

Novellierung des BDSG

Die Änderungen im Datenschutz 2009

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- was sich durch die Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes im Jahr 2009 geändert hat
- welche Fortschritte die Neuerungen beim Arbeitnehmerdatenschutz gebracht haben
- die konkreten Verbesserungen für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Die Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes ist mit „heißer Nadel gestrickt“ und erweitert den „Flickenteppich“ BDSG. Auch wenn dieses zu bedauern ist, müssen sich Betriebs- und Personalräte mit den Neuerungen vertraut machen. Nachfolgend soll ein Überblick über die Änderungen gegeben und zusätzlich einige wichtige Vorgaben näher beleuchtet werden. Was diese Novellierung auch zeigt: Es bedarf einer grundlegenden Überarbeitung des BDSG selbst. Zudem bedarf es eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes. Dieses ist geboten, damit Klarheit geschaffen wird hinsichtlich der Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten der Beschäftigten, Bewerber aber auch der Kunden.

Die bekannt gewordenen Datenschutzskandale, die unter anderem mit den Firmennamen Deutsche Bahn, Lidl, Lufthansa, Gerling oder Telekom¹ verbunden werden können, haben dazu geführt, dass der Deutsche Bundestag auf seiner letzten Sitzung am 3. Juli 2009 der 16. Legislaturperiode Novellierungen des BDSG auf den Weg gebracht hat.

Es handelt sich insgesamt um drei Novellen², die jeweils zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft treten (bzw. schon in Kraft getreten sind). Vor allem die Kritik von Verbraucherschützern und auch von Datenschutzaufsichtsbehörden an unzureichender Rechtssicherheit und mangelnder Transparenz im Auskunftswesen und speziell beim sogenannten Kredit-Scoring haben den Gesetzgeber bewogen mit der BDSG-Novelle I die Informations- und Auskunftsrechte der betroffenen Bürger zu stärken und spezielle Erlaubnistatbestände für die Verarbeitung von Daten zu schaffen.

In Ergänzung hierzu wird mit der BDSG-Novelle III Artikel 9 der Verbraucher-Kreditrichtlinie (2008/48/EG)³ umgesetzt, wo-

nach Kreditgebern aus sämtlichen Mitgliedsstaaten bei grenzüberschreitenden Krediten ein diskriminierungsfreier Zugang zur Bewertung der Kreditwürdigkeit des Verbrauchers in den verwendeten Auskunftssystemen zu gewähren ist.

Die Novelle II betrifft die Einschränkung des Adresshandels, Verbesserung für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten, eine Informationspflicht bei Datenschutzpannen und eine spezielle Regelung zum Beschäftigtendatenschutz. Nicht verabschiedet wurde das in der Novelle II ursprünglich enthaltene Datenschutz-Auditgesetz.⁴

Laut Bundestagsdrucksache soll vor einer weiteren erforderlichen gesetzlichen Regelung zum Datenschutz-Audit zunächst ein dreijähriges Modellprojekt für eine Branche erfolgen.⁵ Der § 9a mit der grundlegenden Vorgabe „Datenschutz-Audit“ bleibt im BDSG enthalten.

Nachfolgend sollen einige Änderungen der Novelle II näher beleuchtet werden und zwar diejenigen, die für den Datenschutz der Beschäftigten von Bedeutung sind.

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind im Folgenden solche des BDSG.

Datenvermeidung/-sparsamkeit

Die Vorgabe durch den § 3a hat inhaltlich eine erhebliche Veränderung erfahren. Das BDSG forderte bisher eine datenschutzfreundliche Technikgestaltung mit dem Ziel, möglichst keine personenbezogenen Daten zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Dieses wurde erweitert, dass auch schon allein die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung an diesem Ziel auszurichten ist.

Dieses ist als eine zusätzliche Verstärkung des § 4 Abs. 1 zu sehen. Mit der Neugestaltung werden die Möglichkeiten der Anonymisierung und Pseudonymisierung besonders betont. Bisher wurde in Bezug auf die Vorgabe von der Anonymisierung oder Pseudonymisierung Gebrauch zu machen auf ein „angemessenes Verhältnis“ zwischen Aufwand und Schutzzweck abgestellt. Zukünftig wird man auf Pseudonymisierung und Anonymisierung verzichten können, wenn es zum angestrebten Schutzzweck einen „unverhältnismäßigen

Aufwand“ erfordert. Die Hürde ist dadurch heraufgesetzt worden.⁶

Beauftragter für den Datenschutz

Für den sogenannten „betrieblichen Datenschutzbeauftragten“ hat es mit der Neuregelung des § 4f Abs. 3 Verbesserungen gegeben, die seit Jahren von Datenschutzexperten gefordert wurden. Dem Datenschutzbeauftragten ist ein besonderer Kündigungsschutz eingeräumt worden, wie er z. B. auch für Betriebsratsmitglieder gilt. So kann der Datenschutzbeauftragte solange er bestellt ist und ein Jahr danach nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Das heißt, ein bestellter Datenschutzbeauftragter muss dem Arbeitgeber Gründe liefern, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (§ 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs), ansonsten ist eine Kündigung unzulässig. Bis jetzt war der Zusammenhang zwischen Schutz vor Abberufung und Kündigungsschutz im BDSG nicht geregelt. Bestellt ein Unternehmen, z. B. mit weniger als neun Beschäftigten, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten freiwillig, gilt der Kündigungsschutz nicht.

Die öffentlichen und nicht-öffentlichen Stellen haben gemäß § 4f Abs. 5 den Beauftragten für den Datenschutz bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Hieraus ergibt sich bereits, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte an Fortbildungen teilnehmen können muss. Mit der Novellierung hat nunmehr die verantwortliche Stelle dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen. Die Fortbildungen sollen die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde erhalten. Eine ähnliche Regelung zur Weiterbildung findet sich für Betriebsräte in § 37 Abs. 6 BetrVG. Das bedeutet, dass das BDSG eine kontinuierliche Weiterbildung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten vorsieht.

Datenverarbeitung im Auftrag

Datenverarbeitung im Auftrag, wozu auch (Fern-)Wartung durch andere Stellen zählt, nimmt in der Praxis zu. Hier sind sowohl Daten der Kunden als auch Daten der Beschäftigten betroffen.⁷

ÄNDERUNGEN IM BUNDESDATENSCHUTZGESETZ

Auflistung der Paragraphen, die im BDSG geändert bzw. neu eingefügt worden sind:

Änderungen/Ergänzungen durch die BDSG-Novelle I:

§ 6	Rechte der Betroffenen
§ 6 a	Automatisierte Einzelentscheidungen
§ 28 a	Datenübermittlung an Auskunftsteien
§ 28 b	Scoring
§ 34	Auskunft an den Betroffenen
§ 35	Berichtigung, Löschung und Sperrung
§ 43	Bußgeldvorschriften

Die BDSG-Novelle I tritt am 1. April 2010 in Kraft

Änderungen/Ergänzungen durch die BDSG-Novelle II:

§ 3 Abs. 11	Begriffsbestimmung („Beschäftigter“)
§ 3 a	Datenvermeidung und Datensparsamkeit
§ 4 d	Meldepflichten
§ 4 f	Beauftragter für den Datenschutz
§ 11	Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten im Auftrag
§ 12	Anwendungsbereich
§ 28	Datenerhebung und -speicherung für eigene Geschäftszwecke
§ 29	Geschäftsmäßige Datenerhebung und -speicherung zum Zweck der Übermittlung
§ 30 a	Geschäftsmäßige Datenerhebung und -speicherung für Zwecke der Markt- und Meinungsforschung
§ 32	Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses
§ 34	Auskunft an den Betroffenen
§ 38	Aufsichtsbehörde
§ 42 a	Information bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung von Daten
§ 43	Bußgeldvorschriften
§ 48	Bericht der Bundesregierung
§ 9	Erweiterung der Anlage zu § 9

Die BDSG-Novelle II ist bereits zum 1. September 2009 in Kraft getreten.

Änderungen/Ergänzungen durch die BDSG-Novelle III:

§ 29	Geschäftsmäßige Datenerhebung und -speicherung zum Zweck der Übermittlung
§ 43	Bußgeldvorschriften

Die BDSG-Novelle III tritt am 11. Juni 2010 in Kraft.

Die Vorgaben zur Auftragsdatenverarbeitung sind unter anderem um einen Zehn-Punkte-Katalog ergänzt worden. Dieses stellt eine Reaktion auf die in der Praxis festgestellten Mängel bei der Auftragserteilung dar.⁸ Datenverarbeitung im Auftrag bedarf weiterhin der schriftlichen Regelung. Auch die (Fern-)Wartung von Datenverarbeitungsanlagen durch andere Stellen im Auftrag fällt ebenfalls unter die Regelung des § 11. Der Auftragnehmer ist unter besonderer Berücksichtigung der von

ihm getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen auszuwählen. Mit der Novellierung legt das BDSG fest, dass in einem Vertrag insbesondere Folgendes festzulegen ist:

- Gegenstand und Dauer des Auftrags,
- der Umfang, die Art und der Zweck der vorgesehenen Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten, die Art der Daten und der Kreis der Betroffenen,
- die nach § 9 zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen,

- Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten,
- die bestehenden Pflichten des Auftragnehmers und die von ihm durchzuführenden Kontrollen,
- die etwaige Berechtigung zur Begründung von Unterauftragsverhältnissen,
- die Kontrollrechte des Auftraggebers und die entsprechenden Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Auftragnehmers,
- mitzuteilende Verstöße des Auftragnehmers oder der bei ihm beschäftigten Personen gegen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten oder gegen die im Auftrag getroffene Festlegungen,
- der Umfang der Weisungsbefugnisse, die sich der Auftragnehmer vorbehält,
- die Rückgabe überlassener Datenträger und die Löschung beim Auftragnehmer gespeicherter Daten nach Beendigung des Auftrags.

Neu ist zudem, dass sich der Auftraggeber vor Beginn der Datenverarbeitung im Auftrag und sodann regelmäßig von der Einhaltung der beim Auftragnehmer getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu überzeugen hat. Das Ergebnis ist jeweils zu dokumentieren.

Die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit bei Datenverarbeitung im Auftrag trägt der Auftraggeber. Es gilt weiterhin, dass der Auftraggeber „Herr der Daten“ bleibt. Zudem richten sich die Bußgeldandrohung bei Verstößen gegen die Vorgaben des § 11 nach § 43 Abs. 1 Nr. 2b nach dem Gesetzwortlaut gegen den Auftraggeber.⁹ Ein Verstoß ist mit 50 000 Euro bedroht.

Bei Datenverarbeitung im Auftrag und der damit verbundenen Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten sind die Informations-, Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im vollen Umfang gegeben.¹⁰

Beschäftigungsverhältnisse

In der Bundestagsdrucksache wird zum Ausdruck gebracht, dass die Datenschutzskandale den Gesetzgeber dazu veranlasst haben, den § 32 in das BDSG aufzunehmen. Es wird festgestellt, dass fachlich und politisch Handlungsbedarf beim Datenschutz im Arbeitsleben besteht. Zudem macht der Gesetzgeber deutlich, dass der neue § 32 „ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

weder entbehrlich machen noch inhaltlich präjudizieren soll“.¹¹

In § 3 Abs. 11 ist die Definition des Begriffs „Beschäftigter“ enthalten. Danach sind Beschäftigte:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte,
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
- in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
- nach dem Jugendfreiwilligengesetz Beschäftigte,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind;
- zu diesen gehören auch in Heimarbeit Beschäftigte oder ihnen Gleichgestellte,
- Bewerberinnen/Bewerber sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist,
- Beamte, Beamtinnen, Richter und Richterinnen des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.

Nach § 12 Abs. 4 gilt die Regelung des § 32 auch für Beschäftigte bei öffentlichen Stellen des Bundes. In Bezug auf Beamte ist zu beachten, dass das Bundesbeamtengesetz mit den Vorgaben zum Personalaktenrecht und dem dort geregelten Datenschutz den Vorgaben des BDSG vorgehen.

Gesetzliche Vorgaben des § 32

Nach § 32 Abs. 1 dürfen personenbezogene Daten der Beschäftigten erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn

- dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder
- nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung und Beendigung erforderlich ist.

Nach § 32 Abs. 1 Satz 2 dürfen zur Aufdeckung von Straftaten 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 schützwürdige 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.

In § 32 Abs. 2 ist geregelt, dass hinsichtlich der personenbezogenen Daten der Beschäftigten auch die manuelle Datenverarbeitung in Gänze unter das BDSG fällt. Vor Inkrafttreten der Novellierung fiel – von wenigen Ausnahmen abgesehen – ausschließlich die automatisierte Datenverarbeitung unter das BDSG. In § 32 Abs. 3 wird festgelegt, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretung unberührt bleiben.

Einordnung und praktische Bedeutung

Für den Umgang mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten gilt weiterhin der § 4 Abs. 1, der von einem sogenannten Verbot mit Erlaubnisvorbehalt ausgeht. Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten nur zulässig, wenn dieses

- eine andere Rechtsvorschrift oder
- das BDSG selbst erlaubt oder anordnet oder
- der Betroffene eingewilligt hat.

Der § 32 stellt eine Spezialregelung hinsichtlich des Datenschutzes der Beschäftigten dar und bildet die Rechtsgrundlage für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigten-Daten, wenn man sich auf das BDSG selbst stützen will.

Aus dem Wortlaut des Gesetzes selbst geht nicht hervor, ob der § 32 – neben der Möglichkeit sich auf eine andere Rechtsvorschrift oder auf eine Einwilligung zu stützen – eine abschließende Regelung zum Datenschutz der Beschäftigten darstellt. Dieses erschließt sich nur aus der Bundestagsdrucksache:

Danach verdrängt der § 32 lediglich den § 28 Abs. 1 Nr. 1 und § 28 Abs. 1 Satz 2. Alle anderen Passagen des § 28 sollen für den Datenschutz der Beschäftigten weiter gelten. Es muss aber berücksichtigt werden, dass der durch den Arbeitsvertrag bzw. andere Beschäftigungsverträge gezogene Rahmen Verbindlichkeit beansprucht, also nicht durch Rückgriff beispielsweise auf die

Nummern 2 oder 3 von § 28 Abs. 1 erweitert werden kann.¹²

Die Zulässigkeit des Umgangs mit personenbezogenen Daten im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen ergab sich bisher aus § 28 Abs. 1 Nr. 1. Danach war die Datenverarbeitung zulässig, wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen dient.¹³

Im Grunde genommen stellt die neue Regelung des § 32 mit der Vorgabe der „Erforderlichkeit“ eine Verschärfung des Datenschutzes dar.

Im alten BDSG war die Datenverarbeitung zulässig, wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses „dient“. Es reichte also aus, wenn die Daten zur Erfüllung der Pflichten aus dem Vertragsverhältnis oder zur Wahrnehmung der Rechte aus dem Vertrag gespeichert werden müssen bzw. benötigt werden.¹⁴ Der Begriff „dient“ stellt ein weiches Kriterium dar als der Begriff „erforderlich“. Denn die Prüfung hinsichtlich der Erforderlichkeit bedeutet, dass darzulegen ist, dass ohne die Datenverarbeitung bestimmter Daten das Beschäftigungsverhältnis bzw. Bewerbungsverfahren nicht durchgeführt werden könnte.¹⁵

Aber der Gesetzgeber vertritt die Auffassung, dass die „Regelung den bisher von der Rechtsprechung aus dem verfassungsrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit dem Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes) abgeleiteten allgemeinen Grundsätzen zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis“ entspricht.¹⁶ Zugespitzt formuliert heißt das: Mit der Novellierung soll sich nichts verändert haben. Vor diesem Hintergrund muss man die Frage stellen, welchen datenschutzrechtlichen Fortschritt der § 32 Abs. 1 tatsächlich bringen soll? Oder aber können Datenschutzskandale, die den Gesetzgeber veranlasst haben, den § 32 ins BDSG einzubringen, nun durch diese „klarere“ Regelung vermieden werden? Wohl kaum.

In § 32 Abs. 1 Satz 2 ist eine Spezialregelung des Umgangs mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten enthalten. Hier müssen unter anderem tatsächliche, zu dokumentierende Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat begründen.

Die Ausweitung des BDSG auch auf die manuelle Datenverarbeitung wird dazu führen müssen, dass manuell geführte Personalakten, Personalfragebögen, aber auch die genutzten Unterlagen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen eindeutig den Vorgaben des BDSG unterworfen werden.

Die Regelung des § 32 Abs. 3, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben, stellt eigentlich eine große Selbstverständlichkeit dar. Gleichzeitig ist aber diese Regelung zu begrüßen, dass das BDSG im Grunde genommen auf die sehr starken Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Datenschutz hinweist. Somit werden die Verbindungen zwischen Betriebsverfassungs- und Bundesdatenschutzgesetz beim Beschäftigtendatenschutz unterstrichen.

Datenschutzpannen

In § 42 a ist eine Informationspflicht für nicht öffentliche Stellen und öffentlich-rechtliche Unternehmen, die am Wettbewerb teilnehmen, verankert und zwar dann, wenn bestimmte Datenarten unrechtmäßig übermittelt oder auf sonstige Weise unrechtmäßig zur Kenntnis gelangt sind. Durch diese unbefugte Übermittlung müssen schwerwiegende Beeinträchtigungen für die Rechte der schutzwürdigen Interessen der Betroffenen (z. B. Kunde oder Beschäftigte) drohen.

Die Daten, um die es in diesem Zusammenhang geht, sind:

- besondere Arten personenbezogener Daten (§ 3 Abs. 9),
- personenbezogene Daten, die einem Berufsgeheimnis unterliegen,
- personenbezogene Daten, die sich auf strafbare Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten oder den Verdacht strafbarer Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten beziehen oder
- personenbezogene Daten zu Bank- und Kreditkartenkonten.

Würden z. B. Krankenakten auf einer Müllkippe entsorgt oder die Festplatte eines Computers aus einer Anwaltskanzlei auf dem Flohmarkt verkauft, wäre ein solcher Fall gegeben.¹⁷

Ein entsprechender Vorfall ist zunächst der Aufsichtsbehörde mitzuteilen. Der

Betroffene selbst ist zu informieren, wenn die Sicherheitslücke geschlossen ist, das heißt angemessene Maßnahmen zur Sicherung der Daten ergriffen worden oder unverzüglich erfolgt sind und die Strafverfolgung nicht mehr gefährdet wird. Ist dieses wegen der großen Zahl der Betroffenen nicht möglich oder nicht zumutbar, so muss mindestens in zwei überregional erscheinenden Tageszeitungen über eine halbseitige Anzeige auf diesen Vorfall hingewiesen werden.

Fazit

Die Änderungen und Ergänzungen im novellierten BDSG habe zwar auch Klarheiten, z. B. hinsichtlich des Kündigungsschutzes des Datenschutzbeauftragten, geschaffen, aber in gleicher Weise dazu beigetragen, dass die rechtlichen Vorgaben eher unklarer werden. Bleibt hinsichtlich des Datenschutzes der Beschäftigten zu hoffen, dass in absehbarer Zeit ein Beschäftigtendatenschutzgesetz auf den Weg gebracht wird.

Autor

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

Fußnoten

- 1 Vgl. Dann/Gastell, Geheime Mitarbeiterkontrollen – Straf- und arbeitsrechtliche Risiken bei unternehmensinterner Aufklärung, in: NJW 2008, 2945 ff.
- 2 Vgl. hierzu: Eckhardt, BDSG - Neuregelungen seit 1.9.2009, in: DuD 2009, 587 ff.; Gola/Klug, Die BDSG-Novellen, in: RDV 2009, Beilage zu Heft 4, 1 ff.; Abel, Die neuen BDSG-Regelungen, in: RDV 2009, 147 ff.
- 3 Abl. EG Nr. L 133/66 vom 22.5.2008
- 4 Vgl. hierzu: Schierbaum, Das Bundesdatenschutzauditgesetz, in: CuA 2/2008, 24 f.
- 5 Vgl. BT-Drucksache 16/13657 vom 1.7.2009, 2
- 6 Vgl. Eckhardt, aaO., 588
- 7 Siehe hierzu auch: Michler, Datenverarbeitung außerhalb der eigenen vier Wände, in: CuA 12/2009, 20 ff.
- 8 Vgl. Gola/Klug, Die BDSG-Novellen, in: RDV 2009, Beilage zu Heft 4, 4 f.
- 9 Vgl. Eckhardt, aaO., 589
- 10 Dieses hat das Bundesarbeitsgericht in den 1980er Jahren bereits unterstrichen: vgl. BAG, Beschluss vom 17.3.1987, Az.: 1 ABR 59/85
- 11 Vgl. BT-Drucksache 16/13657, 20
- 12 Vgl. Däubler, Gläserne Belegschaften?, 5. Auflage, 124
- 13 Vgl. BT-Drucksache 16/13657, 20 f.
- 14 Vgl. Gola/Schomerus, BDSG, 9. Auflage, § 28, Rn. 13
- 15 Vgl. Thüsing, Datenschutz im Arbeitsverhältnis, in: NZA 2009, 866 f.
- 16 Vgl. BT-Drucksache 16/13657, 21
- 17 Vgl. Däubler, aaO., 342