

Beschäftigtendatenschutz: „Reset“

Neuerliche Formulierungshilfen des BMI vom 7. 9. 2011 liegen auf dem Tisch. Doch warum reißt die Kritik an dem Entwurf nicht ab? Niemand wird bestreiten, dass wesentlichen Gefährdungen der Persönlichkeitsrechte begegnet werden muss, die mit der automatisierten Datenverarbeitung, permanenter Videoüberwachung sowie weitreichenden medizinischen und technischen Untersuchungsmethoden einhergehen.

Dem Gesetzgeber fehlt aber ein rechtsmethodischer Kompass. Eigentlich soll sich nicht all zuviel ändern. Gleichwohl wird mit einer überbordenden Gesetzeskasuistik einerseits und einer Flut von Generalklauseln andererseits ein Dschungelbuch für Rechtsausleger geschaffen. Via Datenschutz wird jede Phase des Arbeitslebens mit präventiven Verboten überzogen, die den Spagat schaffen sollen, die Persönlichkeits-sphäre zu schützen, aber auch „compliancegerechte“ Ermittlungsbefugnisse zu belassen.



Das absurde Beispiel, dass der morgendliche Gruß „Wie geht es Ihnen?“ schon zum datenschutzrechtlichen Problem führt, zeigt, wie verfahren die Situation ist. Eher hilflos ist der jüngste Versuch, Daten, die „Gegenstand sozialüblicher innerbetrieblicher Kommunikation“ sind, von dem Anwendungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Die überregulierten Normen des Entwurfs können weder Praktiker noch Theoretiker verständlich anwenden (s. auch *Schliemann*, NZA aktuell Heft 21/2011, S. XII).

Es widerspricht den Prinzipien des Privatrechts, alles zu verbieten, was nicht ausdrücklich erlaubt ist. So denkt aber der im Bundesministerium des Innern gefertigte Entwurf. Vielleicht liegt in der Ressortzuständigkeit der Systemmangel.

Der Schutz des Persönlichkeitsrechts erfolgt in Privatrechtsbeziehungen durch störungsfreie Einwilligungen und die Ausgestaltung mit zwingenden Nebenpflichten und einem entsprechenden Rechtsfolgeninstrumentarium (Anfechtungsrechten, Unterlassungsansprüchen, Schadensersatz, Kündigung). So spricht der falsche Standort der Regelungen schon Bände. Der Entwurf bemächtigt sich – in merkwürdiger Doppelung der Wertungen der Grundrechte und des AGG – wesentlicher Prinzipien der Vertragsanbahnungsphase. In redundanten Verhältnismäßigkeitsformeln wird zu regeln versucht, was insoweit knapper und klarer in einem bekannten Entwurf zum Arbeitsvertragsrecht niedergelegt ist.

Des Rätsels Lösung soll jetzt sein, die Regelungsbefugnis auf die Betriebsparteien zu verlagern. Doch legitimieren Regelungen in Betriebsvereinbarungen keine weitergehenden Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte. Ob diese verletzt sind, unterliegt einer Rechtskontrolle nach Maßgabe des § 75 BetrVG. Damit sind wir – nach seitenlangen wortreichen Normen – wieder da, wo wir heute schon sind: Ob der Arbeitgeber alleine oder gemeinsam mit dem Betriebsrat handelt: die Maßnahmen müssen stets dem Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit genügen. Für diese Erkenntnis bedarf es eines neuen, überregulierten Gesetzes nicht.

„Reset“ Beschäftigtendatenschutz: Das Konzept muss neu programmiert werden.

Professor Dr. Ulrich Preis, Köln