

Arbeitnehmerdatenschutz

Interview mit dem Bremer Arbeitsrechtler Prof. Wolfgang Däubler

„Zu viele Gummiparagrafen“

Herr Prof. Däubler, der Gesetzentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz liegt jetzt vor. Bietet er den Arbeitnehmern ausreichend Schutz vor Überwachung?

Er ist deutlich besser als der vorher präsentierte Referentenentwurf. Dieser war eine Art Horrorgemälde für jeden Datenschützer. Massenhaft enthielt er Pauschalvollmachten für die Arbeitgeberseite. Ein Beispiel: Allein zu dem Zweck, Straftaten oder andere schwere Pflichtverletzungen zu verhindern, wäre prinzipiell jede Überwachungsmaßnahme zulässig gewesen. Da die Begehung von Straftaten niemals und an keinem Ort völlig auszuschließen ist, hätte man überall, wo gearbeitet wird, Videokameras aufhängen können. Der „Große Bruder“ lässt grüßen.

Der Entwurf ist nun zum Glück kassiert und es liegt ein neuer vor – was hat sich getan?

Der jetzige Entwurf hat den Anschluss an die aktuelle datenschutzrechtliche Diskussion gefunden. Er greift die bisherige Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz auf und erstreckt sie verschiedentlich auf neue Fragen wie den Einsatz von Ortungssystemen. Allerdings ist er immer noch mit vielen Gummiparagrafen ausgestattet. Was ist etwa der „Kernbereich persönlicher Lebensgestaltung“, den man nicht überwachen darf? Gehören dazu auch ein Streit unter Kollegen oder die Trink- und Schlafgewohnheiten? Wo beginnt der Randbereich? Das alles bleibt unklar.

Bleiben wir bei der Videoüberwachung – was hat sich da getan?

Bislang ist es zulässig, eine versteckte Kamera zu installieren, wenn ein konkreter, durch Tatsachen erhärteter Verdacht besteht, dass strafbare Handlungen begangen wurden. Beispiel: Bei erheblichen Fehlbeträgen in der Kasse besteht die Vermutung, dass einiges auf die Seite geschafft wurde. Diese Möglichkeit soll nunmehr ausgeschlossen sein, was den Einzelhandelsverband zu heftigen Protesten veranlasst hat. Freilich wäre der Arbeitgeber keineswegs schutzlos: Er könnte andere Mittel einsetzen oder die Kriminalpolizei verständigen.

Aus Sicht der Beschäftigten ist das ja zu begrüßen. Ist der Entwurf also eher arbeitnehmerfreundlich?

Nein, so kann man das auch wieder nicht sagen. An anderer Stelle bereitet er der Arbeitgeberseite sicherlich große Freude. In Call-Centern sollen künftig Telefongespräche „stichprobenmäßig oder anlassbezogen“ mitgehört werden dürfen. Der Einzelne muss nur darauf hingewiesen werden, dass so etwas überhaupt möglich ist. Doch was bedeutet „Stichprobe“? Jede Woche drei Gespräche oder vielleicht drei Gespräche pro Tag? Und was ist ein ausreichender Anlass? Genügt schon eine einzige Kundenbeschwerde? Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts war das so nicht möglich. Da sehe ich eine deutliche Verschlechterung.

Wo ist denn der Schutz verbessert worden?

Abgesehen vom Einsatz der Videokamera kann man auf die Frage nach dem Gesundheitszustand und auf den Gegenstand einer Einstellungsuntersuchung verweisen. Insoweit darf der Arbeitgeber nur noch ermitteln, ob wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen von einem Bewerber nicht erfüllt werden. Man kann nicht mehr den gesamten Gesundheitszustand durch den Werksarzt überprüfen lassen.

Für die Arbeitnehmer gut...

...ja, aber nun kommt die andere Seite. Nach der aktuellen Rechtsprechung darf der Arbeitgeber einen Bewerber nur nach Dingen fragen, an deren Kenntnis er ein berechtigtes, schutzwürdiges und billigenwertes Interesse hat. Diese Voraussetzung ist nur dann

gegeben, wenn keine gewichtigeren Arbeitnehmerinteressen wie der Schutz der Persönlichkeitssphäre entgegenstehen. Deshalb darf man zum Beispiel nicht nach Freizeitbeschäftigungen oder nach einer Schwangerschaft fragen. Nach dem Regierungsentwurf darf der Arbeitgeber grundsätzlich nach alles zum Thema machen, was in Bezug auf die „Eignung“ für den fraglichen Arbeitsplatz von Bedeutung ist. Darin könnte eine enorme Ausweitung liegen. So ist beispielsweise die Schwangerschaft nicht erwähnt, so dass man unschwer auf die Idee kommen könnte, zumindest bei befristeten Verträgen beeinträchtigt sie die Eignung und dürfe deshalb Gegenstand des Gesprächs mit der Bewerberin sein. Wahrscheinlich ist das gar nicht gewollt, aber ein solches Interpretationsrisiko besteht. Die Verfasser des Entwurfs haben ersichtlich nicht über jede Formulierung nachgedacht und eine sehr hurtige Feder geführt. Hoffen wir, dass dies im Gesetzgebungsverfahren noch „geglättet“ wird. Sonst werden die Juristen noch sehr viel mehr zu tun bekommen...