

Arbeitsrecht-Newsletter 01/07 Schwerpunkt Betrieblicher Datenschutzbeauftragter

Liebe Leserin,
lieber Leser,

der Schutz von persönlichen Daten wird immer wichtiger. Ohne großen Aufwand ist es möglich, solche Daten zu speichern und auf dieser Basis die gewonnenen Informationen zu verwerten. Der Gesetzgeber hat die Gefahren, die mit diesen Möglichkeiten zusammenhängen, erkannt und darauf reagiert. Maßgebliche Regelungen finden sich im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Was dort steht, ist vielen Unternehmen unbekannt. Das ist gefährlich, denn für jedes Unternehmen ergeben sich Verpflichtungen um Schutz persönlicher Daten von Kunden und Arbeitnehmern. Um diesen Schutz zu gewährleisten, haben Unternehmen einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Nur kleinere Unternehmen sind von dieser Verpflichtung ausgenommen. Verstöße gegen diese Vorschriften können mit Bußgeldern belegt werden.

In den Medien mehren sich die Berichte über fahrlässige oder vorsätzliche Verstöße von Unternehmen gegen das Datenschutzrecht. Unternehmen müssen sich daher darauf einstellen, dass in Zukunft die „Daumenschrauben“ angezogen werden und sowohl der Staat als auch betroffene Bürger oder Wettbewerber die Verletzungen des Datenschutzrechts ins Visier nehmen.

Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen die wichtigsten Regelungen zum Datenschutz und zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten erläutern.

Mit freundlichen Grüßen aus Hamburg
Ihr Christian Oberwetter

Datenschutz im Betrieb

Jeder Bürger besitzt das sogenannte Recht auf **informationelle Selbstbestimmung**. Dieses **Persönlichkeitsrecht** gewährleistet, dass jeder selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten bestimmen kann. Eine Verarbeitung personenbezogener Daten ist danach nur erlaubt, wenn eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder wenn der Betroffene in die Verarbeitung seiner Daten schriftlich eingewilligt hat. Jedes Unternehmen hat dieses Persönlichkeitsrecht zu beachten. Weder persönliche Daten von Kunden noch von Beschäftigten dürfen daher im Unternehmen ungehindert verarbeitet werden. Das gilt für die Unternehmensleitung ebenso wie für die Mitarbeiter, die mit der Verarbeitung von Daten beschäftigt sind. Es würde zu weit führen, wenn wir die einzelnen Möglichkeiten der zulässigen Datenspeicherung hier wiedergäben. Wir beschränken uns daher auf die Verpflichtungen der Unternehmen gegenüber den Behörden nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG):

Die automatisierte Verarbeitung von Daten ist meldepflichtig!

Unternehmen sind verpflichtet, eine automatisierte Verarbeitung von Daten bei der Aufsichtsbehörde anzumelden, bevor eine solche Verarbeitung begonnen wird. Die gesetzliche Meldepflicht entfällt jedoch, wenn das Unternehmen einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt hat.

Ein Verzeichnisverzeichnis ist obligatorisch!

Alle Unternehmen, die der gesetzlichen Meldepflicht unterliegen, müssen ein sogenanntes **Verfahrensverzeichnis** führen. Auch Unternehmen, die einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt haben, müssen ein solches Verzeichnis führen.

Was muss in dem Verzeichnisverzeichnis stehen? Zunächst einmal müssen Angaben zu dem Unternehmen gemacht werden (Name der Firma, gesetzliche Vertretung, Anschrift der Firma). Ferner müssen z.B. Angaben darüber gemacht wer-

den, welche Daten zu welchen Zwecken verarbeitet werden, ob die Daten an Dritte weitergegeben werden, ob sie in das Ausland übermittelt werden, wann die Daten regelmäßig gelöscht werden.

Vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen die oben genannten Pflichten stellen eine **Ordnungswidrigkeit** dar, die mit Geldbuße bis zu 25.000 Euro geahndet werden kann.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Aufgabe des Datenschutzbeauftragten ist es, für die Beachtung des geltenden Datenschutzrechts im Betrieb zu sorgen. Er ist ein **innerbetriebliches Kontrollorgan**.

Welche Unternehmen müssen einen Datenschutzbeauftragten bestellen?

Verpflichtet sind alle Unternehmen, in denen **mehr als neun Mitarbeiter** mit der Erhebung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Jeder Arbeitnehmer, der während seiner Tätigkeit mit persönlichen Daten in Berührung kommt, zählt.

Werden bestimmte **sensible Daten** im Unternehmen erhoben (z.B. Gesundheit, rassische/ethnische Herkunft, Religion, politische Meinung) oder werden Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung genutzt (Auskunfteien, Marktforschungsinstitute), so ist in jedem Fall ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen.

Der Verstoß gegen die Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten ist eine **Ordnungswidrigkeit**, die mit einem Bußgeld bis zu 25.000 Euro belegt werden kann.

Wer kann Datenschutzbeauftragter werden?

Das Amt des Datenschutzbeauftragten kann sowohl intern an einen Arbeitnehmer im Betrieb vergeben werden, die Tätigkeit kann jedoch auch durch einen externen Datenschutzbeauftragten durchgeführt werden.

Die Entscheidung, ob ein Interner oder ein Externer beauftragt wird, liegt beim Unternehmen. Für einen internen Beauftragten spricht, dass dieser das Unternehmen kennt und aufgrund seiner Tätigkeit vor Ort kurzfristig eingreifen kann. Für einen externen Datenschutzbeauftragten spricht die klare Haftungsregelung: Während die Haftung des internen Datenschutzbeauftragten als Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmen nicht einfach zu beurteilen ist, haftet der externe Datenschutzbeauftragte aus dem Beratungsvertrag voll, es sei denn, es wird eine Haftungsbegrenzung vereinbart.

Bei kleineren Unternehmen sprechen sicher auch die Kosten für die Bestellung eines internen Datenschutzbeauftragten. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass der interne Datenschutzbeauftragte aufgrund seiner Stellung faktisch unkündbar ist. Ferner: Datenschutz wird immer wichtiger; das Arbeitspensum eines Datenschutzbeauftragten sollte deshalb nicht unterschätzt werden.

Ein Datenschutzbeauftragter hat die notwendige Fachkunde aufzuweisen. Dazu gehören Kenntnisse im Datenschutzrecht und allgemeine Rechtskenntnisse, Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge sowie Kenntnisse der IT. Er muss mit Organisation und Funktion des Betriebes vertraut sein. Zudem muss er die erforderliche Zuverlässigkeit besitzen.

Was ist zu tun?

Kommen Sie **Meldepflicht** nach bzw. bestellen Sie einen **Datenschutzbeauftragten** für das Unternehmen.

Ergänzen Sie Ihre Arbeitsverträge um **Datenschutzklauseln** und geben Sie eine Arbeitsanweisung in Form einer **betrieblichen Datenschutzrichtlinie** aus.

Erstellen Sie ein **Verfahrensverzeichnis**.

Unsere Kanzlei steht Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung!

Aktuelle Rechtsprechung zum Datenschutz

In einem **Zeugnis** darf die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnt werden, wenn die Lage und Dauer erheblich ist und bei den künftigen Arbeitgebern der falsche Eindruck entstünde, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer hinreichend langen Arbeitszeit (BAG, NJW 2005, S. 3659).

Das Arbeitsgericht Aachen hat entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Systemadministrators gerechtfertigt ist, wenn er unter Missbrauch seiner Befugnisse auf die **E-Mail-Post** seines Vorgesetzten Zugriff nimmt (ArbG Aachen, ITRB 2006, S.77).

Das Landesarbeitsgericht Köln sah weder Persönlichkeitsrechte des Betroffenen noch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats als verletzt an, wenn im Kündigungsverfahren gegen einen Flughafenmitarbeiter **Videoaufzeichnungen** verwendet werden, die eine Fluggesellschaft in ihren Flugzeugen zur Diebstahlsabwehr heimlich installiert hatte (LAG Köln, NZA-RR 2006, S.434).

Hat ein Kunde bei Abschluss eines Vertrages ohne nähere Erläuterung seine Telefonnummer bekannt gegeben, bedeutet das keine Einwilligung in weitere **Werbeanrufe** des Unternehmens (OLG Frankfurt a.M., RDV 2005, S.269).

Aktuelle Veranstaltungen und Veröffentlichungen im Arbeitsrecht

Seminare

Herr Rechtsanwalt Oberwetter hält am im April 2007 ein Seminar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei dem Verein „Arbeit und Leben“, Tagungsort Meschede

Rechtsanwalt Christian Oberwetter hält am 31.05/01.06.2007 ein Seminar zum Betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Näheres finden Sie unter www.obladen.de/datenschutzbeauftragter.htm

Veröffentlichungen

Bei dem Verlag R.S. Schulz ist im Dezember 2006 ein Kommentar zum AGG von Christian Oberwetter erschienen. Sie finden den Kommentar auch auf unserer Homepage unter der Rubrik „Presse“.

Ihr Ansprechpartner im Arbeitsrecht:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Christian Oberwetter

Mönckebergstraße 11

20095 Hamburg

Tel. 040-271696-0

Fax: 040-271696-96

www.oberwetter-olfen.de

owt@oberwetter-olfen.de

Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter im Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit der Herausgabe des Newsletter

Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: Christian Oberwetter