

### **Mehr Datenschutz ist nicht mehr Klarheit**

So viel Skandal! Und so wenig Gesetz! Daß Unternehmen im Zuge der wiederentdeckten Rechtstreue-Verantwortung (Compliance) präventive Kontrollen durchführen müssen, ist normal. Daß sie dabei die Grenzen der Rechtsordnung beachten müssen ebenso. Compliance-Einheiten haben keine besondere Rechtfertigung für Rechtsverletzungen. Das richtige Maß ist noch nicht gefunden. Das gilt nicht nur auf der „ermittelnden“ Arbeitgeberseite, sondern auch auf der schützenden Arbeitsrechtsseite. Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat über Kontrollen informiert, so besteht die Gefahr, daß Täter gewarnt werden. Das kommt vor, ist in der Betriebsverfassung aber nicht vorgesehen. Gegenmittel gibt es keine.

Derzeit verfehlen das rechte Maß vor allem die Arbeitgeber. Neben Lidl und Bahn ist Siemens zu nennen, deren amerikanische Compliance-Agenten zwar die dortige Börsenaufsicht bedienen, aber nicht immer das deutsche Arbeitsrecht. So dürfen Betriebsräte vom Arbeitgeber und seinen Agenten nicht zur Rechenschaft gezogen werden.

Nun also der Ruf nach einem Datenschutzgesetz für Arbeitnehmer. Klingt wohlfeil, bedient die populistische Sehnsucht nach dem starken Staat und wird doch ein Schlag ins Wasser: Warum soll ein Gesetzgeber, der nicht einmal ein klares allgemeines Datenschutzgesetz schaffen konnte, nun mit einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz hervorragende Arbeit leisten? Warum verdienen Arbeitnehmer einen anderen (besseren?) Datenschutz als Kunden?

In der Sache wird der Gesetzgeber außer einigen wenigen „grundsätzlichen“ Verboten (etwa der verdeckten Video-Überwachung) mit engen Ausnahmetatbeständen doch nur wieder das Verhältnismäßigkeitsprinzip aktivieren. Dieses freilich steht auch schon im geltenden Recht. Solche Generalklauseln zielen nur auf eine umfassende Abwägung des Arbeitgeber-Ermittlungsinteresses gegen das Arbeitnehmer-Persönlichkeitsrecht. Sie delegieren die Rechtsfindung an den Richter; dessen Macht wächst. Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit lassen sich bei solcher Einzelfallorientierung kaum gewinnen. Klarheit darüber, was erlaubt ist? Fehlanzeige!

Jedes arbeitsrechtliche Gesetz der letzten Jahre wies große handwerkliche Schwächen auf, führte zu mehr Unsicherheit und damit zu Folgekosten. Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement verlangt das Recht nur von Produzenten, nicht aber vom Gesetzgeber selbst für sein Rechtsprodukt. Arbeitgeber, die Straftaten von Mitarbeitern verhindern wollen, müssen sich Besseres überlegen als Datenabgleiche – die ohnehin kaum Belastbares bringen. Neben Kronzeugenregelungen ist an Belohnungen zu denken für Arbeitnehmer, die Straftaten aufdecken. Vor der Ausspähung durch Kollegen schützt kein Datenschutzgesetz!