundesregierung, zur Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes auf dem Tisch des Hohen Hauses haben, ist, gemessen an der Leistung der Vorgängerregierungen, schon, so finde ich persönlich, eine kleine Sensation.

(Lachen des Abg. Dr. Konstantin von Notz [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN] – Dr. Hans-Peter Uhl [CDU/CSU]: Da ist was dran!)

Darauf können und werden wir uns nicht ausruhen. Der Gesetzentwurf markiert den ersten Schritt. Ich freue

Gisela Piltz

- (A) mich auf eine konstruktive Debatte im Sinne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland. Wir bieten das an, und wir würden uns freuen, wenn Sie unser Angebot nutzen.

Herzlichen Dank.

(Beifall bei der FDP und der CDU/CSU)

Vizepräsident Dr. Hermann Otto Solms:

Das Wort hat jetzt der Kollege Jan Korte von der Fraktion Die Linke.

(Beifall bei der LINKEN)

Jan Korte (DIE LINKE):

Herr Präsident! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Die beiden Redner der Koalition – das ist in der Tat interessant – kündigen schon bei der Einbringung des eigenen Gesetzentwurfs bedeutende Änderungen an. Vielleicht machen Sie das in Zukunft vorher. Dann könnten Sie mit mehr Güte der Opposition rechnen. Das als kleiner Verfahrenshinweis.

(Beifall bei der LINKEN sowie bei Abgeordneten des BÜNDNISSES 90/DIE GRÜNEN – Michael Frieser [CDU/CSU]: Dann bräuchten wir Sie nicht mehr, Herr Korte!)

- (B) Aber gut, der Gesetzentwurf ist nun eingebracht. Ich will ein Beispiel dafür geben, worum es hier eigentlich geht. Im Bericht des Landesdatenschutzbeauftragten von Sachsen-Anhalt wird der Fall eines Discounters beschrieben. Dieser Discounter hat Privatdetektive engagiert, angeblich um Ladendiebstahl aufzudecken. So weit, so nachvollziehbar. Real waren die Detektive aber für etwas ganz anderes da, nämlich für die Ausforschung und die Beobachtung sowie die Kontrolle des Verhaltens der Mitarbeiter. Dort ist beispielsweise protokolliert worden – ich zitiere –: Frau K. ist im sechsten Monat schwanger. – Oder: Frau G. tätig während der Pause Privateinkäufe. Solche Beispiele gibt es reihenweise.

Das zeigt eines, nämlich dass ein solches Vergehen in diesem Land nicht die Ausnahme, sondern mittlerweile die Regel ist. Deswegen brauchen wir Schutz für die Beschäftigten und nicht so einen Wischiwaschi-Gesetzentwurf, wie er vorliegt.

(Beifall bei der LINKEN)

Fehlender Datenschutz, fehlende Arbeitnehmerrechte betreffen natürlich in ganz besonderer Art und Weise darauf will ich eingehen – diejenigen, die in prekärer Beschäftigung sind. Die unteren Lohngruppen betrifft es besonders. Den Leuten dort muss man unbedingt helfen. Das gilt besonders angesichts der Tatsache, dass prekäre Beschäftigung, Minijobs, Midijobs – das ist übrigens von allen anderen Parteien außer der Linken politisch gewollt – weiter ausgebaut werden.

(Gerold Reichenbach [SPD]: Das ist ja Quatsch!)

Diesen Zwischenruf hätte ich mir an Ihrer Stelle verküpfen; denn die Explosion der Anzahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse ist in der Regierungszeit der

- (C) SPD geschehen. – Wir brauchen deswegen ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz und nicht sozusagen ein Anklatschen an das Bundesdatenschutzgesetz.

(Beifall bei der LINKEN)

Weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen – es heißt „abhängig Beschäftigte“ –, ist es natürlich ganz entscheidend, dass insbesondere sie mehr Rechte – im Übrigen auch stärkere Gewerkschaften – brauchen. Bei Ihren Abwägungen, die Sie dargestellt haben, besteht das Problem, dass Sie zugunsten der Arbeitgeber abgewogen haben. Wir aber wollen zugunsten der Arbeitnehmer abwägen. Das ist der entscheidende Unterschied.

(Beifall bei der LINKEN)

Die Hans-Böckler-Stiftung hat vor kurzem das Ergebnis einer Abfrage unter Betriebsräten veröffentlicht. Die entsprechenden Zahlen zeigen, dass im Schnitt jeder siebte Betrieb grundsätzlich und massiv gegen den Datenschutz und die Persönlichkeitsrechte seiner Beschäftigten verstößt. Das muss man sich einmal vorstellen: jeder siebte Betrieb. Aufgrund dieser unhaltbaren Zustände ist der von Ihnen vorgelegte Gesetzentwurf völlig ungenügend. In ihm wurde eine Abwägung zugunsten der Arbeitgeber getroffen. Das kann doch angesichts der Zustände, die wir Woche für Woche hier erleben, nicht sein.

- (D) Ich komme jetzt zu einer, wie ich finde, besonders bizarren Finte, die Sie hier eingebaut haben. Sie haben es eben selbst angesprochen und als eine Verbesserung dargestellt. Wenn es nicht so traurig wäre, könnte man von einem guten Gag sprechen. Sie sagen nämlich, dass Sie die illegale Videoüberwachung verbieten wollen.

(Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister: Die heimliche!)

– Die heimliche Videoüberwachung. Man kann auch illegale Videoüberwachung sagen. – Sie wollen also die heimliche Videoüberwachung verbieten. Jetzt kommt aber der Hammer: Als Alternative führen Sie eine flächendeckende offene Videoüberwachung ein. Das ist doch absurd; das kann doch nicht der Weg sein.

(Beifall bei der LINKEN)

Ein weiterer Einwand betrifft § 32. Der Minister ist vorhin diesbezüglich zu einer richtigen Erkenntnis gekommen. Ich verstehe nur nicht, warum er sie nicht in den Gesetzentwurf hat einfließen lassen. Ich zitiere:

Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei sonstigen Dritten personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben; ...

Das ist doch absurd. In der Realität sieht es einfach so aus, dass der Chef sagt: Wenn du nicht einwilligst, ist dein Bewerbungsverfahren beendet. Ich kann also nicht verstehen, dass Sie diesen Satz in den Gesetzentwurf hineingeschrieben haben.

(Beifall bei der LINKEN – Michael Frieser [CDU/CSU]: Deshalb steht er ja da drin!)

Jan Korte

- (A) Abschließend möchte ich sagen: Dieser Gesetzentwurf ist im Sinne der großen Konzerne. Auch wenn man sich ihn in mühevoller Kleinarbeit durchliest, kann man keine Richtungsänderung erkennen. Ein brauchbares Arbeitnehmerdatenschutzgesetz – das ist der Kern – muss man in diesen Zeiten als Arbeitnehmer am besten als Bibel in der Tasche haben, um dem Chef sagen zu können: Das, was du von mir verlangst und was du mit meinen Persönlichkeitsrechten machst, ist nicht erlaubt.

So etwas brauchten wir. Leider ist das in diesem Gesetzentwurf noch nicht einmal ansatzweise geregelt. Deswegen werden wir ihn so, wie er ist, ablehnen. Aber wie wir nun einmal sind, werden wir natürlich versuchen, konstruktiv mitzuarbeiten. Nur leider hören Sie nicht auf die klugen Ratschläge der linken Opposition.

Danke.

(Beifall bei der LINKEN – Dorothee Bär [CDU/CSU]: Welche klugen Ratschläge?
Gisela Piltz [FDP]: Wenn ich sie klug finden könnte, wäre es hervorragend!)

Vizepräsident Dr. Hermann Otto Solms:

Das Wort hat der Kollege Dr. Konstantin von Notz von Bündnis 90/Die Grünen.

Dr. Konstantin von Notz (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

- (B) Sehr geehrter Herr Präsident! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Der gläserne Beschäftigte ist technisch heute problemlos möglich. Die technischen Möglichkeiten werden genutzt. Das haben die letzten Skandale, die heute Morgen schon vielfach angesprochen wurden, deutlich gezeigt.

Diese spektakulären Fälle sind aber nur die Spitze eines Eisberges aus wachsender Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Es ist Konsens, dass heute ein massives strukturelles Ungleichgewicht zugunsten der Arbeitgeber beim Datenschutz von Beschäftigten besteht. Deswegen ist das Austarieren eines Gleichgewichts – da gebe ich Ihnen völlig recht, Herr Minister – zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern seit langem überfällig.

Mit Ihrem Gesetzentwurf aber, liebe Kolleginnen und Kollegen der Koalition, scheitern Sie an dieser Aufgabe – das muss man leider so hart sagen – in allen Bereichen.

Sie selbst, Herr Minister, haben eben davon gesprochen, dass Sie mit dem Gesetzentwurf den „Versuch“ unternommen hätten, die Lage zu verbessern. So kann man es in der Tat ausdrücken.

(Josef Philip Winkler [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Ein untauglicher Versuch!)

Die Kollegin Piltz hat erklärt, der Gesetzentwurf sei eine brauchbare Grundlage, auf der man aufbauen könne. Das zeigt doch vor allem eins, nämlich dass die Begeisterung in Ihren eigenen Reihen ausgesprochen überschaubar ist.

(Beifall beim BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

(C) Es kommt massivste Kritik von allen Seiten, vom DGB bis hin zum Arbeitgeberverband, und das völlig zu Recht; denn Ihr Entwurf scheidet bereits an den von Ihnen selbst sehr niedrig gesteckten Zielen. Er regelt nur unzureichend, er bringt weder Rechtsklarheit noch Rechtssicherheit. Der Entwurf ist handwerklich völlig missglückt. Selbst Fachleute sehen ihn als praktisch durchgängig unverständlich an.

Abzuwägen ist völlig okay, aber wenn sich in jedem zweiten Paragraphen eine andere Formel des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes findet, dann ist es unmöglich, das einer juristischen Dogmatik zu unterwerfen. Daran scheitert so ein Gesetzentwurf auch.

Mir ist es auch völlig unverständlich, warum Sie jetzt versuchen, diese Regelungen gegen den Rat aller Fachleute in das völlig veraltete, chaotische und unübersichtliche Bundesdatenschutzgesetz zu implementieren. So eine Verschlimmbesserung hat diesem Gesetz gerade noch gefehlt.

(Beifall beim BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Die Arbeitgeber – und deswegen nützt Ihr Gesetzentwurf leider keinem – erhalten keine Konzernklausel. Das zentrale Problem, wie innerhalb von Konzernen eine vernünftige Personalverwaltung datenschutzrechtlich abgesichert werden kann, bleibt in Ihrem Entwurf – offenbar bewusst – weiter ungelöst. Auch die Beschäftigten werden bei den zentralen Fragen weiter im Regen stehen gelassen. Denn der Entwurf bedeutet vor allem eines: die Legalisierung vormals höchst fragwürdiger Vorgehensweisen. Frau Piltz hat es eben angesprochen: Sie legalisieren das anlasslose Massenscreening von ganzen Belegschaften zu „Compliance“-Zwecken ins Blaue hinein, um selbst bloßen Pflichtverletzungen nachspüren zu können.

(Wolfgang Wieland [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Unglaublich!)

Das entspräche exakt einer Legalisierung der Praxis der Deutschen Bahn, die rasterfahndungähnliche Maßnahmen gegen 170 000 Bedienstete durchgeführt hat

(Wolfgang Wieland [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]: Unglaublich!)

und dafür zu Recht vom Landesdatenschutzbeauftragten hart sanktioniert wurde.

(Beifall beim BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Der Kollege Korte hat es eben schon angesprochen: Mit dem vorgeblichen Verbot der heimlichen Videoüberwachung haben Sie sich ein bürgerrechtliches Feigenblättchen zugelegt. Aber allgemeines heimliches Schnüffeln mittels Detekteien und Sicherheitsdiensten wird nicht nur zur Strafverfolgung, sondern auch zur Verfolgung von Pflichtverletzungen erlaubt.

(Jan Korte [DIE LINKE]: Richtig!)

Nach Ihrem Gesetzentwurf kann eine solche Überwachung sogar präventiv und damit anlasslos erfolgen. Da lässt wieder Lidl grüßen.

