

### 1. Ist das Beschäftigtendatenschutzgesetz vom Tisch?

Nein, das kann man leider so nicht sagen. Es ist zwar am Mittwoch, 16. Januar, im Innenausschuss des Bundestages nicht wie geplant behandelt worden, aber das sagt für sich allein noch gar nichts. Es kann sein, dass der Bericht noch nicht fertig war, den der Ausschuss hätte beschließen müssen. Dann geht es in zwei Wochen weiter. Es kann aber auch sein, dass die Koalition inhaltliche Bedenken bekommen hat, weil die Gewerkschaften und viele Stimmen in der Öffentlichkeit protestiert haben. Es drohen ja Wahlen, und da will man sich keine zusätzlichen Gegner schaffen. Nur: das ist nicht die erste Vertagung und deshalb halte ich es bis auf Weiteres mit dem Grundsatz: Totgesagte leben länger.

### 2. Welche grundsätzliche Bedeutung hätte das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz für das deutsche Arbeitsrecht?

Wir würden ein Gesetz bekommen, das nur versteht, wer mindestens vier Jahre lang Jura studiert hat. Es ist nicht für den Bürger und den Arbeitnehmer geschrieben, sondern für ausgefuchste Paragraphenreiter. Im Vergleich dazu liest sich das Betriebsverfassungsgesetz wie ein Unterhaltungsroman.

Inhaltlich baut das Gesetz den Schutz der Persönlichkeit ab. Das ist in der Rechtsentwicklung der Bundesrepublik bisher noch nie passiert. Die Überwachungsmöglichkeiten des Arbeitgebers werden erweitert, statt – wie noch im Koalitionsvertrag von der Regierung versprochen – eingeschränkt und an rechtsstaatliche Sicherungen gebunden. Zum Arbeitsrecht würde auch ein „Arbeitgeberschutzgesetz“ gehören; für die Arbeitnehmer ist das völlig inakzeptabel.

### 3. Zu welchen Veränderungen würde es für die Beschäftigten nach seinem Inkrafttreten kommen?

Es wird zunächst eine Menge Unsicherheiten geben, weil man hellseherische Fähigkeiten haben müsste, um den Gesetzesinhalt genau zu erfassen.

Das ist aber nur die formale Seite. Inhaltlich ist der Einzelne weniger geschützt als bisher. Nehmen wir das Beispiel eines Bewerbers. Nach der Neuregelung kann er „einwilligen“, dass man über ihn auch bei Dritten Erkundigungen einzieht. Also wird ihn der Personalleiter fragen, ob er damit einverstanden ist, dass man sich über ihn bei seinem früheren Arbeitgeber erkundigt. Sagt er „nein“, wird er wahrscheinlich bald zur Türe hinauskomplimentiert, sagt er „ja“ und ist er im Unfrieden geschieden, wird der alte Arbeitgeber Übles über ihn erzählen. Bisher war so etwas nicht möglich. Die Einstellungschancen werden deutlich verschlechtert.

Der Gesetzentwurf will Verhaltensweisen legalisieren, die man vor zwei Jahren bei der Bahn noch als „Skandal“ bezeichnet hat. Der Arbeitgeber kann ein „Screening“ durchführen, also alle ihm zugänglichen Dateien in Bezug auf das Verhalten seiner Arbeitnehmer auswerten. Nach § 32d Abs. 3 des geplanten Gesetzes darf er dies nicht nur

bei Anhaltspunkten für Straftaten, sondern schon dann tun, wenn er gesetzliche Prüf- oder Kontrollpflichten erfüllen will. Das klingt harmlos, ist es aber ganz und gar nicht: Der Unternehmensleitung wird von der ganz herrschenden Meinung die Pflicht auferlegt, für die Einhaltung aller rechtlichen Verpflichtungen im Betrieb zu sorgen. Man bezeichnet dies als „compliance“. Auch ohne konkreten Verdacht kann der Arbeitgeber daher eine Abgleichung vornehmen, also z. B. nach E-Mail-Kontakten mit bestimmten außen stehenden Personen suchen. Die Aktion muss zunächst pseudonymisiert oder anonymisiert sein. Das schützt aber nicht wirklich: Ergibt sich der Verdacht einer Unregelmäßigkeit, kann das Pseudonym gelüftet und auf die dahinter stehende Person zugegriffen werden. Auf diese Weise wird der Arbeitgeber zur Ermittlungsbehörde. Er kann in Form der Kündigung eine Sanktion verhängen, die viel schlimmer ist als eine normale Geldstrafe oder eine Freiheitsstrafe auf Bewährung. In vorkapitalistischer Zeit hatten die Eigentümer von Ländereien als „Gutsherren“ Gerichtsbarkeit über ihre Bauern. Der Staat mischte sich da nicht ein. Ob wir uns diesem Zustand wieder annähern? Das geplante Gesetz wäre ein großer Schritt in diese Richtung.