

# Besser kein Gesetz als dieses

## 7. SoliServ-Forum für Arbeitnehmervertreter

Im Mai trafen sich über 120 Betriebs- und Personalräte in Köln. Auf dem 7. SoliServ-Forum für Arbeitnehmervertreter diskutierten sie über das Thema „Menschen als Zahlenmasse: Totale Mitarbeiterkontrolle“. Anlass war der Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes. Die Referenten zogen ein entmutigendes Fazit: Das Gesetz sei schlecht, mit ihm würden legalisierte Leistungs- und Verhaltenskontrollen in den Unternehmen drohen. Auch würden damit die meisten Probleme des Datenschutzes im Betrieb nicht gelöst.

**G**leich zu Beginn der Tagung wies die ehemalige Bundesjustizministerin Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin darauf hin, dass im Innenausschuss des Bundestags auch die alternativen Gesetzesentwürfe von der SPD-Fraktion und von Bündnis 90/Die Grünen beraten werden. Für den Entwurf des neuen § 32 BDSG sei das Innenministerium und nicht das Justizministerium zuständig.

### Keine Balance

Prof. Dr. Däubler-Gmelin, die als Sachverständige im Datenschutzskandal der Deutschen Bahn tätig gewesen ist, kritisierte die neue Compliance-Regelung im Entwurf. Mit dieser wäre sogar der „massenhafte“ erfolgte, nach der derzeitigen Rechtslage unzulässige Abgleich von Kontendaten mit Lieferantendaten bei der Deutschen Bahn rechtmäßig gewesen. Die Balance zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen werde bei der Mitarbeiterüberwachung massiv zu Ungunsten der Beschäftigten verschoben, erläuterte sie.

Dass ein Großteil der Datenschutzskandale nach diesem Gesetzentwurf legal gewesen wäre, vermutete auch Prof. Dr. Peter Wedde. Es fehle an Rechtsklarheit, Übersichtlichkeit und Verständlichkeit der Neuregelung. Zudem seien wichtige Punkte nicht geregelt, wie beispielsweise der Konzerndatenschutz, die Privatnutzung von Telekommunikationsdiensten und die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Bestellung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Sowohl Prof. Dr. Däubler-Gmelin als auch Prof. Dr. Wedde sprachen die Befürchtung aus, dass in Betriebsvereinbarungen zukünftig Abweichungen vom Standard möglich sind und dass so ungünstigere Regelungen für die Beschäftigten geschaffen werden könnten. Sie kritisierten zudem, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen im Beschäftigungsverhältnis erheblich erleichtert werden.

### Forderungen der Referenten

Die Referenten der Tagung blieben nicht bei der bloßen Kritik, sondern forderten den Ausbau der Mitbestimmung im Beschäftigtendatenschutz, die Stärkung der Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und die Unabdingbarkeit der Rechte der Beschäftigten für den Abschluss von Datenschutz- und IT-Betriebsvereinbarungen.

Prof. Dr. Peter Wedde geht davon aus, dass gegen das Gesetz vor dem Bundesverfassungsgericht Klage erhoben werden wird. Von der Anhörung vor den Innenausschüssen Ende Mai seien allerdings keine Wunder zu erwarten. Die Parlamentarier werden das Gesetz, wenn es denn kommt, wahrscheinlich im Herbst verabschieden. Zudem soll es eine Übergangsfrist von sechs Monaten geben.



### Was kann der Betriebsrat tun?

Bei der abschließenden Podiumsdiskussion wandten sich die Teilnehmer schnell der Frage zu: Was kann der Betriebsrat in der Zwischenzeit tun?

Zahlreiche Anwesende unterzeichneten noch in Köln die aktuelle Resolution des DGB gegen das Gesetz. Prof. Dr. Däubler-Gmelin riet dazu, direkt die jeweiligen Bundestagsabgeordneten anzusprechen und gegen den Entwurf zu protestieren. Zudem machte sie deutlich, dass jetzt gute Rahmenbetriebsvereinbarungen zu wichtigen Regelungsreichen des Beschäftigtendatenschutzes abgeschlossen werden sollten, um die Beschäftigten mittel- bis langfristig vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu schützen. Zahlreiche Arbeitgeber scheinen sich jedoch den Verhandlungen zu entziehen und spielen auf Zeit. Betriebsvereinbarungen zu IT-Systemen werden zukünftig schwieriger zu verhandeln sein, so die einhellige Aussage der Referenten.

Die Tagung schloss mit der Botschaft, dass sich Betriebsräte gegen den Gesetzentwurf wehren müssen, ansonsten könnte er Gesetz werden und die betriebliche Interessenvertretung massiv erschweren. ■ (EK)