

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

- a) zu dem Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Dr. Thea Dückert, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/9101 –

Rechte der Beschäftigten von Discountern verbessern

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Silke Stokar von Neuforn, Kerstin Andreae, Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/9311 –

Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter sichern – Datenschutz am Arbeitsplatz stärken

- c) zu dem Antrag der Abgeordneten Jan Korte, Wolfgang Neskovic, Sevim Dağdelen, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/11376 –

Datenschutz für Beschäftigte stärken

- d) zu dem Antrag der Abgeordneten Gisela Piltz, Dr. Heinrich L. Kolb, Jens Ackermann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/12670 –

Schutz von Arbeitnehmerdaten durch transparente und praxisgerechte Regelungen gesetzlich absichern

A. Problem

Zu Drucksache 16/9101

Das bekannt gewordene Vorgehen so genannter Discounter gegen ihre Beschäftigten tritt nach Ansicht der Antragsteller die sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Füßen. Angestellte würden bespitzelt und einge-

schüchtert. Die Gründung von Betriebsräten werde zu verhindern versucht. Den Konzernen gehe es offensichtlich um Lohn- und Preisdumping. Unternehmen, die verantwortungsbewusst mit ihren Beschäftigten zusammenarbeiteten, liefen dagegen Gefahr, im Wettbewerb unter die Räder zu kommen.

Zu Drucksache 16/9311

Nicht erst seit der Bespitzelungsaffäre im Supermarktkonzern „Lidl“ sind nach Darstellung der Antragsteller die großen Defizite des Schutzes von Persönlichkeitsrechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt. Die heimliche Überwachung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz sei längst kein Einzelfall mehr.

Es genüge nicht, sich beim Datenschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu verlassen. Gerade in Einzelhandelsketten gebe es oft keine gewerkschaftliche Vertretung. Auch im Bundesdatenschutzgesetz sowie in den bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen seien die Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter nur unzureichend geschützt.

Zu Drucksache 16/11376

Nicht erst die Bespitzelungsaffäre beim Discounter Lidl zeigt nach Ansicht der antragstellenden Fraktion, dass Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz deutlich besser gegen die Verletzung ihres informationellen Selbstbestimmungsrechts geschützt werden müssen als die bisherige Gesetzeslage es möglich macht. Das Fehlen gesetzlicher Vorgaben zum Schutz der Daten von Beschäftigten habe offensichtlich bei vielen Unternehmen die Ansicht entstehen lassen, alles zu dürfen, um ihre Beschäftigten zu überwachen. In besonderer Weise treffe dies auf Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretungen zu.

Zu Drucksache 16/12670

Der Schutz von Arbeitnehmerdaten ist nach Ansicht der Antragsteller unzureichend gesetzlich geregelt. Während eines Beschäftigungsverhältnisses sammeln sich umfangreiche personenbezogene Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, deren Verarbeitung ganz überwiegend in automatisierter Form erfolge. Die Bewertung dieser Sachverhalte anhand der geltenden landes- und bundesdatenschutzrechtlichen Vorschriften erweise sich dabei oftmals als schwierig und unübersichtlich. Nur ein umfassendes Arbeitnehmerdatenschutzrecht werde dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gerecht.

B. Lösung

Zu Drucksache 16/9101

Die Bundesregierung soll nach dem Willen der Antragsteller die Gründung und Arbeit von Betriebsräten erleichtern, um den Arbeitnehmern die Wahrnehmung ihrer im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgelegten Rechte zu ermöglichen. Darüber hinaus sollten die rechtlichen Grundlagen für mehr Transparenz und eine weitgehende Offenlegung der Konzernstrukturen geschaffen sowie wirksame Maßnahmen gegen die Verschleierung von Unternehmensstrukturen getroffen werden. Zudem müssten im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes die bestehenden gesetzlichen Lücken im Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten geschlossen und der zulässige Zweck einer Datenerhebung, der zulässige Zeitraum der Datenspeicherung sowie ein umfassendes Einsichtsrecht für den Arbeitnehmer festgelegt werden.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/9101 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Zu Drucksache 16/9311

Die Bundesregierung soll nach dem Willen der Antragsteller einen Gesetzentwurf vorlegen, der unter anderem folgende Bereiche regelt:

1. Schutz der Daten von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Bewerbungsverfahren;
2. Schutz von Arbeitnehmerdaten während eines Beschäftigungsverhältnisses;
3. Schutz von Gesundheitsdaten, unter anderem von Daten zu Erbkrankheiten aus Genomuntersuchungen;
4. Schutz vor Überwachung mit optischen und elektronischen Geräten.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/9311 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP

Zu Drucksache 16/11376

Die Bundesregierung soll nach dem Willen der Antragsteller einen Gesetzentwurf zum Schutz der Daten von Beschäftigten im öffentlichen und nichtöffentlichen Bereich vorlegen. Damit sollten diese vor Beeinträchtigungen ihres informationellen Selbstbestimmungsrechts durch Erhebung, Speicherung, Veränderung sowie Nutzung ihrer personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten vor, während und nach Bestehen eines Arbeitsverhältnisses geschützt werden. Der Gesetzentwurf solle unter anderem Regelungen zur Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen sowie zur Überwachung mittels optoelektronischer Geräte enthalten.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/11376 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Zu Drucksache 16/12670

Die Bundesregierung soll nach dem Willen der Initiatoren einen Gesetzentwurf für ein umfassendes und transparentes Arbeitnehmerdatenschutzrecht vorlegen. Dieses solle insbesondere der Zielsetzung einer einfachen und anwenderfreundlichen Handhabung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht werden. Darüber hinaus solle die Bundesregierung das Datenschutzniveau im Geltungsbereich des öffentlichen Dienstrechts anhand der im Antrag genannten Grundsätze und unter Berücksichtigung der dort geltenden Besonderheiten überprüfen, und, sofern erforderlich, auch insoweit gesetzliche Regelungsvorschläge vorlegen.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/12670 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

C. Alternativen

Annahme der Anträge.

D. Kosten

Kostenberechnungen wurden nicht angestellt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den Antrag auf Drucksache 16/9101 abzulehnen;
2. den Antrag auf Drucksache 16/9311 abzulehnen;
3. den Antrag auf Drucksache 16/11376 abzulehnen;
4. den Antrag auf Drucksache 16/12670 abzulehnen.

Berlin, den 27. Mai 2009

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Vorsitzender

Anette Kramme
Berichterstatterin

Bericht der Abgeordneten Anette Kramme

I. Überweisung und Voten der mitberatenden Ausschüsse

1. Überweisung

Der Antrag auf **Drucksache 16/9101** ist in der 163. Sitzung des Deutschen Bundestages am 29. Mai 2008 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie sowie den Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 16/9311** ist in der 163. Sitzung des Deutschen Bundestages am 29. Mai 2008 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Rechtsausschuss sowie den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 16/11376** ist in der 205. Sitzung des Deutschen Bundestages am 12. Februar 2009 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, den Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie an den Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 16/12670** ist in der 217. Sitzung des Deutschen Bundestages am 23. April 2009 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Rechtsausschuss sowie den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie zur Mitberatung überwiesen worden.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

Antrag auf Drucksache 16/9101

Der **Rechtsausschuss** hat in seiner Sitzung am 4. Juni 2008 den Antrag auf Drucksache 16/9101 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Antrag auf Drucksache 16/9101 in seiner Sitzung am 18. Juni 2008 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz** hat den Antrag auf Drucksache 16/9101 in seiner Sitzung am 27. Mai 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschlossen, dem Plenum die Ablehnung zu empfehlen.

Antrag auf Drucksache 16/9311

Der **Innenausschuss**, der **Rechtsausschuss** sowie der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** haben den Antrag auf Drucksache 16/9311 in ihren Sitzungen am 27. Mai 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktionen FDP und DIE LINKE. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Antrag auf Drucksache 16/11376

Der **Innenausschuss**, der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** sowie der **Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz** haben den Antrag auf Drucksache 16/11376 in ihren Sitzungen am 27. Mai 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union** hat den Antrag auf Drucksache 16/11376 in seiner Sitzung am 27. Mai 2009 ebenfalls beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Antrag auf Drucksache 16/12670

Der **Innenausschuss**, der **Rechtsausschuss** sowie der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** haben den Antrag auf Drucksache 16/12670 in ihren Sitzungen am 27. Mai 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Antrag abzulehnen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Antrag auf Drucksache 16/9101

Die aktuellen Vorgänge bei Discountern des Lebensmittel-einzelhandels wie Lidl und Aldi haben nach Einschätzung der antragstellenden Fraktion deutliche Defizite der Unternehmen im Umgang mit Mitarbeitern sowie beim Schutz der Persönlichkeits- und betrieblichen Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten offenbart. Deutlich geworden sei unter anderem, dass ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz in Deutschland gebraucht werde. Gesetzgeberischer Handlungsbedarf bestehe zudem beim Schutz der Gründung neuer Betriebsräte und der Arbeit bereits existierender.

Antrag auf Drucksache 16/9311

Die technologische Entwicklung in der Informationsgesellschaft hat nach Darstellung der einbringenden Fraktion in den vergangenen Jahren nicht nur die Arbeitsabläufe rasant verändert; Informationstechnologie werde auch zunehmend zur Kontrolle und Überwachung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt. Die Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelhandel sei nur die

Spitze des Eisberges. Die vorhandenen gesetzlichen Regelungen seien nicht mehr geeignet, die Persönlichkeitsrechte der abhängig Beschäftigten wirksam zu schützen. Daher solle ein Gesetzentwurf der Bundesregierung die Defizitbereiche regeln, unter anderem den Umgang mit den Daten von Bewerbern und Beschäftigten.

Antrag auf Drucksache 16/11376

Die Antragsteller verweisen darauf, dass moderne Informations- und Kommunikationstechniken nicht nur zunehmend in Unternehmen und im öffentlichen Leben eingesetzt würden, sondern die gesamte Arbeitswelt prägten. Die internationale Vernetzung und Globalisierung der Wirtschaft bedinge, dass Daten von Beschäftigten nicht nur innerbetrieblich, sondern auch über den Betrieb hinaus erhoben, verarbeitet und genutzt würden. Nicht erst die Bspitzelungsaffäre beim Discounter Lidl zeige, dass Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz deutlich besser gegen die Verletzung ihres informationellen Selbstbestimmungsrechts geschützt werden müssten als die bisherige Gesetzeslage es möglich mache. Die Bundesregierung solle einen Gesetzentwurf vorlegen, der die Lücken schließe und detaillierte Regelungen für den Umgang mit Daten von Beschäftigten enthalte.

Antrag auf Drucksache 16/12670

Nach Einschätzung der Initiatoren ist der Schutz von Arbeitnehmerdaten unzureichend geregelt. Was im Einzelnen im Umgang mit den umfassenden Datenmengen über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässig und geboten sei, bleibe wegen der Unübersichtlichkeit der Materie oft unklar. Insofern solle die Bundesregierung einen Gesetzentwurf für ein umfassendes und transparentes Arbeitnehmerdatenschutzrecht vorlegen. Insbesondere solle dieses einfach und anwenderfreundlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet sein.

Für Einzelheiten wird auf die entsprechenden Drucksachen verwiesen.

III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die Beratung der Vorlagen 16/9101 und 16/9311 in seiner 116. Sitzung am 11. Februar 2009 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung beschlossen. Die Beratung des Antrags 16/11376 wurde in der 117. Sitzung am 4. März 2009 aufgenommen und eine öffentliche Anhörung beschlossen. Die Beratung des Antrags 16/12670 wurde in der 123. Sitzung am 6. Mai 2009 begonnen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung beschlossen. Die Anhörung fand in der 124. Sitzung am 11. Mai 2009 statt.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 16(11)1374 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

- Deutscher Gewerkschaftsbund DGB
- Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände e. V. BDA
- Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V. BvD

- Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit BfDI
- Dr. Martin Diller, Stuttgart
- Hans Gliss, Hamburg
- Dr. Ulrike Fleck, Ludwigshafen
- Dr. Thomas Petri, Berlin
- Andreas Jaspers, Bonn
- Karin Schuler, Bonn
- Dr. Gerhard Schäfer, Bonn.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB fordert wirksame gesetzliche Regelungen in einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Diese müssten sicherstellen, dass dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis Rechnung getragen werde. Dabei bedeute Datenschutz den Schutz personenbezogener und -beziehbarer Daten von Beschäftigten vor Missbrauch und damit den Schutz vor einer Beeinträchtigung des grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts. Jüngste Vorfälle hätten erneut gezeigt, dass persönliche Daten von Beschäftigten auch im allgemeinen Geschäftsverkehr, außerordentlich missbrauchsanfällig seien. Die neue Regelung müsse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer klar und möglichst verständlich sein. Klargestellt werden müsse auch, dass das Datenschutzgesetz einen Minimalstandard regelt, der durch Betriebsvereinbarungen nicht unterschritten werden dürfe. Im Einzelnen müsse unter anderem gesichert sein, dass die gezielte Beobachtung und Überwachung von Beschäftigten am Arbeitsplatz wie im privaten Umfeld ausdrücklich verboten sei. Bei Verstößen müssten Sanktionen festgelegt sein und Verstöße gegen das Bundesdatenschutzgesetz müssten Officialdelikte statt Antragsdelikte werden.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. BDA begrüßt zwar insgesamt das Ziel, einen verbesserten, ausgewogeneren Datenschutz im Arbeitsverhältnis zu schaffen. Wegen der Kürze der verbleibenden Zeit in dieser Wahlperiode müssten ein solches Gesetz oder entsprechende gesetzliche Einzelregelungen allerdings im Hau-Ruck-Verfahren verabschiedet werden. Dies sei für die komplexe Materie des Datenschutzes und des Arbeitnehmerdatenschutzes unangemessen. Insofern könnten die vorliegenden Anträge der Oppositionsfractionen allenfalls Anregungen für eine Diskussion in der nächsten Legislaturperiode geben. Zudem dürften nicht unter dem Deckmantel des Datenschutzes Kernbereiche des Arbeitsrechts geändert und etwa die betriebliche Mitbestimmung ausgeweitet werden. Eine solche unzulässige Vermischung von Regelungsmaterien finde sich insbesondere im Antrag der Fraktion DIE LINKE. und in den beiden Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Dort gehe es nicht um die Stärkung des individuellen Datenschutzes des einzelnen Arbeitnehmers, sondern um eine Ausdehnung der Rechtsstellung des Betriebsrates. Der Datenschutz solle aber ein notwendiges Maß an Persönlichkeitsschutz im Betrieb sicherstellen und nicht dem Betriebsrat ein Einfallstor für unzulässige Koppelungsgeschäfte öffnen.

Der Berufsverband der Datenschutzbeauftragten e. V. BvD bestätigt den in allen vier Anträgen formulierten Handlungsbedarf. Zudem sei insgesamt in Deutschland ein sich kontinuierlich verschlechterndes Datenschutzniveau im Verhält-

nis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzustellen. Dies sei im Wesentlichen auf Unkenntnis der bestehenden Regelungen und der vielfältigen Rechtsprechung im Arbeitnehmerdatenschutzrecht zurückzuführen. Um Rechtssicherheit und Rechtsklarheit in Bezug auf den Umgang mit Personendaten im Arbeitsverhältnis zu schaffen, werde ein verbindliches gesetzgeberisches Regelwerk empfohlen. Außerdem wird dringend die Einführung allgemeinverbindlicher Berufsstandards für den Datenschutzbeauftragten empfohlen.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit BfDI hält ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz für dringend erforderlich. Angesichts stetig wachsender technischer Möglichkeiten sollte klar geregelt werden, welche Daten Unternehmen über ihre Beschäftigten erheben und verwenden dürfen. Die Achtung des Grundrechts auf Datenschutz der Arbeitnehmer zähle ebenso zu fairen Arbeitsbedingungen wie Chancengleichheit oder gerechte Bezahlung. Darüber hinaus müssten die betrieblichen Datenschutzbeauftragten gestärkt werden. Zu den Forderungen an ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz gehöre es, dass personenbezogene Daten des Arbeitnehmers nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürften, wenn dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich oder sonst gesetzlich vorgeschrieben sei. Außerdem dürften personenbezogene Arbeitnehmerdaten nur für den Zweck, für den sie erhoben worden seien, verwendet werden. Daten, die für diesen Zweck nicht mehr erforderlich seien, seien zu löschen. Die Datenerhebung habe grundsätzlich beim Arbeitnehmer selbst zu erfolgen. Der Umfang des Fragerechts bei Einstellungen sei klar zu regeln. Einstellungstests hätten sich auf das unbedingt notwendige Maß bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz zu beschränken. Graphologische Gutachten und Gentests seien grundsätzlich zu verbieten.

Der Sachverständige Dr. Martin Diller hält ebenfalls das Datenschutzrecht im Arbeitsverhältnis für dringend reformbedürftig, schon wegen ungeklärter Überlagerungen mit anderen Regelungen wie dem Telekommunikationsrecht. Ziel des Arbeitnehmerdatenschutzes dürfe es aber nicht sein, die Speicherung und Nutzung von Daten durch den Arbeitgeber auf das zur Vertragsdurchführung erforderliche Mindestmaß zu reduzieren. Das Recht des Arbeitgebers, auf die Arbeitsvorgänge und -ergebnisse der Mitarbeiter jederzeit zuzugreifen, müsse unangetastet bleiben. Ein Recht der Arbeitnehmer, ihre Arbeitsergebnisse und ihren Arbeitsplatz vor dem Arbeitgeber geheim zu halten, könne es nicht geben. Deshalb müsse es ein uneingeschränktes Zugriffsrecht des Arbeitgebers insbesondere auf geschäftliche E-Mails geben. Zudem erweckten die Anträge den Eindruck, dass es bei so genannten Discountern besonders gravierende Schutzlücken im Arbeitsrecht gebe. Für diese These gebe es keinen Beleg.

Der Sachverständige Hans Gliss mahnt, beim Arbeitnehmerdatenschutz Überregulierung zu vermeiden. Wenn der Gesetzgeber den Verfahren des Personalwesens mit einem Arbeitnehmerdatenschutz gerecht werden wolle, fördere das die Bürokratisierung. Punktuelle Verbesserung der bestehenden Gesetzeslage und der Abbau von Vollzugsdefiziten beim geltenden Recht seien der bessere Ansatz. Die Ereignisse bei Lidl, Bahn, Drogeriekette Müller und Telekom seien zwar ohne Zweifel illegal gewesen. Das habe geschehen können,

weil interne Kontrollmechanismen nicht installiert gewesen seien oder nicht gegriffen hätten. Dies dürfe man aber nicht der Wirtschaft als Generalverdacht überstülpen. Zur Beseitigung von Vollzugsdefiziten bei der Datenschutzaufsicht sei es sinnvoll, den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu einer Vorabkontrolle bei allen Verfahren des Personalwesens zu verpflichten. In Firmen ohne Arbeitnehmervertretung habe der Datenschutzbeauftragte gleichwohl die für die IT anzuwendenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 94, § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6) zu berücksichtigen. Der unerlaubte Umgang mit besonders geschützten Daten (Gesundheitsdaten) solle als Straftatbestand in den § 44 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) aufgenommen werden.

Die Sachverständige Dr. Ulrike Fleck weist auf das national ohnehin schon sehr hohe Datenschutzniveau hin. Ein kodifiziertes Arbeitnehmerdatenschutzrecht solle in keinem Fall dazu führen, Einstellungs-, Durchführungs- und Beendigungsprozesse von Arbeitsverhältnissen in den Unternehmen zu erschweren. Auch dürfe es das nationale Arbeitsrecht und damit die Wettbewerbsbedingungen der deutschen Unternehmen im europäischen Markt und auf dem Weltmarkt nicht verschlechtern. Insgesamt sei mehr Transparenz in der Systematik der datenschutzrechtlichen Bestimmungen wünschenswert. Daten müssten sicher aufbewahrt, einem strengen Zugriffssystem unterworfen sein und der innerbetrieblichen Datenschutzkontrolle unterliegen. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Bundespersonalvertretungsgesetz seien bei der Datenverarbeitung zu beachten. Einer Ausweitung dieser Regelungen bedürfte es nicht; auch die heutigen Bestimmungen böten ausreichend Schutz für die Arbeitnehmer. Man müsse sie nur gesetzeskonform umsetzen.

Der Sachverständige Andreas Jaspers verweist darauf, dass der Schutz von Arbeitnehmerdaten in Deutschland grundsätzlich geregelt sei. Neben den bereichsspezifischen gesetzlichen Regelungen finde das Bundesdatenschutzgesetz auch auf die Verwendung von Arbeitnehmerdaten Anwendung. Zudem sei der Arbeitnehmerdatenschutz auch durch betriebliche Regelungen, insbesondere durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Weiterhin habe die Rechtsprechung das Persönlichkeitsrecht im Arbeitsverhältnis konkretisiert. Daher seien Gegenstand einer Kodifizierung des Arbeitnehmerdatenschutzes zunächst die bestehenden materiellen Regelungslücken. Zum Beispiel habe das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Datenverarbeitung des Betriebsrates nicht durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten kontrolliert werden dürfe. Seitdem bestehe im Unternehmen ein quasi kontrollfreier Raum. Der unzulässigen Verwendung von Mitarbeiterdaten könne dadurch wirksam begegnet werden, dass die interne Kontrollinstanz der Unternehmen eine rechtliche und unternehmenspolitische Stärkung erhalte. Die innerbetriebliche Selbstkontrolle in den Unternehmen werde vom betrieblichen Datenschutzbeauftragten wahrgenommen, der von Unternehmen ab zehn Mitarbeitern in der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt werden müsse. Insbesondere müsse die präventive Arbeit des Datenschutzbeauftragten effektiver werden. Insgesamt sei der Einsatz der modernen Informations- und Kommunikationstechnik im Arbeitsverhältnis mit Blick auf die Gewährleistung des Persönlichkeitsrechts von Arbeitnehmern zukunftsweisend datenschutzkonform auszugestalten.

Der Sachverständige Dr. Thomas Petri betont die Notwendigkeit eines speziellen Bundesgesetzes für den Datenschutz von Beschäftigten. Dies hätten nicht erst die skandalösen Vorkommnisse beim Discounter Lidl und anderen Unternehmen deutlich gemacht. Das Bundesdatenschutzgesetz mit seinen generalklauselartigen Befugnisnormen und der alternativen Rechtfertigung einer Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Einwilligung Betroffener sei kein ausreichender Rechtsrahmen für die Verarbeitung der Daten abhängig Beschäftigter. Für ein umfassendes Beschäftigten-datenschutzgesetz enthielten alle vorliegenden Anträge positive Ansätze. Teilweise entsprächen die Anträge allerdings dem bereits geltenden Recht. Zu den unverzichtbaren Eckpunkten für ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz gehöre, dass es für die Privatwirtschaft wie für den öffentlichen Dienst gelten müsse. Es dürfe den bereits erreichten Schutzstandard nicht unterschreiten. Außerdem müsse klar geregelt werden, welche Daten Unternehmen und öffentliche Stellen im Rahmen von Einstellungsverfahren und im weiteren Verlauf des Arbeitslebens über ihre Beschäftigten erheben dürften, wie sie damit verfahren müssten und wozu sie die Daten nutzen dürften. Besondere Festlegungen seien im Hinblick auf Gesundheitsdaten nötig, u. a. zur Zulässigkeit von Drogen-Screening, psychologischen Testverfahren und ärztlichen Untersuchungen.

Der Sachverständige Dr. Gerhard Schäfer gibt zu bedenken, dass eine gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes nur dann Sinn habe, wenn sie konkreter ausfalle als die allgemeinen Abwägungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts. Da am Grundsatz des Erlaubnisvorbehalts nicht gerüttelt werden solle, seien die Eingriffstatbestände differenziert zu regeln. Dabei werde es aber nur wenige Konstellationen geben, bei denen etwas generell erlaubt oder verboten sei. Die vorliegenden Anträge entsprächen weitgehend bereits geltenden Grundsätzen des Datenschutzes und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Für den derzeit viel diskutierten Bereich der Überwachung – Kontrollen am Arbeitsplatz, wie Videoüberwachung und Daten-Screening – könne eine ausdrückliche gesetzliche Regelung angezeigt sein, die etwa zwischen präventiven und repressiven Maßnahmen unterscheidet und dementsprechend Art, Umfang und Dauer denkbarer Maßnahmen umschreibe. Aber auch dazu gebe es eine detaillierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Die Sachverständige Karin Schuler spricht sich ebenfalls für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz aus. Das Bundesdatenschutzgesetz biete zwar theoretisch auch für den betrieblichen Bereich eine solide Grundlage, werde aber dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gerecht. Dass einigen Arbeitgebern

sowohl beim Sammeln als auch bei der Auswertung die Erfordernis der Abwägung mit den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten abhandeln gekommen scheine, könne seit Monaten in den Medien verfolgt werden. Gerade die Fähigkeit zur Abwägung sei zur Anwendung des BDSG jedoch unerlässlich. Daher scheine die Konkretisierung der Datenschutzprinzipien für den Arbeitsbereich der einzig erfolgversprechende Weg. Ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz solle eine bereichsspezifische Ergänzung des BDSG darstellen. Daher erscheine es nicht sinnvoll, bereits im BDSG geregelte Sachverhalte nochmals ohne weitere Konkretisierung „abzuschreiben“. Andernfalls entstünde Verwirrung, da der fälschliche Eindruck entstehen könnte, mit Verabschiedung eines Arbeitnehmer-Datenschutzgesetzes sei das BDSG für den Umgang mit Beschäftigtendaten nicht mehr einschlägig. Als unbedingte Nebenpflicht zur Verabschiedung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes erscheine die Ausstattungsverbesserung der Aufsichtsbehörden und aktives Sanktionieren von Verstößen gegen Grundpflichten.

Einzelheiten können den entsprechenden Drucksachen entnommen werden.

IV. Beratung und Abstimmungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Anträge auf Drucksachen 16/9101, 16/9311, 16/11376 und 16/12670 in seiner 126. Sitzung am 27. Mai 2009 abschließend beraten.

Mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. wurde dem Deutschen Bundestag die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/9101 empfohlen.

Mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP wurde dem Deutschen Bundestag die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/9311 empfohlen.

Mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde dem Deutschen Bundestag die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/11376 empfohlen.

Mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde dem Deutschen Bundestag die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/12670 empfohlen.

Berlin, den 27. Mai 2009

Anette Kramme
Berichterstatlerin