

Antwort**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Jan Korte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/10540 –**

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

Vorbemerkung der Fragesteller

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 ‚Beschäftigtenauspionierungserlaubnisgesetz‘ 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

*** Wird nach Vorliegen der lektorierten Druckfassung durch diese ersetzt.**

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern vom 10. September 2012 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Kontrolle der ohnehin schon schwierigen Beschäftigungsverhältnisse im Call-Center-Bereich ermöglicht.

1. Was sind nach Ansicht der Bundesregierung – aus Sicht der Beschäftigten – die drängendsten Probleme beim Beschäftigtendatenschutz, und was will die Bundesregierung hier tun?

Zum Beschäftigtendatenschutz hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes (BDSG-E) eingebracht. Ziel des Gesetzentwurfs ist es, praxisgerechte Regelungen für Beschäftigte im Sinne des § 3

Absatz 11 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu schaffen. Es sollen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur solche Daten verarbeitet werden dürfen, die für dieses Verhältnis erforderlich sind. Datenverarbeitungen, die sich beispielsweise auf für das Beschäftigungsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, sollen (zukünftig) ausgeschlossen sein. Mit den Neuregelungen sollen Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zudem wirksam vor Bespitzelungen geschützt und gleichzeitig den Arbeitgebern verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden.

Der Gesetzentwurf enthält daher Regelungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten vor und nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

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?

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung schließt an die seit dem 1. September 2009 geltende Vorschrift des § 32 BDSG an. § 32 BDSG legt die Grenzen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten im Beschäftigungsverhältnis fest. Danach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. § 32f Absatz 1 BDSG-E schafft für die Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten eine besondere gesetzliche Grundlage, die der Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten und dem Recht am eigenen Bild im Verhältnis zum Arbeitgeberinteresse Rechnung trägt. Dementsprechend ist auch die Videoüberwachung zur Qualitätskontrolle nur zulässig, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist und wenn nach Art und Ausmaß keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Solche Kriterien sind bereits jetzt bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Videoüberwachung zu berücksichtigen.

3. Kann nach Ansicht der Bundesregierung ausgeschlossen werden, dass nach dem vorliegenden Gesetzentwurf Arbeitgeber Druck auf die Bewerberin-

nen, Bewerber und Beschäftigten ausüben, die Einwilligung dazu zu geben, auch unzulässige Datenerhebungen, -speicherungen und -verarbeitungen durchzuführen?

Wenn ja, warum?

Eine Einwilligung ist immer freiwillig abzugeben. Wenn unzulässiger Druck auf den Einwilligenden ausgeübt wird, ist die Einwilligung nicht mehr freiwillig und damit unwirksam. Eine Datenverarbeitung, die auf einer unwirksamen Einwilligung beruht, ist rechtswidrig, so dass u. a. die Rechtsfolgen der §§ 35 (Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten), 43 (Bußgeldvorschriften), 44 (Strafvorschriften) BDSG greifen.

4. Warum soll es nach dem vorliegenden Gesetzentwurf künftig möglich sein, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abzuschließen, um vom gesetzlichen Standard zuungunsten der Beschäftigten abzuweichen?

§ 32l Absatz 5 BDSG-E lautet: „Von den Vorschriften dieses Unterabschnitts darf nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.“ Dies betrifft auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Die in der Frage unterstellte Abweichungsmöglichkeit besteht also nicht.

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?

§ 32d Absatz 3 BDSG-E regelt, für welche Zwecke und in welcher Form der Arbeitgeber einen automatisierten Abgleich von für andere Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhobenen, mithin bei ihm vorhandenen Beschäftigtendaten, mit von ihm geführten Dateien durchführen darf. Der Abgleich ist nur zulässig zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis. Die Regelbeispiele machen deutlich, dass Absatz 3 eine Grundlage für die Korruptionsbekämpfung und die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen darstellt. Compliance bedeutet in diesem Zusammenhang die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Selbstverpflichtungen durch ein Unternehmen als Ganzes. Entsprechende Anforderungen ergeben sich z. B. für die Kreditwirtschaft unter anderem aus dem Kreditwesengesetz und dem Geldwäschegesetz. Der Datenabgleich ist nicht zur Aufdeckung jeder, sondern nur einer schwerwiegenden Pflichtverletzung, die in ihrer Gewichtigkeit den Regelbeispielen nahe kommt, gerechtfertigt. Dieser Maßstab gilt auch für die Straftaten. Diese müssen zudem, wie die Pflichtverletzung, im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis begangen worden sein. Im Sinne des in § 3a BDSG normierten Grundsatzes der Datenvermeidung und Datensparsamkeit dürfen die Beschäftigtendaten zunächst nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form für den Abgleich genutzt werden. Erst wenn sich aus dem Abgleich ein Verdacht ergibt, dürfen die hiervon betroffenen Daten personalisiert werden. Dem Transparenzgebot wird durch die Dokumentations- und Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers Rechnung getragen.

6. Warum ist es nach Ansicht der Bundesregierung notwendig, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf, das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungen erheblich auszuweiten?

Die mit der Frage unterstellte Ausweitung des Fragerechts des Arbeitgebers findet sich im Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht. Die Zulässigkeit der Er-

hebung von Beschäftigtendaten im Einstellungsverfahren wird auf die im Gesetzentwurf genannten Fälle begrenzt.

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?

Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftigten bereits nach geltendem Recht eine gesundheitliche Untersuchung verlangen, soweit diese zur Feststellung erforderlich ist, dass der Beschäftigte für die Tätigkeit, die er ausübt, geeignet ist, d. h. wenn berechnete Zweifel bestehen, dass die gesundheitlichen Anforderungen an die konkrete Tätigkeit auf Dauer vorliegen (z. B. wenn der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Sehkraft eines Fahrers hat). Die Erhebung dieser Daten muss nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein.

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?

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung hat es zustimmende und ablehnende Stimmen gegeben. Die Bundesregierung nimmt jede Kritik ernst und hat in diesem Sinne auch die o. g. Initiative berücksichtigt. Sie hält ihren Gesetzentwurf in der vorgelegten Fassung aber weiterhin für ausgewogen und in der Sache richtig. Der Gesetzentwurf liegt nunmehr dem Deutschen Bundestag zur Beratung vor. Inwieweit dort Änderungen erfolgen werden, liegt in der Entscheidungsbefugnis des Deutschen Bundestages.

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?

Nach § 201 Absatz 1 Nummer 1 des Strafgesetzbuchs (StGB) macht sich strafbar, wer unbefugt das nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt, nach § 201 Absatz 1 Nummer 2 StGB macht sich strafbar, wer eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht. Unbefugt wäre die Aufnahme bzw. das Gebrauchen der Aufnahme aber nur, wenn dafür kein Rechtfertigungsgrund besteht. Ein solcher ergibt sich insbesondere aus einer gesetzlichen Erlaubnis, wie sie hier vorliegt. Insofern werden Beschäftigte nicht anders behandelt als Bürgerinnen und Bürger: In beiden Fällen kommt es darauf an, ob das Handeln befugt oder unbefugt geschieht. Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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

§ 32i Absatz 2 Satz 2 BDSG-E betrifft den Sonderfall, dass die Nutzung von Telefondiensten wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung des Beschäftigten ist (z. B. Callcenter). Es erscheint sachgerecht, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen die Möglichkeit hat, die Arbeitsleistung seines Beschäftigten ohne dessen konkretes Wissen im Einzelfall stichprobenhaft oder anlassbezogen authentisch zur Kenntnis nehmen zu können. Da lediglich eine stichprobenartige oder anlassbezogene Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhaltsdaten zulässig ist, ist eine lückenlose Kontrolle des Beschäftigten ausgeschlossen. Der Beschäftigte muss nach Satz 2 zudem vorab über die Möglichkeit z. B. des Mithörens durch den Arbeitgeber in einem eingegrenzten Zeitraum informiert sein. Gleiches gilt für seine Kommunikationspartner, die darüber hinaus darin eingewilligt haben müssen.

Macht der Arbeitgeber von der Befugnis nach Satz 2 Gebrauch, hat er den Beschäftigten unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, nachträglich darüber zu unterrichten. Eine stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist nicht möglich bei Gesprächen der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen. Inhalte dieser Gespräche dürfen auf der Grundlage des Satzes 2 nicht erhoben werden.

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?

Hiermit sind alle Fälle erfasst, in denen eine „ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung“ als „wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung“ anzusehen ist, also andere Arbeitsleistungen neben der Erbringung der telefonischen Dienstleistung des Arbeitgebers nachrangig sind. Da das BDSG zukunfts offen und technikneutral formuliert ist, wurde eine beschreibende Formulierung gewählt, wobei Call-Center heute einen typischen Anwendungsbereich darstellen.

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?

Sofern Daten der Nutzung von Telekommunikationsdiensten zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle erhoben und einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden, ist dieser durch den Arbeitgeber über die Verarbeitung und Nutzung der Daten zu unterrichten, sobald die Leistungs- oder Verhaltenskontrolle dadurch nicht mehr gefährdet wird.

Es dient der Transparenz, den Beschäftigten in den genannten Fällen von der Datenverwendung zu unterrichten.

13. Warum soll es eine Sonderregelung für Call-Center geben, wonach heimliches Mithören ohne Kenntnis im Einzelfall erlaubt ist?

Auf die Antwort zu Frage 10 wird verwiesen.

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?

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung schließt an den bereits geltenden § 32 BDSG an (Vgl. Antwort zu Frage 2). Er schafft eine besondere gesetzliche Grundlage für die stichprobenartige oder anlassbezogene Kontrolle von Beschäftigten durch den Arbeitgeber in Fällen, in denen die Nutzung von Telefondiensten wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung ist, z. B. in Callcentern. Im Übrigen vgl. Antwort zu Frage 19.

Soweit Verbände und Gewerkschaften hierzu Stellungnahmen im Vorfeld abgegeben haben, hat die Bundesregierung diese bei der Erarbeitung des Entwurfs 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)?

Der Gesetzgeber kann nur einen allgemeinen Rahmen für die Kontrolle der Beschäftigten bei der Nutzung von Telekommunikationsdiensten schaffen. Die Konkretisierung allgemeiner Rechtsbegriffe erfolgt durch die Rechtspraxis, insbesondere die Gerichte.

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?

Auf die Antwort zu Frage 16 wird verwiesen.

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?

Auf die Antwort zu Frage 2 wird verwiesen. Einschlägige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu § 32 BDSG liegen noch nicht vor.

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?

Es wurde vom Statistischen Bundesamt geschätzt, dass es rund 100 000 Neueinstellungen in der Call-Center Branche jährlich gibt. Diese Zahl wurde zu Grunde gelegt.

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?

Zur Beantwortung der Frage verweist die Bundesregierung auf die entsprechenden Ausführungen in ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, Bundestagsdrucksache 17/4230, Anlage 4.

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?

Es wurde vom Statistischen Bundesamt geschätzt, dass jedes tausendste Gespräch mitgehört/-geschnitten wird, das bedeutet bei hochgerechneten 5 Mrd. Call-Center-Gesprächen jährlich eine Fallzahl von 5 Millionen.

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?

Hinsichtlich der geschätzten Fallzahlen und Kosten verweist die Bundesregierung auf die entsprechenden Ausführungen in der Begründung ihres Entwurfs. Zur Frage, welche Branchen und Berufsgruppen davon schwerpunktmäßig betroffen wären, liegen der Bundesregierung keine differenzierten Erkenntnisse vor. Die geschätzten Fallzahlen lassen Schwerpunkte in Bereichen erkennen,

wo der Arbeitgeber Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten erhebt, verarbeitet oder nutzt oder wo es zum Einsatz von Ortungssystemen kommt.

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?

Der Bundesregierung liegen keine statistischen Daten zu Verstößen gegen das BDSG vor.

25. Gibt es bereits Änderungsanträge oder -formulierungen der Bundesregierung für den bestehenden Gesetzentwurf, und wenn ja, welche sind dies?

Zu im Deutschen Bundestag befindlichen Gesetzentwürfen kann die Bundesregierung keine Änderungsanträge einbringen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

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)?

Im Rahmen der Erarbeitung des Gesetzentwurfs haben die Bundesregierung eine Vielzahl von Stellungnahmen, Bewertungen und Gutachten erreicht, die in den Meinungsbildungsprozess eingeflossen sind. Mit dem Kabinettsbeschluss vom 25. August 2010 wurden die Arbeiten zum Gesetzentwurf abgeschlossen. Das Gutachten erschien nach diesem Zeitpunkt. Mit Eingang des Gesetzentwurfs beim Deutschen Bundestag hat dieser nun im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eventuellen Änderungs- oder Regelungsbedarf zu prüfen.

27. Welchen Einfluss könnte das derzeit in Entwurfsfassung vorliegende neue EU-Datenschutzrecht auf den deutschen Beschäftigtendatenschutz haben?

Der Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Datenschutz-Grundverordnung (KOM(2012) 11 endg.) wird derzeit im Europäischen Parlament und im Rat der Europäischen Union beraten. Artikel 82 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten in den Grenzen der Verordnung per Gesetz die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten im Beschäftigungskontext regeln können. Der Vorschlag dürfte im Lauf des Rechtsetzungsverfahrens noch zahlreiche Änderungen erfahren. Die Beratungen sind noch nicht so weit fortgeschritten, dass sich die Auswirkungen auf den Beschäftigtendatenschutz in Deutschland abschließend bestimmen ließen.