

„Die Kräfteverhältnisse haben sich verschoben.“

Kurz vor den Bundestagswahlen hat Arbeitsminister Scholz (www.bmas.de/portal/37286/2009_09_04_datenschutzgesetz.html) einen Gesetzentwurf für mehr Datenschutz am Arbeitsplatz veröffentlicht.

(www.jura.uni-bremen.de/typo3/cms405/index.php?id=229) Wolfgang Däubler ist einer der bekanntesten Arbeitsrechtler in Deutschland.

Sie beschäftigen sich als Jurist seit langem mit dem Thema Mitarbeiterüberwachung. Hat sich die Praxis der Unternehmen verändert?

Seit zehn, fünfzehn Jahren verfolgen Unternehmen die Politik, ihr Personal möglichst knapp zu kalkulieren, die Beschäftigten möglichst so einzusetzen, dass der Output optimiert wird. Man hat gewissermaßen das Profitprinzip perfektioniert. Dafür braucht man möglichst viel Kontrolle. Je genauer man überwachen kann, desto eher kann man eingreifen und das Arbeitsverhalten steuern. Die Überwachung bezieht sich auf inoffizielle Pausen, Gespräche, Verschwendung von Material und so weiter. Es geht selten darum, die persönlichen Befindlichkeiten der Mitarbeiter auszukundschaften, aber auch das kommt vor. Im Fall LIDL wollte man sogar herausfinden, was die Angestellten in ihrer Freizeit treiben. Aber das ist nicht der typische Fall. Typisch ist die Überwachung zwecks Erhöhung des Arbeitsdrucks, zwecks Rationalisierung.

Welche Rolle spielt dabei die Informationstechnik?

Sie hat die Möglichkeiten zur Überwachung um ein Vielfaches vergrößert. Nehmen Sie die Mitarbeiter im Außendienst: Traditionell hatten sie ein gewisses Maß an Zeitsouveränität, hatten sie die Freiheit, den Arbeitsablauf innerhalb gewisser Grenzen selbst zu steuern. Das war sozusagen der Ausgleich dafür, dass es im Außendienst oft überhaupt keine tariflich festgelegte Arbeitszeit gibt. So ist beispielsweise bei Banken und Versicherungen nur von einer „angemessenen Arbeitszeit“ die Rede. Viele Beschäftigte haben das akzeptiert, weil sie im Gegenzug eine gewisse Freiheit hatten. Die wird ihnen nun weggenommen durch GPS-Ortung und ähnlichen Techniken, gewissermaßen durch die Videokamera im Weltraum, mit der sich der Aufenthaltsort bestimmen lässt. Die Kontrolldichte, die es im Büro und erst recht am Fließband gab, wird auf den Außendienst ausgedehnt – ohne dass es dafür einen Ausgleich gibt.

Hat sich also das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmern und Beschäftigten durch die technische Entwicklung verschoben?

Sicher. Der Einzelne wird transparenter und verliert seine Spielräume in der Arbeitsgestaltung. Denken Sie an moderne Telefonanlagen: Die haben die sehr praktische und auf den ersten Blick völlige harmlose Funktion, dass der Einzelne eingehende Gespräche automatisch weiterleiten kann. Doch auf diese Weise lässt sich hervorragend rekonstruieren, wo sich der Mitarbeiter wann aufgehalten hat. Ob solche Kontrollmöglichkeiten genutzt werden und ob der Mitarbeiter mit den Erkenntnissen konfrontiert wird, das ist eine andere Frage; das ist ein Problem der Personalführung. Aber schon die Möglichkeit dazu stärkt den Arbeitgeber.

Allerdings darf man nicht vergessen, dass neben der mediengestützten Überwachung auch traditionelle Methoden zum Einsatz kommen. Die Öffentlichkeit regt sich mit Recht darüber auf, wenn die Umkleideräume in Supermärkten mit Videokameras überwacht werden. In der Praxis ist diese Technik oft weniger wichtig als ganz traditionelle Überwachungsmethoden.

Bei den jüngsten Fällen wurden in Supermärkten verdeckte Ermittler eingeschleust. Bei LIDL haben Detektive den Mitarbeitern erzählt, sie würden wegen Kundendiebstählen eingesetzt. Sie freundeten sich mit den Kassiererinnen an, bekamen alles Mögliche erzählt und hielten es jeden Abend in einem Protokoll fest, das dann der Arbeitgeber zu sehen bekam. Bei EDEKA gaben sich die Detektive als Praktikanten aus. Meines Erachtens ist so etwas völlig illegal. Verdeckte Ermittler sind angemessen, um organisierte Kriminalität zu bekämpfen, Terrorismus oder Hochverrat, aber nicht, wenn es darum geht, ob ein Mitarbeiter eine Wurst oder ein Stück Käse mitgehen lässt.

Wie verbreitet ist denn die Auswertung von Geoinformationssystemen und Funketiketten?

Das ist schwer zu sagen, die Fälle kommen doch eher zufällig an die Öffentlichkeit. Im Fall LIDL bekam ein Journalist einen Tipp von einem Insider und ist ihm nachgegangen. Nur so wurde der Skandal als erster aufgedeckt.

Es hat ziemlich lange gedauert, aber nun hat das Arbeitsministerium schließlich doch einen (www.bmas.de/portal/37290/2009__09__04__diskussionsentwurf__datenschutz.html) Gesetzesentwurf zur Mitarbeiterüberwachung vorgelegt. Stärkt dieser Entwurf die Rechte der Beschäftigten?

Grundsätzlich finde ich es gut, dass man endlich ernst macht mit dem versprochenen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Auch dass neue Techniken wie Videokontrolle und GPS ausdrücklich erwähnt werden, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Trotzdem werden nicht alle Probleme erfasst.

Nehmen Sie als Beispiel das Fragerecht bei der Bewerbung: Der Entwurf sieht vor, dass sich der Arbeitgeber über alles erkundigen darf, was die „Eignung“ des Arbeitnehmers betrifft. Bisher verlangte die Rechtsprechung, dass er „ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse“ an einer bestimmten Information hatte und es kein, überwiegendes Arbeitnehmerinteresse gab, das für „Abschirmung“ sprach. Damit lässt sich ein besserer Schutz bewerkstelligen als mit dem unbestimmten Begriff „Eignung“, unter dem man alles Mögliche verstehen kann. In diesem Punkt wird der Schutz der Beschäftigten sogar aufgeweicht.

Außerdem wird nicht geklärt, wann die Einwilligung des Mitarbeiters in eine Verwertung seiner Daten eigentlich freiwillig ist. Der Arbeitgeber braucht die Zustimmung zu allem, was nicht durch den Arbeitsvertrag abgedeckt wird. Aber ist eine Einwilligung freiwillig, wenn nicht absehbar ist, welche Konsequenzen die Weigerung hat? Wenn man eine Versetzung oder Kündigung nicht sicher ausschließen kann? Nach meiner Auffassung spricht eine Vermutung dafür, dass die Einwilligung eines Arbeitnehmers grundsätzlich unfreiwillig ist. Ausnahme: Der Arbeitgeber kann belegen, dass der Beschäftigte ein eigenes Interesse an der Preisgabe der Daten hat.

Das Kräfteverhältnis zwischen Beschäftigten und Unternehmern ist doch grundsätzlich ungleich, gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Kann der Datenschutz da überhaupt ausgleichen?

„Ausgleichen“ kann er das sicher nicht, aber er kann Grenzen ziehen. Datenschutz hat eine Schutzfunktion. Er kann dem Stärkeren verbieten, den Schwächeren zu durchleuchten.