



## Informationen zum Bundesdatenschutzgesetz

Im Folgenden stellen wir die zentralen Datenschutzpflichten dar, die sich aus dem BDSG für die Tätigkeit von Unternehmen ergeben. Das Merkblatt soll lediglich einen Überblick verschaffen, ohne dabei Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

### Datenschutzpflichten

Alle Betriebe (sog. nicht-öffentliche Stellen i. S. v. § 1 BDSG), die personenbezogene Daten mittels Computertechnik verarbeiten, nutzen oder dafür erheben, unterfallen den Regelungen des BDSG. Gleiches gilt für die Verarbeitung oder Nutzung aus nicht automatisierten Dateien (also z.B. bei Verwendung eines Karteikartensystems). Dies gilt nicht, wenn die genannten Vorgänge ausschließlich für persönliche oder familiäre Tätigkeiten erfolgen. Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer Person, die geeignet sind, eine Person zu identifizieren (z.B.: Name, Geburtsdatum, Familienstand, Beruf, Adresse, Telefonnummer ect.). Relevant wird das BDSG deshalb überall dort, wo z. B. Daten von Kunden und Geschäftspartnern, aber auch Mitarbeitern, aufgenommen werden. Dies wird in fast allen Betrieben der Fall sein.

- Grundsätzlich gilt das Gebot der **Datenvermeidung** und **Datensparsamkeit**. Nach der Ratio des Gesetzes sollen deshalb so wenig personenbezogene Daten wie möglich erhoben und verarbeitet werden. Daten, die nicht unmittelbar erforderlich sind, dürfen also eigentlich gar nicht erst erhoben werden. Zudem sollen die Möglichkeiten der Anonymisierung und Pseudonymisierung genutzt werden (§ 3 a BDSG).
- Es muss, bis auf wenige Ausnahmen, ein **Beauftragter für Datenschutz** bestellt werden (§ 4 f BDSG).

Diese Pflicht besteht schon, wenn mehr als neun Arbeitnehmer im Unternehmen mit der automatisierten Datenerhebung und Verarbeitung beschäftigt sind.<sup>1</sup> Hierbei sind auch leitende Angestellte, Teilzeitkräfte, die Auszubildenden sowie Leiharbeitskräfte mitzuzählen. Entscheidend ist also, ob ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit die Daten speichert oder nutzt.

Da in fast allen Bereichen eines modernen Betriebes, sei es in der Lohnbuchhaltung, im Verkauf oder in Personalabteilung eine elektronische Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten stattfindet, wird ein Unterschreiten dieser Mindestzahl nur selten vorkommen. Anders gewendet: Wer immer am PC sitzt und Auftragsbearbeitung macht, wer mit Kunden und Geschäftspartnern per Mail korrespondiert, wer den Personaleinsatzplan EDV-gestützt erstellt oder als Personalchefin oder Geschäftsführer sich die wichtigsten Arbeitsvertragsdaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Laptop abrufen kann, wird mitgezählt. Denn jede Mailadresse, jede Rechnung oder Auftragsbestätigung, in der ein Bearbeiternamen genannt ist, jedes Balkendiagramm oder jede Excel-Tabelle, in denen Namen oder auch nur Kürzel für bestimmte Personen auftauchen, hat im Sinne des Gesetzes datenschutzrechtlich Personenbezug.

---

<sup>1</sup> nur wenn die Datenerhebung und -verarbeitung auf andere Weise – also eben nicht elektronisch erfolgt, ist die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten erst ab 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erforderlich – nur: wo ist das heutzutage noch der Fall?

Zum Datenschutzbeauftragten bestellt werden kann entweder eine betriebsinterne oder externe Person. Dabei gelten strenge Anforderungen, insbesondere in Hinblick auf die Fachkunde und Zuverlässigkeit der Person (§ 4 f II BDSG). Die **Bestellung muss binnen eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit** erfolgen.

Eine Besonderheit gilt für Betriebe, bei denen die automatisierte Datenverarbeitung einer **Vorabkontrolle** unterliegt. Dort ist gemäß § 4 f I 6 BDSG **unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer** ein Beauftragter für Datenschutz zu bestellen.

Eine Vorabkontrolle ist notwendig, wenn die Datenverarbeitung besondere Risiken für die Rechte des Betroffenen mit sich bringt (§ 4 d V BDSG) oder die Daten geschäftsmäßig zum Zwecke der Übermittlung erhoben und genutzt werden (Beispiele: Markt- und Meinungsforschungsinstitute, Adressverlage, Auskunftsteien).

Besondere Risiken bestehen bei sensiblen und schutzbedürftigen Daten i.S.v. § 3 IX BDSG (z.B. ethnische Herkunft, politische Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheitsdaten; damit ist natürlich nicht gesagt, dass solche Datenerhebung und –verarbeitung überhaupt arbeitsrechtlich zulässig wären). Der Vorabkontrolle bedarf es auch dann, wenn die Datenverarbeitung dazu dienen soll, eine Person z.B. nach Leistung oder Verhalten zu bewerten.

Bei der Vorabkontrolle wird geprüft, ob durch die beabsichtigte Datenerhebung bzw.-Verarbeitung die Rechte des Betroffenen gewahrt bleiben. Es wird u.a. vorab geprüft, ob eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung gegeben ist, ob sichergestellt ist, dass keine Unbefugten Zugriff auf die Daten haben oder ihnen zur Kenntnis gelangen können und dass die datenverarbeitenden Personen sowie Zeitpunkt und Umfang der Datenverarbeitung ermittelt werden können.

- Es besteht eine **Meldepflicht**, sofern im Betrieb kein Datenschutzbeauftragter bestellt zu werden braucht. In diesem Fall muss vor Inbetriebnahme einer automatisierten Verarbeitung die zuständige Aufsichtsbehörde benachrichtigt werden. Der Inhalt der Meldepflicht richtet sich nach § 4 e BDSG.
- Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiter zur **Beachtung des Datengeheimnisses** und dessen Fortwirkung auch nach Beendigung der Tätigkeit verpflichten, § 5 BDSG.
- Weiterhin gibt es Benachrichtigungs-, und Auskunftspflichten gegenüber dem Betroffenen, §§ 33, 34 BDSG.
- Bei Verstößen gegen das BDSG (z.B. weil ein Datenschutzbeauftragter nicht oder nicht rechtzeitig bestellt worden ist) drohen Geldbußen.

### Rechte und Pflichten des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte überwacht die Einhaltung der Datenschutzpflichten.

Die Geschäftsführung muss den Datenschutzbeauftragten dabei aktiv unterstützen z.B. durch:

- Einräumung der zur Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Zeit
- Gewährung der Möglichkeit, sich selbst sowie die Mitarbeiter entsprechend zu schulen
- zur Verfügung stellen von Hilfsmitteln wie Räumlichkeiten, Geräten und Personal
- Bereitstellung einer Übersicht über Dateien und Datenverarbeitungsanlagen (diese wiederum hat der Datenschutzbeauftragte auf Antrag jedermann in geeigneter Weise verfügbar zu machen, § 4 g II Satz 2 BDSG)

Zahlreiche Informationen, Vordrucke und Hinweise finden sich auf der Internetseite des unabhängigen Landesentrums für DatenschutzSchleswig-Holstein – [www.datenschutzzentrum.de](http://www.datenschutzzentrum.de).