

Zulässige Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Die zentralen Vorgaben der Landesdatenschutzgesetze

Bruno Schierbaum

Das Verarbeiten personenbezogener Daten von Beschäftigten und Bewerbern stellt einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar. Eine besondere Rechtfertigung ist deshalb nötig. Welche Vorschriften in den Landesdatenschutzgesetzen den Länderbehörden grünes Licht dazu geben, zeigt dieser Beitrag.

Die Landesdatenschutzgesetze (LDSG) enthalten wie auch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in § 32 für die Datenverarbeitung im Rahmen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen spezielle Regelungen.¹

Alle gehen beim Verarbeiten von Beschäftigtendaten von einem sogenannten Verbot mit Erlaubnisvorbehalt aus. Diese ist nur dann zulässig, wenn

- das LDSG selbst die Verarbeitung erlaubt,
- eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder
- der Betroffene eingewilligt hat.

Zulässigkeit der Datenverarbeitung

Beim Begriff Verarbeitung ist zu beachten, dass dieser die Phasen des Erhebens, Speicherns, Veränderns, Übermitteln, Nutzens, Sperrens und Löschens umfasst. Für die Praxis heißt dies, dass für jede einzelne Phase die Zulässigkeit und damit die Rechtmäßigkeit zu prüfen ist. Diese Prüfung obliegt in erster Linie dem behördlichen Datenschutzbeauftragten. Die Verantwortung für rechtmäßige Datenverarbeitung trägt der Dienststellenleiter oder Geschäftsführer. Die drei Alternativen für eine rechtmäßige

Verarbeitung personenbezogener Daten werden in folgender Reihenfolge näher dargestellt: »andere Rechtsvorschriften«, »Einwilligung« und »Zulässigkeit nach dem jeweiligen LDSG«.

Eine andere Rechtsvorschrift – wie zum Beispiel eine Dienstvereinbarung – kann die Zulässigkeit der Datenverarbeitung gewährleisten. In den Vorgaben der LDSG wird die Regelung der Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Rahmen einer Dienstvereinbarung ausdrücklich als eine Möglichkeit der rechtmäßigen Datenverarbeitung aufgelistet.

Fehlt es an einer einschlägigen Rechtsvorschrift, darf die Verarbeitung nur mit vorheriger Einwilligung des Beschäftigten erfolgen. So ist grundsätzlich im BDSG und in den LDSG geregelt, dass die Zustimmung

- der Schriftform bedarf, es sei denn, dass wegen bestimmter Umstände eine andere Form angemessen ist,
- besonders hervorzuheben ist, wenn sie mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt wird,
- der Einwilligende in geeigneter Weise über die Bedeutung der Einwilligung, insbesondere über den Verwendungszweck der Daten, bei einer beabsichtigten Übermittlung auch über die

Empfänger der Daten aufzuklären ist und

- freiwillig abgegeben werden muss.

Im Beschäftigungsverhältnis und insbesondere im Bewerbungsverfahren ist eine Einwilligungserklärung kritisch zu sehen, da sie ohne Druck und nicht aus einer Zwangslage heraus getroffen werden muss.²

Es spricht vieles dafür, dass eine gegenüber dem Arbeitgeber abgegebene Einwilligungserklärung »unfreiwillig« ist. Denn das Abhängigkeitsverhältnis gerade eines Bewerbers und auch eines Beschäftigten sowie ein gewisser Gruppendruck innerhalb der Belegschaft sprechen gegen eine freie und damit rechtswirksame Einwilligung. Eine Freiwilligkeit kann unter Umständen dann gegeben sein, wenn der Beschäftigte durch die Abgabe der Einwilligungserklärung Vorteile haben kann.³ In einigen LDSG ist festgelegt, dass der Betroffene seine Einwilligung wider-

¹ Außer in Bayern, hier gelten dieselben Regelungen für Beschäftigte wie für Bürger und Kunden und Berlin verweist insbesondere auf die Vorgaben des § 32 BDSG.

² Dazu Brandt, Neu im Betriebsrat und dann auch noch Datenschutz?, in: CuA 7-8/2014, 23 ff. (24)

³ So Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, § 4a Rn. 23

rufen kann.⁴ Das ist aber auch ohne ausdrückliche Regelung der Fall.

Außer in Bayern und Berlin (siehe Fußnote 1) enthalten die LDSG eigene Regelungen für die Datenverarbeitung im Arbeitsleben – mit erheblich umfangreicheren Vorgaben als § 32 BDSG. Soweit diese keine Präzisierungen oder Verschärfungen enthalten, gelten für Dienst- und Arbeitsverhältnisse ebenfalls die allgemeinen Landesdatenschutzvorschriften wie etwa der Zweckbindungsgrundsatz.⁵ Die meisten LDSG sehen verschiedene Alternativen hinsichtlich der Zulässigkeit der Datenverarbeitung vor.

Personenbezogene Daten der Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.⁶ Dieses entspricht der Regelung des § 32 Abs. 1 BDSG. Zudem dürfen Arbeitnehmerdaten nur genutzt werden, soweit dies zur Durchführung innerdienstlicher planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen – insbesondere zur Personalplanung und zum Personaleinsatz – erforderlich ist.⁷

Der Grundsatz der Erforderlichkeit ist zentral bei der Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Er ist ein tragendes Gestaltungsprinzip des Datenschutzrechts. Da nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) jede Verarbeitung personenbezogener Daten einen Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung darstellt, muss die Datenverarbeitung auf das unbedingt notwendige Maß begrenzt werden. Es reicht somit nicht aus, wenn sie für das Wahrnehmen von Aufgaben lediglich nützlich ist. Auch eine umfassende Datenerhebung auf Vorrat ist grundsätzlich unzulässig.⁸

Zudem dürfen die Daten nur zweckgebunden erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Diese Zweckbindung ist neben der Erforderlichkeit ein weiterer wichtiger Grundsatz des Datenschutzrechts, der in den Landesdatenschutzgesetzen enthalten ist und zwingend aus den Ausführungen des BVerfG zur Volkszählung folgt.⁹

Denn hinsichtlich des informationellen Selbstbestimmungsrechts ist es zentral, dass personenbezogene Daten nur für bestimmte definierte Zwecke genutzt werden dürfen. Dieser Grundsatz gilt sowohl für Unternehmen als auch für öffentliche Verwaltungen.¹⁰

Gespeicherte Daten dürfen also nur für den ursprünglich geplanten Zweck verarbeitet werden.

Weiterhin sehen die LDSG vor, dass das Verarbeiten personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis auch zulässig ist, wenn eine Rechtsvorschrift, ein

»Hinsichtlich des informationellen Selbstbestimmungsrechts ist es zentral, dass personenbezogene Daten nur für bestimmte definierte Zwecke genutzt werden dürfen.«

Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht.¹¹

Hinsichtlich des Abschlusses einer Dienstvereinbarung – etwa zur Einführung und Anwendung von IT-Systemen – müssen sich dann Arbeitgeber und Personalrat, was die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten betrifft, an die Grundsätze der Erforderlichkeit und der Zweckbindung halten. Das heißt, dass die gespeicherten Daten einer abschließenden Zweckbestimmung zu unterwerfen sind.

Zudem sollte der Umfang der Speicherung, Auswertung, Übermittlung, sonstigen Nutzung und auch die Löschung von Daten abschließend geregelt werden. Es empfiehlt sich auch, die Zugriffsberechtigungen so festzulegen, dass nur die Mitarbeiter auf Daten zugreifen können, die sie für ihre Aufgaben benötigen. Eine betriebliche Vereinbarung kann nicht hinter dem in den LDSG oder dem BDSG enthaltenen Schutzstandard zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichen.¹²

Für das Verarbeiten von Personalaktendaten enthält ein Teil der LDSG einen Verweis auf die jeweiligen Vorgaben zur Personalaktenführung in den

Landesbeamtenengesetzen. Das heißt, dass diese Vorgaben dann nicht nur für Beamte gelten, sondern auch für Angestellte, Arbeitnehmer und Auszubildende.¹³ Die Beamtenengesetze enthalten detaillierte Vorgaben zum Umgang mit Personalakten.

Verarbeiten von Gesundheitsdaten

Dass der Umgang mit personenbezogenen Daten im Rahmen von medizinischen und psychologischen Untersuchungen und Tests im Arbeitsleben einer rechtlichen Basis bedarf, ist schon vor dem Hintergrund des erheblichen Eingriffs in die Privatsphäre geboten. Hier enthalten die Landesdatenschutzgesetze – wenn überhaupt – sehr unterschiedliche Vorgaben.¹⁴

⁴ Vgl. etwa § 4 Abs. 2 BbgDSG, § 3 Abs. 3 BrDSG, § 7 Abs. 2 HD SG, § 4 Abs. 1 DSG NRW, § 4 Abs. 3 SächsDSG

⁵ Vgl. Nungesser, Hess. DSG, 2001, § 34 Rn. 3

⁶ Vgl. § 36 Abs. 1 LDSG BaWü, § 29 Abs. 1 BbgDSG, § 34 Abs. 1 HD SG, § 35 Abs. 1 DSG MV, § 29 Abs. 1 DSG NRW, § 37 Abs. 1 SächsDSG

⁷ Vgl. etwa § 36 Abs. 1 LDSG BaWü, § 29 Abs. 1 BbgDSG, § 34 Abs. 1 HD SG, § 35 Abs. 1 DSG MV, § 29 Abs. 1 DSG NRW, § 37 Abs. 1 SächsDSG

⁸ Vgl. Landesdatenschutzbeauftragter für Niedersachsen, NDSG – Text und Kommentar, 76; Landesdatenschutzbeauftragter für Mecklenburg-Vorpommern, DSG MV, 66; Nungesser, aaO., § 11 Rn. 12; Ronellenfitch u. a., HD SG, Loseblatt, § 11 Rn. 6 ff.; Simitis (Hrsg.), BDSG, § 13 Rn. 26

⁹ Dazu Wedde, 30 Jahre informationelle Selbstbestimmung – Volkszählungsurteil des BVerfG, in: CuA 1/2014, 3

¹⁰ Vgl. Weichert, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., Einl. Rn. 17

¹¹ Vgl. § 36 Abs. 1 LDSG BW, ähnlich: § 29 Abs. 1 BbgDSG, § 20 Abs. 1 BrDSG i.V.m. § 85 Abs. 1 BremBG, § 28 Abs. 1 und 2 HmbDSG, § 34 Abs. 1 HD SG, § 24 NDSG i.V.m. § 88 Abs. 1 NGB, § 31 Abs. 1 LDSG RP, § 31 Abs. 1 SD SG, § 37 SächsDSG, § 28 DSG LSA i.V.m. § 84 Abs. 1 Beamtengesetz Sachsen Anhalt, § 23 Abs. 1 LDSG SH i.V.m. § 85 Abs. 1 LBG SH, § 33 Abs. 1 ThürDSG i.V.m. § 89 Abs. LBG Thüringen

¹² Bergmann/Möhrle/Herb, Datenschutzrecht, Bd. 2, LDSG BaWü, § 36 Nr. 9; Simitis (Hrsg.), aaO., § 4 Rn. 11

¹³ Verweise enthalten: § 36 Abs. 2 LDSG BW, § 29 Abs. 1a BbgDSG, § 20 Abs. 1 BrDSG, § 28 Abs. 2 HmbDSG, § 34 Abs. 1 HD SG, § 24 Abs. 1 NDSG, § 29 Abs. 2 DSG NRW, § 28 Abs. 1 DSG LSA, § 23 Abs. 1 LDSG SH, § 33 Abs. 1 ThürDSG

¹⁴ Regelungen sind enthalten in: § 29 Abs. 2 BbgDSG, § 20 Abs. 2 BrDSG, § 28 Abs. 5 HmbDSG, § 35 Abs. 4 DSG MV, § 24 Abs. 2 NDSG, § 29 Abs. 3 DSG NRW, § 31 Abs. 7 LDSG RP, § 31 Abs. 2 SD SG, § 28 Abs. 2 DSG LSA, § 33 Abs. 2 ThürDSG

In Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Brandenburg und im Saarland ist das Weiterverarbeiten von Gesundheitsdaten von der Zustimmung der Bewerber abhängig. Die Einstellungsbehörde darf vom untersuchenden Arzt in der Regel nur die Übermittlung des Ergebnisses der Einstellungsuntersuchung und der dabei festgestellten Risikofaktoren verlangen (§ 29 Abs. 3 DSG NRW, § 31 Abs. 7 LDSG RP, § 33 Abs. 2 ThürDSG, § 29 Abs. 2 BbgDSG, § 31 Abs. 2 SDSG). Die Ergebnisse medizinischer und psychologischer Untersuchungen der Beschäftigten dürfen in NRW automatisiert nur verarbeitet werden, wenn dies dem Schutz der Beschäftigten dient (§ 29 Abs. 5 DSG NRW).

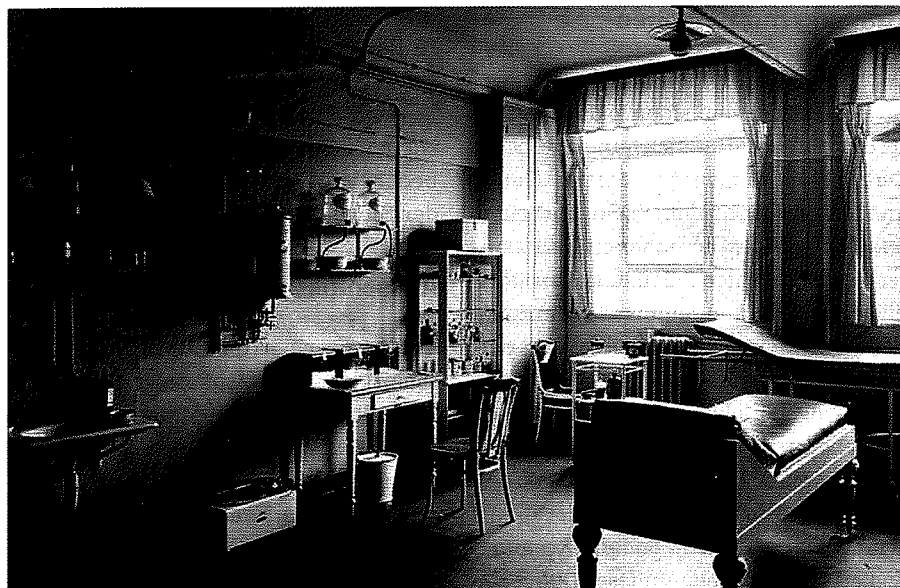
Bremen lässt das Erheben medizinischer Daten vor einer Anstellung nur zu, soweit dadurch die Eignung des Bewerbers festgestellt wird und er seine Einwilligung erteilt hat. Auch hier darf die öffentliche Stelle nur das Ergebnis der Untersuchung anfordern (§ 20 Abs. 2 BrDSG). Die Erhebung psychologischer Daten zum Zweck der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses ist nur zulässig, soweit dies wegen der besonderen Anforderungen an die vorgesehene Tätigkeit erforderlich ist, vorhandene Unterlagen nicht ausreichen und der Kandidat seine Einwilligung hierzu erklärt hat. Daten im Zusammenhang mit psychologischen Untersuchungen dürfen nur aufgrund von Untersuchungen durch Psychologen mit staatlich anerkannter Abschlussprüfung erhoben werden. Auch hier darf die öffentliche Stelle nur das Ergebnis der Untersuchung anfordern (§ 20 Abs. 4 BrDSG).

In Hamburg können öffentliche Stellen gesundheitliche Untersuchungen verlangen. Sie müssen aber den Anlass und Zweck der Untersuchung angeben und dürfen von der untersuchenden Stelle nur die Mitteilung der Untersuchungsergebnisse sowie der relevanten Risikofaktoren verlangen. Darüber hinausgehende Daten darf sie nur verlangen, soweit auch deren Kenntnis für ihre Entscheidung erforderlich ist (§ 28 Abs. 5 Satz 1 HmbDSG).

Im Übrigen ist eine Weiterverarbeitung der bei den Untersuchungen erhobenen Daten ohne schriftliche Einwil-

ligung der betroffenen Person nur zu dem Zweck zulässig, zu dem sie erhoben worden ist.

In Mecklenburg-Vorpommern ist das Erheben medizinischer Daten aufgrund ärztlicher Untersuchung ebenfalls nur zulässig, soweit dadurch die Eignung des Bewerbers festgestellt wurde und er seine Einwilligung erteilt hat. Das



Behandlungszimmer des ersten Betriebsarztes bei Siemens, 1888 nach neuestem Stand eingerichtet. Datenschutz war damals vermutlich noch kein Thema.

Erheben psychologischer Daten zur Eingehung eines Dienstverhältnisses ist nur zulässig, soweit dies wegen der besonderen Anforderungen an die vorgesehene Tätigkeit erforderlich ist und der Bewerber seine Einwilligung erteilt hat. Der Dienstherr darf nur das Ergebnis der Untersuchung anfordern (§ 35 Abs. 4 DSG MV).

In Niedersachsen darf die Einstellungsbehörde von der untersuchenden Person oder Stelle in der Regel nur das Ergebnis der Eignungsuntersuchung und solcher Feststellungen anfordern, die die gesundheitliche Eignung beeinträchtigen können. Weitere Daten darf die Einstellungsbehörde nur anfordern, wenn der Bewerber vorher schriftlich eingewilligt hat. Das Einverständnis gilt auch für die Weiterverarbeitung der übermittelten Daten (§ 24 Abs. 2 NDSG).

In Sachsen dürfen die Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests der Beschäftigten automatisiert nur verarbeitet werden, wenn dies dem Schutz der

Beschäftigten dient (§ 37 Abs. 7 SächsDSG).

Zu beachten ist, dass in einigen LDSG die Zulässigkeit der Erhebung, in anderen aber nur die Speicherung, Weiterverarbeitung, Nutzung oder Übermittlung der im Rahmen von Untersuchungen gewonnenen Daten geregelt ist.

Ist das Erheben selbst nicht aufgeführt, bedarf dieses einer gesonderten Rechtsvorschrift oder der Zulässigkeit nach dem jeweiligen LDSG. Ohnehin werden entsprechende Untersuchungen nur für bestimmte Arbeitsplätze zulässig sein – nämlich wenn es für die auszuübende Tätigkeit zwingend erforderlich ist. In einigen LDSG werden nur Untersuchungen an Bewerbern geregelt. Beschäftigte sind dann nicht betroffen.

Die Einwilligung ist wie beschrieben im Bewerbungsverfahren als auch im Arbeitsverhältnis wegen der fraglichen Freiwilligkeit als problematisch anzusehen. In einigen Gesetzen ist sie Voraussetzung dafür, dass ärztliche Untersuchungen oder psychologische Tests überhaupt durchgeführt werden können. Die meisten gesetzlichen Regelungen geben vor, dass der Dienstherr oder die Einstellungsbehörde nur das Ergebnis der Untersuchung anfordern darf. Das bedeutet, dass in der Praxis – bezogen auf den zu besetzenden Arbeitsplatz – der Arzt oder Psychologe

nur »geeignet«, »nicht geeignet« oder »eingeschränkt geeignet« weitergeben darf. Bei der Weitergabe dieser Informationen oder von Risikofaktoren darf nicht auf die Diagnose geschlossen werden können. Denn sowohl ein Arzt als auch ein Psychologe sind an die besondere Schweigepflicht nach § 203 des Strafgesetzbuchs gebunden.

Umgang mit personenbezogenen Daten

Zu berücksichtigen ist auch, dass gerade bei ärztlichen Untersuchungen besondere Arten personenbezogener Daten anfallen, die nach den BDSG und auch den LDSG einem besonderen Schutz unterliegen. Darunter fallen Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualeben (§ 3 Abs. 9 BDSG).¹⁵ Diese Daten können dann rechtmäßig verarbeitet werden, wenn eine andere Rechtsvorschrift dieses vorsieht. Soll die Rechtmäßigkeit des Verarbeitens dieser Daten auf dem BDSG oder den LDSG basieren, stellt sich das sehr unterschiedlich dar.

Das BDSG enthält hier eine spezielle Regelung in § 28 Abs. 6 BDSG. Hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses dürfen nach dem BDSG selbst diese Daten nur gebraucht werden, wenn dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.

Ein Großteil der LDSG verweist hinsichtlich der Zulässigkeit der Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten auf die Vorgaben zum »Datenschutz in Dienst- und Arbeitsverhältnissen«¹⁶; so werden diese den gleichen Verarbeitungsgrundsätzen unterworfen, wie die »normalen« personenbezogenen Daten. Jedoch ist beim Überprüfen der Erforderlichkeit der Verarbeitung besondere Sorgfalt notwendig.¹⁷

Die Datenschutzgesetze Thüringens und Bayerns regeln, dass das Verarbeiten der Daten dann zulässig ist, wenn es erforderlich ist, um den Rechten und

Pflichten der öffentlichen Stellen auf dem Gebiet des Dienst- und Arbeitsrechts Rechnung zu tragen.¹⁸

Das BlnDSG enthält den Verweis auf § 32 BDSG. Die Datenschutzgesetze Bremens und Sachsen-Anhalts enthalten eine abschließende Aufzählung zum Verarbeiten dieser Daten, wobei für das Bewerbungs- und Beschäftigungsverhältnis neben einer möglichen Einwilligung in erster Linie eine andere Rechtsvorschrift als Erlaubnistatbestand in Frage kommen wird.¹⁹

Nach den Datenschutzgesetzen von Niedersachsen und Rheinland-Pfalz bedarf die Verarbeitung dieser Daten der Einwilligung.

Ausschluss von Kontrollen

Teilweise sehen die LDSG einen Ausschluss von Leistungs- oder Verhaltenskontrollen mithilfe von Daten vor, die im Rahmen der vorgeschriebenen Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen gespeichert werden.²⁰

So heißt es etwa in § 29 Abs. 6 DSG NRW: »Soweit Daten der Beschäftigten im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 10 gespeichert werden, dürfen sie nicht zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.« Nach anderen LDSG dürfen diese Daten nicht für andere Zwecke verwendet werden.²¹

So schreibt beispielsweise Niedersachsen vor: »Personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs der Datenverarbeitungsanlage gespeichert werden, dürfen nicht für andere Zwecke verarbeitet werden.« (§ 10 Abs. 4 NDSG)

Beide Regelungen haben in der praktischen Umsetzung die gleiche Konsequenz: Sie unterstreichen das im Datenschutz geltende Zweckbindungsgebot. So ist es verboten mit Daten (etwa Protokoll Daten), die aus Datenschutz- und Datensicherungsgründen gespeichert werden, Leistungs- oder Verhaltenskontrollen durchzuführen. Ziel ist der Schutz von Beschäftigten vor unkontrollierbaren Überwachungsmethoden. Die Vorschrift hindert aber im Einzelfall nicht an einer Nutzung,

die gerade aus Gründen der Datensicherung erforderlich ist, etwa zur Nachprüfung, ob ein Mitarbeiter und gegebenenfalls welcher Beschäftigte personenbezogene Daten unbefugt verarbeitet hat.²²

Löschen von Personendaten

Sehr unterschiedlich sind in den einzelnen LDSG die Vorgaben zum Löschen von Bewerber- und Arbeitnehmerdaten. Meist ist geregelt, dass die Daten von Bewerbern unverzüglich zu löschen sind, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen ist.²³

Eine weitere Speicherung der Daten ist mit Einwilligung des Bewerbers zulässig. Nach Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses sind die personenbezogenen Daten zu löschen, sofern die Daten nicht mehr benötigt werden und andere Rechtsvorschriften die weitere Speicherung nicht anordnen oder einer weiteren Speicherung nicht entgegenstehen.²⁴

¹⁵ Besondere Arten personenbezogener Daten enthalten auch die LDSG, aber nicht immer unter »Begriffsbestimmungen«: § 33 Abs. 1 LDSG BaWü, § 15 Abs. 7 BayDSG, § 6a BayDSG, § 4a BbgDSG, § 2 Abs. 6 BrDSG, § 5 Abs. 1 Satz 2 HmbDSG, § 7 Abs. 4 HDSSG, § 7 Abs. 2 DSG MV, § 4 Abs. 2 NDSG, § 4 Abs. 3 DSG NRW, § 3 Abs. 9 DSG RP, § 4 Abs. 2 SDSSG, § 4 Abs. 2 SächsDSG, § 2 Abs. 1 Satz 2 DSG LSA, § 11 Abs. 3 DSG SH, § 4 Abs. 5 ThürDSG

¹⁶ Vgl. Verweise in: § 33 Abs. 2 LDSG BaWü, § 4a Nr. 2 BbgDSG, § 5 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 HmbDSG, § 7 Abs. 4 HDSSG, § 7 Abs. 3 Nr. 2, § 4 Abs. 3 Nr. 4 Buschst. a DSG NRW, § 4 Abs. 2 Nr. 4 SDSSG, § 11 Abs. 3 Nr. 2 LDSG SH

¹⁷ Vgl. Ronellenfitch u. a., aaO., § 11 Rn. 7

¹⁸ Vgl. Art. 15 Abs. 7 Nr. 8 BayDSG, § 4 Abs. 5 Nr. 7 ThürDSG

¹⁹ Vgl. § 3 Abs. 2 BrDSG, § 26 Abs. 1 DSG LSA

²⁰ Vgl. § 15 Abs. 4 LDSG BaWü, § 29 Abs. 4 BbgDSG, § 20 Abs. 6 BrDSG, § 34 Abs. 6 HDSSG, § 35 Abs. 7 DSG MV, § 29 Abs. 6 DSG NRW, § 28 Abs. 4 DSG LSA, § 23 Abs. 2 LDSG SH, § 33 Abs. 4 ThürDSG.

²¹ Vgl. Art. 17 Abs. 4 BayDSG, § 11 Abs. 5 BlnDSG, § 10 Abs. 4 NDSG, § 13 Abs. 4 SächsDSG

²² Landesdatenschutzbeauftragter für Mecklenburg-Vorpommern, aaO., 198

²³ Vgl. etwa § 36 Abs. 3 DSG BaWü, § 29 Abs. 3 BbgDSG, § 20 Abs. 5 BrDSG, § 28 Abs. 6 HmbDSG, § 34 Abs. 4 HDSSG, § 35 Abs. 5 DSG MV, § 29 Abs. 4 DSG NRW, § 31 Abs. 3 SDSSG, § 37 Abs. 5 SächsDSG, § 28 Abs. 3 DSG LSA, § 33 Abs. 3 ThürDSG

²⁴ Zum Beispiel § 29 Abs. 3 BbgDSG, § 20 Abs. 5 BrDSG, § 28 Abs. 6 HmbDSG, § 35 Abs. 5 DSG MV, § 29 Abs. 4 DSG NRW, § 31 Abs. 3 SDSSG

Enthalten einzelne LDSG keine speziellen Regelungen zum Löschen dieser Daten, gelten die allgemeinen Fristen, was grundsätzlich bedeutet, dass Daten immer dann zu löschen sind, wenn sie für die Durchführung des Bewerbungs- und Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erforderlich sind.

Verfahrensverzeichnis an Personalrat

Das Hessische Datenschutzgesetz enthält für die Beteiligung des Personalrats beim Datenschutz eine Besonderheit: Vor Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung eines automatisierten Verfahrens zur Verarbeitung von Daten der Beschäftigten hat die Dienststelle das Verfahrensverzeichnis dem Gremium im Rahmen des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens mit dem Hinweis vorzulegen, dass sie eine Stellungnahme des Hessischen Datenschutzbeauftragten fordern kann. Macht die Personalvertretung von dieser Möglichkeit Gebrauch, beginnt die von ihr einzuhaltende Frist erst mit der Vorlage der von der Dienststellenleitung einzuholenden Stellungnahme.

Auch wenn dieses in anderen Landesdatenschutzgesetzen nicht geregelt ist, gehört das für jede Datenverarbeitung zu erstellende Verfahrensverzeichnis zu den Informationen, die dem Personalrat vor der Einführung von IT-Systemen nach den LPersVG oder nach dem BPersVG zur Verfügung zu stellen sind.

Auskunftsrecht der Beschäftigten

Das Auskunftsrecht des Beschäftigten basiert auf dem allgemeinen Datenschutzrecht des jeweiligen LDSG. So haben datenverarbeitende Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert speichern, dem Betroffenen auf Antrag gebührenfrei Auskunft zu erteilen über

- die zu seiner Person gespeicherten Daten,
- den Zweck und die Rechtsgrundlage der Verarbeitung sowie
- die Herkunft der Daten und die Empfänger übermittelter Daten, soweit dies gespeichert ist.

In dem Antrag soll die Art der Daten, über die Auskunft erteilt werden soll, näher bezeichnet werden.²⁵ Das HDSG sieht darüber hinaus vor, dass das Auskunftsrecht auch hinsichtlich der Art der automatisierten Auswertungen der Arbeitnehmerdaten zu erfolgen hat.²⁶

»Das für jede Datenverarbeitung zu erstellende Verfahrensverzeichnis gehört zu den Informationen, die dem Personalrat vor der Einführung von IT-Systemen zur Verfügung zu stellen sind.«

Das bedeutet, dass die Auswertungen mit personenbezogenen Daten – etwa bei der Nutzung von Zeiterfassungssystemen – abschließend festgelegt sein müssen, ansonsten kann die datenverarbeitende Stelle ihrem Auskunftsrecht in dieser Hinsicht nicht nachkommen.

Grundsatz der Datensparsamkeit

Ergänzend zur Zulässigkeit der Datenverarbeitung ist der Grundsatz der Datenvermeidung und -sparsamkeit mittlerweile in vielen LDSG wie im § 3a BDSG verankert. Die Gefahren für das informationelle Selbstbestimmungsrecht sollen durch den gezielten Einsatz datenschutzfreundlicher Technik auf ein Minimum an personenbezogenen Daten reduziert werden. Dieser Grundsatz geht davon aus, dass der beste Datenschutz darin besteht, keine oder möglichst wenige personenbezogene Daten verarbeiten zu müssen.

Deshalb sind diese Vorgaben vor allem beim Erstellen von Pflichtenheften und Ausschreibungen für neu einzuführende IT-Systeme zu beachten.²⁷

So sieht das BDSG vor, dass »die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten und die Auswahl und Gestaltung von Datenverarbeitungssystemen an dem Ziel auszurichten sind, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Insbesondere sind personenbezogene Daten

zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren, soweit dies nach dem Verwendungszweck möglich ist und keinen im Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck unverhältnismäßigen Aufwand erfordert.«²⁸

Vereinbarungen schützen Arbeitnehmer

Die Vorgaben zum Verarbeiten personenbezogener Beschäftigtendaten sind in den einzelnen LDSG sehr unterschiedlich geregelt. Alle fordern aber eine Prüfung der Zulässigkeit vor jeder einzelnen Phase der Datenverarbeitung. Als alternative Möglichkeiten der rechtmäßigen Nutzung von Bewerber- und Beschäftigtendaten können eine andere Rechtsvorschrift, eine Einwilligung oder das LDSG selbst herangezogen werden.

Betriebs- und Personalräte haben die Aufgabe, die Einhaltung der Zulässigkeit der Datenverarbeitung zu überwachen. Es empfiehlt sich, wo es die Mitbestimmung erlaubt, den Beschäftigtendatenschutz im Rahmen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu regeln.

Autor

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068
 » schierbaum@btq.de
 » www.btg.de

²⁵ So beispielsweise § 18 Abs. 3 HDSG, ähnlich: § 21 Abs. 1 LDSG BaWü, § 16 Abs. 1 NDSG, Art. 10 Abs. 1 BayDSG, § 16 Abs. 1 BlnDSG, § 18 Abs. 1 BbgDSG, § 21 Abs. 1 BrDSG, § 18 Abs. 1 HmbDSG, § 24 Abs. 1 DSG MV, § 18 Abs. 1 DSG NRW, § 18 Abs. 3 LDSG RP, § 20 Abs. 1 SDSG, § 18 Abs. 1 SächsDSG, § 15 Abs. 1 DSG LSA, § 27 Abs. 1 LDSG SH, § 13 Abs. 1 ThürDSG

²⁶ So § 34 Abs. 3 HDSG

²⁷ Vgl. Landesdatenschutzbeauftragter für Mecklenburg-Vorpommern, aaO., 49

²⁸ Regelungen enthalten: § 5a BlnDSG, § 7 Abs. 1 BrDSG, § 5 Abs. 4 HmbDSG, § 5 Abs. 1 DSG MV, § 1 Abs. 3 LDSG RP, § 1 Abs. 2 DSG LSA, § 1 Abs. 2 ThürDSG, ähnliche Regelungen, teilweise ohne Vorgabe zu Anonymisierung und Pseudonymisierung: § 10 Abs. 2 HDSG, § 7 Abs. 4 NDSG, § 4 Abs. 2 DSG NRW, § 4 Abs. 4 SDSG, § 4 Abs. 1 LDSG SH, nach § 11c BbgDSG: Öffentliche Stellen können im Rahmen eines Audits Datensparsamkeit prüfen lassen