

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Jan Korte, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Ulla Jelpke, Raju Sharma, Frank Tempel, Halina Wawzyniak, Harald Weinberg und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Pläne der Bundesregierung zur Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes unter besonderer Berücksichtigung des Bereiches der Call-Center**

Der Hang von Unternehmen, Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz zu überwachen, zu bespitzeln und mit dubiosen Mitteln zu kontrollieren, wird immer wieder öffentlich. So ließ die Einzelhandelskette Lidl ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit versteckten Kameras überwachen, Daten zu deren Krankheiten sammeln und diese firmenintern aufzeichnen. Die Deutsche Bahn AG hat ohne Tatverdacht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Angehörige überprüfen lassen. Erst jüngst bekam ein Tiefkühlkostlieferant den „Big Brother Award 2012“ für die rechtswidrige Ausforschung von Daten auf einem Betriebsratscomputer.

Die Bundesregierung hat angekündigt, den Beschäftigtendatenschutz neu zu regeln und dafür einen Gesetzentwurf vorgelegt (Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, Bundestagsdrucksache 17/4230). Der Gesetzgeber hat den Auftrag, die rechtlichen Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass das Grundrecht der Beschäftigten auf Datenschutz am Arbeitsplatz gesichert ist. Der vorliegende Gesetzentwurf hat aber eine andere Stoßrichtung. Er formuliert zuerst wirtschaftliche Interessen der Arbeitgeber und fragt erst danach, an welchen Stellen diese wegen der Interessen der Beschäftigten ausnahmsweise eingeschränkt werden müssen. Datenschützer, Betriebsräte und Gewerkschaften warnen deshalb, mit dem Entwurf würde sich der Beschäftigtendatenschutz massiv verschlechtern. Die Initiative „Big Brother Awards“ spricht davon, der neue Gesetzentwurf schütze „nicht die Beschäftigten, wie der Name suggeriert, sondern nur die Interessen der Unternehmen. Das Beschäftigtendatenschutzgesetz müsste deshalb eigentlich ‚Beschäftigtenausspionierungserlaubnisgesetz‘ heißen.“

Besonders gefährdet sind Arbeitsbereiche, die stark durch moderne Kommunikationsmittel gestaltet werden wie etwa der Bereich der Call-Center. Ohne entsprechende schützende Regelungen ergeben sich dort aus dem unmittelbaren Arbeitsprozess heraus für die Arbeitgeber unzählige potentielle Überwachungsmöglichkeiten. Mit dem geplanten § 32i des Gesetzentwurfs will die Bundesregierung hier einen gesetzlich normierten Sonderbereich schaffen, der den Arbeitgebern weitgehend unbegrenzte Freiheiten zur Überwachung und Kontrolle der ohnehin schon schwierigen Beschäftigungsverhältnisse im Call-Center-Bereich ermöglicht.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Was sind nach Ansicht der Bundesregierung – aus Sicht der Beschäftigten – die drängendsten Probleme beim Beschäftigtendatenschutz, und was will die Bundesregierung hier tun?
2. Warum will die Bundesregierung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf gegenüber der bisherigen Rechtslage und entgegen der gültigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Möglichkeit zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz noch einmal ausweiten, insbesondere durch die Überwachung zur „Qualitätskontrolle“?

Mit welchen Erkenntnissen und Fakten begründet die Bundesregierung diese Ausweitung?

3. Kann nach Ansicht der Bundesregierung ausgeschlossen werden, dass nach dem vorliegenden Gesetzentwurf Arbeitgeber Druck auf die Bewerberinnen, Bewerber und Beschäftigten ausüben, die Einwilligung dazu zu geben, auch unzulässige Datenerhebungen, -speicherungen und -verarbeitungen durchzuführen?

Wenn ja, warum?

4. Warum soll es nach dem vorliegenden Gesetzentwurf künftig möglich sein, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abzuschließen, um vom gesetzlichen Standard zuungunsten der Beschäftigten abzuweichen?
5. Was sind die Gründe dafür, dass die Bundesregierung mit dem bestehenden Gesetzentwurf anlasslose Screenings, wie sie bei der Deutschen Bahn AG angewandt worden sind, künftig noch offener gestalten will, indem sie dies durch § 32d Absatz 3 des Gesetzentwurfs ermöglicht?
6. Warum ist es nach Ansicht der Bundesregierung notwendig, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf, das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungen erheblich auszuweiten?
7. Warum soll nach dem vorliegenden Gesetzentwurf der Arbeitgeber die Befugnis erhalten, von Beschäftigten, die Teilnahme an ärztlichen Untersuchungen zu verlangen, wenn er Zweifel an der weiteren Eignung für die ausgeübte Tätigkeit hat?
8. Welchen Stellenwert misst die Bundesregierung der Initiative von mehr als 3 000 Betriebs- und Personalratsgremien gegen die von ihr geplanten Änderungen im Beschäftigtendatenschutz zu?

Inwiefern werden die dort geäußerte Kritik bzw. die eingeforderten Änderungen im Gesetzgebungsverfahren ihren Niederschlag finden?

9. Aus welchen Gründen gesteht die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf den Beschäftigten weniger Rechte zu als Bürgerinnen und Bürgern nach § 201 des Strafgesetzbuchs zustehen, wonach bei „Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes“ eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe droht, für den Fall, dass unbefugt das nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufgenommen und gebraucht wird oder im Wortlaut oder seinem wesentlichen Inhalt nach öffentlich mitgeteilt wird?

Wie begegnet die Bundesregierung dem bekannten Vorwurf, dass die Demokratie immer noch an den „Werkstören“ ende?

10. Warum plant die Bundesregierung in § 32i Absatz 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs, einen Sonderfall der „Telekommunikationsdienste“ zu definieren (als eine „ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung“ als „wesentlichen Inhalt der geschul-

deten Arbeitsleistung“), für die der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Beschäftigten stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- oder Verhaltenskontrollen erheben kann?

11. Welche anderen Bereiche, als der in der Begründung des Gesetzentwurfs vorgesehene Bereich der Call-Center, sind möglicherweise als solche „Sonderfälle“ anzusehen, und warum verzichtet der Gesetzentwurf auf eine abschließende Aufzählung solcher Sonderbereiche?
12. Warum soll nach § 32i Absatz 1 des Gesetzentwurfs bei der Verwendung von Daten für Leistungs- und Verhaltenskontrollen eine nur nachträgliche Unterrichtung des Beschäftigten ausreichen?
13. Warum soll es eine Sonderregelung für Call-Center geben, wonach heimliches Mithören ohne Kenntnis im Einzelfall erlaubt ist?
14. Wie gestaltet sich das derzeitige Richterrecht zum offenen Mithören und wie zum heimlichen Mithören, bzw. welche einschlägigen Urteile sind der Bundesregierung dazu bekannt?
15. Aus welchen Gründen hält es die Bundesregierung für erforderlich, das Mithören von Gesprächen über die vom Bundesarbeitsgericht gezogenen Grenzen hinaus zu erweitern?  
Sind der Bundesregierung die diesbezüglichen Positionen der Sozialpartner bekannt, und welche hat sie bei ihrem Gesetzentwurf berücksichtigt?
16. Was versteht die Bundesregierung konkret unter der in § 32i des Gesetzentwurfs vorgesehenen „stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle“?
  - a) Was heißt stichprobenartig, d. h. wie oft darf dies monatlich auftreten?
  - b) Was heißt anlassbezogen?
  - c) Welche Bestandteile umfasst die Leistungskontrolle?
  - d) Welche Bestandteile umfasst die Verhaltenskontrolle?
  - e) Wer legt die entsprechenden Bestandteile fest?
  - f) Was ist der Bewertungsmaßstab für die Einschätzung der Sachgerechtigkeit der Befugnis des Arbeitgebers zum heimlichen Mithören (§ 32i Absatz 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs)?
17. Was versteht die Bundesregierung darunter, dass „der Beschäftigte in geeigneter Weise vorab“ über eine stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- oder Verhaltenskontrolle zu informieren ist (§32i Absatz 2 des Gesetzentwurfs)?  
Wie definiert sie „vorab“ zeitlich?
18. Was versteht die Bundesregierung darunter, dass der Arbeitgeber „den Beschäftigten unverzüglich über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhaltsdaten nach Satz 2 zu unterrichten“ (§32i Absatz 2 des Gesetzentwurfs) hat?
19. Welche höchstrichterlichen Grenzen bestehen bzw. welche höchstrichterlichen Urteile sind der Bundesregierung hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten, bezogen auf einen möglichen Überwachungsdruck und ein mögliches Abbild der Persönlichkeit bekannt?
20. Woraus leitet die Bundesregierung die Fallzahl von jährlich 100 000 Stichproben ab, die nach § 32i Absatz 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs (vgl. S. 13 im Gesetzentwurf auf Bundestagsdrucksache 17/4230) vorgenommen werden können?

21. Will die Bundesregierung der Bitte des Bundesrates nachkommen und im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen,
- unter welchen Voraussetzungen eine stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- und Verhaltenskontrolle erfolgen darf und
  - wie sichergestellt wird, dass eine dauerhafte Kontrolle nach § 32i Absatz 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs nur in einem eingegrenzten Zeitraum erfolgt, ohne den Beschäftigten dauerhaft unter den Druck einer für ihn nicht erkennbaren Kontrolle zu stellen?
- Wenn ja, welche Regelungen will sie aufnehmen?
- Wenn nein, warum nicht?
22. Woraus leitet die Bundesregierung die Fallzahl von jährlich fünf Millionen Stichproben ab, die nach 32i Absatz 2 Satz 1 des Gesetzentwurfs (vgl. S. 13 im Gesetzentwurf auf Bundestagsdrucksache 17/4230) vorgenommen werden können?
23. Wie hoch schätzt die Bundesregierung die Gesamtzahl der Fälle, in denen die Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten nach Inkrafttreten des Beschäftigtendatenschutzes in der vorliegenden Fassung ihrer Informationspflicht nachkommen müssen?
- Welche Gesamtkosten wären damit verbunden?
  - Welche Branchen und Berufsgruppen wären davon schwerpunktmäßig betroffen?
24. Wie oft wurde in den vergangenen zehn Jahren nach Kenntnis der Bundesregierung gegen bestehende Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes verstoßen, und welches waren die häufigsten Delikte?
25. Gibt es bereits Änderungsanträge oder -formulierungen der Bundesregierung für den bestehenden Gesetzentwurf, und wenn ja, welche sind dies?
26. Ist der Bundesregierung das Gutachten von Prof. Dr. Marita Körner „Gutachten zum Regierungsentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“ (im Auftrag des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main vom 8. November 2010) bekannt, und wenn ja, wie steht sie zu dem in den Punkten 1 bis 5 angeregten Änderungs- bzw. Regelungsbedarf (S. 15 bis 16)?
27. Welchen Einfluss könnte das derzeit in Entwurfsfassung vorliegende neue EU-Datenschutzrecht auf den deutschen Beschäftigtendatenschutz haben?

Berlin, den 22. August 2012

**Dr. Gregor Gysi und Fraktion**