

- (A) von Konkurrenz. Da ist von Bildungs- und Integrationspolitikerinnen und -politikern Standhaftigkeit gefragt.

Damit komme ich zu einem weiteren Schwachpunkt im Gesetz: Gerade weil zu befürchten ist, dass nicht überall die Anerkennungsverfahren im Sinne einer besseren Integration durchgeführt werden, sondern sich zum Teil auch Exklusionsstrategien durchsetzen könnten, wäre eine zentrale Stelle für die Sicherung und Weiterentwicklung einheitlicher Qualitäts- und Verfahrensstandards, für das Wissensmanagement und die Entwicklung von Fortbildungsstrategien wichtig gewesen. Eine Hotline und eine statistische Datenbank kann dies nicht ersetzen. Hier wurde eine entscheidende Weichenstellung für einheitliche faire Verfahren versäumt.

Versäumt wurde leider auch, einen Rechtsanspruch auf dezentrale Begleitung und Beratung im Verfahren im Gesetz zu verankern. Davon werden für viele die Erfolgsaussichten aber abhängig sein. Ohne Rechtsanspruch droht hier eine begleitende Beratung nach Kasenslage, und die sieht bekanntlich vielerorts mau aus.

Das ganze Gesetz läuft aber ins Leere und verfehlt seinen Zweck, wenn es nicht ein ausreichendes Angebot an Anpassungsqualifizierungen und für berufsspezifisches Deutsch gibt. Hier scheint mir eine Bund-Länder-Kontroverse auf dem Rücken der Betroffenen geradezu vorprogrammiert.

Die Diskussion über das Anerkennungsgesetz und über eine mögliche Diskriminierung von Inländern in diesem Zusammenhang hat auch eines deutlich gemacht: Deutschland ist bei der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene noch Entwicklungsland. Ich wünsche mir, dass vom Anerkennungsgesetz ein Impuls dafür ausgeht, dass die Bundesregierung auf dem Feld der Erwachsenenbildungsförderung insgesamt endlich einmal Fahrt aufnimmt.

- (B) Deutschland ist bei der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene noch Entwicklungsland. Ich wünsche mir, dass vom Anerkennungsgesetz ein Impuls dafür ausgeht, dass die Bundesregierung auf dem Feld der Erwachsenenbildungsförderung insgesamt endlich einmal Fahrt aufnimmt.

Dr. Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung: Zu Beginn zwei Fakten: In Deutschland hat jeder Fünfte Wurzeln im Ausland. Etwa zwei Drittel von ihnen sind zugewandert. Darunter sind viele, die in ihrer Heimat eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben. Viele von ihnen können aber nicht in ihrem Beruf arbeiten, weil die Anerkennung fehlt.

Zweiter Punkt: der demografische Wandel. Deutschlandweit fehlen Pflegerinnen und Pfleger. Auf dem Land gibt es vielerorts zu wenige Ärzte. Und auch im MINT-Bereich suchen Unternehmen nach qualifizierten Fachkräften.

Das Anerkennungsgesetz, über das wir heute entscheiden, leistet einen richtungsweisenden Beitrag dazu, gut qualifizierte Zuwanderer besser in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren und den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Keine Bundesregierung zuvor hat sich dieser komplexen Herausforderung gestellt: Das Gesetz umfasst mehr als 60 Berufsregelungen auf Bundesebene.

Etwa 285 000 Menschen sind in unserem Land unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt oder arbeitslos, weil

- (C) ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden. Es ist Zeit, diesen Menschen Respekt für ihre Lebensleistung zu zollen und ihnen zu zeigen, dass ihre Qualifikationen und ihre Berufserfahrung in Deutschland gebraucht und wertgeschätzt werden.

Das Anerkennungsgesetz ist ein wichtiges und überfälliges Signal für Integration. Wir schaffen damit einen gesetzlichen Anspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsausbildungen. Ausschlaggebend wird nur mehr die Qualität des Abschlusses und nicht die Herkunft der Antragsteller sein. Spätaussiedler haben künftig ein Wahlrecht zwischen dem bisherigen und dem neuen Verfahren.

Mit dem Anerkennungsgesetz legen wir erstmals bundeseinheitliche Kriterien und weitgehend einheitliche Verfahren für die Gleichwertigkeitsprüfung fest. Eine einmal festgestellte Gleichwertigkeit gilt für ganz Deutschland und kann nicht von einem Land anerkannt und vom anderen abgelehnt werden.

Bei den Ausbildungsberufen ist selbst ein ablehnender Bescheid für Betriebe und Antragsteller von Nutzen: Denn zum einen werden damit die vorhandenen Qualifikationen dokumentiert, zum anderen wird erklärt, wo noch Weiterqualifizierungsbedarf besteht.

Wer jetzt aber daherkommt und einen allgemeinen Anspruch auf Nachqualifizierung fordert, schießt weit über das Ziel hinaus. Das wäre ein klarer Fall von Inländerdiskriminierung. Klar ist, dass Nachqualifizierungen notwendig sind. Die gibt es aber auch heute schon. Sie stehen zur Verfügung, insbesondere über die Förderung der Arbeitsverwaltung und die Instrumente der individuellen Bildungsfinanzierung.

An die Adresse einiger Länder sage ich: Mich verwundert an so mancher Stelle die Kritik, die jetzt laut wird. In einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe haben wir konkrete Vorschläge zur Vereinheitlichung der Verwaltungspraxis erarbeitet. Diese Vorschläge werden von den Ministerpräsidenten im Oktober erneut beraten. Ich gehe davon aus, dass sich die Ministerpräsidenten an ihre Beschlüsse vom Dezember 2010 erinnern, in denen sie eine schnelle und unbürokratische Neuregelung auch in den Ländern angemahnt haben. Jetzt sind die Länder am Zug. Das Bundesgesetz liegt vor!

Das Anerkennungsverfahren haben wir bewusst bei den Stellen angesiedelt, wo schon Sachverstand und Erfahrung vorliegen. Neu ist, dass die Aufgaben auf gemeinsame Stellen übertragen und gebündelt werden können. Die Industrie- und Handelskammern beispielsweise bereiten schon den Aufbau einer zentralen Anerkennungsstelle in Nürnberg vor.

Mitentscheidend für den Erfolg des Anerkennungsgesetzes ist ein gut ausgebautes Beratungssystem. In den nächsten drei Jahren investiert der Bund dafür rund 75 Millionen Euro. Wir verzahnen arbeitsmarktbezogene Unterstützungsleistungen in regionalen Netzwerken. Wir richten eine Telefonhotline, ein Informationsportal und bundesweit ein flächendeckendes Netz von Anlaufstellen zur Erstinformation ein. Ein Großteil dieser Erstanlaufstellen arbeitet bereits sehr erfolgreich – es kann also

- (C)
- (D)

- (A) keine Rede davon sein, dass der Bund keine Beratung anbietet.

Im Interesse der Menschen mit ausländischen Qualifikationen bitte ich Sie um Unterstützung für dieses Gesetz.

Das Anerkennungsgesetz gibt uns die Möglichkeit, angesichts des demografischen Wandels Potenziale zu nutzen, die derzeit zum Schlummern verdammt sind. Wir brauchen dieses Gesetz. Es ist Teil einer Integrationskultur, Teil einer Willkommenskultur. Wer jetzt das Gesetz verzögert, schadet vor allem den Betroffenen, die auf das Gesetz warten!

Anlage 8

Zu Protokoll gegebene Reden

zur Beratung des Antrags: Weitere Datenschutzskandale vermeiden – Gesetzentwurf zum effektiven Schutz von Beschäftigtendaten vorlegen (Tagesordnungspunkt 10)

Michael Frieser (CDU/CSU): Was soll man groß zu dem Antrag der SPD sagen? Denn eigentlich ist er völlig indiskutabel und erscheint mir als fraktioneller Schnellschuss. Er bietet mir deshalb in erster Linie als Berichterstatter der CDU/CSU-Fraktion eine gute Gelegenheit, mich hier einmal grundsätzlich zum Thema Beschäftigtendatenschutz zu äußern, bevor wir in den nächsten Wochen das Gesetzesvorhaben der Bundesregierung erfolgreich beenden werden.

(B)

Auffällig ist: Sie stehen mit Ihrem heutigen Antrag in Widerspruch zu Ihren bisherigen Zielen und Vorschlägen im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes. Und Sie fallen mit Ihren Forderungen weit hinter Ihre bisherigen Grundsätze zurück. Dies fällt auf, wenn man einmal den Vorschlag Ihres ehemaligen Bundesarbeitsministers Olaf Scholz danebenlegt; den Vorschlag haben Sie ja vor nicht langer Zeit hier in den Bundestag eingebracht. So sollte man davon ausgehen, dass er noch für Sie Gültigkeit hat. Warum Sie davon jetzt abweichen, müssen Sie uns hier erklären.

Ich darf Sie erinnern, dass Olaf Scholz mit seinem Entwurf die bestehenden Vorschriften und Gerichtsurteile zum Beschäftigtendatenschutz vereinheitlichen wollte. Dies gesetzlich zu regeln, hat er allerdings nicht hinbekommen.

Es ist die christlich-liberale Bundesregierung unter Bundeskanzlerin Merkel, die den ersten Gesetzentwurf für ein solches Gesetz dem Bundestag vorlegt. Und dieser Entwurf verfolgt genau zwei Grundsätze: Es wird ein Ansatz verfolgt, der zwischen den berechtigten Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgleicht, der sich weitgehend an der vorhandenen Rechtsprechung orientiert.

Denn es gibt zwar bereits heute zu vielen Fragen des Beschäftigtendatenschutzes eine einzelfallbezogene Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Diese ist allerdings oft uneinheitlich. Obergerichtliche Urteile sind selten.

Der Gesetzentwurf kann daher mit seinen Regelungen zu größerer Rechtssicherheit im Beschäftigungsverhältnis beitragen, für beide Seiten; dies scheinen die Vertreter auf den Oppositionsbänken immer zu vergessen.

(C)

Die Bundesregierung geht in ihrem Entwurf zum Wohle der Beschäftigten in einigen Bereichen weit über die gegenwärtige Rechtsprechung hinaus. Hierzu gehört eindeutig das Verbot der Überwachung von Mitarbeitern durch versteckte Kameras. Daran werden wir nicht rütteln. Denn diese sogenannte verdeckte Videoüberwachung wird nicht zuletzt aufgrund der vergangenen Datenschutzskandale im Gesetzentwurf ausdrücklich verboten. Es ist meines Erachtens ein für den Schutz der legitimen Interessen der Beschäftigten zentraler Punkt und stellt eine deutliche Verbesserung der gegenwärtigen Rechtslage dar.

Ich will hier noch einmal betonen: Die Bundesregierung geht mit ihrem Gesetzentwurf einen bemerkenswerten Schritt: Die Bundesregierung unterbreitete mit ihrem Entwurf dem Bundestag einen Vorschlag für eine gesetzliche Regelung einer Materie, nach welcher viele Datenschutzexperten mit wachsender Vehemenz seit den 1990er-Jahren gerufen haben.

Der Grund für das bisherige Zögern der Bundesregierungen liegt auf der Hand: Der Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis steht in einem starken Interessengegensatz von Arbeitgebern einerseits und Arbeitnehmern andererseits. Die Arbeitnehmer sollen sicher vor Bespitzelungen sein. Gleichzeitig müssen aber den Arbeitgebern verlässliche Instrumente für den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden. Selbstverständlich geht es bei der Frage nach Datenschutz in Unternehmen auch um den Umgang mit einer wachsender Korruptionsanfälligkeit, um den Umgang mit Geheimnisverrat und um die Bekämpfung von Straftaten.

(D)

Ich erinnere mich an unsere Debatte im Februar, als ich Ihnen, Herr Kollege Reichenbach, den Begriff „Compliance“ erklären musste. Als kleine Erinnerung: Unter dem Begriff „Compliance“ versteht man das Durchsetzen und das Einhalten von Rechtsvorschriften. Ein Unternehmen kann sich beispielsweise dem Deutschen Corporate Governance Kodex unterwerfen. Grundsätzlich geht es um die legalen Grundlagen. Das kann ich nicht ins Belieben des Unternehmers, des Arbeitgebers oder der Betriebsverfassung stellen. Vielmehr geht es darum, dass sich das Unternehmen verpflichtet, alles zu tun, damit diese Grundregeln wirklich eingehalten werden.

Daher ist das Ziel des Gesetzes, einen interessenausgleichenden Ansatz zu verfolgen. Genau diesen Grundsatz aber haben Sie vergessen.

Sie sollten sich vor einer Grabenkampfrhetorik hüten: Es ist schlichtweg falsch, die Erhebung der Daten des Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber reflexhaft als einen unzulässigen Eingriff, als etwas Anrüchiges und Unerlaubtes zu verurteilen. Es ist in einem Bundesgesetz nun einmal nicht ausreichend, alles pauschal zu verbieten. Und es reicht auch die pauschale Forderung nach einer Verhinderung von vorangegangenen Datenschutzskandalen nicht, denn dies würde nichts anderes sein als