

Auskunfts- und Korrekturrechte von Beschäftigten

Versteckte Ansprüche in Landesdatenschutzgesetzen

Bruno Schierbaum



© lasedesignen, Fotolia

Für den Mitarbeiter ist es wichtig zu wissen, in welchem Rahmen, Umfang und zu welchem Zweck seine personenbezogenen Daten bei der öffentlichen Stelle – also dem Arbeitgeber – verarbeitet werden. Das versetzt ihn erst in die Lage, die ihm von den Datenschutzgesetzen gewährten Rechte auf Berichtigung, Löschung oder Schadensersatz geltend zu machen.¹

Die Auskunfts- und Korrekturanprüche in den jeweiligen Landesdatenschutzgesetzen (LDSG) und im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) dienen der Verwirklichung und Sicherung des verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts, nach dem grundsätzlich jeder das Recht hat, selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten bestimmen zu dürfen.² Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) führt im Volkszählungsurteil zu »Transparenz« aus:

»Wer nicht mit hinreichender Sicherheit überschauen kann, welche ihn betreffenden Informationen in bestimmten Bereichen seiner sozialen Umwelt bekannt sind, und wer das Wissen möglicher Kommunikationspartner nicht eini-

germaßen abzuschätzen vermag, kann in seiner Freiheit wesentlich gehemmt sein, aus eigener Selbstbestimmung zu planen oder zu entscheiden. Mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung wäre eine Gesellschaftsordnung und eine diese ermöglichende Rechtsordnung nicht vereinbar, in der Bürger nicht mehr wissen, wer was bei welcher Gelegenheit über sie weiß.«³

Die genannten Rechte sind ein Bestandteil des Selbst Datenschutzes⁴ und werden als Magna Charta des Datenschutzrechts⁵ bezeichnet. Die Rechte der Betroffenen, zu denen auch Bewerber und Beschäftigte gehören, sind für das Bundesdatenschutzgesetz und die Landesdatenschutzgesetze in der Tabelle auf Seite 31 dargestellt.

Zwingende Bestimmungen

Die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Sperrung oder Widerspruch können durch Rechtsgeschäft weder ausgeschlossen noch beschränkt wer-

¹ 3. Teil der kleinen Artikelreihe zu den Landesdatenschutzgesetzen; 2. Teil: Schierbaum, Zulässige Verarbeitung von Beschäftigtendaten, in: CuA 10/2014, 33 ff.; 1. Teil: Schierbaum, Arbeitnehmerschutz jenseits des BDSG, in: CuA 7-8/2014, 31 ff.

² Vgl. Nungesser, HDSG, § 18 Rn. 1

³ BVerfG vom 15.12.1983, Az.: 1 BvR 209/83, in: NJW 1984, 419 ff.; siehe auch: 30 Jahre informationelle Selbstbestimmung – Volkszählungsurteil des BVerfG, in: CuA 1/2014, 3

⁴ Vgl. Simitis (Hrsg.), BDSG, 7. Auflage, § 19 Rn. 3

⁵ Vgl. Wedde, Rechte der Betroffenen, in: Roßnagel, Handbuch Datenschutzrecht, Kap. 4.4 Rn. 2

den. Demzufolge sind Vereinbarungen, die diese Rechte ganz oder teilweise einschränken, unwirksam.

Da das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ein bedeutendes Rechtsgut ist, ist es nur konsequent, dass in diesem Punkt die Vertragsfreiheit eingeschränkt wird. Denn insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen – wie in Arbeitsverhältnissen – ist der schwächere Vertragspartner eher bereit, auf seine Rechte zu verzichten.⁶

Nimmt ein Beschäftigter seine Rechte, die sich aus dem BDSG oder den LDSG ergeben, wahr, dürfen die Daten nur zur Erfüllung der sich aus der Ausübung des Rechts ergebenden Pflichten der verantwortlichen Stelle genutzt werden, § 6 Abs. 3 BDSG.

Der Grund für diese strikte Zweckbindung der Daten und dem damit verbundenen Maßregelungsverbot liegt darin, dass etwa ein Beschäftigter durch das Wahrnehmen seines Rechts auf Auskunft durchaus bei seinem Arbeitgeber Verärgerung auslösen kann.

Die LDSG regeln in erweiterten Umfang die Unabdingbarkeit der Rechte, da sie »auch durch die Einwilligung des Betroffenen nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden können« oder darauf verzichtet werden kann.⁷ Teilweise ist auch geregelt, dass auf diese Rechte nicht im Vorwege verzichtet werden kann.⁸ Als unabdingbar werden nicht nur die Auskunfts-, Einsichts- und Korrekturrechte bezeichnet, sondern teilweise auch der Anspruch auf Schadensersatz oder das Recht auf Anrufung des Landesbeauftragten für den Datenschutz.⁹ Bayern hat auf eine entsprechende Regelung verzichtet.

Benachrichtigung

Die LDSG sehen wie das BDSG eine Benachrichtigung des Betroffenen vor und zwar, wenn Daten ohne seine Kenntnis erhoben werden. Dieser ist zu informieren über die Identität der verantwortlichen Stelle sowie über die Zweckbestimmung der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten. Er ist auch über die Übermittlung von Daten und die Empfänger zu informieren, soweit er nicht mit einer Übermittlung rechnen muss. Einige LDSG sehen eine

Benachrichtigung erst bei der Speicherung von Daten vor.¹⁰

Andere LDSG verlangen aber auch eine Benachrichtigung bereits bei der Erhebung personenbezogener Daten.¹¹ Das NDSG enthält keine Benachrichtigungspflicht. In einigen LDSG ist zudem im Rahmen dieser Pflicht eine Belehrung über die Rechtslage der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten und/oder eine Belehrung über die Rechte der Betroffenen geregelt.¹² Nach § 23 DSG MV ist nur zu benachrichtigen, wenn die verarbeitende Stelle Grund zur Annahme hat, dass unrichtige, unzulässig erhobene oder unzulässig gespeicherte personenbezogene Daten in der Weise genutzt werden, dass dem Betroffenen daraus Nachteile entstehen können.

Die LDSG und auch das BDSG sehen vor, dass eine Benachrichtigung unter anderem nicht erfolgen muss, wenn

- die Daten beim Betroffenen erhoben oder von ihm mitgeteilt worden sind,
- die Verarbeitung der personenbezogenen Daten durch Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist,
- der Betroffene auf andere Weise Kenntnis von der Verarbeitung seiner Daten erlangt hat,
- die Benachrichtigung unmöglich ist oder einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordert.¹³

Nach § 12 Abs. 3 HmbDSG ist bei einer noch größeren Anzahl von Fällen, in denen eine Benachrichtigung wegen Unverhältnismäßigkeit oder gesetzlicher Anordnung der Erhebung unterbleiben soll, zuvor der behördliche Datenschutzbeauftragte oder der Landesdatenschutzbeauftragte anzuhören.

Auskunft

Die datenverarbeitenden Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, haben dem Beschäftigten 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.¹⁴

Werden personenbezogene Daten im Rahmen von automatisierten Einzelentscheidungen genutzt, ist die Auskunft auch über die Art und Struktur der automatisierten Verarbeitung zu erteilen.¹⁵ Denn der Betroffene muss erkennen können, in welcher Weise aus seinen Daten eine Bewertung von Persönlichkeitsmerkmalen abgeleitet wird.

Das Auskunftsrecht ermöglicht dem Arbeitnehmer den Anspruch auf Mitteilung der »zu seiner Person gespeicherten Daten«. Der Begriff ist weiterzufassen als der im BDSG und den LDSG verwendete Begriff »personenbezogene Daten«, denn er umfasst – über jede Einzelangabe, über »persönliche und sachliche Verhältnisse« hinaus – auch Angaben über die gespeicherten Daten. So gehört zu den Daten auch die Bezeichnung der jeweiligen Dateien.

Auch gesperrte Daten unterliegen der Auskunftspflicht. Ferner ist dem Betroffenen der Zweck beziehungsweise die

6 Siehe Schierbaum, Zulässige Verarbeitung von Beschäftigtendaten, in: CuA 10/2014, 33; Däubler, Individualrechte des Arbeitnehmers nach dem neuen BDSG, in: CuR 1991, 475

7 So § 7 BlnDSG, § 5 Abs. 1 S. 2 BbgDSG, § 28 DSG MV, § 20 NDSG, § 5 S. 2 DSG NW, § 6 Abs. 2 LDSG RP, § 19 SDSG, § 5 Abs. 2 SächsDSG, § 17 DSG LSA, § 31 LDSG SH, § 5 Abs. 2 ThürDSG

8 So § 6 Abs. 2 HmbDSG

9 Vgl. etwa § 7 BlnDSG, § 5 LDSG BW, § 5 Abs. 1 BbgDSG und Gola/Schomerus, BDSG, § 6 Rn. 9

10 Vgl. Art. 10 Abs. 8 BayDSG, § 16 Abs. 2 BlnDSG, § 11 BremDSG, § 12a HmbDSG, 18 Abs. 1 HDSG, § 23 DSG MV, § 18 Abs. 1 LDSG RP, § 26 Abs. 2 LDSG SH

11 Vgl. § 14 Abs. 2 und 3 LDSG BW, § 10 Abs. 5 BlnDSG, § 12 Abs. 5 BbgDSG, § 12 Abs. 5 BremDSG, § 12 Abs. 5 HDSG, § 12 Abs. 2 DSG NRW, § 12 Abs. 5 SDSG, § 9 DSG LSA

12 Vgl. etwa § 12 Abs. 2 DSG BW, Art 10 Abs. 8 BayDSG, § 12 Abs. 5 BbgDSG, § 10 Abs. 5 BlnDSG, § 12 Abs. 5 und § 18 Abs. 1 HDSG, § 12a Abs. 2 HmbDSG

13 So die Ausnahmen in § 18 Abs. 2 HDSG; die anderen LDSG sehen ähnliche und teilweise weitergehende Ausnahmen vor.

14 So die Vorgabe in § 18 Abs. 3 HDSG, ähnlich: § 34 Abs. 1 BDSG, § 21 Abs. 1 LDSG BW, Art. 10 Abs. 3 BayDSG, § 18 Abs. 1 HmbDSG, § 24 Abs. 1 DSG MV, § 16 Abs. 2 NDSG, § 18 Abs. 3 LDSG RP, § 18 Abs. 2 SächsDSG, § 20 Abs. 2 SDSG, § 27 Abs. 1 LDSG SH, § 13 Abs. 3 ThürDSG

15 Vgl. § 16 Abs. 1 NDSG, Art. 10 Abs. 1 Nr. 6 BayDSG, § 16 Abs. 1 Nr. 4 BlnDSG, § 18 Abs. 1 Nr. 5 BbgDSG, § 21 Abs. 1 Nr. 3 BremDSG, § 34 Abs. 3 HDSG, § 18 Abs. 1 Nr. 4 DSG NRW, § 37 Abs. 4 SächsDSG, § 15 Abs. 1 Nr. 4 DSG LSA, § 27 Abs. 1 Nr. 6 LDSG SH

Die wichtigsten Bestimmungen der Landesdatenschutzgesetze im Überblick

Inhalt	BDSG	LD SG BW	BayDSG	BlnDSG	BbgDSG	BrdSG	HmbDSG	HDSG	DSG MV	NDSG	DSG NRW	LD SG RP	SächsDSG	SDSG	DSG LSA	LD SG SH	Thür. DS G
Rechte des Betroffenen im Überblick	6	5 Abs.1	–	7	5 Abs.1	4 Abs.1	6	8 Abs.1	–	–	5	6 Abs.1	5 Abs.1	–	–	–	5 Abs.1
Benachrichtigung	33*	14 Abs.2	Art.10 Abs.8	16 Abs.2	12 Abs.5	11 Abs.2+3	12a Abs.1–3	18 Abs.1 + 12 Abs.5	23	–	12 Abs.2	18 Abs.1+2	12 Abs.6	12 Abs.5	9 Abs.5	26	19 Abs.3
Auskunft	34*	21	Art.10 Abs.1–7	16 Abs.1	18	21	18	18 Abs.3 + 34 Abs.3	24	16	18	18 Abs.3–7	18+37 Abs.4	20	15	27	13
Berichtigung	35 Abs.1*	22	Art.11	17 Abs.1	19 Abs.1	22 Abs.1	19 Abs.1	19 Abs.1	13 Abs.1	17 Abs.1	19 Abs.1	19 Abs.1	19	21 Abs.1	16 Abs.1	28 Abs.1	14
Löschung	35 Abs.2*	23	Art.12 Abs.1	17 Abs.3	19 Abs.2	22 Abs.3+4	19 Abs.3+4	19 Abs.3+4	13 Abs.2	17 Abs.2	19 Abs.3	19 Abs.2	20	21 Abs.3	16 Abs.2	28 Abs.2	16
Sperrung	35 Abs.3–4*	24	Art.12 Abs.2–7	17 Abs.2	19 Abs.3	22 Abs.2	19 Abs.2	19 Abs.2	13 Abs.3 +5	17 Abs.3	19 Abs.2	19 Abs.3+5	21	21 Abs.2	16 Abs.3–5	28 Abs.3+4	15
Widerspruchsrecht	35 Abs.5*	4 Abs.6	Art.15 Abs.5	17 Abs.7	4b	22a	5 Abs.3	7 Abs.5	25 Abs.3	17a	4 Abs.5	19 Abs.4	22	22	4 Abs.4+35	29	32 Abs.1
Anrufung des Landesbeauftragten bzw. Bundesbeauftragten	21	27	Art.9	27	21 Abs.1	22b	26 Abs.1	28 Abs.1	26	19 Abs.1	25 Abs.1	29 Abs.1	24 Abs.1	23 Abs.1	19	40	11 Abs.1
Einsicht in das Verfahrensverzeichnis	4g Abs.2 Satz 2	11 Abs.4	Art.27 Abs.3	19a Abs.1	8 Abs.4	8 Abs.3	9 Abs.3	6 Abs.2	20 Abs.4	8 Abs.3	8 Abs.2	10 Abs.4	11 Abs.4 Nr. 5	9 Abs.2	14 Abs.5	10 Abs.4 Nr. 4	10 Abs.3
Datengeheimnis	5	6	Art.5	8	6	6	7	9	6	5	6	8	6	6	5	–	6
Schadensersatz	8	25	Art.14	18	20	23	20	20	27	18	20	21	23	24	18	30	18
Unabhängigkeit der Rechte	6 Abs.1	5 Abs.1 Satz 2	–	7 Satz 2	5 Abs.1 Satz 2	–	6 Abs.2	–	28	20	5 Satz 2	6 Abs.2	5 Abs.2	19	17	31	5 Abs.2

* Verweis in § 12 Abs. 4 BDSG: »Werden personenbezogene Daten für frühere, bestehende oder zukünftige Beschäftigungsverhältnisse erhoben, verarbeitet oder genutzt, gelten § 28 Abs. 2 Nr. 2 und die §§ 32 bis 35 anstelle der §§ 13 bis 16 und 19 bis 20.«

Rechtsgrundlage der Verarbeitung der Daten mitzuteilen. Hierzu gehört nicht nur der allgemeine Verwendungszusammenhang wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung, sondern auch die Angabe der eingesetzten Anwendungsprogramme.

erteilung zu gewähren ist, schreiben die meisten LDSG nicht vor, wobei in Bremen nach § 21 Abs. 1 BremDSG eine schriftliche Auskunftserteilung angeordnet wird. Die LDSG sehen verschiedene Gründe für eine Auskunftsverweigerung vor. So

lich verweigert, so verpflichten einige LDSG die Behörde, die dafür maßgeblichen Gründe aufzuzeichnen.²² Nach den Vorgaben einiger LDSG ist der Betroffene bei Nichtgewährung der Auskunft darauf hinzuweisen, dass er sich an den Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden kann.²³

Die meisten LDSG sehen auch ein Auskunft- oder Einsichtsrecht hinsichtlich von Akten vor. Dieses kann sich entweder aus dem LDSG selbst oder durch Verweis auf das jeweilige Beamtengesetz ergeben.

Berichtigung

Die LDSG und das BDSG regeln, dass unrichtige personenbezogene Daten zu berichtigen sind. Dies hat unverzüglich zu erfolgen und ist nicht davon abhängig, ob der Beschäftigte sein Recht geltend macht. Vielmehr ist die verantwortliche Stelle von sich aus dazu verpflichtet.²⁴

Die Berichtigungspflicht besteht für unrichtige Daten, also solche Daten, die mit der Realität nicht übereinstimmen. Unrichtigkeit liegt jedoch nicht nur bei offenkundigen Fehlern – wie unrichtigen Adressen oder unrichtigem Geburtsdatum – vor, sondern auch bei einem sogenannten Kontextverlust der Daten, der so gravierend ist, dass Fehlinterpretationen zumindest wahrscheinlich sind. Wird beispielsweise bei einem Arbeitnehmer nur die Summe der Fehlzeiten gespeichert, ohne dass nach den Gründen wie Krankheit, Urlaub oder etwa Weiterbil-



© pinphotoof, Fotolia

Die bei öffentlichen Stellen der Bundesländer und des Bundes beschäftigten Personen haben das Datengeheimnis zu wahren.

Zudem muss dem Beschäftigten »Herkunft und Empfänger« seiner Daten mitgeteilt werden. Herkunft meint die Quelle, das heißt die Person oder Institution, von der die Information stammt.

Gemeint sind externe Personen und Stellen, wobei auch die Adresse desjenigen, von dem die Daten stammen, anzugeben ist. Empfänger sind alle Personen und Institutionen, an die in der Vergangenheit – also bis zur Auskunftserteilung – Daten übermittelt wurden. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um regelmäßige oder einmalige Datenübermittlung gehandelt hat.

In dem Antrag sollen die Art der Daten, über die Auskunft erteilt werden soll, näher bezeichnet werden. Die Gebührenfreiheit ist nicht nach allen LDSG gegeben. Denn es können auch Gebühren oder eine Erstattung der Auslagen verlangt werden.¹⁶

Das Darlegen eines Auskunftsinteresses ist nicht geboten, für das Auskunftsrecht bedarf es grundsätzlich keines Anlasses. Gesetzliche Vorschriften, wie der Antrag zu stellen und die Auskunfts-

kann beispielsweise eine Auskunftserteilung unterbleiben, wenn

- die Auskunft die ordnungsgemäße Erfüllung der in der Zuständigkeit der speichernden Stelle liegenden Aufgaben gefährden würde,
- die Auskunft die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährden oder sonst dem Wohle des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde oder
- die personenbezogenen Daten oder die Tatsache ihrer Speicherung nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen überwiegender berechtigter Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen.¹⁷

Über Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datensicherung und der Datenschutzkontrolle gespeichert werden, ist in der Regel auch keine Auskunft zu gewähren.¹⁸ Die LDSG Berlin¹⁹, Brandenburg²⁰, und Hessen²¹ lassen als einzigen Ausnahmetatbestand ein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse zu.

Wird dem Betroffenen keine Auskunft erteilt und eine Begründung diesbezüg-

¹⁶ So etwa Art. 10 Abs. 2 BayDSG, ähnlich: § 18 Abs. 2 BbgDSG, § 18 Abs. 2 DSG NRW, § 15 Abs. 7 DSG LSA, § 13 Abs. 2 ThürDSG

¹⁷ So § 21 Abs. 5 DSG NRW, ähnlich: Art. 10 Abs. 5 BayDSG, § 21 Abs. 2 BremDSG, § 18 Abs. 4 HmbDSG, § 24 Abs. 4 DSG MV, § 16 Abs. 3 NDSG, § 18 Abs. 3 DSG NRW, § 18 Abs. 5 DSG RP, § 18 Abs. 5 SächsDSG, § 20 Abs. 3 SDSG, § 15 Abs. 4 DSG LSA, § 27 Abs. 3 LDSG SH, § 13 Abs. 5 ThürDSG

¹⁸ So etwa § 21 Abs. 1 BremDSG, § 18 Abs. 1 BbgDSG

¹⁹ Vgl. § 16 Abs. 5 BlnDSG

²⁰ Vgl. § 18 Abs. 3 BbgDSG

²¹ Vgl. § 18 Abs. 6 HDSSG

²² So zum Beispiel § 18 Abs. 4 BbgDSG, § 21 Abs. 4 BremDSG, § 18 Abs. 4 HmbDSG, § 16 Abs. 4 NDSG, § 18 Abs. 4 DSG NRW, § 20 Abs. 4 SDSG

²³ Vgl. § 18 Abs. 6 HmbDSG, § 18 Abs. 6 DSG NRW, § 16 Abs. 6 NDSG, § 18 Abs. SächsDSG, § 15 Abs. 6 DSG LSA, § 27 Abs. 4 LDSG SH, § 13 Abs. 6 ThürDSG

²⁴ Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 35 Rn. 9

dung differenziert wird, führt dies zu falschen Vorstellungen über die Leistungsfähigkeit eines Beschäftigten.²⁵ Das gilt ebenfalls für Werturteile, die auf falschen Tatsachen oder unangemessenen Würdigungen der Tatsachen beruhen. Ansonsten kann man bei Werturteilen nicht von richtig oder falsch reden. Eine Berichtigung kann unter anderem erfolgen, indem etwa ein falsches durch ein richtiges Datum ersetzt, ein Datum vervollständigt oder ein Datum ersatzlos gestrichen wird.

Für personenbezogene Daten, die in manueller Form vorgehalten werden, ist bei einer Berichtigung folgendermaßen zu verfahren: Sind personenbezogene Daten, die nicht automatisiert verarbeitet werden oder in Akten zu berichtigen, so ist in geeigneter Weise kenntlich zu machen, zu welchem Zeitpunkt und aus welchem Grund diese Daten unrichtig waren oder geworden sind.²⁶

Löschung

Die LDSG wie auch das BDSG sehen vor, dass personenbezogene Daten zu löschen sind, wenn

- ihre Speicherung unzulässig ist oder
- ihre Kenntnis für die Daten verarbeitende Stelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr erforderlich ist.

»Löschen« bedeutet das Unkenntlichmachen gespeicherter personenbezogener Daten. Ein unzulässiges Speichern liegt immer dann vor, wenn die Zulässigkeitsvoraussetzungen nach den Datenschutzgesetzen nicht gegeben sind. Nicht rechtmäßig erhoben, verarbeitet oder genutzt werden Daten etwa dann, wenn das Fragerecht des Arbeitgebers überschritten wurde, ein Personalfragebogen ohne Mitbestimmung eingesetzt wird oder das Speichern personenbezogener Daten in IT-Systemen erfolgt, die ohne die erforderliche Zustimmung des Personalrats eingesetzt werden.

Sperrung

Personenbezogene Daten sind stets zu sperren,

- solange und soweit ihre Richtigkeit von den Betroffenen bestritten wird und sich weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit feststellen lässt,

- wenn die Betroffenen an Stelle der Löschung unzulässig gespeicherter Daten die Sperrung verlangen oder die weitere Speicherung im Interesse der Betroffenen geboten ist, oder
- solange sie auf Grund gesetzlicher Aufbewahrungsvorschriften nicht gelöscht werden dürfen.

Dabei sind gesperrte Daten mit einem Sperrvermerk zu versehen, wobei in automatisierten Verfahren die Sperrung durch zusätzliche technische Maßnahmen zu gewährleisten ist. Gesperrte Daten dürfen in der Regel nicht weiterverarbeitet werden.²⁷

Widerspruch

Beschäftigte haben gegenüber der Datenverarbeitenden Stelle das Recht, der Verarbeitung der sie betreffenden Daten aus schutzwürdigen persönlichen Gründen zu widersprechen. Soweit diese Gründe überwiegen, ist die Verarbeitung der Daten unzulässig. Das Widerspruchsrecht gilt nicht, wenn eine Rechtsvorschrift zur Verarbeitung verpflichtet.²⁸ Es empfiehlt sich die Geltendmachung des Widerspruchsrechts in schriftlicher Form durchzuführen. Eine Schriftlichkeit sehen die meisten LDSG vor.²⁹

Beim Widerspruchsrecht geht es darum, dass rechtmäßiger Datenverarbeitung widersprochen werden kann. Dazu wird der Beschäftigte sich aus seiner persönlichen Situation ergebende Gründe vortragen müssen, die einer weiteren Verarbeitung bestimmter personenbezogener Daten durch die datenverarbeitende Stelle vorrangig sind.³⁰ Dem Betroffenen ist das Ergebnis mit Begründung unter Umständen auch schriftlich mitzuteilen.³¹

In Hamburg und im Saarland ist der Betroffene darauf hinzuweisen, dass er sich an den Landesdatenschutzbeauftragten wenden kann. Da im Arbeitsleben Datenverarbeitung immer nur sehr eng an der Zweckbestimmung des Arbeitsvertragsverhältnisses erfolgen darf, ist fraglich, ob und inwieweit dort das Widerspruchsrecht zur Anwendung kommt.

Landesdatenschutzbeauftragte

Ein Beschäftigter kann sich an den Landesbeauftragten oder an den Bundesbe-

auftragten für den Datenschutz wenden, wenn er der Ansicht ist, beim Verarbeiten seiner personenbezogenen Daten durch die öffentliche Stelle in seinen Rechten verletzt worden zu sein.³²

Die Anrufung setzt zwar eine Verletzung der Rechte des Beschäftigten voraus. Dabei reicht es aus, wenn der Betroffene »der Ansicht« ist oder meint, dass eine solche vorliegt oder nicht ausgeschlossen ist.³³

In einigen Ländern genügt es auch, wenn ein solcher Verstoß bevorsteht.³⁴ Die Anrufung ist als ein eigenständiges Instrument des aktiven Datenschutzes zu verstehen und steht gleichwertig neben den Rechten auf Benachrichtigung, Auskunft oder Schadensersatz.

Die meisten LDSG enthalten ein Verbot jeglicher Benachteiligung derjenigen, die das Anrufungsrecht wahrnehmen.³⁵ So darf ein Beschäftigter deswegen nicht gemäßregelt werden.³⁶ Zudem ist in einigen LDSG festgelegt, dass Angehörige des öffentlichen Dienstes sich ohne Einhaltung des Dienstwegs direkt an den

²⁵ Vgl. Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, 4. Auflage, § 35 Rn. 5, Däubler, Individualrechte des Arbeitnehmers nach dem neuen BDSG, CuR, 8/91, 480

²⁶ So § 19 Abs. 1 BbgDSG, ähnliche Regelungen enthalten etwa § 22 Abs. 1 LDSG BW, Art. 11 BayDSG, § 19 Abs. 1 HmbDSG, § 13 DSG MV, § 19 Abs. 1 DSG NRW, § 19 Abs. 1 LDSG RP, § 19 Abs. 1 SächsDSG, § 21 Abs. 1 SdSG, § 16 Abs. 1 DSG LSA, § 14 ThürDSG

²⁷ So die Vorgabe des § 17 Abs. 3 NDSG, die anderen LDSG enthalten ähnliche Vorgaben

²⁸ So § 17a NDSG, ähnliche Vorgaben enthalten alle LDSG und das BDSG

²⁹ Schriftlichkeit ist gesetzlich vorgeschrieben nach: Art. 15 Abs. 5 BayDSG, § 17 Abs. 7 BlnDSG, § 4b BbgDSG, § 5 Abs. 3 HmbDSG, § 7 Abs. 5 HDSG, § 25 Abs. 3 DSG MV, § 4 Abs. 5 DSG NRW, § 29 LDSG SH, § 22 SdSG

³⁰ Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 35 Rn. 29

³¹ So etwa § 17 Abs. 7 BlnDSG, § 7 Abs. 5 HDSG, § 25 Abs. 3 DSG MV, § 22 SächsDSG

³² Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 21 Rn. 5

³³ Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 21 Rn. 5, Wolf/Brink, Datenschutzrecht, § 21 Rn. 19

³⁴ Vgl. § 25 Abs. 1 DSG NRW, § 40 LDSG SH, § 27 BlnDSG

³⁵ So § 27 Abs. 1 S. 2 LDSG BW, § 21 Abs. 2 BbgDSG, § 22b Abs. 1 S. 2 BremDSG, § 26 Abs. 2 S. 1 HmbDSG, § 28 Abs. 1 S. 2 HDSG, § 19 Abs. 1 NDSG, § 25 Abs. 2 DSG NRW, § 23 Abs. 2 SdSG, § 24 Abs. 1 S. 3 SächsDSG, § 19 DSG LSA, § 11 Abs. 2 ThürDSG

³⁶ Vgl. etwa § 27 Abs. 1 S. 2 LDSG BW, OVG Nordrhein-Westfalen vom 31.8.1992, in: RDV 1994, 30

Landesdatenschutzbeauftragten wenden können.³⁷

In Niedersachsen ist den Bediensteten öffentlicher Stellen das Einhalten des Dienstwegs geboten, wenn er nicht zuvor auf einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder auf die Gefahr hingewiesen hat, in seinen Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt worden zu sein und diesem Hinweis in angemessener Frist nicht abgeholfen worden ist, § 19 Abs. 2 NDSG.

Personalvertretungen können den Landesbeauftragten oder Bundesbeauftragten erst anrufen, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist, § 66 Abs. 3 BPersVG.³⁸ Einzelne Personalratsmitglieder können als Betroffene von dem Anrufungsrecht Gebrauch machen.³⁹

Verfahrensverzeichnis

Öffentliche Stellen sind nach den LDSG und dem BDSG zur Führung eines Verfahrensverzeichnisses verpflichtet, in dem IT-Anwendungen verzeichnet sind, mit denen personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet werden.⁴⁰

Ein Verfahrensverzeichnis hat folgenden Inhalt:

- den Namen und die Anschrift der Daten verarbeitenden Stelle,
- die Bezeichnung des Verfahrens und seine Zweckbestimmungen,
- die Art der verarbeiteten Daten sowie die Rechtsgrundlage ihrer Verarbeitung oder die Ziele, zu deren Erfüllung die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist,
- den Kreis der Betroffenen,
- den Empfänger (oder den Empfängerkreis), der Daten,
- eine beabsichtigte Datenübermittlung in EU-Mitgliedstaaten sowie an Organe und Einrichtungen der EU,
- Fristen für die Sperrung und Löschung der Daten,
- die technischen und organisatorischen Maßnahmen,
- die Art der Geräte, die Stellen, bei denen sie aufgestellt sind sowie das Verfahren zur Übermittlung, Sperrung, Löschung, Auskunftserteilung und Benachrichtigung.⁴¹

Grundsätzlich stehen die Angaben im Verfahrensverzeichnis jeder Person – und

somit auch Beschäftigten – zur Einsichtnahme offen.

Datengeheimnis

Die bei öffentlichen Stellen der Bundesländer und des Bundes beschäftigten Personen haben das Datengeheimnis zu wahren. Es ist ihnen untersagt, unbefugt Daten zu verarbeiten.⁴²

Das Datengeheimnis besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fort. Die Regelungen zum Datengeheimnis stehen neben den weiteren spezialgesetzlichen Geheimhaltungspflichten.

Mit Ausnahme des § 6 DSGVO und des § 6 Abs. 2 SächsDSG ist eine besondere Verpflichtung auf das Datengeheimnis nach den jeweiligen LDSG und dem BDSG für die Beschäftigten in öffentlichen Stellen gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Unbefugtes Verarbeiten personenbezogener Daten liegt dann vor, wenn Daten von Beschäftigten, Bürgern oder Kunden zu einem anderen als zur jeweiligen Aufgabenerfüllung erforderlichen Zweck erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

Da die Erfahrung zeigt, dass viele Beschäftigte diese gesetzlichen Regelungen nicht kennen, empfiehlt es sich im Rahmen der förmlichen Verpflichtung auf die Geheimhaltung auch auf das in den LDSG enthaltene Datengeheimnis hinzuweisen.⁴³ Einige LDSG schreiben eine Unterrichtungspflicht oder eine Verpflichtung hinsichtlich der zu beachtenden Vorschriften explizit vor.⁴⁴

Schadensersatz

Fügt eine verantwortliche öffentliche Stelle dem Betroffenen durch eine nach dem LDSG oder dem BDSG oder nach anderen Vorschriften über den Datenschutz unzulässige oder unrichtige Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten⁴⁵ einen Schaden zu, ist der Träger der öffentlichen Stelle dem Betroffenen zum Schadensersatz verpflichtet. Das gilt unabhängig von einem Verschulden.⁴⁶ Der Betroffene kann auch wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine Entschädigung in Geld verlangen. Die Höhe des Schadensersatzanspruchs ist in den LDSG unterschiedlich geregelt.

Fazit

Die Rechte der Betroffenen in den Landesdatenschutzgesetzen und im Bundesdatenschutzgesetz enthalten bei genauem Hinschauen unterschiedlich ausgestaltete Vorgaben. Leider machen Beschäftigte, Bürger oder auch Kunden von ihren Auskunfts- und Korrekturrechten noch viel zu wenig Gebrauch. Eine Ursache hierfür liegt sicherlich in der Unübersichtlichkeit der gesetzlichen Regelungen. Die Tabelle auf Seite 31 dient hier der Orientierung.

Autor

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschwerer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068

» schierbaum@btq.de

» www.btq.de

³⁷ So § 27 S. 2 BlnDSG, § 21 Abs. 1 BbgDSG, § 22b S. 1 BremDSG, § 26 Abs. 2 S. 2 HmbDSG, § 28 Abs. 2 HD SG, § 26 DSG MV, § 19 Abs. 2 NDSG, § 25 Abs. 1 DSG NW, § 40 S. 2 LDSG SH.

³⁸ Entsprechende Regelungen enthalten unter anderem: § 66 Abs. 3 LPVG BW, § 67 Abs. 3 BayPVG, § 70 Abs. 3 PersVG Bln, § 57 Abs. 3 PersVG Bra, § 76 Abs. 2 S. 3 HmbPersVG, § 58 Abs. 3 PersVG MV, § 2 Abs. 3 LPVG NW, § 67 Abs. 6 LPersVG RP, § 69 Abs. 5 SPersVG, § 71 Abs. 3 SächsPersVG, § 56 Abs. 3 PersVG LSA, § 47 Abs. 3 MBG Schl.-H., § 66 Abs. 3 ThürPersVG

³⁹ Vgl. Lorenzen, BPersVG, § 66 Rn. 30; Gola/Schomerus, aaO., § 21 Rn. 2, wohl anderer Auffassung: Altwater, BPersVG, § 66 Rn. 24

⁴⁰ Vgl. § 8 DSG NRW, § 8 NDSG, § 8 BbgDSG, § 8 BremDSG, § 6 HD SG, § 7 DSG SH, § 9 HmbDSG, § 9 SD SG, § 10 SächsDSG, § 10 ThürDSG, § 10 DSG RP, § 11 DSG BW, Art. 27 BayDSG, § 14 DSG LSA, § 18 DSG MV

⁴¹ So das Verfahrensverzeichnis nach § 8 HmbDSG, die Vorgaben sind in anderen LDSG wie § 8 HD SG, § 8 NDSG weitgehender und enthalten zum Beispiel auch zugriffsberechtigte Personen, Technik des Verfahrens und Lösungsfristen; allgemein dazu Kiesche/Wilke, Das Verfahrensverzeichnis, in: CuA 10/2011, 27 ff.

⁴² Der Begriff »Verarbeitung« umfasst den Umgang mit personenbezogenen Daten wie die Phasen Erhebung, Speichern, Übermitteln, Sperren, Löschen und Nutzen.

⁴³ So der Lfd Niedersachsen, Das Datengeheimnis nach § 5 NDSG; Geltungsbereich und Erfordernis der Verpflichtung, im Internet unter: www.lfd.niedersachsen.de

⁴⁴ Vgl. zum Beispiel § 8 Abs. 2 BlnDSG, § 6 BrDSG, § 9 HD SG, § 6 DSG MV, § 8 Abs. 2 LDSG RP, § 6 SD SG, § 6 Abs. 2 SächsDSG

⁴⁵ Einige LDSG regeln den Schadensersatzanspruch nur bei automatisierter Verarbeitung, so etwa § 8 BDSG, § 20 HD SG

⁴⁶ Gola/Schomerus, aaO., § 8 Rn. 15