

# Höflichkeit verletzt Datenschutz

## Arbeitsrechtlern geht geplante Reform zu weit

BERLIN, 6. Juli. Die Reform des Datenschutzes für Arbeitnehmer kommt nicht recht voran. In der bürgerrechtsbewegten FDP gibt es Vorbehalte gegen einen Gesetzentwurf von Bundesinnenminister Thomas de Maizière (CDU). Das Papier ist bereits einmal überarbeitet worden (F.A.Z. vom 4. Juni). Auch eine Anhörung im Innenausschuss des Bundestages brachte keine Klärung (F.A.Z. vom 19. Juni). Geplant ist eine Ergänzung des Bundesdatenschutzgesetzes, nachdem bereits die große Koalition aus „Schnüffel- und Spitzelskandalen“ bei Großunternehmen erste Konsequenzen gezogen hatte. Doch aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) wird mit dem jetzigen Gesetzesvorschlag alles nur noch schlimmer. „Der Entwurf bevorteilt klar die Arbeitgeber und öffnet dem Missbrauch von Beschäftigten-daten Tür und Tor“, wertet Gewerkschaftsboss Michael Sommer. Den Unternehmen werde ein Instrumentarium an die Hand gegeben, um „Bespitzelungen und Überwachungen“ zu rechtfertigen.

Viele Juristen bewerten hingegen die Novelle weniger drastisch. Heinz Josef Willemsen, Vorsitzender des Arbeitsrechts-Ausschusses im Deutschen Anwaltverein (DAV), findet: „Grundsätzlich geht der Entwurf in die richtige Richtung.“ An einer Abwägung der widerstreitenden Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern führe nun einmal kein Weg vorbei, sagte der Düsseldorfer Anwalt aus der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer auf einer Veranstaltung des DAV am Montagabend in Berlin. Willemsen hält deshalb Einzelfallregelungen für unmöglich. „Die Kritik, der Reformvorschlag sei zu abstrakt, ist nicht gerechtfertigt.“ Als einen „Schnellschuss“ wertete er dagegen die Änderung am Bundesdatenschutzgesetz, mit der noch CDU/CSU und SPD auf „tatsächliche oder vermeintliche Affären“ bei Deutscher Bahn und Deutscher Telekom, Lidl und Daimler reagiert hätten.

Den aufs Arbeitsrecht spezialisierten Advokaten geht allerdings der Anwendungsbereich der jetzigen Änderung entschieden zu weit. Jede Kommunikation werde als Erhebung und Verarbeitung von Daten eingestuft, rügte Willemsen. Schon die höfliche Frage eines Vorgesetzten: „Was haben Sie denn im Urlaub gemacht?“ sei von einem Bußgeld bedroht. Das gelte auch für reine Sinneswahrnehmungen sowie Tor- und Taschenkontrollen. „Schon das Anschauen eines Mitarbeiters ist eine Datenerhebung“, warnte auch die Kölner Anwältin Nathalie Oberthür.

Sie machte zudem deutlich, welche Rechtsrisiken schon im Bewerbungsverfahren schlummern. „Das Vorstellungsgespräch ist ein Minenfeld zwischen Schadensersatzansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Bußgeldandrohungen“, sagte Oberthür. Selbst die Frage, ob jemand schwerbehindert sei, sei unzulässig – obwohl Unternehmen sogar eine entsprechende Quote erfüllen müssten. Hingegen dürften Personalier in öffentlich zugänglichen Netzwerken stöbern, sofern sie sich nicht etwa bei „Facebook“ als „Freund“ tarnten.

Schon nach geltendem Recht seien „Massenscreenings“ verboten, sagte der Kölner Anwalt Björn Gaul aus der Sozietät CMS – eine nicht ganz unumstrittene Einschätzung. Doch auch Gaul warnte, Arbeitgebern drohe ein Spagat: Nach mehreren Gesetzen seien sie verpflichtet, Straftaten vorzubeugen („Compliance“). Andererseits schütze auch die (seit dem Lissabon-Vertrag verbindliche) EU-Grundrechtcharta das Persönlichkeitsrecht vor Verletzungen des Datenschutzes. Ladendetektive und Testkäufer müssten weiterhin erlaubt sein, forderte Gaul. Die vorgesehenen Regelungen über Pseudo- und Anonymisierung, heimliche und offene Videoüberwachung, Ortungssysteme und biometrische Messverfahren sind ihm außerdem zu zersplittert. JOACHIM JAHN