

Freiheit stirbt mit Sicherheit – Frankfurt

Redebeitrag von Prof. Dr. Peter Wedde

Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft
an der Frankfurt University of Applied Sciences (FRA-UAS)

Unkorrigiertes Redemanuskript / Es gilt das gesprochene Wort

Guten Tag. Ich freue mich, dass ich heute hier zu Ihnen und zu Euch reden darf. Ich befasse mich als Hochschullehrer in Frankfurt schon lange schwerpunktmäßig mit Themen aus den Bereichen Datenschutz und Arbeitsrecht. Deshalb unterstütze ich die Initiative „Freiheit stirbt mir Sicherheit“ gern und aus voller Überzeugung.

Einleitung

Dass Menschen immer öfter und immer intensiver von staatlichen Stellen und von privaten Datensammlern überwacht werden, ist heute schon vielfach angesprochen worden. Ich will nun ein paar Worte zu einem Thema sagen, das immerhin mehr als dreißig Millionen Menschen betrifft: **Den Umgang** mit Daten von Beschäftigten durch deren Arbeitgeber.

In den Jahren 2008 und 2009 gab es in Deutschland zahlreiche große Datenschutzskandale. Sie fanden in großen und bekannten Unternehmen wie Lidl, Telekom und Bahn statt. Eine Fülle weiterer Datenschutzskandale, die nicht so bekannt wurden, gab es zudem in Unternehmen jeder Größenordnung. Das Spektrum reichte

- von Kameras in Vorstadtbäckereien, mit denen Angestellte illegalerweise überwacht wurden
- über Bluttests bei einem großen Automobilkonzern und in öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, für die es keine rechtliche Grundlage gab
- bis hin zum Einsatz komplexer Überwachungssoftware in Unternehmen, die ohne Rücksicht auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten jeden Tastendruck erfassen und analysierte.

Die Praxis heute

Einige der Unternehmen, die damals im Mittelpunkt der Skandale standen, haben daraus gelernt und ihre internen Datenschutzmechanismen und Datenschutzorganisationen gestärkt. Das heißt aber nicht, dass es heute keine Datenschutzskandale mehr gibt. Im Gegenteil: Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, dass Beschäftigte in anderen Unternehmen weiterhin mehr denn je ausspioniert und überwacht werden. Derartiges findet nicht nur in der privaten Wirtschaft statt, sondern gerade auch in der öffentlichen Verwaltung: **Staatliche Arbeitgeber** geben hier ein besonders negatives Beispiel ab.

Die Datensammlungen sind für Arbeitgeber kein Selbstzweck. Die erfassten Informationen und personenbezogenen Daten dienen vielfach dazu, Beschäftigte unter Druck zu setzen oder Kündigung zu begründen.

Welche absurden Varianten von Datensammlungen es gibt, mussten beispielsweise Beschäftigte in einem Logistikunternehmen feststellen. Sie entdeckten zufällig, dass sich in den neu in ihren Büros angebrachten Rauchmeldern kleine WLAN-fähige Kameras verbargen.

Kommentar des vom Betriebsrat hierauf angesprochenen Arbeitgebers: Er wisse auch nicht, wie die da hinkamen.

Kommentar des Lieferanten, der die Geräte vor Ort eingebaut hatte: Rauchmelder ohne Kamera seien „aus“ gewesen, deshalb habe man - ohne Mehrkosten - die besseren und mehrfach so teuren Geräte verbaut.

In vielen Unternehmen werden E-Mails von Beschäftigten ebenso von Arbeitgeber kontrolliert wie ihr Suchverhalten im Internet. Begründet wird diese permanente Totalkontrolle mit der „Notwendigkeit der Terrorismusbekämpfung“ oder der „Vermeidung von Straftaten“. Es scheint so, als ob in Unternehmen nur noch potentielle Terroristen und Straftäter arbeiten. Vielleicht schließt da mancher zwielichtige Manager von sich selbst auf seine Beschäftigten. Und gerade US-amerikanische Unternehmen tun sich hierbei mit komplexen Kontrollsystemen unrühmlich hervor. Ein großes High-Tech-Unternehmen aus diesem Bereich gibt etwa offen zu, dass jede E-Mail in den USA ausgewertet wird – auch die von **Betriebsräten, Betriebsärzten** usw.

Und bezogen auf große Logistikunternehmen hält sich hartnäckig das Gerücht, dass die Handscanner, die alle Beschäftigten dort permanent tragen, auch Bewegungs- und Kontaktprofile erstellen. Wer nicht dort nicht genug bewegt, wird vom Vorgesetzten zur Rede gestellt. Wer sich zu oft mit einem Betriebsratsmitglied trifft, dem droht die Kündigung. Und selbst Sprachaufzeichnungen über ein eingebautes Mikrofon soll es hier und da geben.

Hinzu kommt ein ungestümes Erkenntnisinteresse mancher Arbeitgeber. Der Logistikriese Amazon hat beispielsweise im April gerade den BigBrotherAward 2015 – eine Art Negativ-Oskar für schlechten Datenschutz – dafür abgeräumt, dass er von allen Beschäftigten eine

freiwillige Einwilligungserklärung verlangt. Inhalt dieser Erklärung – das Einverständnis, dass alle Gesundheitsdaten in den USA zu nicht näher festgelegten Zwecken verarbeitet werden dürfen.

Handeln der Politik

Wer nun hofft, dass derartige Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gesetzlich zukünftig unterbunden werden, den muss ich enttäuschen. Die Verkündung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes sieht der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung nicht vor. Vielmehr wartet man in Berlin auf die Verkündung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Diese wird wahrscheinlich in den nächsten Monaten erfolgen.

Die EU-DS-GVO

Es lohnt also ein Blick auf diese Regelung.

Hierzu sei eine Vorbemerkung erlaubt. Bezogen auf die EU-DS-GVO wird in der Öffentlichkeit oft von einer Verbesserung des Datenschutzes gesprochen. Darum geht es in der Verordnung aber nur teilweise. Ein weiteres Hauptanliegen ist die Vereinfachung für die Verarbeitung personenbezogener Daten in Europa. Dies macht ihr Titel deutlich. Sie heißt korrekt.

„VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTES UND DES RATES zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Datenschutz-Grundverordnung)“

Die EU-DS-GVO verfolgt also zwei Zielrichtungen, die sich widersprechen. Es liegt auf der Hand, dass jedes „Mehr an freiem Datenverkehr“ ein „Weniger“ an Datenschutz zur Folge haben wird.

Um das „Mehr an Datenschutz“ zu erreichen, haben die Lobbyisten großer Unternehmen in Brüssel offenkundig sehr gute Arbeit geleistet: In der inzwischen vorliegende überarbeitete Fassung der EU-DS-GVO sind viele der Vorschriften, die den Unternehmen weh getan hätten, gestrichen oder abgeschwächt worden. So soll nun doch wieder eine freiwillige Einwilligung als Grundlage für Datensammlungen ausreichend sein, auch wenn es im Einzelfall Zweifel an ihrer Freiwilligkeit gibt.

Damit werden die durch die EU-DS-GVO begründeten Datenschutzstandards von morgen teilweise weit hinter den bewährten Grundsätzen zurückbleiben, die wir heute in Deutschland haben. Selbst das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung steht zur Disposition. Verkauft werden uns diese Einschränkungen als Preis, den wir für die EU zahlen müssen.

Das muss man wissen, wenn man diese neue Verordnung einschätzen will.

Beschäftigtendatenschutz

Was hat das Alles mit Beschäftigtendatenschutz zu tun? Die aktuell diskutierte „EU-Parlaments-Fassung“ der EU-DS-GVO sieht in ihrem Art. 82 zwar vor, dass die Mitgliedsstaaten im Einklang mit der neuen GVO Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz verkünden können. Das klingt gut und nach Freiheit der Mitgliedsstaaten. Dieser positive Touch wird aber sofort dadurch relativiert, dass in der Folge Mindeststandards festgelegt werden, die in nationalen Regelungen verankert werden müssen. Und diese Mindeststandards, hinter denen kein Nationalstaat zurückbleiben darf, demontieren den Schutz, den Beschäftigte heute in Deutschland genießen.

Ein positiver Aspekt findet sich im aktuellen Entwurf der EU-DS-GVO: Nach Art. 82 Ziff. 1c sind „Schwarze Listen“ zur Mitgliedschaft in politischen Parteien verboten. Diesem stehen zahlreiche kritische Regelungen gegenüber, durch die die Rechte von Beschäftigten geschwächt werden wie etwa

könnten nach Art. 82 Ziff. 1 VO-Entwurf Abweichungen von der VO durch kollektive Vereinbarungen erfolgen;

- würden durch Art. 82 Ziff. 1b VO-Entwurf „freiwillige“ Einwilligungen von Beschäftigten ausdrücklich zugelassen;
- würden durch Art. 82 Ziff. 1c (b) offene Videokontrollen des Arbeitsplatzes weitgehend legitimiert;
- könnten nach Art. 82 Ziff. 1c (a) VO-Entwurf Datenverarbeitungen zur Identifikation „schwerwiegender Pflichtverletzungen“ von Beschäftigten erfolgen – nach Art. 82 Ziff. C (d) VO-Entwurf könnten hierzu auch Telekommunikationsdaten herangezogen werden;
- wären nach Art. 82 Ziff. 1c (c) VO-Entwurf ärztliche Untersuchungen öfter möglich als heute;
- könnte aufgrund des mit Art. 82 Ziff. 1d VO-Entwurf geschaffenen „Konzernprivilegs“ innerhalb von Konzernen eine praktisch unbeschränkte konzernweite Verarbeitung von Beschäftigtendaten erfolgen.

Fasst man das alles zusammen, wird deutlich, dass die EU-DS-GVO für Beschäftigte kein Mehr an Beschäftigtendatenschutz bringt. Im Gegenteil: Ihre derzeit durch das BDSG und die Rechtsprechung begründeten Rechte werden massiv ausgehöhlt.

Hierfür nur ein Beispiel: Der Bahn-Skandal mit seinen massenhaften Datenabgleichen aller Mitarbeiter, der zum Rücktritt des Vorstandschefs Mehdorn geführt hat, wäre nach diesen Regeln keiner mehr. Er wäre mit der Begründung möglich, dass nur so schwerwiegende Pflichtverletzungen der Beschäftigten erkannt werden können.

Und schaut man sich die Vorgaben der EU-DS-GVO genauer an, stellt man fest, dass sich hier der Wunsch Katalog der Arbeitgeber wiederfindet, den vor ein paar Jahren die Schwarz-Gelbe Bundesregierung in ihrem Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes verankert hatte. Teilweise ist selbst die Wortwahl identisch. Da haben Wirtschaftslobbyisten einfach die alten Texte wiederverwendet.

Was können wir tun?

Das Beschäftigtendatenschutzgesetz wurde vor ein paar Jahren zurückgezogen, weil es massive Proteste im Netz und auf der Straße gegen diese einseitige gesetzliche Regelung gab.

Noch ist es nicht zu spät, vergleichbares auch gegen die EU-DS-GVO zu unternehmen. Gegen den Widerstand spricht auch nicht das Argument, dass die EU-DS-GVO die großen Konzerne in die Schranken weisen würde. Davor haben die nämlich inzwischen schon deshalb keine Angst mehr, weil ihre Lobbyisten auch hier gute Arbeit geleistet haben. Angst müssen aber alle Beschäftigten haben, in deren Betriebe der Big Brother auf der Grundlage der EU-DS-GVO Einzug halten wird.

Der Grundsatz „**Freiheit stirbt mit Sicherheit**“ gilt auch für den Beschäftigtendatenschutz. Deshalb hoffe ich, dass diese Demonstration **auch** ein Auftakt dafür ist, dass Beschäftigte damit beginnen, sich dagegen zu wehren, dass Arbeitgeber in Zukunft das von der EU gegebene Recht haben sollen, mehr als heute in die Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten einzugreifen.

Kontakt Peter Wedde:

Mail: wedde@da-consulting.de

Telefon: 06198 – 8045