

Professor Wolfgang Däubler sprach mit **Der Handel** über den Datenschutz in Unternehmen.

INTERVIEW

„Der Arbeitgeber darf nicht zum Chef-ermittler werden“

Immer wieder sind Handelsunternehmen in Skandale rund um Datenschutz und Mitarbeiterbespitzelung verwickelt. Wieso gerät ausgerechnet der Einzelhandel so oft in die Schlagzeilen?

Im Einzelhandel besteht natürlich mehr als in anderen Branchen die Gefahr, dass Gegenstände abhanden kommen. Und zwar nicht nur durch Ladendiebstähle, sondern auch durch Beschäftigte. Dieses abstrakte Risiko verführt die Arbeitgeber dazu, ihre Mitarbeiter verstärkt zu überwachen, beispielsweise Kameras in der Kassenzone zu installieren. Aber die Rechtsprechung ist da eindeutig: Man darf Mitarbeiter nicht deshalb überwachen, weil sie theoretisch etwas stehlen könnten. Es mag in jedem Unternehmen ein paar wenige schwarze Schafe geben. Aber allein deshalb darf man nicht alle Mitarbeiter unter Generalverdacht stellen.

Die Gefahr durch Diebstahl ist greifbar. Wie sieht es aber mit dem Schutz vor sonstigen „Regelverletzungen“ aus?

Das ist ein grundsätzliches Problem in deutschen Unternehmen, nicht nur im Handel. Denn unter dem Stichwort „Compliance“ soll die Einhaltung aller denkbaren Regeln kontrolliert werden, zum Beispiel auch von solchen, die vor Korruption schützen sollen. Und unter diesem Vorwand erfassen Arbeitgeber bisweilen Mitarbeiterdaten, die sie nichts angehen oder führen Auswertungen durch, die an eine Rasterfahndung erinnern. Auch hier gilt wieder, dass die Erhebung und Verarbeitung von Daten aus einem Generalverdacht heraus eine völlig unverhältnismäßige und damit unzulässige Maßnahme darstellt.

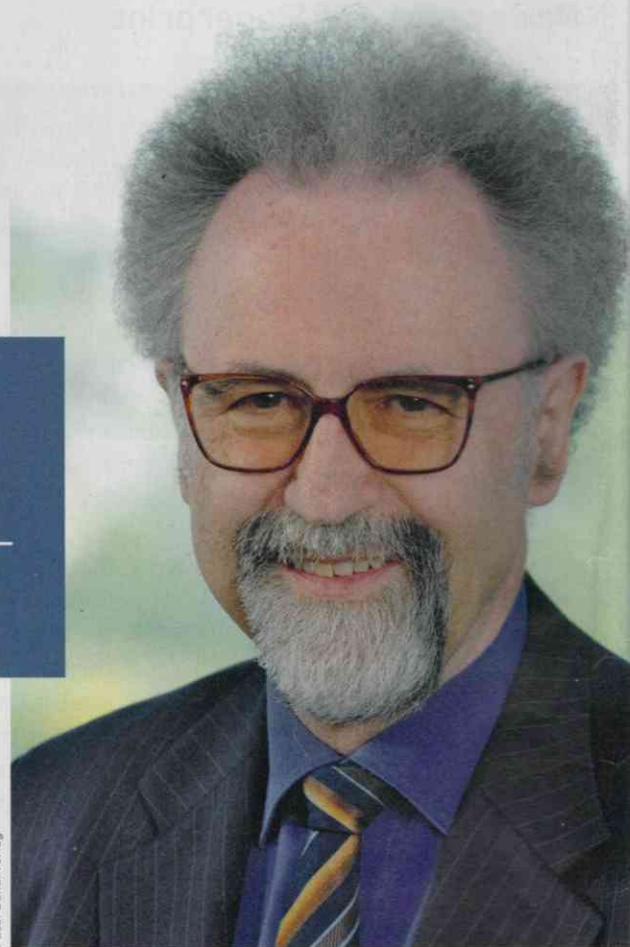


Foto: BUND-Verlag

Wie kann sich ein Unternehmen denn gleichermaßen gesetzeskonform und wirkungsvoll vor Diebstahl oder Korruption schützen?

Indem es die Kripo oder die Staatsanwaltschaft einschaltet. Denn selbst wenn gegen eine bestimmte Person ein begründeter Verdacht auf eine Straftat besteht und deshalb mit Zustimmung des Betriebsrats an der Kasse eine Videokamera installiert werden darf, rate ich doch davon ab, dass sich der Arbeitgeber zum Chefermittler macht. Dafür haben wir Polizei und Staatsanwaltschaft. Private schießen da gerne mal übers Ziel hinaus. Und der Arbeitgeber darf sowieso keine Dinge tun, die sich selbst der Staat nicht gestattet.

Wie steht es damit, zum Beispiel Bewerbern einen Bluttest abzuverlangen?

Das Fragerecht des Arbeitgebers im Bewerbungsgespräch hat Grenzen. So darf er nur solche gesundheitlichen Umstände ermitteln, die für die Arbeit von Bedeutung sind. Blut abzunehmen gibt aber sehr viel mehr Erkenntnismöglichkeiten – von der HIV-Infektion bis hin zur Schwangerschaft und zum Alkoholkonsum. Auch wenn der Bewerber einwilligt, ändert sich an der Unzulässigkeit nichts. Das Fragerecht des Arbeitgebers kann nicht erweitert werden.

Bewerber sind in einer denkbar schwachen Lage und würden immer ja sagen. Die Privatsphäre des Einzelnen muss definitiv für den Arbeitgeber tabu bleiben.

Wie steht es denn mit der Recherche über Mitarbeiter oder Bewerber im Internet?

Ein Personalchef darf auch nicht auf Umwegen im Privatleben der Mitarbeiter und Bewerber herumschnüffeln. Somit sind Internetseiten wie Facebook, StudiVZ und Google für ihn dienstlich eine verbotene Zone. Doch ich bin mir im Klaren darüber, dass sich viele Personalierer dort umschauen.

Werden Arbeitnehmerdaten nach der Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes nun ausreichend geschützt?

Es gibt einige eindeutige Verbesserungen. Zum einen ist eine Rasterfahndung im Betrieb nun nicht mehr möglich, weil wegen Straftaten nur ermittelt werden kann, wenn ein konkreter, auf Tatsachen gegründeter Verdacht gegen eine bestimmte Person besteht. Zum zweiten erstreckt sich das Datenschutzrecht nunmehr auf alle Arbeitnehmerdaten, auch solche, die nicht im Computer gespeichert sind. Und drittens werden alle „Beschäftigten“ einbezogen, also auch freie Mitarbeiter, Praktikanten und Auszubildende.

Wo sehen Sie weiteren Verbesserungsbedarf?

Es wäre sinnvoll, die neuen technischen Möglichkeiten zur Überwachung von Mitarbeitern zu regeln. Zum Beispiel kann das Arbeitgeberunternehmen mit Hilfe von GPS den Aufenthalt seiner Außendienstler genau kontrollieren. Ähnlich verhält es sich mit der RFID-Technologie. Sie wird zwar noch kaum zur Kontrolle von Mitarbeitern eingesetzt, doch könnte sich das bald ändern. Solche Möglichkeiten sollte der Gesetzgeber regeln, sobald sie sich am Horizont abzeichnen, und nicht warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist.

Interview: Sybille Wilhelm <

Wolfgang Däubler ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen. Sein Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz „Gläserne Belegschaften?“ ist soeben in der fünften bearbeiteten und aktualisierten Auflage erschienen.

Wolfgang Däubler:
Gläserne Belegschaften?
Bund-Verlag, Frankfurt, 2010.
622 Seiten, 49,90 €.



DerHandel.de

Das vollständige Interview können Sie auf www.derhandel.de/Datenschutz nachlesen.

new
different
exciting
ambiente

12. – 16. 2. 2010

Was fasziniert bald die ganze Welt? Nur hier finden Sie es heraus. Denn rund 4.500 internationale Aussteller zeigen in den Weltleitmessenden Dining, Giving und Living ihre Visionen, Neuheiten und Trends für 2010. Seien Sie dabei. Entscheiden Sie mit.

Die neue Ambiente erwartet Sie mit einer optimierten Hallenstruktur. Holen Sie sich jetzt alle Infos und die Eintrittskarten zum Vorverkaufspreis unter www.ambiente.messefrankfurt.com

