

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Leserinnen und Leser,

„Datenschutz – gab's das mal, gibt's das noch?“ könnte man sich angesichts eruptiver Erschütterungen in bekannten deutschen Großunternehmen fragen. Aber bei der Antwort bleibt kaum mehr als ein Achselzucken. Sicher, die persönlichen Daten auch von Arbeitnehmern, deren informationelles Selbstbestimmungsrecht, sind ein hohes Gut und angesichts der – überaus reizvollen – Möglichkeiten, die technische Entwicklungen innerhalb sich stetig verkürzender Zeiträume zulassen, bekommt der Schutz vor Miss- und Fehlgebrauch immer größere Bedeutung. Wie stark darf ein Arbeitgeber mit den ihm zwangsläufig zur Verfügung stehenden Daten jonglieren? Namen, Adressen, Geburtstag und -ort, Bankverbindungen, Fehlzeiten, Kinder und weitere Angehörige, Einkommen, Leistungsauswertung, bei Ärzten beispielsweise ihre OP-Erfolgs- bzw. Mißerfolgsstatistik,... alles Daten, die mittlerweile fast jeder Arbeitgeber auf Tastendruck abrufen – das allein reicht locker für jedes screening: nackt sein ist nichts dagegen. Zweifellos, es gibt berechnete Interessen: Vermeidung von Diebstählen und Unterschlagung, Korruptionsbekämpfung, effiziente Arbeitsabläufe – wollen wir auf die technischen Errungenschaften verzichten und wieder zur Handarbeit übergehen? Selbst wenn wir schützen wollten, können wir es überhaupt noch? Auslandsüberweisungen über Swift werden bereits seit Jahren in den USA ausgewertet – da gibt's kein Mitspracherecht. Daten im Netz – verniedlichend: clouds - sind nicht mehr lokalisierbar, damit auch nicht rückrufbar. Territoriale Regelungen wären allenfalls ein Tropfen auf den heißen Stein. Internet-freaks, nicht nur auf der anderen Seite des Globus, lachen sich scheckig.

Das Thema ist nicht neu: 1997 hat das BAG den Gesetzgeber gemahnt, seiner Aufgabe nachzukommen und längst überfällige Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz zu verabschieden (Beschluss vom 11.11.1997 - 1 ABR 21/97 – AP BDSG § 36 Nr. 1); 2003 wurde erinnert, aber es geschah weiter nichts (s. Horst Thon in FS zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht, 2005, S. 1373 ff). Aufgerüttelt durch die Datenskandale zu Beginn dieses Jahres hat der Bundestag am 3.7.2009, also auf den letzten Drücker vor Ablauf der Legislaturperiode, mit dem Gesetz zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften umfangreiche Änderungen im Datenschutzrecht verabschiedet, die zum 1.9. 2009 in Kraft getreten sind. Für Arbeitsrechtler interessant ist vor allem der neue § 32 BDSG, der einen allgemeinen Rahmen zum Umgang mit Arbeitnehmerdaten vorgibt. Ein eigenständiges ArbeitnehmerdatenschutzG soll – und kann - nach dem Willen des Gesetzgebers damit nicht entbehrlich werden. Ob ein ArbeitnehmerdatenschutzG in der heutigen Zeit zur Sicherung von Persönlichkeitsrechten und Menschenwürde noch reicht, ob man nicht vielleicht einen Paradigmenwechsel von dem immer nur partiellen Schutz hin zu einer positiven Anwendungsgestaltung vornimmt, wird hoffentlich gründlich, aber schnell gedacht werden. Es bleibt jedenfalls spannend: Persönlichkeitsrechte im Arbeitsleben – quo vadis?

Zu berichten wäre über das Europarechtliche Symposium im Bundesarbeitsgericht am 14. und 15. Mai, u.a. mit einem viel beachteten, sehr sympathischen und die Rechtsprechung des EuGH nahebringenden Vortrag von Prof. Dr. Vassilios Skouris, Präsident des EuGH, über das Verhältnis der Grundfreiheiten zu den Gemeinschaftsrechten. Auch zu berichten wäre über ein Treffen von Richterinnen und Richtern des BAG mit den Mitgliedern des Arbeitsrechtsausschusses und des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV, der neben Fachgesprächen doch auch einige interessante Spiegelungen anwaltlicher Tätigkeit aus richterlicher Sicht ermöglichte.

Allein, der Umfang der AE zwingt zur beschränkenden Auswahl: Zu bearbeiten waren wieder zahlreiche von Kollegen eingereichte Entscheidungen insbesondere der Instanzgerichte. Besonders verdienstvoll die Aufarbeitung der Rechtsprechung zum Deckungsschutz von Rechtsschutzversicherungen für außergerichtliche anwaltliche Vertretung nach Ausspruch einer Kündigung durch Christian Nohr – das „kleine Begleitschreiben“, mit dem die Entscheidung 353 übersandt wurde, durfte nicht untergehen und wird mit dem Aufsatzteil geadelt. Auch wieder RSV: Auseinandersetzung über den Streitwert bei angekündigter Kündigung – Nathalie Oberthür setzt sich auseinander. Es ist notwendig sich auch „nach getaner Arbeit“ weiter zu streiten, nämlich über den richtigen Streitwert und damit die angemessene Vergütung. Ein Blick in das Kapitel Streitwert und Gebühren gibt Hilfestellung.

Die Debatte über Mindestlöhne kann mit einem Sachverhalt, wie er der Entscheidung 247 zugrunde liegt, neu befruchtet werden. Bei Lektüre kann der Praktiker leicht eine Vorstellung darüber entwickeln, welche anwaltliche Herkulesarbeit – bei nicht aufwandsangemessenem Streitwert – zu erbringen war, um diese Entscheidung zu ermöglichen. Chapeau!

Das Leben ist bunt, wie der Strauß der hier vorgelegten Entscheidungen. Ich wünsche Ihnen viele Erkenntnisse, aber auch nicht weniger Spaß bei der Lektüre von immerhin 113 neuen Entscheidungen.

Mögen Sie Ihnen nützen!

Leipzig, August 2009

Ihr  
Roland Gross  
Fachanwalt für Arbeitsrecht