

Petitionsausschuss lehnt neue Gesetze gegen Überwachung abhängig Beschäftigter ab

31.05.2009, Armin Kammrad, Augsburg

Am 13.05.2009 teilte mir der Petitionsausschuss mit, dass die Damen und Herren in Berlin trotz ausufernder Überwachung von abhängig Beschäftigten, „*die derzeitige Rechtslage für sachgerecht und geboten*“ halten und deshalb mein Anliegen „*nicht unterstützen*“. Da in jeder Hinsicht lesenswert, mache ich hiermit die Begründung öffentlich (vgl. Anlage unten).

Über Sinn und Zweck von Petitionen lässt sich sicher abendfüllend streiten. Und bestimmt zählen hier Ideologie und Macht mehr als Argumente. Immerhin zeigt jedoch die Antwort des Petitionsausschusses, dass Wahlversprechungen das eine, aber das, was wirklich geplant ist, das andere ist. Ich kann nur empfehlen, den eventuell noch vorhandenen guten Glauben an den „*eigentlich*“ guten Willen der Damen und Herren am Spreeufer aufzugeben. Er existiert nicht. Was bestenfalls existiert, ist eine bestimmte Rechtslage. Wer die Antwort genau durchliest, wird sogar erkennen, dass hier sogar - recht vorbildlich - die wesentlichen Punkte zum Persönlichkeits- und Datenschutz im abhängigen Arbeitsverhältnis aus rechtlicher Sicht konzentriert dargestellt werden. Vielleicht wird der eine oder andere auch erkennen, dass das, was danach heute als Gegenwehr rechtlich möglich wäre, tatsächlich nur selten oder gar nicht genutzt wird. Die Antwort enthält hier deutliche Hinweise auf Versäumnisse:

So hat laut Text nicht nur der „*Arbeitgeber*“, sondern auch der Betriebsrat die Pflicht, „*die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern*“. Ja, durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates „*sollen frühzeitig unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich von Arbeitnehmern verhindert werden und der Schutz des Arbeitnehmers vor anonymen Kontrolleinrichtungen sichergestellt werden*“ (vgl. Anlage). Dies schließt eigentlich aus, dass ein Betriebsrat überhaupt irgendwelchen Überwachungsplänen zustimmt. Dies steht zwar in der Antwort des Petitionsausschusses nicht ausdrücklich drin – doch ein Betriebsrat, der irgendwelchen „*plausiblen*“ Überwachungsinteressen der Kapitaleseite nachgibt, steht – gewollt oder nicht und rechtlich gesehen völlig unnötig - auf der Seite der Überwacher. Wenn die Kapitaleseite so sehr von der Notwendigkeit ihrer Überwachung („*um Schaden vom Unternehmen abzuwenden*“) überzeugt ist, kann es ja vor Gericht gehen und ein Ersetzen der Zustimmung des Betriebsrates beantragen. Leider läuft bekanntlich die Praxis wohl in der Regel anders ab. Es wird in der Regel nur defensiv gegen Resultate (meist Kündigungen) von Beschäftigten geklagt, statt offensiv zu versuchen, alle rechtlichen Möglichkeiten bereits im Vorfeld zu nutzen und so „*frühzeitig*“ Schaden abzuwenden. Dieses Manko zeigt sich noch bei einem anderen Punkt in der Antwort des Petitionsausschusses, weshalb ich diesen hier auch noch besonders hervorheben möchte:

So wird in der Antwort ausdrücklich hervorgehoben, dass „*der Arbeitnehmer*“ bei Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte „*darüber hinaus Anspruch auf Schadensersatz*“ und „*Schmerzensgeld*“ hat. Ja, es wird sogar klargestellt: „*Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer, die diese Rechte wahrnehmen, nicht benachteiligen, insbesondere nicht kündigen (§ 612 a BGB)*“ (vgl. Anlage).

Dabei wird schon von dem sog. „Maßregelungsverbot“ (§ 612a BGB) meist zu selten Gebrauch gemacht. Denn wer merkt, dass er plötzlich gemobbt oder gar gekündigt wird, weil er seinen Arbeitskraftaufkäufer verklagt, kann gleich noch eine Klage auf Schadensersatz drauf setzen. Wichtig ist nur der nachvollziehbare Nachweis, dass gemäßregelt wird.

Bei dem oben genannten Schadensersatz wegen Überwachung, sollte vor allem der genaue Text, des erwähnten § 823 BGB berücksichtigt werden, der auch bei einer Rechtsverletzung den Verletzenden dazu verpflichtet, den „*daraus entstehenden Schaden()*“ zu ersetzen. Dies heißt, es geht bei Überwachung nicht um irgendeine Abfindung im Sinne des Kündigungsschutzes, sondern um echten Schadensausgleich. Auch wer beispielsweise nur einen Monat bei Stasi-Kapitalisten für Lohn arbeitet, kann deshalb – gewissermaßen als Ausgangsbasis – ruhig einmal einen auszugleichenden Schaden von 100.000,- Euro ansetzen. Denn gerade heutzutage ist es schwer eine Arbeit zu bekommen. Alles was den Schadensersatz betrifft, geht es also nicht um eine ausschließliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Dies wäre bereits ein „Sonderdatenschutz“ für alle diejenigen, die nur ihre Arbeitskraft verkaufen können und auch müssen und somit verfassungswidrig.

Natürlich wird das die häufig kapitalfreundliche Rechtsprechung in der Regel eher anders sehen. Allerdings soll nach Rechtssprechung des BGH die Höhe des Schadensersatzes auch abschreckend wirken. Und wenn das mit der frechen Überwachung (wie jüngst nun auch bei KIK) scheinbar munter weitergeht, können tatsächlich abschreckend hohe Entschädigungen mehr bewirken, als Ermahnungen und Rechtsbelehrungen aus Berlin. Und das weiß man dort offensichtlich, wie nicht zuletzt die Antwort des Petitionsausschusses selbst zeigt. Denn erst, wenn die Rechtsprechung hier versagt, d.h. trotz Überwachung der abhängig Beschäftigten, diese bestenfalls mit ein paar Euro abgespeist werden, ist nach geltendem Recht der Gesetzgeber gefordert was zu unternehmen. Denn dann reicht die bestehende Gesetzeslage offensichtlich nicht aus. Die juristisch so kompetent formulierte Antwort des Petitionsausschusses, lässt sich also auch als für den Gesetzgeber völlig ungefährlich lesen, weil man ja weiß, dass das, was man da an rechtlichen Möglichkeiten für die Betroffenen aufzeigt, sowie so kaum jemand macht.

So war es übrigens schon bei der Antwort zu erforderlichen Gesetzen gegen Mobbing vor ca. 10 Jahren. Auch damals schaffte es die Rechtsabteilung des Bundestages mit umfangreichen Hinweisen zur bereits bestehenden Rechtslage abzuwiegeln – und entsprechend nahm das Mobbing weiter zu (das AGG ist übrigens – wie manche fälschlich meinen – kein Anti-Mobbinggesetz, da es bestenfalls nur bestimmte Formen des Mobbings erfasst, weil Diskriminierung eben nicht das Gleiche wie Mobbing ist).

So kommen wir vom Sinn von Petitionen (auch genannt „Bitten und Beschwerden“) unmittelbar zum praktischen Widerstand gegen Überwachung am Arbeitsplatz. Und hier kann sich in der Tat nicht viel ändern, wenn nicht einmal die bestehende Rechtslage konsequent ausgenutzt wird (besonders von den Gewerkschaften). Mit solcher Zögerlichkeit gesteht man nicht nur dem Gesetzgeber freiwillig zu, „A“ zu sagen, jedoch „B“ zu meinen, sondern auch die Justiz wird nicht übermäßig beansprucht in ihrem Ideal vom geltenden Recht für gleichermaßen alle. So mag es zwar von BVerfG und BAG gut gemeint sein, wenn man dort über die Jahre mit Bezug auf den, „*von der Verfassung garantierte Persönlichkeitsschutz*“, „*Grundsätze für den allgemeinen arbeitsrechtlichen Informations- und Datenschutz entwickelt*“ hat

(vgl. Anlage). Zwischen Ideal und Wirklichkeit besteht nur halt ein Unterschied, wie die Wirkungslosigkeit aller Rechtsprechung gegen die Überwachung abhängig Beschäftigter durch ihre „Dienstherrn“ aktuell anschaulich zeigt.

Nach herrschendem ökonomischem Grundverständnis ist nämlich (der weibliche oder männliche) Lohnarbeiter genauso wie eine Maschine eine Anschaffung der Kapitalseite und wird deshalb auch nicht zufällig wie letztere manchmal auf Zuverlässigkeit und Funktion überwacht. Es ist nur nicht gerade populär, dies offen zu sagen. Dass die Arbeitskraft schlichtweg eine Ware wie jede andere ist, solcher ökonomischen Sichtweise fehlt schlichtweg das Menschliche. Dies mag durchaus existieren. Allerdings dann nur als Resultat von aktivem Widerstand, z.B. in Gestalt von Streiks auch gegen diejenigen, welche mit Gesetzen möglichst günstige Verwertungsbedingungen der Ware Arbeitskraft sichern wollen.

Zwar zeigt die gegenwärtige Krisenbewältigung auch für viele Gutgläubige immer deutlicher, dass zwischen Worten und Taten am Spreeufer ein großer Unterschied besteht. Doch funktioniert die Existenzvernichtung von Lohnarbeit zugunsten der Rettung von leistungslosem Vermögen nur, weil tatsächlich geglaubt wird, der Hartz IV-Berechtigte lebe existenziell „in der gleichen Welt“ wie der vermögende Anleger. Haben hier beide Seiten die gleichen Rechte, werden ungleiche Existenzbedingungen formal gleichgesetzt, was nur zu ungleicher Behandlung führen kann. Dies zeigt sich auch in der Rechtsprechung zur Überwachung am Arbeitsplatz sehr anschaulich, welche der Petitionsausschuss wie folgt zusammenfasst:

„Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine heimliche Überwachung eines Mitarbeiters nur gerechtfertigt sein, wenn überwiegend schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers sie erfordern. Es muss ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestehen und der Einsatz verdeckter Überwachungseinrichtungen muss die einzige Möglichkeit sein, den Täter zu ermitteln.“ (vgl. Anlage). Aber was ist mit dem „*schutzwürdige(m) Interesse*“ des Arbeitnehmers bzw. abhängig Beschäftigten? Würde es tatsächlich um gleiche Rechte gehen, müsste es auch rechtens sein, wenn hier „Arbeitgeber“ mit „Arbeitnehmer“ ersetzt werden würde. Dies habe ich zwar in meiner Petition gefordert. Der Petitionsausschuss umschiffte diese Problematik jedoch geschickt, in dem er nur die Überwachung der Arbeitnehmerseite behandelt.

Weil hier mit zweierlei Maß gemessen wird, hatte ich in meiner Petition auch das Problem der Rechtmäßigkeit von Überwachung abhängig Beschäftigter gar nicht in den Mittelpunkt gestellt. Denn faktisch betrifft Überwachung nicht alle Menschen gleichermaßen. Vielmehr überwacht gegenwärtig, sowohl im wirtschaftspolitischen als auch im exekutiven Bereich, immer unverschämter eine Minderheit die Mehrheit. Deshalb halte ich es für vordringlich, vor allem diese Situation tendenziell umzukehren. Wer überwacht denn den Verfassungsschutz? Wer überwacht die Mächtigen in der Wirtschaft? Und wer überwacht die Treffen beider Minderheiten, die meist unter völligen Ausschluss der Öffentlichkeit erfolgen?

Würden die Aktivitäten, Kontobewegungen usw. der Überwacher in der Wirtschaft mehr als bisher von der Belegschaft überwacht, liegt es nur an der Lückenlosigkeit der Überwachung von unten, ob oben Pläne zur Überwachung „der da unten“ gemacht und realisiert werden können. Die Frage ist nur, wer hier letztlich aktiv werden muss, damit sich etwas ändert: Der Gesetzgeber oder die Betroffenen?

Arbeitsrecht

Beschlussempfehlung

Das Petitionsverfahren abzuschließen.

Begründung

Der Petent fordert gesetzliche Regelungen, die den Datenschutz und den Schutz der persönlichen Sphäre abhängig Beschäftigter verbessern und den Betroffenen mehr Rechte gegenüber einer Überwachung am Arbeitsplatz einräumen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vortrags des Petenten wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Der Petitionsausschuss hat zu der Petition eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingeholt. Unter Einbeziehung der vorliegenden Stellungnahme lässt sich das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung wie folgt zusammenfassen:

Der bestehende Schutz der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer ergibt sich aus verschiedenen Rechtsgrundlagen. Von besonderer Bedeutung auch für das Arbeitsverhältnis und die sich im Hinblick auf die Arbeitnehmerdaten ergebenden Rechte und Pflichten ist der von der Verfassung garantierte Persönlichkeitsschutz (Artikel 1 Abs. 1 und Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz - GG). Der Arbeitgeber hat ebenso wie die Betriebsräte die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern (§ 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG). Aus dem Persönlichkeitsrecht hat die umfangreiche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der Arbeitsgerichte Grundsätze für den allgemeinen arbeitsrechtlichen Informations- und Datenschutz entwickelt. Der Schutz der Arbeitnehmerdaten wird darüber hinaus durch die allgemein für personenbezogene Daten geltenden Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) gewährleistet (insbesondere § 28 BDSG). Besonders wichtig für den Schutz von Arbeitnehmerdaten sind dazu die Bestimmungen des BetrVG und der Personalvertretungsgesetze über die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates oder Personalrates, insbesondere zur Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen. Viele Einzelfragen des Arbeitnehmerdatenschutzes (zum Beispiel Telefondatenerfassung) werden auf betrieblicher Ebene durch von Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarungen geregelt.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund stellt die heimliche Überwachung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz schon nach geltendem Recht einen Eingriff in das verfassungsrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht (Artikel 1 Abs. 1 und Artikel 2 Abs. 1 GG) dar. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine heimliche Überwachung eines Mitarbeiters nur gerechtfertigt sein, wenn überwiegend schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers sie erfordern. Es muss ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestehen und der Einsatz verdeckter Überwachungseinrichtungen muss die einzige Möglichkeit sein, den Täter zu ermit-

teln. Bei einer Videoüberwachung öffentlich-zugänglicher Arbeitsplätze, zu denen auch Verkaufsräume zählen können, kommt hinzu, dass nach § 6 b BDSG vor der Überwachung erkennbar zu machen ist, dass beobachtet wird und wer beobachtet wird. In Betrieben mit Betriebsrat ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beachten.

Ein Arbeitgeber, der durch unzulässige Überwachungsmaßnahmen das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers verletzt, verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Bei einem objektiv rechtswidrigen Eingriff kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber entsprechend §§ 12, 862 und 1004 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Beseitigung der Beeinträchtigung und bei Wiederholungsgefahr die Unterlassung weiterer Eingriffe verlangen. Bei schuldhafter (das heißt vorsätzlicher oder fahrlässiger) Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer darüber hinaus Anspruch auf Schadensersatz (§§ 280 Abs. 1 und 823 Abs. 1 BGB) sowie auf Zahlung eines Schmerzensgeldes (§§ 280 Abs. 1 und 823 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 253 BGB). Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer, die diese Rechte wahrnehmen, nicht benachteiligen, insbesondere nicht kündigen (§ 612 a BGB). Durch eine unzulässige Überwachung erlangte Beweise dürfen im Prozess (zum Beispiel bei einer Kündigung) nicht verwertet werden.

Wenn ein Arbeitgeber durch eine unzulässige Mitarbeiterüberwachung unbefugt personenbezogene Arbeitnehmerdaten erhebt oder verarbeitet, handelt er gleichzeitig ordnungswidrig (§ 43 Abs. 2 BDSG). Die Ordnungswidrigkeit kann in diesen Fällen mit einer Geldbuße von bis zu 250.000 Euro geahndet werden (§ 43 Abs. 3 BDSG). Über die Höhe der zu verhängenden Bußgelder entscheidet die zuständige Aufsichtsbehörde des Landes für den Datenschutz im nicht-öffentlichen Bereich. In besonders schweren Fällen kann der Arbeitgeber mit einer Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit einer Geldstrafe bestraft werden (§ 44 Abs. 1 und 2 BDSG).

Betriebsräte haben ebenso wie Arbeitgeber die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen (§ 75 Abs. 2 BetrVG). Daher ist die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs 1 Nr. 6 BetrVG). Durch dieses Mitbestimmungsrecht sollen frühzeitig unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich von Arbeitnehmern verhindert werden und der Schutz des Arbeitnehmers vor anonymen Kontrolleinrichtungen sichergestellt werden. Führt der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrates oder eine entsprechende Entscheidung der Einigungsstelle eine technische Überwachung ein, kann der Betriebsrat die Einführung oder Nutzung gerichtlich untersagen lassen.

Nach allem sind die vom Petenten angesprochenen aktuellen Fälle der Mitarbeiterüberwachung für sich genommen kein Anlass, um neue gesetzliche Vorschriften zum

Datenschutz im Arbeitsverhältnis zu schaffen. Solche weitgehenden Überwachungsmaßnahmen sind bereits nach geltendem Recht unzulässig. Die Mitarbeiter haben eine Vielzahl rechtlicher Möglichkeiten, dagegen erfolgreich vorzugehen.

Der Petitionsausschuss erachtet die derzeitige Rechtslage für sachgerecht und geboten. Er kann daher das Anliegen des Petenten aus den oben genannten Gründen nicht unterstützen und empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen.

Beide – der Kommentar von Armin Kammrad wie die Antwort des Petitionsausschusses - beziehen sich auf:

Petition zum Arbeitnehmerdatenschutz von Armin Kammrad vom 08.06.2008 (pdf)

<http://www.labournet.de/diskussion/grundrechte/komm/andaten.pdf>