

EG-Datenschutzrichtlinie – die Frist läuft ab!

Bei der EG-Bildschirmrichtlinie hatten wir das schon mal: Die Bundesregierung lässt die selbst mitbeschlossene Frist für eine wichtige EG-Richtlinie ungerührt verstreichen ...

DAS BUNDESDATENSCHUTZGESETZ (BDSG) aber auch die Datenschutzgesetze der Länder müssen bis zum 24. Oktober dieses Jahres novelliert werden. Diese Änderung des deutschen Datenschutzrechts wird durch die vom Europäischen Parlament und Rat im Oktober 1995 erlassene Richtlinie 95/46/EG »zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr« erforderlich (nachfolgend DS-Richtlinie genannt). Gesetzesentwürfe zur Novellierung des BDSG und der Landesdatenschutzgesetze liegen vor.

Allerdings wird (wegen der Bundestagswahl) bereits seit Mitte des Jahres davon ausgegangen, dass die Umsetzung der DS-Richtlinie auf Bundesebene nicht mehr zeitgerecht erfolgen würde. Dieses bringt unterschiedliche Probleme mit sich. So muss der Bund bei nicht fristgerechter Umsetzung der Richtlinie mit Ordnungsgeldern der Europäischen Union rechnen. Sollten zudem einzelne Bundesländer mit eigenen Regelungen »vorpreschen«, wäre dieses zwar im Sinne der DS-Richtlinie, würde aber einer dringend erforderlichen Vereinheitlichung des Datenschutzrechts in der

Bundesrepublik nicht dienlich sein. Zudem würde bei einer Nicht-Umsetzung die DS-Richtlinie für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – überall dort also wo der Staat als Arbeitgeber auftritt – mit dem 24. 10. 1998 bereits unmittelbar gelten...¹

Nun aber zu den notwendig werden den Änderungen im Detail:

Umsetzungsgebot und Ziele

DIE DS-RICHTLINIE richtet sich mit ihren 34 Artikeln und 72 vorangestellten »Erwägungsgründen« ausschließlich an die Mitgliedstaaten und ist für diese – was das zu erreichende Ziel betrifft – verbindlich. Sie lässt aber bei der Umsetzung in nationales Recht einen gewissen Spielraum – dieses wird in Erwägungsgrund 9 ausdrücklich betont. Zusätzlich steht das gesamte Kapitel II der DS-Richtlinie, das überschrieben ist mit »Allgemeine Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten«, unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Präzisierung durch die Mitgliedstaaten.

In Art. 1 umschreibt die DS-Richtlinie dann ihren »Gegenstand«: Zum einen müssen die EU-Mitgliedstaaten den

Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten und insbesondere den Schutz der Privatsphäre natürlicher Personen (der einzelnen Bürger) bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gewährleisten. Zum anderen dürfen die EU-Mitgliedstaaten den freien Verkehr personenbezogener Daten zwischen einzelnen Mitgliedstaaten nicht aus Gründen des Datenschutzes beschränken oder untersagen. Mit der DS-Richtlinie verfolgt die Europäische Union also das Ziel einer Angleichung des Datenschutzrechts in Europa mit der Begründung, dass ein unterschiedliches Datenschutzniveau die Datenübertragung aus dem Gebiet des einen Mitgliedstaats in das eines anderen verhindern kann. Die Gewährleistung eines Mindest-Datenschutzstandards soll deshalb (auch und vor allem) ein Mittel sein, den freien Datenverkehr innerhalb der Europäischen Union zu erreichen.

Anwendungsbereich der DS-Richtlinie

DIE DS-RICHTLINIE verzichtet – im Gegensatz zum BDSG – auf die Differenzierung zwischen Datenschutz im öffentlichen und nicht-öffentlichen (privatwirtschaftlichen) Bereich. Das bedeutet aber nicht unbedingt, dass damit der Aufbau des BDSG entsprechend angepasst werden müsste. Wenn die Verpflichtungen aus der Richtlinie für beide Bereiche in gleicher Weise umgesetzt werden, ließe die DS-Richtlinie die Unterscheidung zwischen öffentlichen und nicht-öffentlichen Bereich weiterhin zu.

In Bezug auf den *sachlichen Anwendungsbereich* (Art. 3 DS-Richtlinie) findet

1... Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs soll sich der Staat bei seiner nationalen Gesetzgebung (zur Umsetzung verbindlicher europäischer Richtlinien) nicht auf ein pflichtwidriges Unterlassen berufen dürfen. Dies gilt jedoch nur für seinen unmittelbaren Zuständigkeitsbereich, für die Privatwirtschaft erlangt die DS-Richtlinie also erst nach der Umsetzung in deutsches Recht Verbindlichkeit.

die DS-Richtlinie Anwendung bei jeglicher automatisierter (also mit Hilfe der EDV stattfindender) Verarbeitung personenbezogener Daten und zwar auch dann, wenn nur Teile des gesamten Verarbeitungsvorgangs automatisiert erfolgen. Bei der Verarbeitung kommt es weder auf die Datenorganisation (als Datenbank, Liste o.ä.) an, noch muss – wie das BDSG es vorsieht – die automatisierte Datenverarbeitung »in oder aus Dateien« erfolgen (was technisch allerdings anders kaum denkbar wäre). Hierbei schließt die DS-Richtlinie (neben den bei der automatisierten Datenverarbeitung im Vordergrund stehenden Text- und Zahlendaten) auch Bild- und Tondaten mit ein, so dass jetzt beispielsweise auch Video-Überwachungssysteme unter das Datenschutzrecht fallen. Nicht-automatisierte (manuelle) Datenverarbeitung fällt nur dann unter die DS-Richtlinie, wenn die Daten in Dateien gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. Eine »Datei« – eine exakte Definition folgt etwas weiter unten – zeichnet sich durch einen bestimmten Ordnungsgrad der Daten aus, der den Zugang und die Auswertung erleichtert, wobei Daten in laufenden Texten (wie z. B. Briefen) nicht erfasst werden.

Ausgenommen vom Anwendungsbereich der DS-Richtlinie ist auch eine Verarbeitung, »die von einer natürlichen Person zur Ausübung ausschließlich persönlicher oder familiärer Tätigkeiten vorgenommen wird« (Art. 3 Abs. 2 DS-Richtlinie). Dieses entspricht im Wesentlichen der Rechtslage des BDSG, das nur »geschäftsmäßige Verarbeitungen« oder solche für »berufliche oder gewerbliche Zwecke« (§ 1 Abs. 2 BDSG) in seinen Geltungsbereich einschließt.

In Bezug auf den *räumlichen Geltungsbereich* erklärt die DS-Richtlinie den Ort jeder konkret personenbezogene Daten verarbeitenden Niederlassung und nicht etwa den Hauptsitz oder die Zentrale des Unternehmens zum maßgeblichen Anknüpfungspunkt für das jeweils geltende nationale Datenschutzrecht (Art. 4 DS-Richtlinie). Dabei ist die Rechtsform einer solchen Niederlassung, die eine Agentur oder eine Zweigstelle

sein kann, nicht von Bedeutung. Das hat beispielsweise zur Konsequenz, dass in einer Zweigstelle einer ausländischen Bank in der Bundesrepublik Deutschland deutsches Datenschutzrecht anzuwenden ist.

Wichtige Begriffsbestimmungen

DIE BEGRIFFSbestimmungen des Art. 2 DS-Richtlinie stimmen in wesentlichen Teilen *nicht* mit den Begriffsbestimmungen im BDSG überein. Dieses betrifft insbesondere die Begriffe »Verarbeitung«, »Datei«, »Verantwortlicher für die Verarbeitung« und »Einwilligung«.

Der Begriff »Verarbeitung« ist (sehr umfassend) so definiert, dass »das Erheben, das Speichern, die Organisation, die Aufbewahrung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Benutzung, die Weitergabe durch Übermittlung, die Verbreitung oder jede andere Form der Bereitstellung, die Kombination oder Verknüpfung sowie das Sperren, Löschen oder Vernichten« erfasst werden (Art. 2 b DS-Richtlinie).

Die »Verarbeitung« personenbezogener Daten schließt also (abweichend vom BDSG) auch das Erheben und Nutzen von Daten mit ein. Zusätzlich wird auch das Lesen – sei es aus einem Papierdokument, sei es durch Abfragen am Bildschirm – vom Begriff der Verarbeitung erfasst. Mit dieser umfassenden Definition des entfällt die im BDSG vorgesehene Sonderregelung für den privatwirtschaftlichen Bereich, nach der die Erhebung von Daten lediglich nach den schwer greifbaren Kriterien »nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise« (§ 28 Abs. 1 BDSG) zu prüfen war.

Eine Datei ist, so sieht es die DS-Richtlinie vor, »jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, gleichgültig ob diese Sammlung zentral, dezentralisiert oder nach funktionalen oder geographischen Gesichtspunkten geführt wird« (Art. 2 c DS-Richtlinie).

Dieser Dateibegriff ist, wie bereits erwähnt, nur noch bei der nicht-automatisierten (manuellen) Verarbeitung von Bedeutung, weil jede automatisierte

Form der Verarbeitung ohnehin unter die DS-Richtlinie fällt. Da außerdem bei der anstehenden Novellierung des BDSG das Kriterium des »gleichartigen Aufbaus« (§ 3 Abs. 2 BDSG) einer Datei zu streichen wäre, sind die Anforderungen, die an eine »Datei« gestellt werden, nun sehr viel niedriger als im aktuellen BDSG. Dieses hat unter anderem zur Konsequenz, dass auch Akten erfasst werden, und zwar dann, wenn sie »strukturierte Datensammlungen« enthalten, die nach »bestimmten Kriterien« zugänglich sind (z. B. in Listenform). Die DS-Richtlinie legt dabei weder genaue Strukturmerkmale noch eine Mindestzahl der »bestimmten Kriterien« fest. Deshalb wird das künftige BDSG beispielsweise auch die in vielen Betrieben verwendeten alphanumerisch geordneten Karteikästen mit einer Adressensammlung erfassen müssen.

Verantwortlicher für die Verarbeitung ist laut DS-Richtlinie »die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder jede andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheidet« (Art. 2 d DS-Richtlinie).

Somit sind Verpflichtungen aus dem Datenschutzrecht nicht mehr demjenigen aufzuerlegen, der – wie die nach § 3 Abs. 8 BDSG so genannte »speichernde Stelle« – einen technischen Vorgang ausübt, sondern der natürlichen und juristischen »Person«, die über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung entscheidet. Dies ist im Arbeitsleben entweder der Arbeitgeber als Person (z. B. Unternehmer, Rechtsanwalt, Arzt) oder als Unternehmen (z. B. Aktiengesellschaft, GmbH).

Die DS-Richtlinie verlangt selbstverständlich auch, dass die jeweils »betroffene Person« (Bürger, Arbeitnehmer, Kunde usw.) die Einwilligung zur Verarbeitung »ihrer« Daten geben muss und akzeptiert dafür »jede Willensbekundung, die ohne Zwang, für den konkreten Fall und in Kenntnis der Sachlage erfolgt und mit der die betroffene Person akzeptiert, dass personenbezogene Daten, die sie betreffen, verarbeitet werden« (Art. 2 h DS-Richtlinie).



Die Richtlinie verlangt neben dieser »echten« Freiwilligkeit auch »Kenntnis der Sachlage«, so dass vor einer Einwilligung nicht nur auf die Daten selbst, die verarbeitet werden sollen, hingewiesen werden muss, sondern auch auf etwaige Auswertungen und eine sonstige Nutzung. Durch die Einwilligung für den konkreten Fall ist jede Art von Pauschal-Einwilligungen ausgeschlossen. Die Richtlinie verlangt eine »Willensbekundung«, das heißt – juristisch ausge-

... den *Zwecken entsprechen*, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dass sie dafür »erheblich« sind und nicht darüber hinausgehen, ... sachlich richtig und – wenn nötig – auf den neuesten Stand gebracht sind, ... nicht länger aufbewahrt werden, als es für die Realisierung der Zwecke, für die sie erhoben oder verarbeitet werden, erforderlich ist, und zwar in einer Form, die die Identifizierung der

also prinzipiell nur bei *Vorliegen einer Rechtsgrundlage* erfolgen. Wie bereits erwähnt differenziert die Richtlinie bei der gebotenen Prüfung dieser Zulässigkeit allerdings nicht – wie das BDSG – zwischen Erhebung und Verarbeitung.

Für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes sind nach Art. 7 DS-Richtlinie vor allem folgende Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung von Bedeutung:

- Einwilligung des Betroffenen,
- Erfüllung eines Vertrages,
- rechtliche Verpflichtung,
- Wahrung lebensnotwendiger Interessen der betroffenen Person,
- öffentliches Interesse,
- Interessenabwägung.

Mit der Umsetzung der DS-Richtlinie hat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten also eine Doppel- wenn nicht gar Dreifachprüfung der Zulässigkeit zu erfolgen. So müssen die Daten den oben genannten Anforderungen des Art. 6 DS-Richtlinie, vor allem der »Zweckbestimmung«, entsprechen und (mindestens) einem der eben aufgezählten »Zulässigkeitstatbestände« nach Art. 7 DS-Richtlinie. Zudem muss geprüft werden, ob die Daten unter Art. 8 DS-Richtlinie (besondere Kategorien personenbezogener Daten) fallen. Bei der Verarbeitungsgrundlage auf Basis einer Einwilligung müssen die oben aufgeführten Kriterien für die Einwilligung beachtet werden, wobei zusätzlich die Einwilligung »ohne jeden Zweifel« (Art. 7 DS-Richtlinie) vorzuliegen hat. Somit sind »konkludente« (Duden: »eine ausdrückliche Willenserklärung rechtswirksam ersetzende«) wie auch pauschale Einwilligungen nicht akzeptabel.

Der zentrale Punkt für die **Zulässigkeit** der **Datenverarbeitung** ist auch nach der europäischen Datenschutz-Richtlinie die **Zweckbindung** – und zwar von der Datenerhebung an.

drückt – eine nach außen tretende, vom Empfänger (der »datenverarbeitenden Stelle«) erkennbare Handlung, die bei objektiver Würdigung als Ausdruck der Zustimmung zu verstehen ist. Eine vergleichbar genaue und detaillierte Definition dieser Einwilligung ist im BDSG nicht enthalten (obwohl doch die Einwilligung des Betroffenen eine von drei Möglichkeiten für die Zulässigkeit der Datenverarbeitung ist).

betroffenen Personen ermöglicht. Mit einer Verarbeitung nach »Treu und Glauben« meint die DS-Richtlinie letztlich ein »datenschutzrechtmäßiges« Verhalten des für die Verarbeitung Verantwortlichen. Die Begründung zur Richtlinie nennt hier als Beispiel für eine gegen Treu und Glauben verstößende Datenverarbeitung das heimliche Sammeln von Informationen mit Hilfe technischer Geräte.

Der zentrale Punkt für die Zulässigkeit der Datenverarbeitung ist aber die *Zweckbindung* der Datenverarbeitung. Dieser Zweck muss eindeutig und rechtmäßig sein und bereits in der Anfangsphase der Datenverarbeitung bei der Datenerhebung festgelegt werden. Von dieser Festlegung darf auch bei der Weiterverarbeitung nicht abgewichen werden. Zudem wird auch die Aktualität der personenbezogenen Daten besonders herausgestellt und auch die begrenzte Dauer der Speicherung.

Verarbeitungsbefugnisse und -grundsätze

DIE DS-RICHTLINIE stellt allgemein gültige Grundsätze auf, was die Qualität der Daten betrifft und legt zusätzlich den Rahmen für die Zulässigkeit der Datenverarbeitung fest. So muss nach Art. 6 DS-Richtlinie das novellierte BDSG künftig vorsehen, dass personenbezogene Daten ...

... nach *Treu und Glauben* und auf *rechtmäßige Weise* verarbeitet werden, ... für *festgelegte eindeutige und rechtmäßige Zwecke* erhoben und nicht in einer mit dieser Zweckbestimmung unvereinbaren Weise verarbeitet werden,

Zulässigkeit der Datenverarbeitung

ÄHNLICH WIE § 4 Abs. 1 BDSG geht die DS-Richtlinie bei der Zulässigkeit der Datenverarbeitung von einem »Verbot mit Erlaubnisvorbehalt« aus. Die Verarbeitung personenbezogener Daten darf

Besondere Kategorien von Daten

ART. 8 DS-RICHTLINIE regelt, dass die Verarbeitung all der personenbezogenen Daten zu untersagen ist, aus denen rassistische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen oder die Ge-

werkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie von Daten über Sexuelleben und Gesundheit. Nach dieser Regelung wäre beispielsweise auch die Installation von Videokameras in Kaufhäusern und Banken unzulässig, da durch die bildliche Darstellung der Personen Rückschlüsse auf deren rassische und ethnische Herkunft gezogen werden können! In Art. 8 Abs. 2 DS-Richtlinie sind dann allerdings Ausnahmen von dieser Regel in einem solchen Umfang festgelegt, dass von dem kategorischen Verbot einer Verarbeitung ›sensibler‹ Daten zu guter Letzt nicht viel übrig bleibt. Dennoch müssen bei der Novellierung des BDSG diese Ausnahmen, zu denen beispielsweise die Einwilligung des Betroffenen zählt, ausdrücklich vorgesehen werden.

Datentransfer ins Ausland

BEIM DATENTRANSFER unterscheidet die DS-Richtlinie, ob eine Übertragung in einen andern EU-Mitgliedstaat oder in einen Staat außerhalb der EU erfolgt. Innerhalb der Europäischen Union wird es künftig keine Unterschiede oder Beschränkungen bei der Übermittlung von Daten geben. So wird ein Datentransfer von München nach Paris ebenso zu behandeln sein wie der von München nach Hamburg. Die durch die DS-Richtlinie ausgelösten Angleichungen des Datenschutzrechts in den Mitgliedsstaaten sind somit als gleichwertig anzusehen.

Bei einem Datentransfer in einen Staat außerhalb der Europäischen Union unterscheidet die DS-Richtlinie zusätzlich, ob in dem betreffenden Drittland ein ›angemessenes‹ Datenschutzniveau besteht oder nicht. Besteht in dem Drittland unter Berücksichtigung aller Umstände (wie z. B. Art der Daten, geplante Dauer der Verarbeitung, national geltende Datenschutzregelungen) ein angemessenes Schutzniveau, ist die Zulässigkeit des Datentransfers zu überprüfen, als würde er innerhalb der Europäischen Union stattfinden.

Besteht – als dritte Möglichkeit – in einem Drittland kein angemessenes

Datenschutzniveau, so ist der Datentransfer in diese Länder prinzipiell zu untersagen. ›Datenoasen‹ – also datenschutzfreie Zonen – dürfte es dann also nicht mehr geben. In der DS-Richtlinie sind auch dazu jedoch Ausnahmen vorgesehen und zwar dann, wenn die betroffene Person »ohne jeden Zweifel« ihre Einwilligung gegeben hat oder wenn der Transfer zum Abschluss oder zur Erfüllung eines Vertrages erforderlich ist.

Die DS-Richtlinie sagt auch nichts darüber aus, wer die Angemessenheit des Datenschutzniveaus in einem Drittland beurteilt.

Transparenz der Datenverarbeitung

DATENVERARBEITUNG ›nach Treu und Glauben‹ setzt voraus, dass die betroffenen Personen wissen, dass und von wem ›ihre‹ Daten verarbeitet werden. Sie müssen also ordnungsgemäß und umfassend über die Bedingungen der späteren Datenverarbeitung informiert werden, wenn die Daten bei ihnen *erhoben* werden – so Erwägungsgrund 38. Vor diesem Hintergrund sind folgende Rechte der Betroffenen verankert:

- Recht auf Information (Art. 10 und 11),
- Recht auf Auskunft (Art. 12a),
- Recht auf Berichtigung, Löschung und Sperrung (Art. 12 b),
- Widerspruchsrecht (Art. 14),
- Verbot automatisierter Einzelentscheidungen (Art. 15).

In Bezug auf das *Informationsrecht* unterscheidet die DS-Richtlinie zwischen der Erhebung bei der betroffenen Person (Art. 10 Direkterhebung) und der Erhebung bei Dritten (Art. 11). Erhebungen ›bei Dritten‹ sind im Arbeitsbereich bei-

spielsweise vor Einstellungen durchaus üblich – wenn auch datenschutzrechtlich fragwürdig –, indem nämlich bei dem vorherigen Arbeitgeber des Bewerbers Informationen eingeholt werden. Nach Art. 10 Datenschutz-RL muss die Person, deren Daten erhoben werden, von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen oder seinem Vertreter zumindest folgende Informationen erhalten:

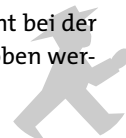
- Identität des für die Verarbeitung Verantwortlichen und gegebenenfalls seines Vertreters,
- weitere Informationen, beispielsweise betreffend ...
 - die Empfänger oder Kategorien der Empfänger der Daten,
 - die Frage, ob die Beantwortung der Fragen obligatorisch oder freiwillig ist, sowie
 - mögliche Folgen einer unterlassenen Beantwortung,
 - das Bestehen von Auskunfts- und Benachrichtigungsrecht bezüglich sie betreffender Daten.

Generell besteht die Informationspflicht bereits bei der Erhebung, auch wenn die betroffenen Daten erst zu einem späteren Zeitpunkt verarbeitet oder in einer Datei abgelegt werden sol-

Bei einem Datentransfer in einen Staat außerhalb der EU unterscheidet die Datenschutz-Richtlinie auch, ob in dem Drittland ein ›angemessenes Datenschutzniveau‹ besteht oder nicht.

len. Auch hier besteht Anpassungsbedarf im BDSG, sowohl was den Zeitpunkt der Information an die betroffene Person als auch Art und Umfang der Informationen anbelangt. Mit der Umsetzung der DS-Richtlinie in deutsches Recht muss beispielsweise bei Belegschaftsbefragungen auf dem Fragebogen die erforderliche (oben aufgelistete) Information gegeben werden.

Für den Fall, dass Daten nicht bei der betroffenen Person selbst erhoben wer-



den, ist dennoch die betroffene Person in gleichem Umfang zu unterrichten wie bei der Direkterhebung. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass der Zeitpunkt der Information »bei Beginn der Speicherung der Daten bzw. im Fall einer beabsichtigten Weitergabe der Daten an Dritte spätestens bei der ersten Übermittlung« (Art. 11 DS-Richtlinie) festgelegt wird.

Mit dem *Auskunftsrecht* garantiert die DS-Richtlinie jeder betroffenen Per-

Zusätzlich hat jede von der Datenverarbeitung betroffene Person das Recht auf Berichtigung, Löschung oder Sperrung der Daten, deren Verarbeitung nicht den Bestimmungen der DS-Richtlinie entspricht, und insbesondere dann, wenn diese Daten unrichtig sind. Zudem muss jede Berichtigung, Löschung oder Sperrung den Dritten, denen die Daten irgendwann übermittelt wurden, mitgeteilt werden, sofern sich dies nicht als unmöglich erweist oder kein unverhält-

gegen an sich zulässige Datenverarbeitung ist im BDSG bisher nicht enthalten.

Art. 15 Abs. 1 DS-Richtlinie enthält ein Verbot »automatisierter Einzelentscheidungen«. Der Grundgedanke dieser Vorschrift ist wiederum dem französischen Recht entnommen und erfordert ebenfalls eine ausdrückliche Regelung im zu novellierten BDSG. Die Vorschrift beruht auf dem Grundgedanken, dass Entscheidungen, die die Bewertung einer Person beinhalten und daher das Persönlichkeitsrecht zentral berühren, nicht einem Computerprogramm überlassen sein dürfen, sondern stets durch Menschen verantwortet werden müssen. Das klingt vernünftig, inwieweit aber eine entsprechende Regelung in der Praxis greifen wird, ist fraglich, da nur solche Entscheidungen betroffen sind, die »rechtliche Folgen« für den Betroffenen nach sich ziehen oder ihn »erheblich beeinträchtigen«.

Die Personalräte sind ab dem 24. 10. 1998 gefordert, sich mit der Rechtslage nach der EG-Datenschutzrichtlinie zu beschäftigen – auch wenn das BDSG noch nicht novelliert ist.

son das Recht, von dem für die Verarbeitung »ihrer« Daten Verantwortlichen frei und ungehindert, in angemessenen Abständen ohne unzumutbare Verzögerung oder übermäßige Kosten Folgendes zu erhalten:

- die Bestätigung, dass es Verarbeitungen sie betreffender Daten gibt oder nicht gibt,
- sowie zumindest Informationen über die Zweckbestimmungen dieser Verarbeitungen, die Kategorien der Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, und
- die Empfänger oder Kategorien der Empfänger, an die die Daten übermittelt werden;
- eine Mitteilung in verständlicher Form über die Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, sowie die verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
- Auskunft über den logischen Aufbau der automatisierten Verarbeitung der sie betreffenden Daten, zumindest im Fall automatisierter Entscheidungen (Art. 12 a DS-Richtlinie).

Das BDSG wird auf Grund dieser Bestimmungen beim Recht auf Auskunft in § 34 BDSG angepasst werden müssen.

nismäßiger Aufwand damit verbunden ist ...

Art. 13 DS-Richtlinie sieht dann Ausnahmen bei den Informations- und Auskunftsrechten vor. So können die Mitgliedstaaten alle festgelegten Informations- und Auskunftspflichten aus Gründen der Sicherheit des Staates, der Landesverteidigung, der öffentlichen Sicherheit oder der Strafverfolgung einschränken. Zudem können diese Rechte zum Schutz der betroffenen Person oder der Rechte und Freiheiten anderer Personen eingeschränkt werden, wenn die Daten ausschließlich für Zwecke der Forschung oder Statistik verarbeitet werden und keine Gefahr des Eingriffs in die Privatsphäre des Betroffenen besteht.

Die bisher dargestellten Rechte der Betroffenen werden noch durch das *Widerspruchsrecht* ergänzt, das besagt, dass der Betroffene »in den Datenverarbeitungsprozess eingreifen« kann. Dieser Grundgedanke ist dem französischen Recht entnommen und eröffnet den Betroffenen allgemein die Möglichkeit, die Verarbeitung »ihrer« Daten auch dann zu untersagen, wenn diese rechtmäßig erfolgt ist. Dies soll dann möglich sein, wenn aus »besonderen Umständen heraus« das schutzwürdige Interesse des Betroffenen im Verhältnis zu dem des Datenverarbeiters überwiegt. Ein solches allgemeines Widerspruchsrecht

Öffentliche und betriebliche Kontrollinstanzen

NACH ART. 18 SIEHT die DS-Richtlinie bei der Verarbeitung personenbezogener Daten eine weitreichende und umfassende Meldepflicht bei öffentlichen Kontrollstellen (Art. 28 DS-Richtlinie) vor. Die Meldepflicht kann entfallen bzw. vereinfacht werden bei Verarbeitungen, bei denen im Hinblick auf die verwerteten Daten eine Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person unwahrscheinlich ist (Art. 18 Abs. 2 DS-Richtlinie). Diese Einschränkung steht – das wird zu beachten sein – nicht im Einklang mit dem vom Bundesverfassungsgericht im Volkszählungsurteil festgelegten Recht auf »informationelle Selbstbestimmung«, wonach es belanglose Daten nicht gibt und die Verarbeitung personenbezogener Daten immer einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellt.

Eine Meldepflicht bei der Kontrollstelle kann ebenfalls entfallen, wenn der nationale Gesetzgeber die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten vorsieht, dem unter anderem die unab-

hängige Überwachung des Datenschutzrechts im Unternehmen unterliegt. Die Regelung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten hat auf ausdrücklichen Wunsch von deutscher Seite Eingang in die Richtlinie gefunden.

Dies wird nun dazu führen, dass die Bestellung eines betrieblichen (oder behördlichen) Datenschutzbeauftragten auch im öffentlichen Bereich obligatorisch werden wird. Zusätzlich wird die in der DS-Richtlinie hergestellte Kopplung zwischen der Meldepflicht und der Bestellung eines Datenschutzbeauftragten dazu führen, dass Betriebe, die bisher wegen geringer Beschäftigtenzahl keinen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen müssen, dann unter die Meldepflicht fallen werden, in der Praxis also die Wahl haben, entweder einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu benennen oder der Meldepflicht zu entsprechen.

Öffentliche Überwachung

VON DEN MITGLIEDSTAATEN sind eine oder mehrere öffentliche Stellen einzurichten, die die Anwendung der nationalen Datenschutzvorschriften in ihrem Hoheitsgebiet überwachen. Diese Stellen sollen die ihnen zugewiesenen Aufgaben in völliger Unabhängigkeit wahrnehmen. Ob die bei uns bis jetzt vorhandenen Aufsichtsbehörden – die Landesbeauftragten und der Bundesbeauftragte für den Datenschutz – unabhängig im Sinne der DS-Richtlinie sind, ist allerdings äußerst umstritten. Eine völlige Unabhängigkeit wird unter anderem deswegen angezweifelt, weil die Aufsichtsbehörden den Innenministerien der Länder angegliedert sind.

Nach Art. 28 Abs. 3 DS-Richtlinie sind den Kontrollstellen zusätzlich weiterreichende Befugnisse einzuräumen, als dieses aktuell für die deutschen Aufsichtsbehörden (nach § 38 BDSG) vorgesehen ist. So muss künftig jede Kontrollstelle über konkrete Untersuchungsbefugnisse verfügen, wie beispielsweise das Recht auf Zugang zu erfassten und

verarbeiteten Daten und das Recht auf Einholung aller für die Erfüllung der Kontrollaufgabe erforderlichen Informationen. Zudem müssen die Kontrollstellen die Befugnis haben, die Sperrung, Löschung und Vernichtung von Daten oder das vorläufige oder endgültige Verbot einer Verarbeitung anzuordnen.

Weiterhin müssen die Kontrollstellen über ein Klagerecht oder über eine Anzeigebefugnis bei Verstößen gegen das einzelstaatlichen Datenschutzrecht verfügen. Mit der Novellierung des BDSG ist dann auch noch die bisher verankerte ›Anlassaufsicht‹ (die Behörde wird nur dann tätig, wenn hinreichende Anhaltspunkte für eine Gesetzesverletzung vorliegen) zu streichen, weil eine entsprechende Beschränkung der Kontrollbefugnisse in der DS-Richtlinie nicht vorgesehen ist.

Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten

DIE PERSONALRÄTE sind schon ab dem 24. Oktober 1998 gefordert, sich mit der neuen Rechtslage auseinanderzusetzen, auch wenn – wie es mit Sicherheit der Fall sein wird – das BDSG und die Landesdatenschutzgesetze nicht novelliert worden sind.

Die im Folgenden dargestellten Beteiligungsrechte gelten also für Personalräte ab dem 24. Oktober, für Betriebsräte erst dann, wenn die Umsetzung der DS-Richtlinie in deutsches Datenschutzrecht erfolgt ist. Da die bestehenden Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten fast identisch sind, wird nachfolgend dennoch ausschließlich auf die Rechte nach dem BetrVG eingegangen.

Ein wichtiges Regelungsinstrument mit langer Tradition für die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigten-daten stellen Betriebsvereinbarungen dar, die als übergreifende Rahmenvereinbarungen oder als Einzelvereinbarungen detaillierte Regelungen zum Datenschutz enthalten. Entsprechende Regelungen werden insbesondere in Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG getroffen. Dabei gehen Betriebsvereinbarungen als ›an-

dere Rechtsvorschriften‹ im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG den Datenschutzgesetzen selbst sogar vor, das heißt: Sie verdrängen für den geregelten Bereich das BDSG, dürfen jedoch keine schlechteren Regelungen enthalten als das BDSG.

Es war das Bestreben der deutschen Delegation, bei der Aushandlung der DS-Richtlinie sicherzustellen, dass diese internen betrieblichen Regelungen auch weiterhin Bestand haben. In Erwägungsgrund 9 wird auch deshalb hervorgehoben, dass die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie einen Spielraum besitzen, der im Rahmen der Durchführung der Richtlinie von den Wirtschafts- und Sozialpartnern genutzt werden kann. Änderungen in bestehenden Betriebsvereinbarungen werden dennoch immer dann erforderlich, wenn in den Betriebsvereinbarungen auf die Definitionen des jetzigen BDSG Bezug genommen wird. Auch mit der Verschärfung der Zulässigkeitsvoraussetzungen der Datenverarbeitung müssen bestehende Betriebsvereinbarungen unter Umständen an die DS-Richtlinie angepasst werden.

Und natürlich verändert sich mit der notwendigen Novellierung des BDSG auch Umfang und Rahmen des Überwachungsrechts des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Auch bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 94 BetrVG werden die Konsequenzen der Einbeziehung der Erhebung unter die Verarbeitung und damit unter die Zulässigkeitsvoraussetzungen des BDSG zu berücksichtigen sein.

In jedem Fall aber müssen die Betriebsräte auf Kosten des Arbeitgebers (§§ 37 Abs. 6 und 40 BetrVG) an Schulungsmaßnahmen zur neuen Rechtslage teilnehmen können.

Bruno Schierbaum, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, Telefon 04 41 / 8 20 68, Telefax 04 41 / 8 38 24; eMail: BTQND5@AOL.COM

