

08.06.2008

Die Abgeordneten des Deutschen Bundestags mögen beschließen,

den Datenschutz und den Schutz der persönlichen Sphäre abhängig Beschäftigter durch gesetzliche Regelungen zu verbessern, welche dieser Bevölkerungsgruppe mehr Rechte als bisher gegenüber Überwachung am Arbeitsplatz einräumen.

Begründung mit Vorschlägen

Die in jüngster Vergangenheit heftig diskutierten Überwachungsmaßnahmen durch Supermarkt-Ketten und Großkonzerne, stellen nur die Spitze eines Eisbergs dar, dem ein völlig unterentwickelter und einseitig orientierter Datenschutz gegenübersteht. Nicht nur die ganzen Gesetze zur sog. „präventiven Gefahrenabwehr“ durch die Exekutive zeigen, dass beim Schutz von persönlichen Daten nicht „alle Staatsgewalt“, wie es im Grundgesetz Artikel 20 Abs. 2 heißt, „vom Volke“ ausgeht. Auch die Privateigentümer an Produktionsmitteln und Kapital, ordnen Datenschutz ihren wirtschaftlichen Privatinteressen unter. In der Praxis der Überwachung abhängig Beschäftigter haben sich mittlerweile Methoden eingebürgert, welche mit der demokratischen Ausrichtung des Grundgesetzes nicht vereinbar sind (vgl. <http://www.spiegel.de/netzwelt/tech/0,1518,557938,00.html>).

So gibt es zwar Datenschutzbeauftragte in machen Firmen und auch Landesdatenschutzbeauftragte für die Öffentlichkeit insgesamt. Faktisch nehmen diese jedoch nur Vertreterpositionen ein. Dabei unterliegt der Betriebsrat als Belegschaftsvertreter beim Datenschutz, für den Schutz der Belegschaft schädlichen und die Effektivität hemmenden gesetzlichen Beschränkungen und rechtlichen Unbestimmtheiten. Das „schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers“ (vgl. BAG 18.11.1999 AP BGB § 626) ist ebenso wenig eindeutig geregelt wie das Verbot einer „umfassenden“ Kontrolle von Leistung und Arbeitsverhalten oder was das „erforderliche Maß“ sein soll, worüber eine Überwachung des abhängig Beschäftigten nicht hinausgehen soll (vgl. Fitting „Kommentar zum BetrVG“, §75, Rdnr. 82). Alle diese rechtlichen Wertungen laufen im Rahmen der Mitbestimmung oft nur zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung ab. Die von der Maßnahme Betroffenen erfahren davon meist (wenn überhaupt) erst hinterher und werden mit irgendeiner angeblich rechtsfesten Einigungsentscheidung der verhandelnden Seiten konfrontiert.

Dieses ausschließliche Vertreterprinzip lässt sich allerdings aus demokratischer Sicht nicht ohne weiteres legitimieren. Denn es stellt bestenfalls eine gesetzlich vorgeschriebene und mögliche Delegation der Kontrolle von persönlichen Grundrechtsgarantien an ein Vertreterorgan (Betriebsrat) dar. Es ist auch völlig unzureichend, da eine Überwachung des Arbeitsplatzes nicht zwingend die Einigung mit einem Belegschaftsvertreter voraussetzt. Wo kein Betriebsrat existiert, können dessen Kompetenzen zum Belegschaftsschutz auch nicht wirksam werden. Warum soll sich der oder die Betroffene jedoch nicht selbst wehren dürfen, wenn er oder sie überwacht wird? Auf welcher rechtlichen Basis soll es überhaupt statthaft sein, dass am Arbeitsplatz die eine Seite legal überwachen darf, während die andere Seite ein solches Recht nicht haben soll? Die jüngsten „Skandale“ der Überwachung waren letztlich nur möglich, weil die Gesetzgebung beim Datenschutz nicht das Prinzip der Gleichartigkeit zulässt. Vertreterorgane hätten bei einer solchen Sichtweise vorrangig die Aufgabe und das Recht einer Kontrolle auf evtl. Überwachung und nicht allein die der juristischen Abwehr von Überwachung, was gleichbedeutend mit der Verpflichtung ist, die Betroffenen von geplanten oder bereits durchgeführten Überwachungsmaßnahmen zu unterrichten, allerdings ohne etwas für diese bindend zu entscheiden.

Laut BGB handelt es sich bei dem Vertragsverhältnis zwischen dem sog. „Arbeitgeber“ und dem sog. „Arbeitnehmer“ um einen „Dienstvertrag“, welcher gegenseitige Pflichten und Ansprüche begründet. Nach BGB § 611 Abs.1 „*wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.*“ Abgesehen von Straftaten (z.B. Diebstahl) oder Personenschutz (z.B. Überwachung gefährlicher Maschinen), versuchen sich alle Überwachungsmaßnahmen der Arbeit (mehr oder weniger offen zugegeben) damit zu rechtferti-

gen, dass kontrolliert werden soll, ob der abhängige Vertragsabschließende, die vereinbarte Leistung - nach den Vorstellungen der einen Vertragsseite - auch wirklich erbringt. Diese Auslegung von § 611 ist allerdings völlig einseitig und nicht zwingend. Denn warum sollte der zur Dienstleistung Verpflichtete nicht ebenso die Erfüllung der vertraglichen Pflichten der Gegenseite überwachen und kontrollieren dürfen? Zum Beispiel eine Kontrolle darüber, ob die sog. „Arbeitgeberseite“ auch alles unternimmt, um die vereinbarte Vergütung dauerhaft zahlen zu können. Wenn die eine Seite Zugriff auf den Arbeitscomputer hat, warum sollte dann die andere Seite nicht auch den Computer z.B. der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder überwachen dürfen?

Was evtl. Straftaten betrifft, ist durch die jüngsten Fälle der Nachweis erbracht, dass es an einer sog. „Chef-Kontrolle“ durch die abhängig Beschäftigten eher fehlt. Denn Strafe für eine Verletzung des Datenschutzes setzt voraus, dass diese Verletzung überhaupt aufgedeckt wird. Ein Betriebsrat reichte hier nachweislich nicht. Die umfassende und lückenlose Kontrolle von unten hätte nicht nur maßgeblich geholfen, Straftaten in den Vorstandsetagen aufzudecken, sondern hätte auch die breite Öffentlichkeit vor heimlicher Überwachung besser schützen können, als durch eventuelle nachträgliche Strafzahlungen. Auch wäre gegen Steuerbetrug das wirksamste Mittel, wenn die oberen Etagen ihre ganzen Verdienstdaten im Detail ebenso der Belegschaft offen legen müssten, wie die „da unten“. Kontrolle ist scheinbar besonders von denen „da oben“ eindeutig besser als jedes Vertrauen. Viele Untreue-Prozesse hätte sich der Steuerzahler bei ausreichender Kontrolle von unten sparen können (Video-Kameras in allen Büroräumen des Vorstandes, erleichtern es sehr zu kontrollieren, ob da z.B. irgendein Betriebsrat vom Vorstandsvorsitzenden irgendein finanziell lukrativen Angebote erhält).

Das Argument des „Geschäftsgeheimnisses“ verliert zumindest dort seine Berechtigung, wo der anderen Seite ihr persönliches Geheimnis einfach beschnitten oder rechtswidrig bestritten wird. Nach dem Grundgesetz Art. 12 ist die Gewerbefreiheit jedenfalls nicht mehr geschützt als die Berufsfreiheit. Wenn die eine Seite möglichst umfassende Kontrolle will, müsste sie diese der anderen Seite ebenso zugestehen. Hier handeln leider bisher die wenigsten Betriebsräte konsequent. Will die Geschäftsleitung die Zustimmung zu Überwachungsmaßnahmen der Belegschaft, sollte diese nur noch gegeben werden, wenn analog dazu die Belegschaft auch mehr Überwachungsmöglichkeiten der Geschäftsleitung (z.B. einsehbare Videoüberwachung des Büros der Geschäftsleitung) bekommt.

Natürlich stellt sich hier die Frage nach dem grundsätzlichen Sinn von Überwachung überhaupt. Für einen demokratischen Rechtsstaat ist eine einseitige Überwachung der Belegschaft durch die Geschäftsleitung ebenso unakzeptabel, wie die einseitige Überwachung der Wähler durch die gewählte Regierung. Besonders im letzten Punkt, soll alle „Staatsgewalt“ gerade „vom Volke“ (GG Art. 20) ausgehen und nicht umgekehrt. Und von einem „Rechtsstaat“ lässt sich sicher dann nicht sprechen, wenn die Politik der Gruppe von Privatbesitzern an Produktionsmitteln mehr Rechte einräumt als dem Rest der Bevölkerung. Telekommunikationsunternehmen dürfen – wie deren jüngste Stasi- und Überwachungseinsätze anschaulich zeigen – keine Vorratsdatenspeicherung betreiben. Hier verbindet sich Privat- mit öffentlichem Interesse, was allerdings offensichtlich gewollt ist, da die Überwachung der Bevölkerung kaum vor Terror (dann müsste ja längst Mr. Bush auf der Terroristenliste stehen), sondern vorrangig vor demokratischer Opposition gegen die Ausbeutungs- und Erpressungspraktiken der Privatwirtschaft schützen soll. Dass jüngst die Verletzung des Datenschutzes mit Maßnahmen der Seite der Kapitalbesitzer gegen die Existenzbedingungen der abhängig Beschäftigten (Personalabbau und Lohnsenkungen) zusammenfällt, ist kein Zufall. Schließlich besteht der ökonomische Sinn jeder Überwachung und Datenspeicherung darin, herrschende Wirtschaftsverhältnisse zu sichern, und sie können folglich nicht getrennt von dem politischen Interesse an einer Verteidigung gegen Opposition zu diesen Wirtschaftsverhältnisse gesehen werden. So wurde beim G-8-Gipfel am Heiligendamm vor einem Jahr politisch recht folgerichtig ein ganzes Arsenal an Überwachung und Einschüchterung (bis hin zum Bundeswehreininsatz) gegen jene demokratische Opposition mobilisiert, welche die wirtschaftspolitischen Vorstellungen der G-8-Vertreter ablehnte.

Was speziell das abhängige Arbeitsverhältnis betrifft, kann nach demokratischen Grundsätzen entweder die Überwachung nur gleichberechtigt sein (vgl. GG Art.3 Abs. 1) oder sie muss völlig unterbleiben. Warum sollte sich der Arbeiter X von seinem Chef für

einen Hungerlohn auch noch überwachen lassen? Soll das vom Bundesverfassungsgericht einmal postuliert informationelle Selbstbestimmungsrecht zur Realität werden, bedarf es gesetzlicher Regelungen, welche dies auch durch gesetzlich abgesicherte wirksame Rechte der Betroffenen sicherstellen.

Strafen für eine Verletzung des Datenschutzes sind ja schön und gut, sie müssen allerdings auch hoch genug sein und ausnahmslos jedem das Recht einräumen, die Erfassung und Verwendung seiner persönlichen Daten zu kontrollieren und ggf. strafrechtlich vereinfacht dagegen vorgehen zu können. Hier hapert es nicht nur beim Verfassungsschutz, der gegenwärtig nicht zufällig demokratische Opposition (besonders gegen das asoziale und demokratiefeindliche Renditeinteresse des großen Geldes) heimlich überwacht (Anm. 1). Hier hapert es auch an den gesetzlichen Möglichkeiten gegen das Überwachungsinteresse Privater nachhaltig und erfolgreich vorgehen zu können.

Wer nicht einseitige Kontrolle der Menschen will, die nichts weiter anbieten können als ihre Arbeitskraft, hat auf der Basis der geltenden Verfassung genügend Möglichkeiten durch entsprechende Gesetze etwas wirklich Wirksames gegen Überwachung zu tun. So muss die Abwehr von Überwachungsmaßnahme im Betrieb nicht auf der rechtlich vagen Möglichkeit der Selbsthilfe begrenzt sein. So erlaubt zwar BGB § 229, die Wegnahme, Zerstörung oder Beschädigung einer Sache, *„wenn obrigkeitliche Hilfe nicht rechtzeitig zu erlangen ist und ohne sofortiges Eingreifen die Gefahr besteht, dass die Verwirklichung des Anspruchs vereitelt oder wesentlich erschwert werde“*. Abhängig Beschäftigte, die z.B. eine Videokamera zerstören, um ihrer Überwachung zu begegnen, werden in der Regel immer noch wegen der Verletzung fremden Eigentums bestraft und können gekündigt werden. Dies ist allein schon deshalb unakzeptabel, weil es ohne solche Überwachung gar nicht zu dieser Eigentumsverletzung gekommen wäre. Hier wird juristisch das Opfer zum Täter gemacht. Der heute noch praktizierte „Datenschutz“ erscheint mit Blick auf solche verquere juristischen Resultate eher als Ausdruck einer Klassengesellschaft, in welche die eine Klasse einseitig die andere auf möglichst hohe Ausbeutung kontrollieren darf. Denn da es nicht zu höherer Entlohnung führt, wenn die ganze Arbeitszeit über möglichst viel geleistet wird, hat die Überwachung am Arbeitsplatz auf Leistung nur das Ziel das vertragliche Arbeitsverhältnis ausschließlich zugunsten der einen Seite zu optimieren; wer fürs gleiche Geld mehr leistet, erzeugt mit Gewinn für die andere Seite. Der Nehmer der Arbeitsleistung muss dank Überwachung für mehr Leistung auch nicht mehr zahlen und erzwingt durch Überwachung eine permanente Angst vor Entlassung aufgrund von zu geringer Leistung oder unerwünschtem Verhalten (z.B. Kritik an der Geschäftsleitung).

Demokratische Datenschutzgesetze setzen deshalb im Gegensatz dazu voraus, dass derjenige der seine Daten schützt, nicht bestraft werden darf. Ohne Frage, muss der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt bleiben. Die sog. „Arbeitgeberseite“ hat jedoch kein Anrecht auf Überwachung im Rahmen des Privat- und Arbeitsrechts, wenn sie ausdrücklich aufgefordert wurde, jegliche Überwachung zu unterlassen oder einzustellen. Eine nach Fristsetzung nicht beseitigte Videokamera, sollte folglich auch außer Betrieb gesetzt werden dürfen. Ebenso können überwachte Computer am Arbeitsplatz nicht zur Arbeit verpflichtet, wenn deren Überwachung abgelehnt, aber trotzdem fortgesetzt wird. Wer an einem - wie auch immer - überwachten Arbeitsplatz arbeiten soll, muss dies ohne Verdienstausschluss und ohne Angst vor einer Kündigung verweigern können. Alles andere stärkt die Überwacher und stellt das demokratische Rechtsstaatsprinzip auf den Kopf.

Mit freundlichen Grüßen

(Armin Kamrad)

Anm. 1: Die Überwachung antikapitalistischer Opposition heute stellt sich besonders angesichts der deutschen Geschichte als eine Verharmlosung dar. Wo bitte gibt es einen verlässlichen Nachweis dafür, dass die großen Banken und Konzerne aus Renditeinteresse ggf. nicht nochmals Konzentrationslager unterstützen würden? Wo hat sich z.B. die Deutsche Bank nachweislich so gebessert, dass sie - anders als von den Alliierten nach dem 2. Weltkrieg gefordert (vgl. OMGUS-Bericht zur Deutschen Bank vom Nov. 1946) - heute wieder munter tätig sein darf?