

Handlungsbedarf im Datenschutz aus Sicht der Bundesregierung

SABINE LEUTHEUSSER-SCHNARRENBERGER

Sehr geehrte Frau *Harms*,
sehr geehrter Herr Professor *Franzen*,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

es ist natürlich schwierig, jetzt zu dem mir gestellten Thema zu sprechen, da eigentlich die Diskussion schon voll im Gange ist und man jetzt ganz schwer wieder zurück auf die Ausgangspositionen der Debatte kommen kann.

Im Mittelpunkt dessen, was die Bundesregierung sich zurzeit vorgenommen hat, steht genau das Themenfeld, dem Sie sich auch bei Ihren 1. Bitburger Gesprächen hier in München angenommen haben, nämlich der Beschäftigtendatenschutz. Bevor ich zu diesem Thema komme, möchte ich aber klarstellen, dass es natürlich, wie es auch im Koalitionsvertrag niedergelegt ist, in dieser Legislaturperiode ein weit größeres Aufgabengebiet im Bereich des Datenschutzes gibt. Mit dem Gesetzentwurf zum Beschäftigtendatenschutz haben wir nur einen ersten Schritt bewerkstelligt. Denn der Datenschutz im Allgemeinen ist, auch angesichts aktueller Diskussionen, wie zum Beispiel auch bei den Medientagen in München, ein ganz wichtiges Thema:

Brauchen wir gesetzliche Veränderungen im Datenschutzrecht, um dem Bürger mehr Rechte bei der Wahrnehmung und Durchsetzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung zu geben? Reicht es aus, die Entwicklung kritisch zu beobachten und auf die regulierte Selbstregulierung der Wirtschaft zu setzen?

Mit Sicherheit ist die Selbstregulierung ein wichtiger Schritt. Ich denke es ist richtig, wenn Unternehmen das regeln wollen und sich damit selbst binden. Wenn sie sich *codici* geben und damit Verpflicht-

tungen in Bezug auf Information, Aufklärung und Transparenz, aber auch bezüglich der Wahrnehmung der Ansprüche der Bürger in Hinblick auf Auskunftserteilung und möglicherweise Löschung und Rückgängigmachung von Informationen in ihren Diensten eingehen. Diese Herangehensweise kann aber nicht die Arbeit des Gesetzgebers vollumfänglich ersetzen.

Genau diesem Thema stellt sich die Bundesregierung außerhalb des heute hier aktuellen Themas im Bereich der sogenannten Geodaten, die bereits zu Beginn der Tagung kurz angesprochen wurden. Zwar nicht in Bezug auf einen konkreten Dienst – auch wenn Google Street View in aller Munde ist –, sondern im Hinblick auf alle Unternehmen, die Dienste im Umgang mit Geodaten anbieten, sei es der Staat, seien es Private. Es gibt hierbei viele rechtliche Fragen. Die allerwichtigste dabei ist: Wann gibt es im Bereich von Geodaten personenbezogene oder personenbeziehbare Daten? Erst dann stellt sich die Frage der Ausgestaltung des Datenschutzrechts, möglicherweise auch durch den Gesetzgeber. Das halte ich für den Bereich, der am ehesten geregelt werden muss. Wir müssen uns um eine Definition in einer gesetzlichen Regelung bemühen, die festlegt, was personenbezogen ist und was damit den datenschutzrechtlichen Regeln unterworfen wird. Das soll parallel zu den Bemühungen der Wirtschaft erfolgen, sich eine eigene verbindliche Charta aufzuerlegen und sich an der auch zu orientieren.

Der zweite Punkt ist nicht nur die Einwilligung, die heute schon eine große Rolle gespielt hat, sondern natürlich auch das Recht auf Widerspruch, egal ob es nun das stärkste Recht ist oder nicht und ob man es für ausreichend erachten mag oder nicht. Wenn das Widerspruchsrecht nicht zwischen einem Konzern, beispielsweise Google, und dem zuständigen Datenschutzbeauftragten, in diesem Fall in Hamburg als Sitz des Unternehmens in Deutschland, vereinbart worden wäre, dann hätte es in diesem Bereich überhaupt keine Rechte-wahrnehmung der Bürgerinnen und Bürger in dieser Form gegeben. Deshalb muss der Gesetzgeber sich sehr wohl damit beschäftigen, ob er auch für bestimmte Dienste ein Widerspruchsrecht vorsieht. Denn wenn wir bei den personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit Geodaten grundsätzlich auf Einwilligung, sprich auf *opt-in* setzen würden, dann würde es viele dieser Angebote wohl nicht geben, und zwar weder von der öffentlichen Hand noch von Privaten.

Es ist ein Auftrag an den Gesetzgeber, hier einige grundsätzliche Bereiche zu regeln, die den Bürger in der Wahrnehmung seiner

Rechte stärken. Aber es nützt nichts, in das Gesetz zu schreiben, „Der Bürger muss aufgeklärt sein“ oder „Wir wollen den informierten Bürger“. Es geht vielmehr darum, dass wir neben der gesetzlichen Herangehensweise in jedem Fall mehr Aufklärung, mehr Transparenz und mehr Information für die Bürgerinnen und Bürger, für die Nutzer brauchen. Hierzu brauchen wir die Bereitschaft derjenigen Unternehmen, die immer weiterentwickeltere Dienste anbieten. Nur dann wird sichtbar, welche Daten miteinander verknüpft und vielleicht zu Personenprofilen mit dem Ziel eines gezielten Werbeangebots zusammengeführt werden. All das, meine Damen und Herren, wird auch den Gesetzgeber noch intensiv beschäftigen. Von daher ist im Datenschutzrecht eine Weiterentwicklung unseres Bundesdatenschutzgesetzes in grundsätzlichem Umfang in dieser Legislaturperiode Auftrag dieser Bundesregierung.

Neben diesem allgemeinen Themenkomplex ist mein Thema heute hier bei Ihnen der vorliegende Gesetzentwurf zum Beschäftigtendatenschutz. Mir liegt sehr daran, zu Beginn deutlich zu machen, dass die Federführung für diesen gesamten Bereich, für den Datenschutz insgesamt, bei dem Bundesinnenministerium und dem Bundesinnenminister liegt; er hat die Federführung für diesen Gesetzentwurf übernommen. Natürlich hat es einen Kabinettsbeschluss und damit eine Beschlussfassung der Bundesregierung zu dem Ihnen bekannten und im Netz verfügbaren Gesetzentwurf gegeben, der heute Morgen im Bundesrat und dann im Bundestag beraten wird.

Die Debatte zeigt, dass es anscheinend fast unmöglich ist, etwas auf den Tisch zu legen, was einigermaßen auf Zustimmung oder auf nicht aufgeregte Ablehnung stößt. Die einen sagen, „Es gibt doch den § 32, warum wird überhaupt etwas gemacht? Ist doch alles ganz toll geregelt, warum?“. Die anderen sagen, „Dieser eine Paragraph war mehr oder weniger ein Schnellschuss, damit zum Ende der Legislaturperiode, der letzten von CDU/CSU und SPD, noch mal etwas vorgelegt wurde.“ Man wollte eigentlich mehr: Der zuständige Arbeitsminister hatte einen Gesetzentwurf wohl in der Schublade. Das lief alles nicht mehr, also sollte dieser § 32 deutlich machen: „Wir besetzen hier eine Leerstelle, die aber natürlich viel weiter ausgefüllt werden muss.“ Und deshalb fordern viele: „Das reicht doch alles nicht aus! Es muss ein ausführlicheres Gesetz her!“ Dann kommt ein ausführlicheres Gesetz mit Regelungen, die kurz mal fast das Alphabet durchdeklinieren, und dann heißt es nur, „Dieser Gesetzentwurf ist viel zu kompliziert, viel zu lang. Diese ganzen Absätze, nicht nur

Paragraphen, nein auch noch Absätze 5 oder 6, und alles ist auch wieder nicht geregelt. Also das ist doch eigentlich wieder viel zu viel, könnt ihr es nicht etwas knapper machen?“ Macht man es knapper oder geht bewusst auch gewisse Lücken ein, wie es in diesem Gesetzwurf passiert ist, dann heißt es: „Wie kann man denn nur Lücken lassen? Konntet ihr denn nicht auch das Arbeitskampfrecht am liebsten gleich noch mit regeln? Warum haben wir kein Konzernprivileg? Warum haben wir nicht alle Fragen der Auftragsdatenverarbeitung über § 11 und alle damit offenen Fragen des Bundesdatenschutzgesetzes geregelt? Hättet ihr doch mal lieber ein Gesamtkunstwerk auf den Weg gebracht als dieses kleine Themenkonstrukt!“ Andere sagen: „Es ist doch alles klar mit der Rechtsprechung. Eigentlich muss überhaupt nichts gemacht werden, denn jeder weiß Bescheid, wie die Rechtsprechung ist, und ihr habt ohnehin nur das abgeschrieben, was die Rechtsprechung sagt. Was soll das eigentlich?“

Was soll dann die Politik tun, meine Damen und Herren? Sie be gibt sich damit, egal was sie vorlegt, natürlich immer in eine streitige Auseinandersetzung, gerade bei dem Themenfeld „Die Interessen der Arbeitnehmer“. Selbstverständlich ist nicht in jedem Beschäftigtenverhältnis ein Machtgleichgewicht gegeben. Wenn ich einen Arbeitsplatz haben möchte, dann willige ich doch im Zweifel in fast alles ein, was mir im Ergebnis vielleicht einen Arbeitsvertrag bringt. Also kann ich doch gar nicht immer auf Augenhöhe verhandeln. Es hängt mit Sicherheit auch wieder mit der Situation des Arbeitnehmers zusammen, aber dass da *per se* beide auf Augenhöhe sich gegenüber treten, das, glaube ich, kann man so in dieser Form nicht sagen. Sonst wäre auch vollkommen überflüssig, was wir alles im Bereich von Mitbestimmung, Betriebsverfassungsgesetz und Sonstigem haben. Das könnte sonst vielleicht der Arbeitnehmer alles alleine regeln. Also haben wir uns schon leiten lassen – natürlich ganz eindeutig – von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der letzten Jahre und Jahrzehnte, die sehr viele Sachverhalte betroffen hat. Natürlich spiegelt sich das in ganz vielen einzelnen Regelungen wieder. Deshalb wird von manchen gesagt: „Ihr macht nicht allzu viel Neues, Bundesregierung, Gesetzgeber, sondern gebt doch irgendwo das wieder, was wir auch schon den Entscheidungen entnehmen können.“ Die Beteiligten kennen die Entscheidungen, aber nicht unbedingt immer sofort. Sie sind vielmehr den Fachkundigen bekannt, gerade denen in großen Konzernen. Aber, dass sie nun jedem Beschäftigten

oder potentiell Beschäftigten und den klein- und mittelständischen Unternehmen bekannt werden, ist, glaube ich, nicht der Fall. Deshalb denke ich, nach einem Blick auf die Kritik, dass es wohl richtig ist, sich dieses Themenkomplexes in Form eines Gesetzentwurfs auch tatsächlich anzunehmen.

Dieses Vorhaben ist in der öffentlichen Debatte dadurch befördert worden, dass es Situationen in Unternehmen gegeben hat, die zu Recht Anlass zur Kritik gaben – denken Sie nur an die Telekom, an die Bahn und an Lidl. Die Telekom hat einen Datenschutzbeirat eingerichtet, um deutlich zu machen: „Wir müssen interne Strukturen verändern, wir müssen Abläufe verändern, wir brauchen mehr Kontrolle. Wir haben natürlich, gerade auch was das Massenscreening anging, hier in einer Art und Weise agiert, wie es in dieser Form auf keinen Fall wieder vorkommen darf und wofür wir Vorkehrungen schaffen müssen.“ Die Bahn hat Daten von Beschäftigten und Geschäftspartnern abgeglichen, um mögliche Lücken, mögliche Korruptionsvorwürfe aufklären zu können. Lidl setzte verdeckte Videokameras zur Rundumüberwachung seiner Beschäftigten ein, und das, obwohl in gewissen Räumen von Unternehmen eine Überwachung mit Kameras, mit Videoaufzeichnungen heimlicher Art unzulässig ist. Wenn die Rechtsprechung das in diesem Punkt nicht erlaubt hätte, war es doch zu Recht ein Anlass, sich damit zu beschäftigen und die Frage zu stellen: Wie geht denn die Politik mit dem Thema um?

Ich glaube, man darf gerade diese Vorfälle, die keine Kleinigkeit gewesen sind, nicht einfach ausblenden. Wir wissen, dass große Konzerne bei Tests und Einstellungsvoraussetzungen ganz gerne breiter angelegte Untersuchungen durchgeführt haben. Aus ihrer Sichtweise heraus vielleicht verständlich, aber unter Berücksichtigung beider Anliegen, der von Bewerbern, von künftigen Beschäftigten auf der einen und der berechtigten Anliegen der Arbeitgeber auf der anderen Seite, in dieser Allgemeinheit und Pauschalität so nicht vertretbar und angemessen. Wenn ich mir die Kritik, unter anderem die Pressekritik, auf den Gesetzentwurf der Bundesregierung vor Augen führe, dann habe ich in Erinnerung, dass die *taz* titelte „Reines Arbeitgebergesetz – Arbeitnehmer bleiben voll auf der Strecke“ und konservative Zeitungen, wie die *FAZ*, sagten „Das ist jetzt aber die Kampferklärung für die Arbeitgeber, das ist ein reines Arbeitnehmergesetz“. Wenn ich mir dieses Medienecho anschau, dann glaube ich, ist das, was hier mit dem Entwurf versucht worden ist, vielleicht in dem einen oder anderen Punkt gar nicht so schlecht gelungen. Ich

denke, es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Und ich sage das aus Überzeugung, auch wenn ich selbst den Gesetzentwurf nicht geschrieben habe. Aber als Mitglied der Bundesregierung bin ich der Meinung, dass das eine wirklich gute Grundlage ist, um nun im Bundestag intensiv all das auszutauschen, was hier genannt wurde, und noch sehr viel mehr.

Natürlich hat uns ein Gedanke bei den Beratungen immer beschäftigt: Auch der Arbeitgeber hat Rechte. Sie sind alle genannt worden: Das Eigentumsrecht aus Artikel 14, mit dem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, und die Berufsfreiheit aus Artikel 12 Grundgesetz. Der Arbeitgeber muss doch seine berechtigten Interessen wahrnehmen können, wenn es Vorwürfe von Korruption, von missbräuchlicher Verwendung von Dienst- und Geschäftsgeheimnissen zu seinen Lasten und andere Vorfälle gibt, die ihn massiv beeinträchtigen und in eine schlechtere Position bringen können. Und dass da überlegt wird, unter welchen Voraussetzungen dann auch gewisse Erkenntnisgewinne erlaubt werden können, ist vor dem Hintergrund der aktuellen Skandale oder der Skandale der letzten Jahre meines Erachtens nach richtig. Aber eines wollten wir eben nicht: Wir wollten nicht, dass der Arbeitgeber bei der legitimen Wahrnehmung seiner Interessen quasi zu einer Ersatzstaatsanwaltschaft wird. Das ist nicht seine Aufgabe. Sondern dann, wenn sich konkrete Verdachtsmomente für ein strafrechtliches Verhalten ergeben, ist natürlich mit dem ganzen Katalog dessen, was dazu in den einschlägigen Gesetzen steht, die Staatsanwaltschaft aufgerufen zu handeln.

Dann hat uns natürlich der Grundsatz der Datensparsamkeit beschäftigt, also die Frage, wie können möglichst nur wenig Daten über Beschäftigte erhoben werden. Die strikte Einhaltung des Grundsatzes der Zweckbindung, folglich eine viel stärkere Ausrichtung auf die konkrete Beschäftigung, wenn es um die Erhebung von Daten geht. Wir waren bei den Beratungen eines Referentenentwurfs aus dem Haus des Bundesinnenministers der Überzeugung, dass es letztendlich in diesem Bereich, nämlich dem Datenschutz nicht im Verhältnis Bürger-Staat, sondern im privaten Sektor, einen Kernbereich geben muss, wo man sagt, da lässt man Überwachungsmaßnahmen, besonders heimliche Überwachungsmaßnahmen, nicht zu. Deshalb denke ich, berücksichtigt der Gesetzentwurf diese Grundsätze des Datenschutzes und diese Anforderungen sehr wohl. Man hat es sich nicht leicht gemacht, sonst hätten wir vielleicht nur in den §§ 32 folgende zwei weitere Paragraphen hinzugefügt.

Ich bin immer offen für grundsätzliche, sachverständige Kritik, ebenfalls gegenüber einer eher wissenschaftlichen Herangehensweise, die vielleicht dem Gesetzgeber nicht immer so ganz zu eigen ist, wenn er sich überlegt: „Wie gehe ich am besten mit einem ganz konkreten Thema um?“ Ich bin natürlich froh, gerade von diesem fachkundigen Publikum, Anregungen zur Weiterleitung an den Bundesinnenminister mitzunehmen, wo aus Sicht der hier Anwesenden möglicherweise ein dringender Änderungsbedarf gesehen wird. Weder ein Minister noch die Bundesregierung wird jetzt Änderungen an diesem Gesetzentwurf vornehmen können. Der Kabinettsbeschluss liegt bereits vor, und damit ist alle Änderungsmacht dem Bundesrat und besonders dem Parlament zu Recht überantwortet. Ich denke, dass eine Anhörung mit sach- und fachkundigen Experten erfolgen wird. Und nicht alle Gesetze, die sich das Parlament vorgenommen hat, sind dann so schlecht, dass man sagen müsste, hier wäre handwerklich geschludert worden. Das kann ich aus langjähriger Erfahrung auf der Regierungsbank und als engagierte Parlamentarierin mit Fug und Recht behaupten.

Deshalb haben wir beginnend mit der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, dann über die einzelnen Ermittlungs- und Datenerhebungsmöglichkeiten bis zu den auch hier schon häufig angesprochenen allgemeineren Bestimmungen das Gesetz vernünftig aufgebaut. Ich denke, dass es gut ist, dass wir uns gerade in dem § 32 selbst sehr intensiv und differenzierend mit der Erhebung von Daten in Beschäftigungsverhältnissen befassen. Dazu ist in § 32, gerade was diskriminierungsverdächtige Daten angeht, vieles unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und unter Berücksichtigung bestehender Richtlinien sehr ausführlich geregelt. Zum Beispiel ist die Frage oder vielmehr das Verbot der Frage nach Schwerbehinderung anders geregelt als das, was die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorsah. Da wird insofern eine Korrektur vorgenommen.

Aber was natürlich wichtig ist und womit sich der Gesetzentwurf befasst, ist: Wie geht man mit Informationen aus dem Netz um? Was ist hier öffentlich zugänglich und kann an Erkenntnissen gewonnen werden? Und wo kommt man in eigentlich eher nicht der Öffentlichkeit so zugeneigte Angebote, um das einmal ganz vorsichtig zu sagen, wo letztendlich der Arbeitgeber oder Mitarbeiter des Arbeitgebers sich nicht hineinschleichen dürfen, um dort dann zu versuchen, aus dem Kreis der 1.000 bis 5.000 Freunde etwas an Erkenntnis über

das zu gewinnen, was ein Bewerber außerhalb einer vielleicht bisherigen dienstlichen Beschäftigung macht? Das ist schwierig zu regeln. Natürlich darf doch ein Arbeitgeber googeln und öffentlich zugängliche Informationen recherchieren. Soll ich etwa sagen: „Der darf das nicht?“ Also, ich glaube, das würde an der Realität vollkommen vorbeigehen. Wir haben uns mit sozialen Netzwerken befasst und hier versucht, in dem Absatz 6 dieser Bestimmung eine Regelung in einer – nach meiner Einschätzung wirklich sehr schwierigen – Abgrenzungsfrage zu finden. Wir erlauben dort, dass gerade in den sozialen Netzwerken, in denen es darum geht, im Hinblick auf Bewerbungen, auf Berufsorientierung, auch Persönliches preiszugeben, dass gerade in diesen Netzwerken dann wohl auch ein Arbeitgeber mal einen Blick darauf werfen können darf. Denn sie dienen gerade als Plattform für einen Bewerber oder für jemanden, der von einer Beschäftigung zur anderen wechseln möchte. Da gibt es XING und andere, bei denen man, wenn man die Zielrichtung dieser Angebote sieht, dann auch dem Arbeitgeber wohl kaum verwehren kann, die Informationen, die dort zugänglich sind, zu nutzen. Auf der anderen Seite gibt es facebook, das eigentlich vom Grundsatz her nicht nur für einen ganz eng überschaubaren Freundeskreis, aber auch nicht für die allgemeine Öffentlichkeit – im weitesten Sinne – gedacht ist. Hier haben wir versucht, eine Grenzziehung vorzunehmen. Ich glaube, dass man, so wie ich es den bisher geführten Diskussionen mit ganz kundigen Anmerkungen entnommen habe, möglicherweise nochmals überlegen muss, wie man da fein- oder nachsteuern kann. Auch in facebook ist manches eben einfach öffentlich zugänglich, und ich denke, das müssen wir uns auch vielleicht in einer Anhörung ganz genau ansehen. Ich finde aber den differenzierenden Ansatz des Regierungsentwurfs sachgerecht, und ich glaube, er wird dem Angebot, wie wir es derzeit im Netz haben, grundsätzlich gerecht.

Dass wir im zweiten Bereich, das habe ich ganz zu Anfang in einer allgemeinen Bemerkung versteckt, in dem Bereich Gesundheitstests bei Einstellungen Regelungen und Einschränkungen vornehmen, halte ich für absolut sachlich geboten. Die Zulässigkeit von Tests muss man abhängig machen vom unmittelbaren Zusammenhang mit einer konkret auszuübenden Tätigkeit, also tätigkeitsbezogen regeln. Entsprechende Untersuchungen sollte man nicht ganz allgemein für alle möglichen Beschäftigungen, für alle Arbeitsplätze in einem großen Konzern, erlauben, sondern eine Unterscheidung, ganz flapsig gesagt, zwischen einem Testpiloten und einer Sekretärin zum Bei-

spiel bei Einstellungen in einem Automobilkonzern vornehmen. Das haben wir in § 32a im Einzelnen ausgestaltet.

Aber selbstredend ist Schwer-, Dreh- und Angelpunkt und mit ein Stück Messlatte des Herangehens alles das, was sich in den Bestimmungen versteckt, die sich mit der Einhaltung von Regelungen befassen, um jetzt einmal nicht die sogenannte *Compliance* zu erwähnen. Hier geht es immer um die Frage, was ist dem Arbeitgeber letztendlich tatsächlich erlaubt, um Straftaten oder schwerwiegende Pflichtverletzungen im Unternehmen aufzuklären und in welchem Umfang lässt man hier ein präventives Vorgehen zu. Da war bei der Abwägung unterschiedlicher Grundrechtspositionen, um die man sich kümmern muss und die schon heute hier von den Referenten dargelegt worden sind, natürlich eines auch schon festzuhalten: Die Daten eines Beschäftigten sind umso schutzwürdiger, je schwächer und vager überhaupt die Anhaltspunkte dafür sind, dass es sich um eine Straftat oder um eine schwerwiegende Pflichtverletzung handeln kann. Je konkreter der Verdacht gegen einen Beschäftigten wird, umso eher kann – immer nur unter bestimmten Voraussetzungen – auch die Erhebung von Daten zulässig sein. Und genau danach richtet sich die Zulässigkeit von Massenscreenings, die zum Beispiel bei der Deutschen Bahn in erheblichem Umfang passiert sind. Von daher wird hier ein Stufenkonzept vorgeschlagen, dass ohne konkreten Tatverdacht Datenabgleiche nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form durchgeführt werden dürfen. Und wenn sich daraus ein konkreter Verdacht ergibt, dann dürfen die Daten auf einer zweiten Stufe personalisiert werden. Ich halte das für eine vorsichtige, zurückhaltende Herangehensweise. Aber es gibt hieran auch Kritik, weil allein schon die Möglichkeit von Personalisierung als ein zu tiefgehender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Beschäftigten angesehen werden kann, und deshalb, denke ich, wird dazu noch einmal eine engagierte Debatte geführt werden müssen. Ich bin der Meinung, dass es hier um einen datensparsamen Abgleich mit einer wirklich nachvollziehbaren Abstufung geht und dass gerade angesichts der rasanten Entwicklung der Möglichkeit von Datenverarbeitung und elektronischem Datenabgleich es richtig ist, mit dieser Abstufung und mit diesen unterschiedlichen Anforderungen an die Personalisierung oder die Anonymisierung heranzugehen.

Dann ist eine Regelung im Gesetzentwurf kritisiert worden, die es verbietet, in automatisierter Form die verschiedenen erhobenen Daten zu einem weiteren, zusätzlichen Persönlichkeitsbild zusammen-

zuführen, das Rückschlüsse auf alle möglichen Eigenschaften des Beschäftigten zulässt. Genau das war ein entscheidender Punkt, um hier ein Massenscreening, das nach den zurückliegenden Vorfällen massiv in der Kritik ist, für letztendlich überhaupt vertretbar zu halten. Deshalb ist genau mit dieser Zielrichtung diese Einschränkung vorgegeben worden.

Eine weitere Einschränkung, und das ist einer der Hauptkritikpunkte, der immer wieder geäußert wird, betrifft die heimliche Überwachung. Die Einschränkung hier ist sehr viel enger, weil damit natürlich ein noch tieferer Eingriff in Persönlichkeitsrechte oder möglicherweise in die Intimsphäre verbunden ist. Deshalb gibt es vom Grundsatz her keine heimlichen Massendatenerhebungen; diese sollen grundsätzlich nicht zulässig sein. Stattdessen geht zunächst nur, und das ist der erste Absatz in dem § 32e, die offene Erhebung von Beschäftigtendaten. Dann werden die engen Voraussetzungen aufgeführt, unter denen es zu einer heimlichen Datenerhebung kommen kann: Es muss nämlich ein Verdacht gegen einen Beschäftigten bestehen, der durch Tatsachen belegt ist und der auf Begehung einer Straftat oder schweren Pflichtverletzung gerichtet ist. Dieser Verstoß muss so gravierend sein, dass er den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würde. Dem in diesem Zusammenhang erhobenen Vorwurf, wie das denn zu diesem Moment antizipiert werden soll, werden wir mit Sicherheit in den Beratungen mit Sachverständigen noch einmal intensiv nachzugehen haben.

Dann ist natürlich auch die Erforderlichkeit so einer heimlichen Maßnahme, um Verstöße aufzudecken oder weitere zu verhindern, also ob es ein milderes Mittel gibt, eine Zulässigkeitsvoraussetzung. Ich denke, das haben wir sehr dezidiert und klar aufgeführt.

Die 24 Stunden haben wir aufgenommen, weil es natürlich unterschiedliche Beschäftigungszeiten, Überstunden und Schichtdienste gibt. Aber man soll nicht mehr als einen Tag und eine Nacht diese Abgleiche vornehmen dürfen.

Wir haben eine über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinausgehende Einschränkung vorgenommen, nämlich keine heimliche Videoüberwachung zuzulassen. Und das halte ich für gerechtfertigt. Ich weiß, dass der Einzelhandel hier auf alle Fälle noch eine Änderung erreichen möchte. Ich denke aber, dass gerade eine heimliche Videoüberwachung der massivste Eingriff ist, den es gibt. Und deshalb unterscheiden wir zwischen offenen und heimlichen Maßnahmen und ziehen auch klare Grenzlinien. Die natürlich auch

sehr enge Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts spiegelt sich in diesem Punkt nicht im Gesetzentwurf wieder, sondern wir haben uns hier für ein „Nein“ entschieden und das auch in den Begründungen noch einmal ausgeführt.

Meine Damen und Herren, ich will nicht auf alle einzelnen Punkte eingehen, die noch in den anderen Regelungen enthalten sind, gerade was auch die Call-Center angeht. Ich finde, es ist, wenn man sich überlegt, wie in Call-Centern gearbeitet wird, auch hier eine richtige Weichenstellung vorgenommen und eine Kontrolle am Arbeitsplatz – an dem nun einmal das Führen von Telefongesprächen die Regel ist – nur für einen beschränkten Zeitraum zugelassen worden. Der beschränkte Zeitraum wird auch angekündigt, ohne zu sagen, an welchem Tag es nun in diesem beschränkten Zeitraum tatsächlich zu einer Kontrolle kommen kann. Und der Gesprächspartner muss natürlich darüber informiert sein und auch einwilligen. Ich denke, das ist auch angemessen, wenn es um die berechtigten Anliegen des Arbeitgebers, des Betreibers eines Call-Centers, geht, zu denen auch die Erbringung einer guten und validen Leistung der Beschäftigten in den Call-Centern gehört. Denn alles andere hieße quasi eine gefühlte Vollüberwachung gegenüber dem Beschäftigten auszulösen, bei der dieser nicht weiß, wann und zu welchem Zeitpunkt es überhaupt einmal zu einer Überwachung kommen kann. Also auch hier finde ich, ist das eine Lösung, die beide Anliegen zu einem Ausgleich zu bringen versucht.

Und dann, meine Damen und Herren, sind einige grundsätzliche Weichenstellungen kritisiert worden: Nämlich, wie mit den Einwilligungsmöglichkeiten umgegangen wird. Ich habe zu Anfang schon meiner Einschätzung Ausdruck verliehen, dass es hier nicht immer ein wirklich gleichgewichtiges Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt und dass deshalb nur in ausdrücklichen Fällen mit Einwilligung, und auch das wird in manchen Bereichen noch als zu weit gehend kritisiert, bestimmte Datenerhebungen bei Einstellung oder im Beschäftigungsverhältnis erfolgen können. Ich denke, das ist eigentlich die einzig richtige Form des Herangehens. Ich bin auch der Meinung, in begrenztem Umfang ist das wirklich sachgerecht und von daher kann man zwar über den einen oder anderen Punkt und dessen Ausgestaltung diskutieren, aber nicht über die grundsätzliche Herangehensweise. Wir haben versucht, ein Datenschutzniveau unter Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen zu schaffen, das dann auch tragen und nicht *per se* durch Betriebsvereinbarungen unterlau-

fen werden kann. Und ich finde eigentlich, mit der Gesetzesbegründung ist die Regelung im Absatz 5 des § 321 ziemlich gut nachvollziehbar und sie ist schon die richtige Weichenstellung. Denn, wenn wir jetzt gesetzliche Regelungen schaffen, die dann durch Betriebsvereinbarung in jedem Punkt geändert und abgeschwächt werden können, dann muss man sich doch fragen, welchen Wert eine gesetzliche Regelung überhaupt hat. Will man Regelungen in diesem Bereich wirklich zukünftig nur Betriebsvereinbarungen oder der Rechtsprechung überlassen? Aber wenn man im Gesetzgebungsverfahren gewisse Standards und eine gesetzlichen Grundlage schaffen will, dann, glaube ich, gehört auch diese Regelung mit dazu. Aber auch da weiß ich, dass sie mit Sicherheit einer kritischen Befassung und Überprüfung in einer Anhörung unterworfen werden wird.

Schließlich haben wir keine richtige *whistleblower*-Regelung. Das, glaube ich, ist auch von Herrn *Kort* schon gesagt worden. Es geht in der aufgenommenen Bestimmung um die Verletzung von Datenschutzregelungen. Und ob es da sinnvoll ist, zunächst den zu informieren, dem man meint vorwerfen zu müssen, er hätte Datenschutzverletzungen begangen, ist etwas, was man wirklich hinterfragen kann. Das ist auch schon in die Diskussion eingebracht worden. Wenn man will, dass die Regelung wirklich trägt, mit zu einer Korrektur und einer Art Kontrolle führt, im Interesse eigentlich aller, dann meine ich, kann man sich noch einmal in Ruhe Gedanken dazu machen, dass die als „Maulkorbregelung“ kritisierte Bestimmung vielleicht noch nicht das Ende der Formulierungen in diesem Gesetzentwurf sein muss. Also, alles in allem vertrete ich die Grundanlage dieses Gesetzentwurfes und meine, dass da wirklich ein guter Schritt in die richtige Richtung gegangen worden ist. Bei allem Wissen darum, als wir über viele Punkte auch natürlich strittig intern verhandelt haben, dass es da Kritik von allen möglichen Seiten geben wird. Und je mehr sie von allen Seiten kommt, umso weniger wird es wahrscheinlich Änderungen geben.

Recht herzlichen Dank.