



details AKTUELL

AUS DEN FACHBEREICHEN VON LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

FACHBEREICH ARBEITSRECHT

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

NEUREGELUNG ZUM
ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ

AUGUST 2009

DER FACHBEREICH ARBEITSRECHT

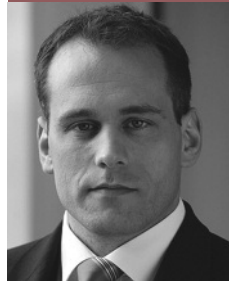
Dr. Detlef Grimm
Telefon +49 (0)221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
Telefon +49 (0)221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Norbert Windeln, LL.M.
Telefon +49 (0)221 650 65-129
norbert.windeln@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
Telefon +49 (0)221 650 65-129
sebastian.pelzer@loschelder.de



Jennifer Schiefer
Telefon +49 (0)221 650 65-129
jennifer.schiefer@loschelder.de



NEUREGELUNG ZUM ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ

SEIT JAHREN FORDERT INSBESONDERE DIE GEWERKSCHAFT VER.DI EIN ARBEITNEHMERDATENSCHUTZGESETZ. DIE IN DEN MEDIEN BERICHTETEN FÄLLE TATSÄCHLICHEN ODER ANGEBLICHEN MISSBRAUCHS DER ARBEITNEHMER-ÜBERWACHUNG HABEN DIE POLITIK VERANLASST, NOCH VOR ABLAUF DER LEGISLATURPERIODE EINE NEUREGELUNG ZUM ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ ZU BESCHLIESSEN.

Inbesondere § 32 BDSG erweist sich als ein gesetzgeberischer „Schnellschuss“, der erhebliche Unsicherheit für die Unternehmenspraxis zur Folge haben wird. Mit der Geltung auch für manuell erhobene Daten ist schon der Anwendungsbereich erheblich ausgedehnt (dazu unten II. 2.). Genügte es bisher (§ 28 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG), dass die Nutzung der Arbeitnehmerdaten der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses diene, muss die Datenverarbeitung nunmehr für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses „erforderlich“ sein (§ 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG, dazu unten II.3.). Schließlich hat die Neuregelung die im Zusammenhang mit der Überwachung von Mitarbeitern stehenden Fragen nicht gelöst, sondern eher die bisher bestehende Rechtsunsicherheit verschärft (§ 32 Absatz 2 Satz 2 BDSG, dazu unten II.4.).

Wir möchten Ihnen die arbeitsrechtlichen Auswirkungen der am 01.09.2009 in Kraft tretenden Änderungen des Bundesdatenschutzgesetzes vorstellen. Gerne stehen wir Ihnen zur Beantwortung weitergehender Fragen zur Verfügung.

I. SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE (§ 4f BDSG)

Unternehmen sind gemäß § 4f Absatz 1 BDSG verpflichtet, einen Beauftragten für den Datenschutz zu bestellen,

- wenn sie mehr als 9 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen,
- wenn sie in der Regel mindestens 20 Personen mit nicht automatisierter Datenverarbeitung beschäftigen,
- unabhängig von der Anzahl der mit der Datenverarbeitung beschäftigten Personen, wenn sie automatisierte Verarbeitungen vornehmen, die einer Vorabkontrolle unterliegen, oder wenn personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung oder der anonymisierten Übermittlung oder für Zwecke der Markt- oder Meinungsforschung automatisiert verarbeitet werden.

Der neu eingefügte § 4 f Absatz 3 Satz 1 BDSG sieht für Arbeitnehmer, die zum Beauftragten für den Datenschutz bestellt sind, nun einen Sonderkündigungsschutz vor. Danach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses künftig nur noch möglich, wenn die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) vorliegen. Wird der Datenschutzbeauftragte von

seinem Amt abberufen, lässt Satz 2 der Vorschrift den Sonderkündigungsschutz im Arbeitsverhältnis noch ein Jahr nachwirken. Die Neuregelung bewirkt für Datenschutzbeauftragte künftig also einen sehr hohen Kündigungsschutz, der dem für Betriebsratsmitglieder oder Abfallbeauftragte entspricht.

§ 4 f Absatz 3 Satz 3 BDSG verpflichtet den Arbeitgeber, dem Beauftragten für den Datenschutz die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen.

Die Neuregelungen gelten nicht für externe Datenschutzbeauftragte.



II. NEUREGELUNG ZUM ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ IN § 32 BDSG

1. Wortlaut des § 32 BDSG

(1) „Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

(2) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.

(3) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

2. Weiter Anwendungsbereich

a) Geltung auch für manuell erhobene Daten

Eine bedeutsame Ausweitung des Datenschutzes verbirgt sich in Absatz 2 der neuen Regelung.

Das Bundesdatenschutzgesetz beschränkte sich bisher auf den Schutz vor den besonderen Gefahren bestimmter Formen automatisierter Datenverarbeitung, so dass im Arbeitsrecht bislang z.B. manuell geführte Personalakten in der Regel nicht den Vorschriften des BDSG unterfielen. Das ändert sich nun. Durch den neuen § 32 Abs. 2 BDSG kommt es nun im Arbeitsverhältnis nicht mehr auf die Methode der Erhebung, Speicherung oder Nutzung der Arbeitnehmerdaten an. § 32 BDSG greift, sobald personenbezogene Daten des Mitarbeiters erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Das sind alle Einzelangaben über die persönlichen und sachlichen Verhältnisse des Mitarbeiters, z.B. über dessen Lebenslauf oder sein Arbeits- und Leistungsverhalten.

Praktische Folge ist ferner, dass schon die bloße Befragung oder Beobachtung eines Arbeitnehmers durch den Vorgesetzten – sei es im Bewerbungsverfahren oder im laufenden Arbeitsverhältnis – am Maßstab des § 32 Abs. 1 BDSG zu messen ist, wenn hierbei personenbezogene Daten (also Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person) erhoben werden. Weitere Beispiele sind die Beobachtung von Mitarbeitern durch einen Detektiv oder die Durchführung einer Torkontrolle.

Auch hierbei angefertigte handschriftliche Notizen fallen als Speicherung von Daten unter die Vorschrift. Die genannten Beispiele führen jetzt zur Anwendung des BDSG. Bisher galt als Grenze nur, dass das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter zu beachten war.

b) Persönlicher und zeitlicher Anwendungsbereich

Zeitlich sind alle Phasen eines Arbeitsverhältnisses, von dessen Anbahnung bis hin zu seiner Abwicklung, von der neuen Generalklausel erfasst.

Über eine Legaldefinition des Begriffs der „Beschäftigten“ im ebenfalls neuen § 3 Absatz 11 BDSG wird erreicht, dass die Vorschrift für alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen gilt. Neben Arbeitnehmern (§ 3 Abs. 11 Nr. 1) fallen insbesondere auch Auszubildende (Nr. 2) und arbeitnehmerähnliche Personen (Nr. 6) in den Anwendungsbereich.

c) Besondere Vorschriften gelten beim Umgang mit besonders sensiblen Daten weiter!

Eine Einschränkung des Anwendungsbereichs ergibt sich erst aus der Begründung des Gesetzes: Das Erheben, Verarbeiten und Nutzen besonderer Arten personenbezogener Daten soll sich auch im Arbeitsverhältnis weiterhin nach den strengeren Vorschriften in § 28 Abs. 6-8 BDSG richten. Zu diesen besonders sensiblen Daten gehören z.B. politische Meinungen, religiöse Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit und Gesundheit des Arbeitnehmers.

Während der neue § 32 BDSG für andere Daten grundsätzlich die Erforderlichkeit ihrer Verwendung für Zwecke des Arbeitsverhältnisses genügen lässt, ist die Datenerhebung- und -verarbeitung in diesem besonderen Bereich ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nur in Ausnahmefällen zulässig.

3. Erforderlichkeit als neuer Maßstab in § 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG

Bisher wurde auf § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG zurückgegriffen, so dass der Umgang mit Arbeitnehmerdaten erlaubt war, „wenn es der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses dient“. § 28 BDSG wird nun durch § 32 BDSG verdrängt und die „Erforderlichkeit“ der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses wird zum neuen Prüfungsmaßstab.



Als Beispiele für Daten, die für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind, nennt der Gesetzgeber Fragen nach fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen. Im Übrigen wird hier auf die bisherige Rechtsprechung des BAG zum Fragerecht des Arbeitgebers zurückgegriffen werden können, so dass z.B. die Frage nach einer Schwangerschaft grundsätzlich unzulässig ist und bleibt.

Im laufenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitgeber jedenfalls alle Daten erheben und verwenden, die er benötigt, um seine vertraglichen Pflichten ggü. den Mitarbeitern erfüllen zu können. Die Entwurfsbegründung nennt als Beispiele die Pflichten im Zusammenhang mit der Personalverwaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Ausweislich der Begründung des Gesetzesentwurfs soll die Neuregelung die von der Rechtsprechung bisher aufgestellten Grundsätze zum Datenschutz im Arbeitsrecht nicht ändern, sondern lediglich zusammenfassen. Hieraus lassen sich zwei Schlüsse ziehen:

1. Eine bisher eindeutig zulässige Datennutzung wird auch zulässig bleiben, ohne dass der neue Maßstab „*Erforderlichkeit*“ nun höhere Anforderungen an den Datenschutz in Unternehmen stellt.
2. Alle Fragen, die bisher ungeklärt sind, bleiben dies weiterhin. Im Gegenteil, das neue Gesetz führt durch das unklare Zusammenspiel mit anderen Normen zu noch erhöhter Rechtsunsicherheit. Dies möchten wir an folgendem Beispiel verdeutlichen:

Ungeklärt ist bisher, wie lange Unterlagen von abgelehnten Bewerbern aufbewahrt werden können. An der Aufbewahrung haben Unternehmen ein Interesse, um Beweismaterial für den Fall einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetz (AGG) zu sichern. Bislang konnte die Datenspeicherung auf § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG gestützt werden, soweit sie zur „Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich“ war und schutzwürdige Interessen der Betroffenen nicht überwogen.

Von § 32 Abs. 1 BDSG ist die Aufbewahrung der Unterlagen nicht gedeckt, da sie nicht für die „Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich“ ist. Diese Entscheidung ist mit der Ablehnung des Bewerbers bereits gefallen. Ob dann wieder auf § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG zurückgegriffen werden kann, ist unklar.

Die Neuregelung enthält keine Aussagen, in welchem Verhältnis sie zu anderen Erlaubnistatbeständen des BDSG steht. Laut Begründung des Gesetzesentwurfs kann auf die Tatbestände in § 28 Absatz 1 BDSG nicht mehr zurückgegriffen werden, wenn Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden; § 32 BDSG geht hier vor. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten für andere Zwecke könne hingegen § 28 BDSG weiter zur Anwendung kommen.

Das Zusammenspiel der beiden Vorschriften wird von Praxis und Rechtsprechung herauszuarbeiten sein. So wird beim Beispiel der Aufbewahrung von Bewerberunterlagen zu klären sein, ob zunächst für den Zweck

der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses gespeicherte Daten (das unterfällt dem Anwendungsbereich des § 32 BDSG) übergangslos für andere Zwecke weiter aufbewahrt werden können. Hierbei sollte in der Betriebspraxis wegen § 28 Absatz 1 Satz 2 BDSG zumindest die Zweckänderung (Aufbewahrung für den Fall einer AGG-Klage) zur Sicherheit schriftlich dokumentiert werden.

4. Sonderproblem Mitarbeiterüberwachung

Für das Gebiet der Mitarbeiterüberwachung, die akuter Anlass der plötzlichen Aktivität des Gesetzgebers war, wirft das neue Gesetz noch schwierigere Fragen auf und verschärft die schon vorher bestehende Rechtsunsicherheit.

Sofern Mitarbeiter zur Aufdeckung von Straftaten überwacht werden, greift der neue § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG und stellt fünf Voraussetzungen auf:

- Verdacht, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat,
- der Verdacht muss sich auf tatsächliche Anhaltspunkte stützen,
- diese Anhaltspunkte sind zu dokumentieren,
- die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten muss zur Aufdeckung der Straftat erforderlich sein,
- schutzwürdige Interessen des Beschäftigten dürfen nicht überwiegen (Verhältnismäßigkeit).

a) Rechtsunsicherheit durch unbestimmte Rechtsbegriffe

Rechtsunsicherheit entsteht schon durch die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe: Wie konkret muss der Verdacht gegen den Beschäftigten sein? Wann sind die Grenzen der „Erforderlichkeit“ überschritten? Welche schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung sollen überhaupt entgegenstehen können, wenn gegen den Beschäftigten bereits ein konkreter Verdacht einer im Beschäftigungsverhältnis begangenen Straftat besteht und die Datennutzung zur Aufdeckung „erforderlich“ ist? Dies alles wird in Praxis und Rechtsprechung für die verschiedensten Arten von Überwachungsmaßnahmen zu klären sein. Der Gesetzgeber gibt in seiner Begründung lediglich vor, dass bei der vorzunehmenden Abwägung zum einen die Art und Schwere der Straftat und zum anderen die Intensität des Verdachts zu berücksichtigen sind.



b) Abgrenzung der Aufdeckung von Straftaten und Straftatprävention

Die Formulierung „Aufdeckung von Straftaten“ lässt außerdem offen, ob die neue Vorschrift künftig Maßnahmen der Straftatprävention, z.B. im Zuge der Korruptionsbekämpfung, behindert.

Präventionsmaßnahmen zeichnen sich gerade dadurch aus, dass es noch an einem konkreten Verdacht gegen Beschäftigte fehlt. Vielmehr soll die Begehung von Straftaten durch Kontrollen im Vorfeld verhindert werden. Als erste Reaktionen auf das neue Gesetz werden vielfach Einschränkungen im Bereich der Compliance und der Korruptionsbekämpfung erwartet und kritisiert.

§ 32 BDSG enthält keine ausdrückliche Regelung zur Prävention von Straftaten. Auch reine Präventionsmaßnahmen dienen allerdings im Ergebnis der „Aufdeckung“ von Straftaten, da die präventiv wirkende Abschreckung durch die Gefahr der Aufdeckung von Straftaten erreicht wird. Insofern könnte man bei der Lektüre des Gesetzes meinen, jede verdachtsunabhängige Datenerhebung- und -nutzung zur Straftatprävention sei nun unzulässig. Die Begründung des Gesetzesentwurfs führt allerdings aus, dass Maßnahmen, die zur „Verhinderung von Straftaten“ erforderlich sind, über § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG gerechtfertigt werden können, wenn sie zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Aus dieser Erläuterung ergibt sich, dass § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG ausschließlich für die Aufdeckung bereits begangener Straftaten eingreift.

Dies kann zu praktisch schwierigen Abgrenzungsproblemen führen, da präventive Maßnahmen in der Praxis übergangslos in die Aufdeckung konkreter Straftaten übergehen können. Nimmt man die Gesetzesbegründung beim Wort, führt § 32 BDSG zu der widersprüchlichen Situation, dass an die Zulässigkeit einer Überwachung zu Präventionszwecken geringere Anforderungen zu stellen wären, als an die Aufklärung eines konkreten Straftatverdachts. Dabei hat das BAG im Rahmen seiner Rechtsprechung zur Videoüberwachung von Arbeitnehmern bereits herausgearbeitet, dass der präventiven Überwachung unverdächtigter („unschuldiger“) Mitarbeiter besonders enge Grenzen zu ziehen sind. Wie die Rechtsprechung diesen Widerspruch auflösen wird, bleibt abzuwarten. Konkrete praktisch anwendbare Maßstäbe für die Zulässigkeit verschiedener Überwachungsmaßnahmen lassen sich der neuen Regelung jedenfalls nicht entnehmen.

c) Abgrenzung von Straftaten und anderen Rechtsverstößen

Schließlich wirft § 32 Absatz 1 Satz 2 BDSG die Frage auf, welche Anforderungen an die Aufdeckung anderer Rechtsverstöße zu stellen sind. Überwachungsmaßnahmen kommen in der Praxis nicht nur bei dem Verdacht einer Straftat, sondern ebenso bei dem Verdacht von Ordnungswidrigkeiten oder vor allem auch zur Aufdeckung arbeitsvertraglicher Verstöße durch Mitarbeiter zur Anwendung, die keinen Straftatbestand erfüllen. Die Begründung des Gesetzesentwurfs sieht vor, dass für die Kontrolle der Leistung und des Verhaltens der Beschäftigten auf die allgemeine Regelung des § 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG zurückgegriffen werden kann. Dazu genügt aber die „*Erforderlichkeit*“ für die Durchführung oder dessen Beendigung.

Zur Kontrolle des Leistungsverhaltens und zur Aufdeckung von Straftaten können in der Praxis aber dieselben Methoden zum Einsatz kommen, z.B. eine Videoüberwachung oder der Einsatz von Detektiven. Auch ist nicht immer auf den ersten Blick klar, ob ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters gleichzeitig Straftatbestände erfüllt. Auch hier führt die Neuregelung also zu neuen Abgrenzungsproblemen ohne der Praxis Antworten auf die Frage zu geben, wie die Überwachung des Arbeits- und Leistungsverhaltens von Mitarbeitern datenschutzkonform gestaltet werden kann.

d) Verhältnis zu anderen Vorschriften

Rechtsunsicherheit entsteht auch dadurch, dass der Gesetzgeber nicht klargestellt hat, in welchem Verhältnis § 32 BDSG zu anderen datenschutzrechtlichen Vorschriften steht. Dies betrifft z.B. die in § 6b BDSG geregelte Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen, von der z.B. in Tankstellen oder Banken auch Arbeitnehmer mitbetroffen sein können. Ein weiteres Beispiel ist die Kontrolle der Internet- und Emailnutzung von Arbeitnehmern, der nach überwiegender Auffassung durch das Telekommunikationsgesetz (TKG) Grenzen gezogen werden.

5. Dokumentationspflichten

Solange für den Arbeitnehmerdatenschutz auf § 28 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG zurückgegriffen wurde, war § 28 Abs. 1 Satz 2 BDSG zu beachten, wonach bei der Erhebung personenbezogener Daten die Zwecke, für die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, konkret festzulegen sind. Da der Arbeitgeber für diese Zweckfestlegung in der Beweispflicht stand, war Unternehmen bisher zu raten, die vorgesehene Zweckbestimmung jeder Datenerhebung schriftlich zu dokumentieren.

§ 28 Absatz 1 Satz 2 BDSG wird durch den neuen § 32 BDSG verdrängt, so dass hier bürokratischer Aufwand entfällt. Jedenfalls im datenschutzrechtlich problematischen Bereich der Mitarbeiterüberwachung empfehlen wir Unternehmen weiterhin, den Zweck solcher Maßnahmen sicherheitshalber zu dokumentieren. Denn der vom Unternehmen verfolgte Zweck der Maßnahme ist Maßstab für die vorzunehmende Abwägung mit den Rechten der Beschäftigten. Eine schriftlich festgehaltene Zweckfestlegung kann so zur Entlastung in einem wegen Verstößen gegen § 32 BDSG eingeleiteten Verfahren beitragen.

Eine Dokumentationspflicht sieht die neue Vorschrift nur noch im Zusammenhang mit der Aufklärung von Straftaten in § 32 Absatz 1 Satz 2 BDSG vor. Zu den vielen offenen Fragen zählt, welche Folgen es hat, wenn im der Aufklärung von Straftaten die „*tatsächlichen Anhaltspunkte*“ für den Verdacht gegen den Mitarbeiter nicht dokumentiert werden. Denkbar sind insbesondere Beweisverwertungsverbote im gerichtlichen Verfahren.

6. Einwilligung der Mitarbeiter

Die Begründung des Gesetzesentwurfs stellt klar, dass durch § 32 BDSG nicht die Möglichkeit ausgeschlossen wird, durch eine Einwilligung des Mitarbeiters eine Grundlage für eine Datenerhebung oder -verwendung zu schaffen. Die Möglichkeit, Einwilligungserklärungen der betroffenen Arbeitnehmer einzuholen, bietet sich für Unternehmen insbesondere dann an, wenn Rechtsunsicherheit über die Zulässigkeit der Datenerhebung oder -nutzung besteht.

Grundvoraussetzungen für eine wirksame Einwilligung sind gemäß § 4a BDSG:

- eine freie Entscheidung des Betroffenen,
- ein Hinweis auf den Zweck der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung,
- ggf. ein Hinweis auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung,
- grds. Einhaltung der Schriftform,
- gesonderte Hervorhebung, wenn die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt wird.

Da die Entscheidung zur Abgabe einer Einwilligungserklärung frei ist und eine erteilte Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann, ist jedoch allein durch Einwilligungserklärungen in der Regel kein unternehmenseinheitlicher Umgang mit Mitarbeiterdaten zu erreichen.

7. Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen

Beim Umgang mit personenbezogenen Daten der Mitarbeiter sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten, z.B. zu Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) oder bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Arbeitnehmerüberwachung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Absatz 3 der Neuregelung hat insofern lediglich klarstellende Funktion.

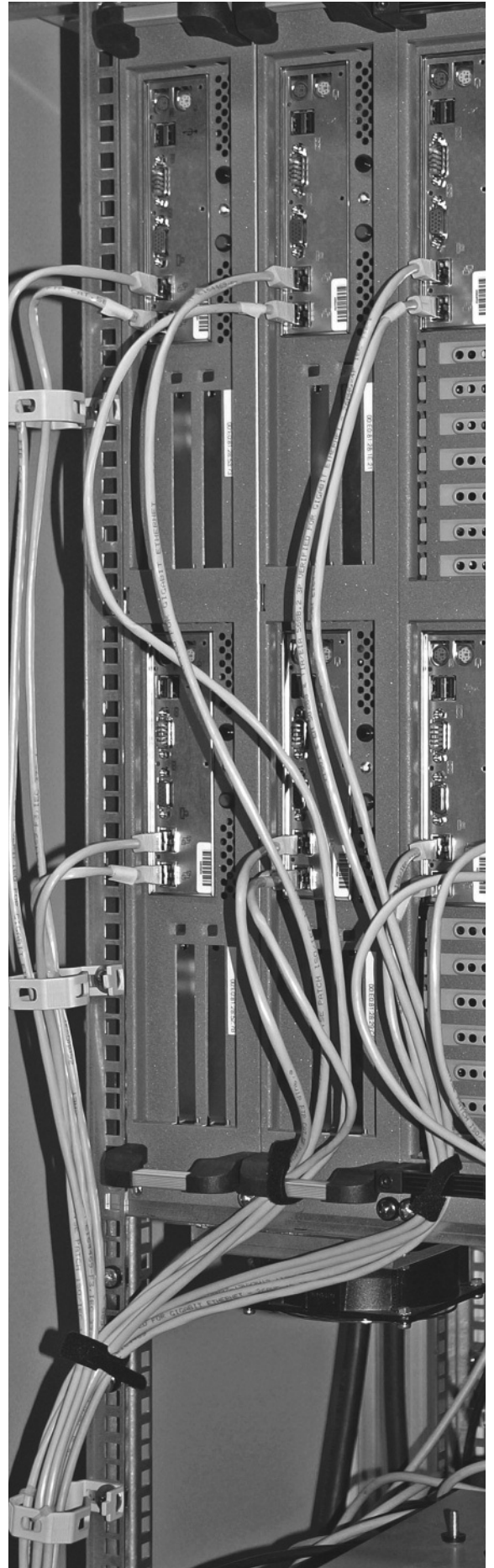
Das Gesetz äußert sich nicht zu der bisher heftig umstrittenen Fragestellung, ob auch mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarungen mit Datenbezug an den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zu messen sind, oder ob die Betriebsparteien das Schutzniveau dieser Vorschriften einvernehmlich unterschreiten können (wie es das BAG in einer schon älteren Entscheidung zugelassen hatte). Auch hier hat der Gesetzgeber die Gelegenheit für eine Klarstellung ver säumt.

8. Sanktionen

Verstöße gegen § 32 BDSG stellen als unbefugte Datenerhebung und -verarbeitung eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 43 Abs. 2 Nr. 1 BDSG dar. Im Zuge der Datenschutznovelle wurde die maximale Bußgeldhöhe in § 43 Abs. 3 BDSG auf 300.000 Euro angehoben. § 38 Abs. 5 BDSG sieht nun auch erweiterte Eingriffsbefugnisse der Aufsichtsbehörden vor. Daneben können sich Unternehmen bei datenschutzrechtlichen Verstößen mit Unterlassens-, Schadensersatz- und bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen auch mit Schmerzensgeldansprüchen von Arbeitnehmern konfrontiert sehen.

9. Fazit

§ 32 BDSG ist ein gesetzgeberischer Schnellschuss, der weder dazu geeignet ist, den Datenschutz für Arbeitnehmer zu verbessern noch Transparenz und Rechtssicherheit für Arbeitgeber zu schaffen. Für die nächste Legislaturperiode hat die Politik ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz angekündigt. Wir werden Sie über die weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden halten.



DETAILS AKTUELL

Die Publikation Details Aktuell aus dem Fachbereich Arbeitsrecht ist eine unregelmäßig erscheinende Veröffentlichung von Loschelder Rechtsanwälte und beinhaltet keinen konkreten Rechtsrat und keine Rechtsbewertung zu einem speziellen Sachverhalt.

Die veröffentlichten Artikel sind allgemeine Zusammenfassungen zu rechtlichen Fragen der Personalarbeit, zu gesetzgeberischen Entwicklungen und zu Veränderungen aufgrund aktueller Entscheidungen.

Wir empfehlen deshalb dringend, bei konkreten Rechtsfragen einen Arbeitsrechtler unserer Sozietät zu konsultieren. Dieser wird Ihre speziellen rechtlichen Fragen unter Berücksichtigung Ihres konkreten Sachverhaltes gerne beantworten.

Diese Veröffentlichung kann auf unserer Internet-Homepage unter www.loschelder.de aufgerufen werden. Dort finden Sie weitere interessante Veröffentlichungen unserer Sozietät.

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

Telefon +49 (0) 221 650 65-0
Telefax +49 (0) 221 650 65-110

www.loschelder.de

