

Der neue § 32 Bundesdatenschutzgesetz – Mehr als eine Klarstellung?

Gesetzesänderung

Der Umgang mit Arbeitnehmerdaten in einigen Unternehmen hat jüngst eine politische und öffentliche Diskussion über eine Verschärfung des Arbeitnehmerdatenschutzes und um Schaffung eines eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes ausgelöst.

Der Deutsche Bundestag hat nun mit den Stimmen der Koalitionsparteien am 03. Juli 2009 das „Gesetz zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften“ beschlossen, welches am 01. September 2009 in Kraft treten wird. Am 10. Juli 2009 hat dieses Gesetz auch den Bundesrat passiert. Es handelt sich hierbei zunächst um die von der Regierungskoalition bevorzugte „kleine Lösung“. Unter – jedenfalls vorläufigem - Verzicht auf ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz wurde das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) um eine Grundsatzregelung zum Arbeitnehmerdatenschutz ergänzt (§ 32 BDSG n.F.). Zudem wurde in § 4f BDSG ein besonderer Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte eingeführt.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurde betont, dass der neu geschaffene § 32 BDSG lediglich die von der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätze des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis zusammenfassen, diese aber nicht ändern soll. Bei näherem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die Neuregelung in Teilen durchaus bereits als Erweiterung des Arbeitnehmerdatenschutzrechts verstanden werden kann.

Bisher wurde im Zusammenhang mit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten für Zwecke eines Beschäftigungsverhältnisses im Wesentlichen auf § 28 Abs. 1 BDSG zurückgegriffen. Künftig ist der in seinem Anwendungsbereich vorrangige § 32 BDSG n.F. zu beachten.

§ 32 Abs. 1 S. 1 BDSG n.F. - Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

Nach Absatz 1 dieser Regelung dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (nur) dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach dessen Begründung für Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses „erforderlich“ ist.

Überwiegend wurde schon bisher zu § 28 BDSG vertreten, dass die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten stets „erforderlich“ sein müsse, obwohl dies so ausdrücklich dem (bisherigen) Gesetzeswortlaut nicht zu entnehmen ist. Diese Auffassung wird nun ausdrücklich im Gesetz festgeschrieben.

Als Beispiele für eine (weiterhin) zulässige Datenerhebung wurden im Gesetzgebungsverfahren etwa Fragen nach fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen anlässlich der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses oder Fragen nach Daten oder Umständen des Arbeitnehmers genannt, die etwa zum Zwecke der Lohn- oder Gehaltsabrechnung erforderlich sind.

**§ 32 Abs. 1
S. 2 BDSG n.F. -
Datenschutz bei beab-
sichtigter Aufdeckung
von Straftaten im Be-
schäftigungsverhältnis**

Neu ist insgesamt die Regelung der Voraussetzungen für die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten eines Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten (§ 32 Abs. 1 S. 2 BDSG n.F.). Um personenbezogene Daten zur Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis erheben, verarbeiten oder nutzen zu dürfen, müssen zunächst „zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte“ für eine Straftat eines Beschäftigten vorliegen. Hiermit sollen künftig verdachtsunabhängige, systematische Ermittlungen ausgeschlossen werden.

Weiterhin muss die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Beschäftigtendaten für die Aufdeckung der Straftat „erforderlich“ sein. Drittens dürfen schließlich der Erhebung oder Verwendung der Daten keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten entgegenstehen. Die Datenerhebung und Datenverwendung muss insbesondere verhältnismäßig sein.

Bemerkenswert ist, dass mit der Neuregelung eine Art „Dokumentationspflicht“ bzgl. bestehender Verdachtsmomente eingeführt wird. Unklar ist in diesem Zusammenhang, wie mit dieser Dokumentation zu verfahren ist, wenn sich bestehende Verdachtsmomente später als unzutreffend herausstellen. Konflikte um eine Löschung dieser Dokumentationen sind zu erwarten.

Unklar ist ebenso, nach welchen Grundsätzen vorzugehen ist, wenn arbeitgeberseitig dem Verdacht einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung nachgegangen werden soll, die sich unterhalb der Schwelle einer Straftat bewegt. Naheliegend erscheint es zunächst, auf die allgemeine Vorschrift des § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG n.F. und auf die hier vorgesehene Erforderlichkeitsprüfung zurückzugreifen. Dieses Ergebnis erscheint aber durchaus fragwürdig, da der Arbeitgeber dann bei einem weniger gravierenden Pflichtverstoß geringere datenschutzrechtliche Hürden zu beachten hätte als im Falle einer Straftat!

**§ 32 Abs. 2 BDSG –
Geltung des § 32
Abs.1 BDSG n.F.
auch im Falle nicht
automatisierter Verar-
beitung**

§ 32 Abs.2 BDSG n.F. legt fest, dass die Regelung des § 32 Abs.1 BDSG n.F. auch dann gilt, 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.

Diese Regelung erweitert den Anwendungsbereich des BDSG gegenüber der bisher geltenden Rechtslage. Fälle nicht automatisierter Datenerhebung oder -verarbeitung wurden bisher von der Rechtsprechung vielfach außerhalb des BDSG unter Berücksichtigung der betroffenen Rechtspositionen - insbesondere des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer - gelöst. Künftig wird die Datenverarbeitung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses - im Grunde unabhängig von der Art und Weise der Verarbeitung - den Beschränkungen des § 32 BDSG n.F. unterworfen. Zum Teil wird bereits darauf hingewiesen, dass damit ggf. auch eine bloße Beobachtung oder Befragung eines Arbeitnehmers (=Datenerhebung) durch einen Vorgesetzten der datenschutzrechtlichen Rechtfertigung in Form der Begründung der Erforderlichkeit bedürfe.

**§ 32 Abs. 3 BDSG
Beteiligungsrechte**

§ 32 Abs. 3 BDSG n.F. stellt schließlich klar, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten, also insbesondere des Betriebsrats, unberührt bleiben. Eine Änderung der bisherigen Rechtslage ist mit dieser Regelung nicht verbunden.

**§ 4f BDSG n.F. -
Kündigungsschutz des
Datenschutzbeauftragten**

In § 4f BDSG wird nun ein besonderer Kündigungsschutz für den Beauftragten für Datenschutz geregelt. Die Kündigung des mit diesem bestehenden Arbeitsverhältnisses ist danach nur möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Der Kündigungsschutz wirkt im Fall der Abberufung als Beauftragter für den Datenschutz für ein Jahr nach. Darüber hinaus sieht § 4f BDSG n.F. nun auch vor, dass der Datenschutzbeauftragte einen Anspruch auf bezahlte Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen hat.

Praktische Hinweise

Die Novellierung des Arbeitnehmerdatenschutzrechts ist als politische Reaktion auf die „Datenschutzskandale“ bei einer Reihe von Großunternehmen in jüngerer Zeit zu sehen, zu der sich die große Koalition offensichtlich noch vor der politischen Sommerpause genötigt sah.

Unternehmen werden durch die Neuregelung noch tiefer als bisher in ein Dilemma gestürzt: Sie sind – zum Teil ebenfalls durch gesetzliche Vorschriften - gehalten, Mechanismen zu etablieren, durch die Rechtsverstöße von Mitarbeitern des Unternehmens nach Kräften verhindert bzw. aufgeklärt werden. Gerade in den vergangenen Jahren wurden deshalb in zahlreichen Unternehmen personell und sachlich stark ausgestattete Compliance-Abteilungen installiert. Die bereits jetzt absehbare Entwicklung des Arbeitnehmerdatenschutzrechts lässt zweifeln, ob diese im Anblick wachsender datenschutzrechtlicher Hürden ihren Aufgaben noch effektiv nachkommen können. Die jetzt beschlossene Novellierung berücksichtigt diese Interessenlage der Unternehmen nicht ausreichend und erscheint als nicht ausgereifter, durch die öffentliche Diskussion und den bevorstehenden Wahlkampf bedingter „Schnellschuss“.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit das Thema des Arbeitnehmerdatenschutzes nach der Bundestagswahl noch einmal weiterverfolgt werden wird. Bereits in der Beschlussempfehlung des Innenausschusses wurde ausgeführt, dass mit der Neuregelung des § 32 BDSG ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz weder entbehrlich gemacht noch inhaltlich präjudiziert werden soll. Das letzte Wort dürfte hier also noch nicht gesprochen sein. Wann das nächste Wort folgt, dürfte wesentlich von den politischen Mehrheitsverhältnissen nach der Bundestagswahl abhängen.

Ansprechpartner

Dr. Henning Reitz
Dr. Thilo Mahnhold

(h.reitz@justem.de)
(t.mahnhold@justem.de)

www.justem.de