

**Rede von Bundesminister des Innern Dr. Thomas de Maizière, 25. Februar 2011
im Deutschen Bundestag anlässlich der 1. Lesung des Gesetzes zur Regelung
des Beschäftigtendatenschutzes (Drs. 17/ 4230)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lassen Sie mich kurz auf ein paar Beispiele eingehen.

Umfangreich diskutiert wird das Thema der heimlichen Videoüberwachung. Nach diesem Gesetzentwurf soll die heimliche Videoüberwachung im Beschäftigungsverhältnis ausnahmslos verboten werden. Es handelt sich um eine Vorschrift, mit der zugunsten des Datenschutzes der Arbeitnehmer über die geltende Rechtsprechung hinausgegangen wird. Nach geltender Rechtsprechung ist die heimliche Videoüberwachung als letztes Mittel zur Aufklärung von Straftaten

zulässig. Das wollen wir ändern. Wir glauben, dass es nicht sinnvoll ist, dass es in unserem Land eine heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern geben soll.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Beifall bei der CDU/CSU sowie bei Abgeordneten der FDP -
Jan Korte (DIE LINKE): Aber warum schreiben Sie es dann ins
Gesetz?)

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

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

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