

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

124. Sitzung

Berlin, Montag, den 11. Mai 2009, 12.30 Uhr

Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Gerald Weiß (Groß-Gerau), CDU/CSU)

Tagesordnung

Einzigiger Tagesordnungspunkt 1651

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Dr. Thea Dücker, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Rechte der Beschäftigten von Discountern verbessern (BT-Drucksache 16/9101)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

- b) Antrag der Abgeordneten Silke Stokar von Neuforn, Kerstin Andreae, Volker Beck (Köln) weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter sichern – Datenschutz am Arbeitsplatz stärken (BT-Drucksache 16/9311)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

- c) Antrag der Abgeordneten Jan Korte, Wolfgang Neskovic, Sevim Dagdelen, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Datenschutz für Beschäftigte stärken (BT-Drucksache 16/11376)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Union

- d) Antrag der Abgeordneten Gisela Pilz, Dr. Heinrich L. Kolb, Jens Ackermann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Schutz von Arbeitnehmerdaten durch transparente und praxisgerechte Regelungen gesetzlich absichern (BT-Drucksache 16/12670)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brauksiepe, Dr. Ralf
Connemann, Gitta
Lehrieder, Paul
Meckelburg, Wolfgang
Romer, Franz
Strebl, Matthäus
Weiß (Groß-Gerau), Gerald
Weiß (Emmendingen), Peter

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika

FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard

DIE LINKE

Schneider (Saarbrücken), Volker

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Stokar von Neuforn, Silke

andere Ausschüsse

Pawelski, Rita (CDU/CSU)

Ministerien

Hohenfeld, RDin Dorit (BMAS)
Hohensee, RDin Gisela (BMWi)
Horzetzky, Günther (BMAS)
Rösner, SBin Stefanie (BMAS)
Scheddler, RD Albrecht (BMAS)
Walz, MR Stefan (BMJ)

Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumann, Dr. Arne (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Köppen, Kirsten (CDU/CSU-Fraktion)
Roth, Jürgen (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Schäfer, MRin Dagmar (FDP-Fraktion)

Bundesrat

Krüger, RDin Elke (BB)
Oesterhaus, RAe Ilona (ST)
Scharf, RA Mario (BMAS)
Walz, SRin Mechthild (HB)

Sachverständige

Barth, Manja (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Brandt, Jochen (Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V.)
Diller, Dr. Martin
Fleck, Dr. Ulrike
Gliss, Hans
Jaspers, Andreas
Meister, Uwe (Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V.)
Perrong, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Petri, Dr. Thomas
Raum, Bertram (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit)
Schaar, Peter (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit)
Schäfer, Dr. Gerhard
Schuler, Karin
Spaeing, Thomas (Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V.)
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

124. Sitzung

Beginn: 12.30 Uhr

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Dr. Thea Dücker, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Rechte der Beschäftigten von Discountern verbessern (BT-Drucksache 16/9101)

- b) Antrag der Abgeordneten Silke Stokar von Neuforn, Kerstin Andreae, Volker Beck (Köln) weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter sichern – Datenschutz am Arbeitsplatz stärken (BT-Drucksache 16/9311)

- c) Antrag der Abgeordneten Jan Korte, Wolfgang Neskovic, Sevim Dagdelen, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Datenschutz für Beschäftigte stärken (BT-Drucksache 16/11376)

- d) Antrag der Abgeordneten Gisela Pilz, Dr. Heinrich L. Kolb, Jens Ackermann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Schutz von Arbeitnehmerdaten durch transparente und praxisgerechte Regelungen gesetzlich absichern (BT-Drucksache 16/12670)

Vorsitzender Weiß: Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich begrüße Sie herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich begrüße auch die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung, an deren Spitze Herrn Staatssekretär Scheele. Begrüßen möchte ich natürlich auch insbesondere unsere Damen und Herren Sachverständigen. Gegenstand der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sind Vorlagen, die sich mit dem Arbeitnehmerdatenschutz beschäftigen, und zwar Anträge der Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der Fraktion DIE LINKE. sowie der Fraktion der FDP. Die Gegenstände im Einzelnen und die Drucksachennummern entnehmen Sie bitte der Einladung bzw. unserer Tagesordnung.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschuss-Drucksache 16(11)1374 vor. Von den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie sie über diese Vorlagen denken und wie sie sie beurteilen.

Zum Ablauf darf ich Folgendes sagen: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von insgesamt 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Die Fragesteller wechseln nach jeder Frage, nach dem System: eine Frage, eine Antwort. Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen die einzelnen Fragen direkt beantworten. Wir wollen die knappe Zeit effektiv nutzen. Deshalb bitte ich die Kolleginnen und Kollegen, präzise und möglichst knappe Fragen, die knappe Antworten ermöglichen, an die

Sachverständigen zu stellen. Eingangsstatements der Sachverständigen sind nicht vorgesehen. Hierzu dienen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen, die wir zur Kenntnis genommen haben.

Schließlich noch der Hinweis, dass wir am Ende der Befragungsrunde eine so genannte freie Runde machen. Hier können die Fragen dann noch mal aus allen Fraktionen - soweit vorhanden - gestellt werden.

Ich begrüße nun die Sachverständigen im Einzelnen: Für den Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Martina Perreng, für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf und Frau Manja Barth, für den Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V. die Herren Thomas Spaeing, Uwe Meister und Jochen Brandt, für den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit die Herren Peter Schaar sowie Bertram Raum. Als Einzelsachverständige darf ich willkommen heißen: Herrn Dr. Martin Diller, Hans Gliss, Frau Dr. Ulrike Fleck, Herrn Andreas Jaspers, Herrn Dr. Thomas Petri, Herrn Dr. Gerhard Schäfer sowie Frau Karin Schuler.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, die Fraktion, die jetzt als erste dran ist, im Rahmen ihrer Befragungszeit von 20 Minuten insgesamt tätig zu werden. Den Reigen eröffnet Herr Dr. Brauksiepe.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Eine Frage an die BDA, ob Sie die allgemein bestehenden Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes grundsätzlich für ausreichend halten zur Beurteilung datenschutzrechtlicher Einzelfragen am Arbeitsplatz?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank, Herr Abgeordneter und Herr Vorsitzender. Das Bundesdatenschutzgesetz gibt eine dem Grunde nach genügende Basis für die Beurteilung von Fragen aus dem Bereich des Datenschutzes, auch gerade im Arbeitsverhältnis. Die §§ 27 ff wie auch der allgemeine Teil, die hier einschlägig bekannt sind, zeigen das. Das zeigt aber auch das, was teilweise skandalisiert worden ist, nämlich Fälle in einzelnen Unternehmen. Sollte es hier zu Verletzungen des Datenschutzes gekommen sein, ist das, was wir im Augenblick an Grundlagen haben, ausreichend und genügend, um diese Fälle zu klären. Nichtsdestotrotz kann es an einigen Stellen nachgebessert werden. Da stellen auch wir uns zum Beispiel die Frage: Wie ist es mit dem Datenaustausch im EU-Ausland, aber gerade auch mit Drittstaaten? Könnte noch an einigen Stellen klarer geregelt werden? Hierzu könnte man das deutsche Recht, aber gegebenenfalls auch die einschlägige EU-Richtlinie ändern, ebenso die Frage der Datenweitergabe im Konzern, um Datenverarbeitung in der Auftrags- oder in der Fremdvergabe zu ermöglichen.

Abgeordneter Streb (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Arbeitsrechtler Dr. Martin Diller. Herr Dr. Diller, sehen Sie Regelungsbedarf bezüglich der Fragen in Vorstellungsgesprächen oder Bewerbungsformularen oder zum Beispiel beim Umgang mit Bewerberdaten oder meinetwegen Ein-

stellungsuntersuchungen? Vor allem würde mich interessieren die Kontrolle der Nutzung betrieblicher Kommunikationsmitteln, E-Mails, Internet, Telefon, Umgang mit Gesundheitsdaten oder sensiblen Daten und vor allem Sicherheitsüberprüfungen von Arbeitnehmern. Was können Sie dazu sagen?

Sachverständiger Dr. Diller: Ich sehe keinen Regelungsbedarf für den Fragenkomplex Vorstellungsgespräche. Es gibt eine sehr gut ausdifferenzierte Rechtsprechung, die im Grunde genommen alle wesentlichen Fragen seit Jahrzehnten geklärt hat. Eine Regelung wäre hier überflüssig. Regelungsbedarf sehe ich im Bereich der Telekommunikation, der E-Mail-Nutzung; aus meiner Sicht eine der größten Baustellen ist die Schnittstelle zwischen Datenschutz- und Telekommunikationsrecht. Hier stellt sich insbesondere die Frage nach dem Zugriff des Arbeitgebers auf betriebliche E-Mails, weil in vielen Unternehmen im Grunde genommen der ganze Geschäftsbetrieb über E-Mail läuft. Hier halte ich eine Regelung für sinnvoll.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich würde gerne Frau Dr. Fleck von der BSF fragen, da Sie aus einem großen Konzern kommen. Wo bestehen in der betrieblichen Praxis Unsicherheiten hinsichtlich des Arbeitnehmerdatenschutzes? Wo würden Sie aus der Ihnen bekannten Praxis sagen, da sind Regelungslücken, wo wir erwarten oder uns wünschen würden, dass der Gesetzgeber handelt?

Sachverständige Dr. Fleck: Die Themenkreise sind beide schon einmal thematisiert worden. Wo wir tatsächlich Regelungsbedarf hätten? Das Eine ist die Frage des Datenaustausches im Konzern, also zumindest dann, wenn der Konzern über den europäischen Wirtschaftsraum hinausgeht. Das Zweite: Es würde sich wirklich anbieten, mehr Klarheit in die Frage der Nutzung der Telekommunikationseinrichtungen zu bringen. Hier besteht tatsächlich dieses Nebeneinander von Datenschutz, Telekommunikationsgesetz und Telemediengesetz. An der Stelle wäre eine Regelung wünschenswert.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BDA, und zwar im Hinblick auf die tatsächliche Übung, auch vor Ort. Hier sind unterschiedliche Vorschläge angeregt worden in den Anträgen, höchstrichterliche Rechtsprechung zu modifizieren, was beispielsweise den gesamten Punkt des Fragerechts angeht, der aus meiner Sicht als Arbeitsrechtlerin durchaus abgesichert ist durch höchstrichterliche Rechtsprechung. Für mich stellt sich die Frage bei den Fallkonstellationen, die gerade auch in den Anträgen genannt worden sind, also zum Beispiel was das Fragerecht angeht, aber auch was das Thema der Sicherheitsüberprüfungen angeht, was die Frage der Überwachung von Arbeitnehmern angeht durch Videokameras, Zugangskontrollen etc. Das ist ein weitgehend sehr starker Komplex gewesen, der betrieblich tatsächlich eine Rolle spielt -: Wo sind dort Regelungslücken offenbar geworden?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank, Frau Abgeordnete. Herr Vorsitzender, zu den konkreten Punkten, die Sie angesprochen haben, haben wir - wie Sie ausgeführt haben - eine umfassende und in meinen Augen auch weitgehend ausreichende Rechtsprechung. Das betrifft insbesondere das Fragerecht. Hierzu wissen wir, was gefragt werden kann, was nicht gefragt werden kann. Ich räume ein, dass einige Fragen neu aufgeworfen worden sind durch das nicht immer nur glücklich wirkende allgemeine Gleichbehandlungsge-

setz. Ich gehe aber auch da davon aus, dass die Rechtsprechung zu klaren und präzisen Lösungen kommen wird. Für ganz unglücklich würde ich es in diesem Zusammenhang halten, wenn zum Beispiel die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft eingeschränkt würde oder gar - wie das auch teilweise diskutiert wird - verboten würde. Denn viele Arbeitgeber bemühen sich gerade händeringend darum, ihre Schwerbehindertenquote zu erfüllen. Wenn das eingeschränkt würde, wäre das kontraproduktiv. Man kann nicht auf der einen Seite sagen, an dieser Stelle wollen wir, dass Schwerbehindertenquoten eingehalten werden, aber fragen darf man nicht. Entsprechendes gilt für das Sicherheitsüberwachungsgesetz, das Sie auch angesprochen haben. Auch hier wäre es kontraproduktiv zu sagen: Ja, Ihr müsst das SEG einhalten, aber fragen dürft Ihr nicht. Der dritte große Punkt, der einerseits mit der Frage Überwachung durch Videokameras, andererseits auch E-Mail-Nutzung bzw. Internetnutzung angesprochen worden ist: Ich finde es interessant, wie zum Beispiel ein Land wie Finnland aus der Erfahrung dieser Praktiken in den Unternehmen geschlussfolgert hat. Darüber kann man vielleicht einmal nachdenken zu sagen: Grundsätzlich darf diese Nutzung der modernen Kommunikationswege, insbesondere E-Mails, sein, muss aber dann auch vom Arbeitgeber kontrolliert und überwacht werden. Hier wäre etwas mehr Klarheit - da kann ich mich nur Herrn Dr. Diller und Frau Dr. Fleck anschließen - sinnvoll. Bei den Videokameras haben wir einschlägige Rechtsprechung, und zwar sowohl in den Bereichen öffentliche Verkaufsräume, wie auch öffentlich zugängliche Räume. Da gibt es den § 6 b. Wir haben vor allen Dingen den § 28 - und das ist genügend. Besonders der § 28 Abs. 1 Ziff. 2 ist eine genügende Grundlage für eine sinnvolle Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Kollegen Dr. Martin Diller von der Kanzlei Gleiss & Lutz. Die BDA hat zu Beginn auf die Eingangsfrage des Kollegen Brauksiepe sinngemäß geantwortet: Es sind noch Optimierungsmöglichkeiten im Datenschutz Stückweit da. Meine Frage geht an die anwaltliche Praxis: Welche Fallkonstellation ist in Ihrer anwaltlichen Praxis besonders häufig anzutreffen? Wo sind Regelungslücken offenbar geworden? Wie sehen Sie das in der Zusammenarbeit zwischen arbeitsrechtlicher und betrieblicher Praxis? Wo ist hier Optimierungsbedarf aus datenschutzrechtlicher und aus anwaltlicher Sicht gegeben?

Sachverständiger Dr. Diller: Der hauptsächliche Optimierungsbedarf liegt - wie schon mehrfach erwähnt - in der Schnittstelle zur Telekommunikation. Große Unsicherheit gibt es aber auch bei dem Umgang mit Gesundheitsdaten. Auf der einen Seite ist das ein sehr sensibler Bereich für jeden einzelnen Arbeitnehmer, den er gerne vertraulich behandelt haben möchte. Auf der anderen Seite nehmen wir den Arbeitgeber in die Pflicht und wollen das auch stärker tun, um sich um gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter zu kümmern. Wir haben Vorschriften zum Eingliederungsmanagement. Wir verlangen von den Arbeitgebern - die Rechtsprechung tut das ebenfalls -, Arbeitsplätze einzurichten, also sich auf die Einschränkungen schon einzustellen. Das geht nicht, wenn man nicht weiß, welche gesundheitlichen Einschränkungen vorliegen. In diesem Bereich ist das eine große Baustelle. Die andere große Baustelle in der Praxis ist das Problem der Compliance. Unternehmen - denken Sie an den Fall Siemens - haben große Probleme, konsequent nachzuhalten, dass die Mitarbeiter sich an das geltende Recht halten. Wir verlangen von den Unternehmen hier sehr engmaschige Organisationsstrukturen, um zu ge-

währleisten, dass die Arbeitnehmer Gesetze einhalten. Das stößt natürlich an eine Schnittlinie zum Datenschutz. Die Frage ist: Was darf der Arbeitgeber kontrollieren? Auf welche Weise darf er das tun, um zu gewährleisten, dass die Gesetze eingehalten werden? Das sind aus meiner Sicht die Hauptschnittstellen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich möchte gleich das Wort aufgreifen, was Herr Dr. Diller gesagt hat, nämlich die Frage des Abwägungsprozesses. Meine Frage geht an Herrn Gliss. Herr Dr. Diller hat zutreffend darauf hingewiesen, dass ein Interessenkonflikt entstehen kann, auf der einen Seite Schutz des Arbeitnehmers an seinen Daten und auf der anderen Seite das Handlungserfordernis an den Arbeitgeber. Das ist ein Punkt, der auch angesprochen worden ist vom DGB, insbesondere vor dem Hintergrund der Fleisch- und Schwarzgeldskandale. In diesem Zusammenhang wird gesagt, ok, die Arbeitnehmer müssen dann vor Repressalien geschützt werden. Wie sollte der Konflikt aus Ihrer Sicht aufgelöst werden, weil dieses sicherlich ein Problem ist, mit dem Sie in der betrieblichen Praxis konfrontiert werden? Wie beraten Sie dann in diesem Fall den entsprechenden Arbeitgeber oder das Unternehmen?

Sachverständiger Gliss: Vielen Dank für die Frage, die in der betrieblichen Praxis eine große Rolle spielt. Ich möchte das an einem Beispiel erklären. Die Versicherungswirtschaft macht seit über 30 Jahren, seitdem es Großrechner gibt, täglich ein Screening aller Transaktionen, bevor Geld rausgeht, um festzustellen ob erklärungsbedürftige Tatsachen da sind. Ich habe das 1996 bei einer großen Versicherung erlebt. Da hat der Manager mir gesagt, hier hat ein Sachbearbeiter kürzlich abends seine eigene Bankverbindung beim Kunden eingegeben, wo in der Nacht die Zahlung eines sechsstelligen Betrages erstellt werden sollte. Morgens um 07.30 Uhr wurde das sofort zurückgedreht, der war schon um 11.00 Uhr fristlos schon entlassen. Solche Verfahren sind mit dem Betriebsrat vereinbart und jeder weiß, das ist erforderlich, dass man sich bestimmte Dinge, die erklärungsbedürftig sind, sehr diskret und sehr genau anschauen muss. Alle anderen Mitarbeiter, die bei einer solchen Verarbeitung gewissermaßen durch den Computer rauschen, stehen nicht unter Generalverdacht, wie das die Linken tun und wie es immer behauptet wird, sondern die hat schlicht keiner zur Kenntnis genommen.

Ich darf es noch an weiteren Beispielen festmachen: Wenn die Bahn mit 173.000 Mitarbeitern ausgesucht hätte, hätten sie eine Dateikorruptionsabfrage machen müssen und die dann abgleichen. Und damit hätten wir in der Tat einen sehr starken Eingriff in die Mitarbeiterrechte und in die Persönlichkeitsrechte. Denn ich kann nicht hergehen und sagen, weil einer mit Geld umgeht, ist er per se korruptionsverdächtig. Auch hier bin ich der Meinung, hätte die Bahn durchaus legal den Abgleich machen müssen mit einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat, was nicht erfolgte, und mit einer Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten, der überhaupt gar keine Ahnung davon hatte. Da sehe ich auch den Handlungsbedarf, wie ich in meinem Papier gesagt habe. Wenn man sämtliche Personalverarbeitung im Unternehmen der Vorabkontrolle unterwirft und eine unterlassene Vorabkontrolle zur Unzulässigkeit der Verarbeitung führt, wäre das eine Stärkung des Datenschutzbeauftragten und es würde zumindest tendenziell nicht mehr so viel an ihm vorbeigehen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet an Herrn Rechtsanwalt Wolf, und zwar betreffend einen Sachverhalt, der in einer Stellungnahme auch

skizziert worden ist, nämlich u. a. die Arbeitsverhältnisse zum Beispiel bei Banken, Versicherungen oder Krankenhäusern in denen Arbeitnehmer auch Kunden dieser Banken und Versicherungen sind, wo wir ein doppeltes Rechtsverhältnis haben, auf der einen Seite als Arbeitsverhältnis und auf der anderen Seite als Kunde. Es wurde gesagt, hier muss sichergestellt werden, dass die dem Kundenbereich betreffenden Daten gesondert geführt und geschützt werden. Ist das heute nicht schon betriebliche Praxis?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das ergibt sich heute schon aus dem Datenschutzgesetz. Sie dürfen nicht einfach zwei völlig getrennte Rechtsbereiche, wie Sie es richtigerweise ausgeführt haben, Frau Abgeordnete, einfach so zusammenführen und sagen, was ich als Arbeitgeber erfahre, nutze ich mal als Kunde, und was ich vom Kunden erfahre, nutze ich mal als Arbeitgeber. Und mir sind nach jetzigem Kenntnisstand auch keine Fälle bekannt, wo es hier zu Verstößen und Übergriffen gekommen sein soll.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich habe noch eine Frage an den Herrn Datenschutzbeauftragten Peter Schaar, der eine sehr eindringliche Stellungnahme abgegeben hatte. Ich frage vor dem Hintergrund, dass hier in etlichen Stellungnahmen ausgeführt worden ist, dass Etliches, was kodifiziert werden soll, bereits höchstrichterlich geregelt ist. Deshalb an Sie die Frage: Sehen Sie Bedarf für ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz und welche Bereiche im Bereich des Arbeitsverhältnisses sollten dort geregelt werden?

Sachverständiger Schaar (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit): Ja, ich sehe nach wie vor die Notwendigkeit eines eigenen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes. Es ist zwar richtig, dass das Bundesdatenschutzgesetz für das Arbeitsleben gilt und auch für die Daten, die dort verarbeitet werden. Aber es sind dort nur sehr häufig allgemeine Abwägungsgrundsätze enthalten. Insbesondere in dem § 28 Abs. 1 Nr. 2 ist eine Abwägung zwischen den berechtigten Interessen der verantwortlichen Stelle und den schutzwürdigen Interessen des Betroffenen vorgesehen. Dies führt im Einzelfall zu ganz erheblichen Auslegungsschwierigkeiten. Das ist beispielsweise bei der Deutschen Bahn AG der Fall, wo es für sämtliche Maßnahmen, die von der Deutschen Bahn AG getroffen worden sind, die Rechtfertigung gibt, es gäbe berechnete Interessen und es gäbe keine entsprechenden schutzwürdigen Belange, die eine entsprechende Auswertung der Daten für nahezu sämtliche Vorgänge ausschließen würden, die dort diskutiert worden sind. Es gilt natürlich für das Massenscreening, d. h., für den allgemeinen Abgleich von Daten aller Beschäftigten, der auch mehrfach vorgenommen wurde, aber es gilt auch für viele andere Vorgänge, die dort in der Diskussion sind. Ich denke, dass der Gesetzgeber hier eine klarere Regelung für die verschiedenen Bereiche treffen sollte. Anzusprechen ist neben dem bereits von anderen Sachverständigen hier zur Regelung angemeldeten Bereich der E-Mail und sonstigen Telekommunikationsnutzung eben auch die Frage der Zweckbindung der personenbezogenen Daten der Videoüberwachung. Auch wenn es hier eine höchstrichterliche Rechtsprechung gibt, denke ich, dass eine Klärung im Gesetz hier vorteilhaft wäre, um Zweifel auszuräumen. Und in verschiedenen anderen die technische Überwachung betreffenden Regelungsmaterien auch, beispielsweise bei den biometrischen Merkmalen, die bei der Zugangskontrolle und bei sonstigen Kontrollmaßnahmen verwendet werden. Darüber hinaus gibt es auch für das Bewerbungsverfahren,

glaube ich, einen Regelungsbedarf in Bezug auf die Löschung dieser Daten und den Umgang mit diesen Daten. Auch das ist sicherlich ein Bereich, der sinnvoll durch ein eigenes Gesetz zu regeln wäre. Unabhängig von dem Gesetz kann ich mir allerdings vorstellen, dass man auch im allgemeinen Datenschutzgesetz und im Bundesdatenschutzgesetz, wie das jetzt auch diskutiert wird, durch eine eigenständige Regelung zumindest die Zweckbindung der Daten, die im Arbeitsverhältnis erhoben werden, verstärken könnte.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Ich habe noch eine Frage an Herrn Wolf. Sie hatten gerade gesagt, § 28 Abs. 1 Nr. 2 erscheint uns ausreichend. Sind Sie jetzt überzeugt durch die Ausführungen des Herrn Schaar?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): § 28 Abs. 1 Nr. 2 tritt natürlich neben die Nr. 1 und die Nr. 3. Da bin ich mit Herrn Schaar völlig einer Meinung, das was diskutiert wurde, würde eben diese Nr. 2 und Nr. 3 vollständig ausschließen. Damit wären zwei ganz wichtige Erlaubnistatbestände ausgeschlossen. Die Möglichkeit der Datenerhebung gerade zu der von Herrn Dr. Diller auch angesprochenen Verteidigung - der Rechtsordnung auch im Unternehmen die notwendig ist, compliance ist ja nur ein Modewort und bedeutet Bekämpfung von Kriminalität, insbesondere von Korruption im Unternehmen - wäre empfindlich eingeschränkt und das würde ich für kontraproduktiv halten.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Der Bundesbeauftragte Herr Schaar hat ja gerade zu einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutz etwas ausgeführt. Ich hätte sehr gerne von der Vertreterin des DGB Frau Perreng, gehört, wie Sie das sehen. Welche wesentlichen Regelungsbereiche sollte ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz haben?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann im Prinzip Herrn Schaar nur zustimmen, dass ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz dringend notwendig ist. Auch wenn von Herrn Wolf und einigen anderen Vertretern auf die gefestigte Rechtsprechung verwiesen ist, muss man einfach sehen, dass das immer Entscheidungen in Einzelfällen waren, die sich nur schwer und teilweise auch überhaupt nicht auf andere Fälle übertragen oder gar verallgemeinern lassen. Das heißt, wir brauchen klare Regelungen, die festlegen, was ein Arbeitgeber zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, bei Anbahnung und im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses darf und was er auch leisten muss bzw. was er darf bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses darf, d. h., wie da mit Daten umgegangen wird. Man muss sich vor Augen führen, dass diese Entscheidungen, die bisher ergangen sind, immer ergangen sind in der bestimmten technischen Situation, d. h., neue technische Entwicklungen müssen zwangsläufig von der Rechtsprechung aufgegriffen werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen erstmal geschädigt werden, bevor überhaupt wieder ein Verfahren geführt wird und bevor dann überhaupt wieder eine Klärung herbeigeführt wird. Und ich finde, das ist eine Vorgehensweise, die inakzeptabel ist, und dass man erstmal wartet, bis Beschäftigte wieder geschädigt worden sind, um dann zu sagen, jetzt ziehen wir die Sache bis zum BAG durch und dann haben wir einen Punkt geklärt. Ich will dazu beispielhaft nur erwähnen, dass es wohl eine Praxis gibt, Firmen zu beauftragen, die Bewerberprofile zu erstellen und Bewerber zu untersuchen. Es ist uns so berichtet worden von einer Mitarbeiterin einer solchen Firma. Das geht hin bis zum Durchsuchen von Müll, ob man da irgendwelche Erkenntnisse erlangt über problematische Vorlieben

oder Eigenschaften dieses Menschen, der sich in einer Firma beworben hat. Wenn ein Unternehmen meint, es dürfte so etwas tun, ich finde, das ist nicht hinnehmbar und da müssen gesetzliche Regelungen her, die ganz klarmachen, so etwas ist nicht zulässig.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich möchte meine Frage auch an Frau Perreng und an Herrn Dr. Petri richten. Sehen Sie eine Notwendigkeit zu einer gesetzlichen Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und teilen Sie die Einschätzung, dass Informantenschutz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch der Wirtschaft nutzt?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben das mehrfach auch gegenüber verschiedenen Akteuren deutlich gemacht, dass wir einen solchen Informantenschutz für dringend notwendig halten. Sowohl die Steuerskandale als auch die Fleischskandale wären nicht aufgedeckt worden, hätten nicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Mut besessen, auf Missstände hinzuweisen. Dazu gehört aber sehr viel, einen solchen Mut im bestehenden Beschäftigungsverhältnis aufzubringen, zumal die Rechtsprechung in dieser Frage - ich würde es vorsichtig formulieren - aus unserer Sicht nicht gerade glücklich ist und nicht dazu beiträgt, dass dieser Mut aufgebaut wird. Da wäre eine klare gesetzliche Regelung notwendig, die sicherstellt, dass, wenn Missstände im Unternehmen aufgedeckt werden, derjenige, der das tut, auch entsprechend geschützt ist.

Sachverständiger Dr. Petri: Zu dieser Frage: Ich meine auch, dass eine Regelung hier sehr hilfreich wäre. Sie müsste allerdings auch den Schutz der betroffenen Person umfassen. Es genügt nicht, den Informanten zu schützen, der jetzt sagt, ich habe hier einen Missstand aufgedeckt, ich möchte den kommunizieren, sondern ich muss auch die Person schützen, über die gemeldet wird. Ich möchte Ihnen mal ein Beispiel nennen, um das etwas zu veranschaulichen. Es gibt ein großes Unternehmen in meinem Zuständigkeitsbereich, das setzt eine Internetplattform ein, wo jeder Mensch, der Internetzugang hat, die Gelegenheit erhält, völlig anonym tatsächliche oder angehende Missstände, die sich auf dieses Unternehmen beziehen, zu melden und dabei konkret Beschäftigte dort oder Personen in leitenden Funktionen anzuzeigen. Und das ist angesiedelt bei dem Konzern, der da offenbar Korruptionsbekämpfung auf seine Fahnen geschrieben hat. Ich meine, das geht nicht, dass man sagt, wir schützen jetzt den Informanten völlig umfassend und lassen dann den Betroffenen, über den jetzt unter Umständen völlig unwahre Dinge geäußert werden und der unter Umständen in seiner beruflichen Karriere nachhaltig beeinträchtigt wird, und dessen Gesichtspunkt völlig außen vor.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Fragestellung richtet sich ebenfalls an Herrn Dr. Petri. Ich habe den Eindruck, dass im Rahmen psychologischer Tests eine Menge Unfug stattfindet. Praktisch in jedem Assecetcenter finden psychologische Beurteilungen statt. Ob deren Auswertung nun tatsächlich der Wissenschaft entspricht, darüber kann man mit Sicherheit streiten. Das ist das eine und das andere Problem, was ich wahrgenommen habe: Mir liegt bei der Einstellung eines Chefarztes ein Gutachten vor, das sich über 25 Seiten erstreckt und das praktisch jeden Lebensbereich erfasst. Ich sage mal, das geht selbst in intime Details hinein. Ich frage mich, inwieweit ist das angemessen, wenn es um die Einstellung eines Chefarztes geht. Wie würden Sie die Grenzen der psychologischen Tests setzen?

Sachverständiger Dr. Petri: Das ist eine ganz schwierige Frage, weil sie abhängig ist von der Situation in der verantwortlichen Stelle, was berechtigtes Interesse des Unternehmens ist, solche Tests durchzuführen. Ist das legitim? Welches Gewicht hat dieses berechnete Interesse auf der einen Seite und wie wird der Betroffene ausgeleuchtet? Ich meine, erstmal müsste man diese Frage regeln. Damit muss man sich auseinandersetzen, wo will man diese Grenzen ziehen. Bisher, würde ich sagen, ist die Rechtslage die, dass es bei psychologischen Tests ein anerkanntes Verfahren sein muss. Es muss wissenschaftlich anerkannt sein und eigentlich kann nicht mehr als Information an den Arbeitgeber gehen, als dass diese Person sich eignet für die Stelle oder nicht. Unter dieser Maßgabe könnte man auch psychologische Tests durchführen, dass man im Grunde genommen die Schweigepflicht eines Arztes, eines Berufspsychologen als Maßstab nimmt und dann sagt, ich stelle bestimmte eignungsbezogene Fragen an diesen Psychologen, der macht Gutachten, aber er darf nur sagen, unter dieser Maßgabe ist diese Person geeignet, ja oder nein. Es ist nicht zulässig, dann über den Charakter der Person Auskunft zu geben. Das halte ich für unzulässig, weil das viel zu sehr in den Intimbereich der betroffenen Person geht.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich möchte eine Frage an den Berufsverband der Datenschutzbeauftragten richten. Ich weiß nicht, wer von Ihnen antwortet. Wie sollte das Fragerecht des Arbeitgebers geregelt werden, um den Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten Rechnung zu tragen?

Sachverständiger Brandt (Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V.): Wir denken, dass die Regelungen zwar eigentlich schon durch die Rechtsprechung ziemlich gesichert sind. Allerdings würden wir eine Kodifizierung in einem Gesetz bevorzugen, damit es insgesamt eine größere Klarheit gibt. Auf eine solche Regelung könnte sich etwa in einem kleineren Betrieb auch ein Datenschutzbeauftragter direkt berufen. Sonst müsste er die gesamte Rechtsprechung kennen und in kleineren Betrieben hat der Datenschutzbeauftragte oft relativ wenig Zeit für seine Tätigkeit. Also kann er diese gesamte Rechtsprechung gar nicht übersehen.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich richte meine Frage an Herrn Schaar. Sie hatten das Thema „Videoüberwachung“ schon angesprochen. Vielleicht können Sie das noch weiter ausführen. In welcher Weise kann die Kontrolle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Betrieben sachgerecht begrenzt werden?

Sachverständiger Schaar (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit): Es gibt ja schon eine Regelung im Bundesdatenschutzgesetz hinsichtlich der Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume. Soweit dabei auch Arbeitnehmer erfasst werden, müsste sichergestellt werden, dass diese Daten entsprechend nicht für das Arbeitsverhältnis verwendet werden - im Regelfall jedenfalls. Der zweite Aspekt betrifft die Videoüberwachung außerhalb dieses öffentlich zugänglichen Bereichs. Da haben wir derzeit keine spezialgesetzlichen Regelungen. Wir haben dazu eine Rechtssprechung. Man kann allgemeine Abwägungen vornehmen. Es stellt sich dabei zunächst einmal die Frage, ob das Bundesdatenschutzgesetz derzeit überhaupt anwendbar ist. Es hängt dann von der Technik ab, die dabei eingesetzt wird, ob überhaupt das Bundesdatenschutzgesetz Anwendung findet. Das vorausgesetzt, denke ich, dass man hier doch eine klare Regelung treffen könnte, einerseits, indem man die Transparenzpflichten, die für den öffentlich zugänglichen Raum gelten, auch für den nicht

öffentlich zugänglichen Raum übernimmt. Das heißt, es soll keine heimliche Videoüberwachung geben, jedenfalls im Regelfall. Außerdem sollte darauf hingewiesen werden, dass es im Arbeitsverhältnis keine vollständige Überwachung geben soll, keine Totalüberwachung, und dass letztlich eine ausnahmsweise doch vorzunehmende heimliche Überwachung auf bestimmte, im Gesetz zu regelnde Ausnahmetatbestände begrenzt bleibt, insbesondere wenn andere Maßnahmen zur Aufklärung eines Rechtsbruchs, beispielsweise eines Diebstahls, nicht erfolgreich waren, so dass das als letztes Mittel in Frage kommt. Außerdem sollte der Betroffene darüber dann auch im Nachhinein mindestens zu informieren sein. Auch das gehört in das Gesetz hinein.

Abgeordnete Anette Kramme (SPD): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund, an Frau Perreng. Wir haben im Betriebsverfassungsgesetz ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht bei der Installation und beim Betreiben von technischen Einrichtungen. Inwieweit halten Sie es darüber hinaus für erforderlich, dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich datenschutzrechtlicher Angelegenheiten zu geben?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich glaube, dass diese bestehende Regelung nicht mehr ganz die technischen Notwendigkeiten abdeckt, die wir heute haben. Es ist heute schon so, dass auch ohne Installation bestimmter technischer Einrichtungen, die gezielt zur Überwachung eingesetzt werden sollen, eine Überwachung möglich ist, durch Nutzung technischer Einrichtungen, die sowieso vorhanden sind. Das heißt, das Mitbestimmungsrecht läuft an bestimmten Punkten einfach ins Leere und müsste deshalb den Anforderungen, die sich durch die Entwicklung einfach ergeben, angepasst werden.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): : Ich richte noch einmal die Frage an den Berufsverband der Datenschutzbeauftragten. Wie sollte die Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten in einem eigenständigen Datenschutzgesetz für das Arbeitsleben ausgestaltet sein?

Sachverständiger Brandt (Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V.): Das wird in unserem Verband auch noch diskutiert. Die erste Frage: ist er Datenschutzbeauftragter, müsste er erstens als Interner eine größere betriebliche Sicherheit haben. Da ist die Frage, inwieweit man seinen Kündigungsschutz verbessert. Das ist auf jeden Fall ein Aspekt. Die nächste Frage ist: Wie weit er in die betrieblichen Informationsflüsse eingebunden ist. Das ist zurzeit in der Praxis leider nicht so optimal, wie es sein könnte. Und dort gibt es dann die Möglichkeiten oder Schwierigkeiten für ihn, rechtzeitig sachgemäß in die Planung einzugreifen. Wenn er erst später informiert wird, kann er erst zu spät seinen Rat geben und dann passiert wieder Folgendes: Dass der Datenschutz sozusagen „hinterherkleckert“ und als bürokratisches Hemmnis betrachtet wird, während er, wenn er sich von Anfang an in die Diskussion hätte einbringen können, eine wesentlich effizientere Lösung hätte ermöglichen können.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich richte meine Frage an Herrn Dr. Petri. Es ist so, dass ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten schützen soll. Welche Schlussfolgerung ziehen Sie aus den Datenschutzskandalen der jüngsten Zeit?

Sachverständiger Dr. Petri: Ich würde daran anknüpfen, was Herr Schaar gesagt hat. Ich denke, es genügt nicht, wenn man kosmetische Korrekturen vornimmt. Man müsste zumindest einige wesentliche Regelungen treffen, die das

Verhältnis berechtigtes Interesse des Arbeitgebers auf der einen Seite und Schutz für die Belange der Arbeitnehmer auf der anderen Seite konkretisieren. Ich möchte das noch einmal aufgreifen, was Herr Schaar gesagt hat, und das vielleicht einmal an dem Beispiel Videoüberwachung verdeutlichen. Sie haben eine höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Videoüberwachung. Da haben Sie in einem Fall eine Videoüberwachung des Betriebs. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2003 abgeurteilt und dann gibt es ein Jahr später eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die für den Laien geradezu die gleiche Situation betrifft. Da sagt das Bundesarbeitsgericht, das ist jetzt unzulässig. Woran liegt das? Das liegt daran, dass möglicherweise der Betriebsrat in der einen Konstellation stärker beteiligt worden ist und sich hat Beteiligungsrechte zusichern lassen, dass vielleicht eine Löschfrist kürzer war oder so etwas. Das Gesamtpaket, das dort gemixt worden ist, hat aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts die rechtliche Schwelle der Unzulässigkeit nicht überschritten. Das andere Mal war es dann eben doch zu viel. Das sind Dinge, da muss was geschehen. Da denke ich, besteht eine solche Rechtsunsicherheit, und zwar nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber, dass man da Regelungsbedarf hat. Und ich meine, die eine oder andere Sachverständigenstimme hat ja schon gesagt, was aus meiner Sicht eine unerträgliche Regelungslücke ist, ist zum Beispiel die Nutzung im Telekommunikationsbereich und im Internetbereich. Das ist eine unerträgliche Regelungslücke. Wenn da nichts passiert, hat auch der Arbeitgeber nichts davon. Er ist dauernd in der Gefahr, wenn er Kontrollen vornehmen will, dass er das Fernmeldegeheimnis verletzt. Auf der anderen Seite haben die Mitarbeiter immer die Unsicherheit, was darf ich denn jetzt? Darf ich in der Mittagspause mal fünf Minuten ins Internet gehen, oder darf ich das nicht? Laufe ich da schon Gefahr, eine Abmahnung zu kassieren? Das ist eine Sache, die nicht in Ordnung ist. Da müsste etwas passieren und ich denke, es gibt einige Beispiele, sehr schwerwiegender Beeinträchtigungen von Beschäftigten, wo man sagen muss, da tut eine Konkretisierung not.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank, die SPD hat noch zwei Minuten, so dass Frau Kollegin Kramme in jedem Falle noch zum Zug kommen kann.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage würde noch einmal an Frau Perrong gehen. Wie könnten Sie sich eine Ausgestaltung des E-Mail-Verkehrs vorstellen? Ich würde Sie bitten, tatsächliche Abreitebegebenheiten zu berücksichtigen. Es ist ja häufig so, dass ein Mitarbeiter einmal nicht anwesend ist, aber da läuft eine E-Mail auf. Wie kann ich damit umgehen? Wie würden Sie rechtliche Grenzen festsetzen? Es geht hier nicht immer zwingend darum, dass eine gezielte Kontrolle stattfindet.

Sachverständige Perrong (Deutscher Gewerkschaftsbund): In erster Linie müsste so etwas durch betriebliche Vereinbarung geregelt werden, soweit ein Betriebsrat da ist. Es müsste beispielsweise ein Verfahren festgelegt werden, wie im Fall einer plötzlichen Abwesenheit, wo es um dienstliche Fragen geht, ein Zugriff ermöglicht werden kann. Grundsätzlich muss aber für unsere Begriffe geregelt werden, dass ein Zugriff, wenn die private Internetnutzung zugelassen wird, dann eben nur unter ganz besonderen, vorher festgelegten Bedingungen und nur in ganz bestimmten, gesetzlich geregelten Fällen zulässig sein kann.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich wollte gerne an Herrn Jaspers die Frage stellen, inwieweit er hier Regelungsbedarf bei der schon angesprochenen Problematik des Mitarbeiters-

screenings sieht und wenn ja, wie dieser Regelungsbedarf aussieht.

Sachverständiger Jaspers: Wie bereits angeklungen, ist natürlich das Thema Mitarbeiterscreening im Augenblick in der politischen Diskussion und die Verunsicherung ist ja mittlerweile sehr groß. Mitarbeiterscreening ist auch gefordert, zum Teil durch Compliance-Anforderungen. Also insofern ist das mit dem Mitarbeiterscreening sicherlich auch geboten. Die Frage ist natürlich die Methodik, wie man hier herangeht. Das ist der entscheidende Punkt. Hier ist von dem gesetzlichen Grundsatz der Datenvermeidung der Datensparsamkeit Gebrauch zu machen, der als gesetzliches Postulat geregelt ist. Die einzige Frage, die man sich in dem Zusammenhang stellen kann, ist, ob dieser allgemeine Grundsatz, der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit - geregelt in § 3 a - nicht in einem eigenständigen Kapitel in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ein wenig konkretisiert werden kann. Dass man dann auch noch deutlich machen kann, dass bevor ich personenbezogen einsteige, zunächst einmal anonymisiert und pseudonymisiert Auswertungen vornehme und dann weiter einsteige.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Herr Jaspers ich wollte Sie weiter fragen, welche Befugnisse der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach Ihrer Auffassung innehaben sollte und welche auch nicht.

Sachverständiger Jaspers: Aus meiner Sicht ist für die Fortentwicklung eine Stärkung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten unabdingbar und unabänderlich. Die ganzen Schwachstellen, die wir festgestellt haben, liegen daran, dass man betriebliche Datenschutzbeauftragte übergangen hat, oder vielleicht gefragt hat, aber ihr Votum nicht ernst genommen hat. Woran liegt es, dass im bestehenden Datenschutzgesetz dem Datenschutzbeauftragten hier keinerlei Kompetenzen eingeräumt wurden? Es gibt eine Schnittstelle, das ist die so genannte Vorabkontrolle. Die kommt bisher, bei entsprechender Gesetzesauslegung, sehr selten zur Anwendung. Mein Petition wäre es, insbesondere die Fälle des Screenings, die Nutzung biometrischer Daten, die Nutzung von Überwachungssystemen RFAD, GPS aber auch die Videoüberwachung und auch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken, der Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten zu unterziehen. Dann haben wir den Sachverständigen ja im Unternehmen, der konkret in der Lage ist, diese vorzunehmen und hier für die Unternehmensleitung eine Entscheidungsvorlage macht. Und was man hier gesetzlich regeln muss, ist, dass diese Vorabkontrolle auch rechtlich verbindlich durchgeführt werden muss, dass also die Nichtdurchführung der Vorabkontrolle tatsächlich sanktioniert wird, zum Beispiel als Ordnungswidrigkeit. Das ist bisher nicht der Fall.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Dann würde ich gern an Herrn Dr. Petri und auch an Herrn Jaspers noch folgende Frage stellen, wobei ich davon ausgehe, dass die bekanntgewordenen Überwachungsskandale wohl allesamt gegen geltendes Recht verstoßen haben. Warum ist eine Normierung datenschutzrechtlicher Bestimmungen beim Einsatz moderner Kommunikation- und Überwachungsmitteln angezeigt. Wie ist das zu gestalten?

Sachverständiger Dr. Petri: Die Notwendigkeit ergibt sich einmal daraus - das ist aber auch schon angeklungen -, dass viele Überwachungsmaßnahmen auf § 28 Absatz 1 Nr. 2 Bundesdatenschutzgesetz gestützt werden. Diese Vorschrift sieht vor, dass eine verantwortliche Stelle Daten verarbeiten darf. Ich verkürze das jetzt einmal, der Sinn ist so, dass ein

berechtigtes Interesse vorliegt und schutzwürdige Belange der betroffenen Person nicht überwiegen. Das ist eine Norm, die in ihrer Allgemeinheit eigentlich kaum steigerbar ist. Noch allgemeiner kann man eine Vorschrift nicht halten. Wir haben auch von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts her die Vorgabe, dass dann, wenn es die Gegebenheiten erfordern, man bereichsspezifische Vorschriften regeln muss, dass man, wenn es sich erweist, dass besondere Risiken für betroffene Personen auftreten, dass dann von Verfassungen wegen ein Regelungsbedarf besteht. Ich meine, hier haben wir eine Situation des Beschäftigtendatenschutzes - nicht nur des Arbeitnehmerdatenschutzes -, sondern auch des Beschäftigtendatenschutzes. Es betrifft auch öffentliche Stellen. Wir haben eine solche Situation schon allein deswegen, weil wir in den Verhandlungspositionen Arbeitnehmer/Arbeitgeber oft ein Gefälle haben.

Vorsitzender Weiß: Das Zeitbudget der FDP ist bereits überschritten, dennoch war Herr Jaspers noch gefragt. Bitte ganz knapp antworten.

Sachverständiger Jaspers: Wie soll man das in dem künftigen Arbeitnehmerdatenschutz regeln? Ich stehe einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz sehr skeptisch gegenüber. Man hat bereits im Jahr 2000 ein Gutachten in Auftrag gegeben, indem man gesagt hat: Wie soll ein moderner Datenschutz aussehen? Die Bestandsaufnahme war, Zersplitterung des Datenschutzrechts. Wir schaffen weitere Zersplitterung des Datenschutzrechts durch ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Wie will man Verbrauchern erklären, dass sie nicht ein eigenständiges Verbraucherdatenschutzgesetz bekommen? Zielführend kann nur sein, wenn nach einer Bestandsaufnahme Regelungslücken bestehen, das Bundesdatenschutzgesetz als die Norm zu sehen, wo man den Arbeitnehmerdatenschutz regelt, ggf. dann in einem eigenen Kapitelabschnitt.

Vorsitzender Weiß: Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE., und zwar zum Kollegen Schneider.

Abgeordneter Schneider (Saarbrücken) (DIE LINKE.): Eine Frage an Frau Schuler: Der Betriebsrat ist gesetzlich gesehen unabhängig. Andererseits ist er aber auch der Aufsicht des Datenschutzbeauftragten unterstellt. Sehen Sie darin einen Widerspruch oder gibt es da auch in der Praxis Konflikte?

Sachverständiger Schuler: Es gibt in der Tat einen Konflikt, der einfach darin begründet liegt, dass der Betriebsrat in seiner Funktion nur dann ordentlich tätig werden kann im Unternehmen, wenn er nicht der Gefahr unterliegt, durch den Arbeitgeber quasi ausspioniert zu werden. Das heißt, seiner Unabhängigkeit ist - und das ist auch in diversen Urteilen so bestätigt worden - hohes Gewicht beizumessen. Das kollidiert natürlich mit den Anforderungen an einen funktionierenden gesamtunternehmerisch gemanagten Datenschutz insofern, als der betriebliche Datenschutzbeauftragte im Prinzip für das ganze Unternehmen zuständig ist, aber - und auch dazu gibt es ein Urteil - aus dem Betriebsratsbüro quasi ausgesperrt ist. Das ist aber zumindest insofern bisher durch dieses Urteil "geregelt" worden, als die nicht mögliche Kontrolle des Betriebsrates durch den Datenschutzbeauftragten selbstverständlich nicht dazu führen darf, dass der Betriebsrat den Datenschutz nicht einhalten muss. Das muss er genauso wie jeder andere. Aber eine eventuelle erforderliche Kontrolle muss dann ersatzweise durch die jeweilige Aufsichtsbehörde vorgenommen werden. Ich halte das für keine schlechte Regelung. Eine andere Regelung wäre aber durchaus denkbar. Auch das ist in Datenschutzkreisen schon länger diskutiert worden, nämlich eine Rege-

lung, bei der dem Betriebsrat von vornherein ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten eingeräumt wird. Nur dadurch - und das hat das Gericht auch ausgeführt in seinem Urteil - könnte sichergestellt werden, dass der Datenschutzbeauftragte nicht von vornherein als ein Mann oder eine Frau des Unternehmens zu sehen ist, sondern tatsächlich eine unabhängige Instanz darstellt, die dann auch - genau wie sie alle anderen Bereiche eines Unternehmens kontrollieren darf - den Betriebsrat kontrollieren dürfte.

Abgeordneter Schneider (Saarbrücken) (DIE LINKE.): Ist das Konzernprivileg gefordert. Was würde das genau in der Praxis bedeuten? Worin besteht der in Ihrer Stellungnahme prognostizierte Dambruch dieser Regelung?

Sachverständiger Schuler: Ein Problem des Datenschutzes besteht darin, dass wir, um Datenschutz garantieren zu können, definieren müssen, wie Daten fließen dürfen. Um zu verhindern, dass sie unbegrenzt und in alle Welt fließen dürfen, müssen an irgendwelchen Stellen Mauern definiert werden. Es muss definiert werden, wo die Grenzen sind, bis zu denen man übermitteln darf - wie im Gesetz der Fachbegriff heißt - und wo man besondere Voraussetzungen erfüllen muss, um diese Übermittlungen durchführen zu dürfen. Die derzeit errichteten Mauern sind im Grunde die Unternehmensgrenzen eines einzelnen Unternehmens, das heißt, einer einzelnen juristischen Person, also einer GmbH oder AG. Jeder, der eine Datenverarbeitung betreibt, kann im Grunde nur für sich stehen, sprechen und für sich entscheiden, ob und wie er mit diesen Daten datenschutzgerecht umgeht. Das ist zugegebenermaßen ein Problem für Konzerne, die in der Regel natürlich daran interessiert sind, bestimmte Dienstleistungen für ihre Konzerntöchter zentral erbringen zu wollen. Ein klassisches Beispiel ist gerade die Personaldatenverarbeitung. Aber diese Problematik stellt nur auf den ersten Blick ein unlösbares Problem dar, denn die datenschutzrechtliche korrekte Lösung lautet: Ich muss zum Beispiel im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung zwischen den Konzerntöchtern oder einer Konzerntochter und der Mutter, die die Datenverarbeitung für die Tochter vornimmt, einen ordentlichen Vertrag schließen, einen so genannten Auftragsdatenverarbeitungsvertrag, in dem deutlich dokumentiert wird, welche Daten zu welchen Zwecken fließen, wie sie dort verarbeitet werden und dass diese Daten natürlich nach wie vor - bleiben wir bei den Personaldaten - Personaldaten der jeweiligen Tochter bleiben, so dass nicht ein Beschäftigter, der bei der Firma XY angestellt ist, sich auf einmal gefallen lassen muss, dass seine Daten, nur weil dieser Arbeitgeber zu irgendeinem weltweiten Konzern gehört, auf einmal irgendwo bei irgendeiner ihm sonst überhaupt nicht näher bekannten Konzernmutter landen. Es gibt hierfür eine Regelung und ich bin nicht der Meinung, dass die generelle Öffnung, also ein genereller Erlaubnistatbestand für Konzerne Daten schrankenlos von vornherein und ohne weitere Klärung der Zweckbindung, der Löschungsfristen usw. einfach im Konzern herumdefundieren zu lassen, dass das zu einer datenschutzgerechten Situation führt. Ich glaube, dass bei der internationalen Verflechtung heute - und das ist einfach meine Erfahrung aus 20 Jahren Datenschutzberatung - diese letztlich dazu führen werden, dass Daten weltweit in Weltkonzernen verfügbar sein werden, dass Daten von deutschen Beschäftigten in Japan, den USA und sich in anderen Ländern befinden, wo niemand der Betroffenen und auch die eigenen Konzerntöchter keine Einflussmöglichkeiten mehr haben und auch nicht mehr sicherstellen können, dass dort datenschutzrechtlich alles in Ordnung ist.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Das Zeitbudget der Fraktion DIE LINKE ist bereits deutlich überschritten, so dass wir jetzt zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN kommen.

Abgeordnete Stokar von Neuforn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich gestatte mir trotz des sehr engen Zeitbudgets eine Vorbemerkung. Ich bedauere sehr, dass wir dieses Thema in diesem Eiltempo hier durchhecheln und dass es keine Vorlage aus dem zuständigen Arbeitsministerium gibt. Meine erste Frage geht an Herrn Schäfer. Viele Experten, viele Meinungen. Ich hätte aber gern von Ihnen auch noch einmal eine Bewertung des so genannten Screenings, auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

Sachverständiger Dr. Schäfer: Ich denke, man muss sich darüber klar sein, dass die Korruptionsbekämpfung und -profilaxe einerseits Aufgabe des Unternehmens ist, andererseits kommt man natürlich mit Datenschutzregeln in Kollision. Die letzte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Videoüberwachung 2008 gibt meines Erachtens auch für diese Fälle hier, die auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sehr eingehend eingeht, im materiellen Bereich ausreichend Maßstäbe her. Ich würde grundsätzlich beim Screening unterstreichen wollen zwischen der repressiven und der präventiven Maßnahme, zwischen der Maßnahme zur Aufklärung einer Straftat und zur präventiven Seite zur Überwachung vorbeugend. Jetzt komme ich zum Verfahrensrechtlichen des Ganzen. Ich meine, man darf nicht nur die materielle, die Eingriffsseite in den Vordergrund schieben, sondern auch die verfahrensrechtliche Seite nicht außer Acht lassen. Wenn ich nämlich verlange, dass die Eingriffsvoraussetzungen beispielsweise dokumentiert sind, dann stellt sich die Frage nach den genauen Eingriffsvoraussetzungen. Beim Repressiven wäre dies ein begründeter, auf Tatsachen gestützter Tatverdacht. Der müsste dokumentiert werden. Beim präventiven wäre dies eine Gefährdungslage. Die müsste dokumentiert werden. Wenn beides dokumentiert ist, habe ich aber schon durch diese Art und Weise der Eingrenzung eine Beschränkung auf personeller, räumlicher und sachlicher Beziehung. Ich kann dann nicht ganze Belegschaften abfragen, sondern durch die Gefährdungslage ergibt sich beispielsweise, dass nur im Einkaufsbereich Kundenabgleichungen vorgenommen werden dürfen. Wenn man das so sieht, dann wäre die nächste Frage - immer noch im verfahrensrechtlichen Bereich -, ob man beispielsweise, nachdem im Präventiven die Daten pseudonymisiert waren, nach dem Vorliegen greifbarer Ergebnisse eine Zwischenstufe, eine Sicherheitsstufe einschaltet und sagt, jetzt soll ein paritätisch besetztes Gremium prüfen, ob die gefundenen Daten ausreichen, repressiv eine Verfolgung, präventiv weitere Maßnahmen einzuleiten.

Abgeordnete Stokar von Neuforn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine zweite Frage richte ich an Herrn Schaar. Es ist offensichtlich an der Tagesordnung, dass Unternehmen, auch Großunternehmen mit Rechtsabteilung gegen bestehendes Datenschutzrecht verstoßen. Reichen derzeit die Bußgeldvorschriften und gibt es ein hinreichendes Verwertungsverbot für illegal erhobene Daten im Arbeitnehmerdatenbereich?

Sachverständiger Schaar (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit): Der Bußgeldrahmen beträgt derzeit 250.000 Euro bei materiellen Datenschutzverstößen. Dieser Rahmen ist dem Grundsatz nach gar nicht so niedrig. Er wird aber zum großen Teil nicht ausgeschöpft. Darüber hinaus stellt sich auch die Frage nach

Gewinn, der erzielt wird durch Rechtsverstöße. Das ist sicher beim Arbeitnehmerdatenschutz nicht im Vordergrund. Hier will die Bundesregierung ran. Es gibt den schon beschlossenen Gesetzentwurf, der hier eine Erhöhung des Bußgeldrahmens auf 300.000 Euro und ein Überschreiten dieses Rahmens für Zwecke der Abschöpfung erzielter Gewinne vorsieht. Ich halte das für einen sinnvollen Ansatz. Darüber hinaus stellt sich allerdings die Frage, ob die Eingriffsbefugnisse der Aufsichtsbehörden insgesamt ausreichend sind. Die Bußgeldverfahren werden erst eingeleitet, wenn die Verstöße entsprechend stattgefunden hatten und festgestellt worden sind. Wenn eine Aufsichtsbehörde im laufenden Prüfungsverfahren feststellt, dort findet eine illegale Datenverarbeitung statt, hat sie keine Möglichkeiten, dieses zu untersagen. Deshalb fordern die Aufsichtsbehörden der Länder auch völlig zu recht, dass hier eine Untersuchungsbefugnis in das Bundesdatenschutzgesetz aufgenommen wird. Im Hinblick auf das Verwertungsverbot haben wir leider eine sehr unglückliche Situation in doppelter Weise, einmal im Hinblick darauf, dass der Verstoß gegen Formvorschriften, beispielsweise Beteiligungsnotwendigkeiten oder entsprechende Benachrichtigungen, die dann nicht stattfinden, im Regelfall nicht zur Rechtswidrigkeit führen, jedenfalls ist das in den allermeisten Fällen so. Hier könnte ich mir vorstellen, dass man eine Koppelung vornimmt, wie das auch von der Europäischen Datenschutzrichtlinie aus meiner Sicht vorgesehen ist, zwischen der Frage der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung und auch der Einhaltung bestimmter Beteiligungsregelungen und Verfahrensvorschriften. Zweitens denke ich auch, dass gerade in Bezug auf die höchst sensiblen Personaldaten ein strengeres Verwertungsverbot sehr sinnvoll wäre.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Die Fragezeit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist bereits weit überschritten, so dass wir zur freien Runde kommen und Dr. Kolb hat sich gemeldet.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich wollte gern Herrn Jaspers noch fragen, was er von dem vorgeschlagenen Entwurf für einen Paragraphen 32 Bundesdatenschutzgesetz hält, in dem es um Datenerhebung, Datenverarbeitung, Datennutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses geht.

Sachverständiger Jaspers: Ich weiß gar nicht, ob alle Beteiligten diesen Entwurf überhaupt kennen, es gibt keine Sachverständigenanhörung zu diesem Thema, es gibt nur ein Papier, was letzten Endes ich auch kenne, weil es mir über die entsprechenden Verbände oder die BDA zugestellt worden ist: Sinn und Zweck der Regelung ist es, offensichtlich im bereits bestehenden BDSG festzustellen, dass das BDSG auch für das Arbeitsverhältnis gilt - dieser Erkenntniswert ist gering, denn ansonsten müsste man die ganzen Jahre falsch gehandelt haben. Das zweite Problem ist, diese Regelung schafft Rechtsunsicherheit, weil nicht mehr klar ist, ob Datenverarbeitung zulässig ist aus Motiven, die Arbeitgebern gegeben sind, nämlich auf Grundlage der Interessenabwägung. Die Frage ist: Kann Unternehmen überhaupt noch Personalplanung machen, weil sich Datenverarbeitung nicht unmittelbar aus dem Vertrag mit den Mitarbeitern ableitet, sondern die Interessen des Unternehmens sind? Hier gibt es Rechtsunsicherheit. Nur ein kleines Gutes hat diese gesetzliche Regelung - wenn man überhaupt etwas machen möchte -, das ist nämlich die Tatsache, dass in dieser Regelung klargestellt werden soll, dass das BDSG nicht nur für die automatisierte Datenverarbeitung gelten soll, sondern generell für die Mitarbeiterdatenverarbeitung, auch in Personalakten. Da braucht man nicht im Persönlich-

keitsrecht herumzustochern, sondern kann es ggf. an konkreten Normen festmachen. Nur dieser eine Ansatz ist sinnvoll. Alles andere schafft Rechtsunsicherheit und ist im Augenblick gar nicht zielführend.

Abgeordneter Schneider (Saarbrücken) (DIE LINKE.): Frau Schuler, Sie hatten in Ihrer Stellungnahme ein Verbot für den Arbeitgeber gefordert, in private Bereiche von Beschäftigten einzudringen. Angesichts der Tatsache, dass beispielsweise die Security der Bahn AG jederzeit in alle Räume eindringen kann, Taschen, Möbel usw. durchsuchen darf, kann ich da durchaus eine gewisse Sympathie empfinden. Aber meine Frage ist: Wie würden Sie denn den privaten Bereich eines Beschäftigten im Betrieb definieren und abgrenzen?

Sachverständige Schuler: Der private Bereich fängt natürlich außerhalb des Betriebes an. In dem Moment, in dem Arbeitgeber ihren Beschäftigten Privatdetektive nach Hause schicken, ist - glaube ich - die Forderung relativ klar. Ergänzend muss man aber überlegen, an welchen Stellen auch im Betrieb die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters so zu schützen sind, dass beispielsweise Privatgegenstände wie Taschen, Mäntel u. ä. nicht von einer Schutztruppe, die durch den Arbeitgeber aufgestellt wurde, durchsucht werden können. Nicht umsonst haben wir für bestimmte Arten von Ermittlungen staatsanwaltschaftliche Möglichkeiten. Das heißt, es muss klar sein, dass für bestimmte Eingriffe, die sehr stark auch in die Privatsphäre des Mitarbeiters eindringen, jeweils der gesetzliche Weg gegangen werden muss und dass Compliance-Teams oder Security-Teams oder Revisionen oder wie auch immer sie heißen, im Rahmen einer wohlverstandenen Interessenverfolgung des Arbeitgebers tätig werden dürfen, dabei aber bestimmte Grenzen der Verletzung der Privatsphäre der Beschäftigten nicht überschreiten dürfen. Das Ganze geht ganz klar in diese klassische Erfordernis im Datenschutz, nämlich abzuwägen, das, was auch im Rahmen von Videoüberwachung und anderen Themen schon zur Sprache kam, nämlich sich jeweils an der Erforderlichkeit zu orientieren. Das gilt auch hier.

Vorsitzender Weiß: Bitte in dieser freien Runde besonders knapp fragen und besonders knapp antworten. Eigentlich sind wir schon am Ende des Zeitbudgets. Wir wollen die zwei Wortmeldungen, die es noch gibt, noch abarbeiten.

Abgeordnete Kramme (SPD): Frau Perreng vom DGB: Ich möchte mich nochmals dem Sanktionsrahmen bei Verletzung des Arbeitnehmerdatenschutzes zuwenden. Erste Teilfrage wäre: Gibt es überhaupt Bußgeldvorschriften? Sind die Bußgeldvorschriften anwendbar, wenn Verstöße gegen den Arbeitnehmerdatenschutz nur aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen, nämlich dem Persönlichkeitsrecht hergeleitet werden? Das wäre eine erste Teilfrage. Eine zweite Frage: Brauchen wir ein Verwertungsverbot? Der dritte Punkt ist: Brauchen wir ein besonderen Schmerzensgeld- und Schadenersatzanspruch?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zum Ersten: Einen Bußgeldkatalog gibt es für Verletzungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Ist das Bundesdatenschutzgesetz nicht betroffen, gibt es auch keine Bußgelder. Das heißt, wenn ich auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht "nur" zurückgreifen kann, da gibt es bisher noch keine wirklichen Regelungen. Der zweite Punkt. Wir brauchen ganz

klar ein Verwertungsverbot. Der dritte Punkt. Auch Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche müssen zwingend gesetzlich geregelt werden, und zwar in derselben Form wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, nämlich wirksam angemessen und vor allem abschreckend.

Abgeordnete Stokar von Neuforn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage richtet sich auch an Frau Perreng. Wie bewerten Sie den aktuell bekanntgewordenen Umgang in einigen Unternehmen mit Krankheitsdaten? Welchen Regelungsbedarf sehen Sie hier und halten Sie eine Verbandsklage im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes für eine sinnvolle Einrichtung? Ich nutze den letzten Satz, um mich bei Ihnen allen für die Stellungnahmen zu bedanken. Ich konnte das in meiner kurzen Redezeit leider nicht ausführlich machen.

Vorsitzender Weiß: Das hätte ich gern für Sie alle am Schluss getan.

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich beginne mit dem Letzten, dem Verbandsklagerecht. Wir halten das hier für zwingend notwendig, denn die Erfahrung zeigt, dass Beschäftigte im bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht mal klagen, wenn es um so ganz elementare Dinge wie den Lohn geht. Da trauen sich Beschäftigte häufig nicht, gegen den Arbeitgeber vorzugehen und erst recht nicht, wenn es um Dinge wie Datenschutz geht, wo zwar die persönliche Betroffenheit sehr groß ist, aber wo der unmittelbare materielle Schaden zunächst nur relativ gering ist. Was die Frage des Umgangs mit Gesundheitsdaten anbetrifft, gibt es sicherlich ein legitimes Interesse des Arbeitgebers, wenn es darum geht, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Aber da muss zuerst ein entsprechendes System aufgebaut werden und tatsächlich auch laufen, bevor man dann hingehen und sagen kann: Jetzt gucken wir mal, ob die Erkrankung mit dem Arbeitsalltag etwas zu tun hat. Ich kann nicht hingehen und erst einmal die Daten erheben und mal gucken und sagen, dann überlege ich mir, ob ich etwas mache. Hier müssten auch klare gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die festlegen, unter welchen Voraussetzungen und Vorleistungen des Arbeitgebers solche Daten erhoben werden können.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank, meine sehr verehrten Damen und Herren. Damit ist die freie Runde abgeschlossen, wie insgesamt die Anhörung. Ich danke unseren Sachverständigen für Ihre Voten und wünsche Ihnen eine gute Heimkehr und schließe die Sitzung.

Sitzungsende 13.43 Uhr

Sprechregister

Brandt, Jochen (Berufsverband der
Datenschutzbeauftragten e. V.) 1655
Brauksiepe, Dr. Ralf 1651
Connemann, Gitta 1652, 1653, 1654
Diller, Dr. Martin 1652
Fleck, Dr. Ulrike 1652
Gliss, Hans 1653
Hiller-Ohm, Gabriele 1654, 1655
Jaspers, Andreas 1656, 1657, 1658
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 1656, 1658
Kramme, Anette 1654, 1655, 1656, 1659
Krüger-Leißner, Angelika 1654, 1655
Lehrieder, Paul 1652
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1654,
1655, 1656, 1659
Petri, Dr. Thomas 1654, 1655, 1656
Schaar, Peter (BfDI) 1653, 1654, 1655, 1658
Schäfer, Dr. Gerhard 1658
Schneider (Saarbrücken), Volker 1657, 1659
Schuler, Karin 1657, 1659
Stokar von Neuforn, Silke 1658, 1659
Strebl, Matthäus 1651
Weiß (Emmendingen), Peter 1652
Weiß (Groß-Gerau), Gerald 1651, 1656, 1657, 1658,
1659
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände e. V.) 1651, 1652, 1653, 1654