

Inhaltsverzeichnis

1. Kapitel

Strukturelemente und rechtspolitisches Umfeld des Arbeitnehmerdatenschutzes

	1
1. Der Persönlichkeitsrechtsschutz	1
1.1 Allgemeines	1
1.2 Einzelfacetten des Persönlichkeitsschutzes	3
1.3 Das Recht am gesprochenen Wort	4
1.4 Das „Recht am geschriebenen Wort“	5
1.5 Das Recht am eigenen Bild	6
1.5.1 Allgemeines	6
1.5.2 Unbefugte Verbreitung von Bildern nach § 22 KUG	7
1.5.3 Bilder aus dem höchstpersönlichen Lebensbereich	8
2. Die Rechtsquellen	10
3. Die Entwicklung der allgemeinen Datenschutzgesetzgebung	11
3.1 Der Beginn – das BDSG 1977	11
3.2 Die informationelle Selbstbestimmung – das BDSG 1991	12
3.3 Die europaweite Vereinheitlichung – das BDSG 2001	13
3.4 Der Ausblick auf die vierte Fassung des BDSG	15
4. Bereichsspezifische Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes	16
4.1 Vorgeschichte	16
4.2 Gesetzesinitiativen und -vorschläge	20
5. Die Rechtsentwicklung im Arbeitsrecht	22
5.1 Das Personalaktenrecht	22
5.2 Individueller und kollektiver Arbeitnehmerdatenschutz	24
5.3 Persönlichkeitsrechtsschutz in Form des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung	26
5.3.1 Der Schutzanspruch im Allgemeinen	26
5.3.2 Der von der Rechtsprechung entwickelte Schutzanspruch	29
5.3.3 Öffentlich Bedienstete in Amtsträgerfunktion	31

2. Kapitel

Die Grundsätze des Personalaktenrechts

	33
1. Allgemeines	33
2. Pflicht zur Personalaktenführung	33
3. Geltungsbereich des Personalaktenrechts	34
3.1 Die Personalakte im formellen und im materiellen Sinn	34
3.2 Der materielle Personalaktenbegriff	34

3.3	Betriebsdaten/Sachaktendaten	37
3.4	Auf Statistik beruhende Bewertung (Scoring)	38
3.5	Persönliche, nur zum Eigengebrauch bestimmte Aufzeichnungen	39
4.	Die Grundsätze der Personalaktenführung	39
4.1	Allgemeines	39
4.2	Die Transparenz der Personalakte	39
4.3	Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Personalakte	40
4.4	Die Zulässigkeit (Zweckbindung) der Information	43
4.5	Die Vertraulichkeit der Personalakte	45
4.6	Anwendung der Grundsätze des Personaldatenschutzes auf digitalisierte Personalakten	49
4.6.1	Allgemeines	49
4.6.2	Zulässigkeit der Speicherung	50
4.6.3	Richtigkeit der Speicherung	50
4.6.4	Gewährleistung der Vertraulichkeit	51
4.6.5	Transparenz gegenüber dem Betroffenen	51
4.7	Bewerberdaten	52
5.	Zusammenfassung	52
3. Kapitel		
Die allgemeinen Datenschutzgesetze		
1.	Allgemeines	55
2.	Personenbezug der Daten	55
3.	Das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	56
4.	Das Verbot „automatisierter Einzelentscheidungen“ des § 6a BDSG	57
4.1	Allgemeines	57
4.2	Der Begriff der „automatisierten Entscheidung“	59
5.	Besondere Voraussetzungen für die Privatwirtschaft	61
5.1	Automatisierte bzw. als Datei geführte Datenbestände	61
5.2	Zusammenfassung	64
6.	Besonderheiten des Öffentlichen Dienstes	64
6.1	Der umfassende Geltungsbereich	64
6.2	Die Verweisung auf den 3. Abschnitt des BDSG	65
7.	Subsidiarität der allgemeinen Datenschutzgesetze	67
7.1	Allgemeines	67
7.2	Die Subsidiarität nach § 1 Abs. 3 BDSG	67
7.3	Subsidiarität nach § 4 Abs. 1 BDSG	70
7.4	Vorrangige Verbotsregelungen	71

7.5	Tarifverträge und Betriebs-/Dienstvereinbarungen	71
7.6	Zusammenfassung	74
8.	Die Einwilligung des Betroffenen	75
8.1	Allgemeines	75
8.2	Anforderungen an eine wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers nach § 4a Abs. 1 BDSG	77
8.3	Keine Erweiterung des Fragerechts durch Einwilligung	79
8.4	Konkretheit der Einwilligung	80
8.5	Die Einwilligung als „conditio sine qua non“ der arbeitsvertraglichen Beziehungen	81
9.	Das Widerspruchsrecht des § 35 Abs. 5 BDSG	83
9.1	Allgemeines	83
9.2	Das Widerspruchsrecht gegenüber dem Arbeitgeber	84
9.2.1	Allgemeines	84
9.2.2	Widerspruchsgründe im Arbeitsverhältnis	85
10.	Datensicherung	87
10.1	Allgemeines	87
10.2	Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	89
10.3	Datensicherungsmaßnahmen und Schutz der bei der DV Beschäftigten	90
10.4	Datenschutz und Datensicherung bei Telearbeit	92
10.5	Datenschutz bei Telefax	98
10.6	Kontrollmaßnahmen der Anlage zu § 9	102
11.	Zusammenfassung	104

4. Kapitel

Transparenzpflichten	107
1. Allgemeines	107
2. Benachrichtigungs- und Anhörungsrechte	108
2.1 Personalaktenrechtliche Benachrichtigungspflichten	108
2.2 Die Benachrichtigungspflicht nach § 33 BDSG	109
2.2.1 Die Voraussetzungen (§ 33 Abs. 1 S. 1 BDSG)	109
2.2.2 Der Inhalt der Benachrichtigung (§ 33 Abs. 1 S. 1, 3 BDSG)	111
2.2.3 Ausnahmen von der Benachrichtigungspflicht (§ 33 Abs. 2 BDSG)	111
2.2.4 Dokumentation der Befreiungstatbestände (§ 33 Abs. 2 S. 2 BDSG)	113
2.2.5 Folgen bei Verstößen	113

3. Die Auskunfts- und Einsichtsrechte	114
3.1 Das Einsichtsrecht des § 83 Abs. 1 BetrVG	114
3.1.1 Der Anwendungsbereich	114
3.1.2 Der berechtigte Personenkreis	116
3.1.3 Der Umfang der Einsichtnahme	117
3.1.4 Durchführung der Einsichtnahme	118
3.1.5 Hinzuziehung Dritter	118
3.1.6 Kein allgemeines Personalaktenzugangsrecht des Betriebsrats	119
3.2 Die Auskunft nach § 34	119
3.2.1 Einsichtsrecht und Auskunftsrecht nach BDSG	119
3.2.2 Voraussetzung und Inhalt der Auskunftserteilung	120
3.3 Ausnahmen von der Auskunftspflicht (§ 34 Abs. 4 BDSG)	122
3.4 Folgen bei Verstoß	123

5. Kapitel

Das Erheben und Speichern von Personaldaten

Das Erheben und Speichern von Personaldaten	125
1. Begriffsbestimmungen des BDSG	125
2. Anforderungen des BDSG an die Rechtmäßigkeit der Datenerhebung und -speicherung	126
2.1 Allgemeines	126
2.2 Grenzen des Informationsbedarfs des Arbeitgebers	128
2.3 Mitarbeiterbefragungen	129
2.4 Die (vor-)vertragliche Zweckbestimmung als Maßstab	131
2.4.1 Allgemeines	131
2.4.2 Zweckbestimmung im Anbahnungsverhältnis	133
2.4.3 Die „subjektive“ Personalentscheidung	133
2.4.4 Die Bindung an die mit der Datenerhebung verfolgten Zwecke	135
2.5 Erhebung und Verarbeitung „besonderer Arten personenbezogener Daten“	136
2.5.1 Besondere Verarbeitungseinschränkungen	136
2.5.2 Diskriminierungsrelevanz nach § 1 AGG	139
2.5.2.1 Allgemeines	139
2.5.2.2 Erweiterte Kontrollfunktion des Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrats	142
2.6 Der Grundsatz der Direkterhebung	142
2.6.1 Allgemeines	142
2.6.2 Informationspflichten bei der Direkterhebung	144

2.6.2.1	Allgemeines	144
2.6.2.2	Konsequenzen unterbliebener Information	146
3.	Offenbarungspflichten – Schweigen als Täuschung	147
3.1	Im Anbahnungsverhältnis	147
3.2	Im Arbeitsverhältnis	149
4.	Bereichsspezifische Regelung des öffentlichen Dienstrechts	150
5.	Erhebungen und Speicherungen von Personaldaten im Einzelnen	151
5.1	Stammdaten	151
5.2	Sozialdaten	152
5.3	Religion	152
5.4	Lichtbild	153
5.5	Lebenslauf	154
5.6	Geschlechtsbezogene Daten	155
5.6.1	Vermutete Diskriminierung bei der Datenerhebung	155
5.6.2	Schwangerschaft	155
5.6.2.1	Das Anbahnungsverhältnis	155
5.6.2.2	Im bestehenden Arbeitsverhältnis	157
5.6.3	Wehr-/Ersatzdienst	157
5.6.4	Elternzeit	158
5.6.5	Die pauschale Frage nach Verhinderungsgründen	159
5.7	Gesundheitsdaten	160
5.7.1	Im Anbahnungsverhältnis	160
5.7.2	Im bestehenden Arbeitsverhältnis	161
5.7.3	Schwerbehinderteneigenschaft	162
5.7.4	Betriebsärztliche Datenerhebung	162
5.7.5	Sonderfall: Genom-/DNA-Analysen	164
5.7.6	Sonderfall: HIV-Tests/AIDS	166
5.7.7	Alkohol- und Drogentests	169
5.7.7.1	Im Anbahnungsverhältnis	169
5.7.7.2	Im Arbeitsverhältnis	170
5.7.8	Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit nach § 5 EFZG	171
5.7.8.1	Allgemeines	171
5.7.8.2	Die Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG	171
5.7.8.3	Die allgemeine Nachweispflicht durch Attest- vorlage nach § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG	173
5.7.8.4	Die vorgezogene Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 S. 3 EFZG	176

5.7.8.5	Die fortgesetzte Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 S. 4 EFZG	177
5.7.8.6	Attest bei Urlaub des Arbeitnehmers gemäß § 9 BUrlG	178
5.7.8.7	Pflichten bei Erkrankung im Ausland nach § 5 Abs. 2 EFZG	178
5.7.8.8	Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung/ Erhebung weiterer Nachweise	179
5.8	Betriebliches Eingliederungsmanagement	182
5.8.1	Allgemeines	182
5.8.2	Datenschutz	183
6.	Bisheriges Gehalt	184
7.	Motive für die Bewerbung	184
8.	Vorstrafen	185
9.	Stasi-Tätigkeit	187
10.	Private Lebensverhältnisse	189
10.1	Vermögensverhältnisse	189
10.2	Nebentätigkeiten	190
10.3	Hobbys/Freizeitbetätigung	191
11.	Gewerkschaftszugehörigkeit	192
11.1	Diskriminierungsverbot	192
11.2	Gehaltsabzug von Gewerkschaftsbeiträgen	192
11.3	Nachweis der Vertretung	194
12.	Datenerhebungen durch Dritte	195
12.1	Beobachtung durch Detektive	195
12.2	Datenerhebung per Whistleblowing	197
12.3	Datenerhebung durch Testverfahren	198
12.3.1	Allgemeines	198
12.3.2	Psychologische Testverfahren	199
12.3.3	Zuverlässigkeits-/Qualitätstest	200
13.	Speicherung „eigener“ Erkenntnisse des Arbeitgebers	201
13.1	Beurteilungen	201
13.2	Rügen/Abmahnungen	204
13.2.1	Begriff und Rechtsgrundlage	204
13.2.2	Rechtmäßigkeit der Speicherung	206
13.2.3	Erledigung durch Zeitablauf	207
13.2.4	Erörterungs- und Anhörungsrecht	208
13.2.5	Konsequenzen	210

14. Anfechtung	211
14.1 Allgemeines	211
14.2 Recht zur Unwahrheit	215

6. Kapitel

Datenerhebung und -speicherung durch technische Kontrollen	213
1. Allgemeines	213
2. Kontrolle der Nutzung der betrieblichen Kommunikationstechnik	213
2.1 Allgemeines	213
2.2 Das BDSG und der Persönlichkeitsrechtsschutz	214
2.3 Anwendung des TKG und des TMG	214
2.3.1 Private Nutzung als Geltungsbereich	214
2.3.2 Das Anbieter-Nutzer-Verhältnis	216
2.3.3 Konsequenzen aus der Gestattung privater Nutzung	217
2.3.4 Rücknahme der Erlaubnis privater Nutzung	218
2.3.5 Generelle Verbote	218
2.4 Telefondatenerfassung bei dienstlicher Nutzung	219
2.4.1 Allgemeines	219
2.4.2 Ausgehende Telefonate	219
2.4.3 Eingehende Telefonate	220
2.4.4 Keine allgemeine Leistungskontrolle	221
2.4.5 Besonderheiten in Call-Centern	221
2.4.6 Besondere schutzwürdige Interessen des Beschäftigten oder Dritter	222
2.4.7 Telefondaten des Betriebs-/Personalrats	223
2.4.8 BlackBerry-Nutzung	225
2.5 Mithören und Aufzeichnen des Inhalts dienstlicher Gespräche	225
2.5.1 Allgemeines	225
2.5.2 Grenzen der Einwilligung	227
2.5.3 Betriebliche Notwendigkeiten	228
2.6 Kenntnisnahme des Inhalts dienstlicher E-Mails und Internetnutzung	229
2.6.1 Nutzungsdaten	229
2.6.2 Inhaltsdaten	230
2.7 Kenntnisnahme erlaubter Privatnutzung	231
2.8 Erweiterung der Kontrollbefugnis bei privater Nutzung durch Einwilligung der Mitarbeiter	232
2.8.1 Allgemeines	232

2.8.2	Erweiterung der Kontrollbefugnisse bei privater Nutzung	232
2.8.3	Erweiterung der Befugnisse durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung	233
2.9	Präventive „Zensurmaßnahmen“ des Arbeitgebers	234
2.9.1	Zugangssperre	234
2.9.2	Unterdrückung eingehender E-Mails	234
3.	Fotografieren/Videobeobachtung	235
3.1	Allgemeines	235
3.2	Wahrnehmung im Rahmen des Hausrechts	237
3.3	Wahrnehmung vorrangiger berechtigter Interessen	238
3.4	Überwachung am Arbeitsplatz	239
3.5	Fallbeispiele	243
3.6	Kenntlichmachung der Beobachtung/Benachrichtigung	244
3.7	Von dem Kamera-Monitorsystem zur Mustererkennung	245
3.8	Löschungspflicht	246
4.	Sonstige automatisierte Erfassung und Auswertung von „Betriebsdaten“	246
5.	Erfassung von Bewegungsdaten	247
5.1	Allgemeines	247
5.2	RFID-Anwendungen im Betrieb	248
5.2.1	Die Überwachungstechnik	248
5.2.2	RFID und Biometrie	250
5.2.2.1	Allgemeines	250
5.2.2.2	Aspekte eines datenschutzgerechten Biometrie-Verfahrens	251
5.2.3	Zulässigkeitsgrenzen des RFID-Einsatzes	253
5.3	Überwachung extern tätiger Beschäftigter	255
5.3.1	Allgemeines	255
5.3.2	Staatlich vorgeschriebene Überwachung: Der digitale Tachograph	256
5.3.3	Handy-Ortung	257
5.3.3.1	Das Verfahren	257
5.3.3.2	TK-Datenschutz	258
5.3.3.3	Arbeitsrechtlicher Datenschutz	259
5.3.4	GPS-Ortung im Arbeitsverhältnis	259
5.3.5	Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Location Based Services	260

7. Kapitel

Das Verändern und Nutzen von Personaldaten **263**

1. Allgemeines 263
 - 1.1 Der Begriff der Nutzung 263
 - 1.2 Der Begriff des Veränderns 265
2. Die ausnahmsweise zulässige „Zweckentfremdung“ 266
3. Beispiele spezieller Nutzungsverbote 268
 - 3.1 Das Nutzungsverbot des § 31 BDSG 268
 - 3.2 Das Nutzungsverbot des § 39b Einkommensteuergesetz 270
 - 3.3 Die Nutzungsverbote des § 18f und § 95 SGB IV 271
 - 3.4 Die beamtenrechtlichen Nutzungsverbote 273
 - 3.5 Zweckbindung von Telekommunikationsdaten 275
4. Der betriebs-/behördeninterne Datenfluss 276
 - 4.1 Allgemeines 276
 - 4.2 Geburtstagslisten/Jubiläumsfeiern 277
 - 4.3 Rennlisten 279
 - 4.4 Ausbildungsergebnisse/Jubiläen/Verbesserungsvorschläge etc. 281
 - 4.5 Sonstige „gegenseitige“ Kontrolleffekte 282
5. Bewerberdaten 282
6. Mitarbeiter mit „Doppelfunktion“ 284
7. Nutzung zur Information der Mitarbeitervertretung 285
8. Nutzung im Interesse eines Dritten 285

8. Kapitel

Das Übermitteln von Daten **287**

1. Begriffsdefinitionen 287
2. Die Auftragsdatenverarbeitung 290
 - 2.1 Allgemeines 290
 - 2.2 Funktionsübertragung 292
 - 2.3 Unterscheidungskriterien 293
 - 2.4 Das Eigeninteresse des Auftragnehmers/
Versand von Arbeitgeberzeitschriften 295
 - 2.5 Auftragsdatenverarbeitungen in EU-Drittländern 297
 - 2.5.1 Allgemeines 297
 - 2.5.2 Übermittlung sensibler Daten 298
 - 2.6 Auftragsvergabe 299
 - 2.7 Pflichten des Auftraggebers 300
 - 2.8 Pflichten des Auftragnehmers 302

2.9	DV-Out- und Outsourcing	303
3.	Spezielle gesetzliche Übermittlungsge- und -verbote	304
3.1	Datenschutzrechtliche Grenzen	304
3.1.1	Allgemeines	304
3.1.2	Bereichsspezifische Übermittlungsvorschriften des Personalaktenrechts der Beamten	307
3.1.3	Regelungen durch Betriebs- und Dienstvereinbarung	308
3.2	Beispiele gesetzlicher Übermittlungsregelungen zwecks Mitarbeiterüberprüfung	309
3.2.1	Sicherheitsüberprüfungen	309
3.2.1.1	Allgemeines	309
3.2.1.2	Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG)	309
3.2.1.3	Die Zuständigkeit	311
3.2.1.4	Nutzungsverbote	313
3.2.1.5	Mitbestimmungspflicht	314
3.2.2	Zuverlässigkeitsprüfung im Bewachungsgewerbe	314
3.2.2.1	Normadressaten	314
3.2.2.2	Genehmigungspflicht und Zuverlässigkeitsprüfung	315
3.2.3	Datenübermittlungen im Rahmen der Terroristenfahndung	317
3.2.3.1	Erhebungen der Sicherheitsbehörden	317
3.2.3.2	Datenvergleiche gemäß der EG-Anti-Terrorismusverordnung	318
4.	Zulässigkeit der Übermittlung nach § 28 BDSG	319
4.1	Die Zulässigkeitstatbestände des § 28 Abs. 1 BDSG	319
4.2	Erlaubnistatbestände des § 28 Abs. 1 bis 3 BDSG	321
4.3	Personaldatenübermittlungen im Konzern	323
4.3.1	Allgemeines	323
4.3.2	Die Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BGSg)	327
4.3.3	„Berechtigte Interessen“ als Zulässigkeitskriterien (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2, Abs. 3 Nr. 2 BDSG)	328
4.3.4	Besondere Arten personenbezogener Daten nach § 3 Abs. 9 BDSG	329
4.3.5	Regelung durch Betriebsvereinbarung	330
5.	Grenzüberschreitender Personaldatenfluss	332
5.1	Allgemeines	332
5.2	Die Angemessenheit des Datenschutzniveaus	335

5.3	Feststellung durch die Kommission	336
5.4	Übermittlungen ohne angemessenes Datenschutzniveau	337
5.5	Einwilligung in die Übermittlung von Personaldaten in Drittländer	338
5.6	Hinweispflicht gegenüber dem Empfänger	339
6.	Die Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten in Werkszeitungen etc.	339
6.1	Das Medienprivileg	339
6.2	Der Arbeitgeber als Presseherausgeber	340
6.3	Die Weitergabe der Personaldaten an die Redaktion	342
7.	Mitarbeiterdaten im Intra- und Internet	344
7.1	Allgemeines	344
7.2	Veröffentlichung im Intranet	344
7.3	Veröffentlichung im Internet	345
7.3.1	Allgemeines	345
7.3.2	Zulässigkeitskriterien	346
7.3.2.1	Allgemeines	346
7.3.2.2	Die arbeitsplatzbedingte Erforderlichkeit	347
7.3.3	Widerspruchsrecht	349
8.	Veröffentlichung von Bildern der Mitarbeiter	349
8.1	Das Recht des Betroffenen am eigenen Bild	349
8.2	Rechte des Urhebers	350
9.	Weitere Einordnungsprobleme in Beispielen	351
9.1	Allgemeines	351
9.2	Rechtsverfolgung/Gerichtsverfahren	351
9.3	Verfahren bei Kundenbeschwerden	352
9.4	Zeitarbeit	352
9.5	Outplacementmanagement	353
9.6	Datenübermittlungen an Versicherungen	354
9.7	Die Erteilung von Auskünften	356
9.7.1	Allgemeines	356
9.7.2	Gläubigeranfragen	357
9.7.3	Anfragen von Sicherheitsbehörden	359
9.7.4	Arbeitgeberauskünfte	359
9.7.4.1	Allgemeines	359
9.7.4.2	Die maßgebenden Grundsätze	362
9.7.4.3	Selbstbestimmung des Arbeitnehmers	363
9.7.5	Branchenauskunftsdienste	364
9.7.6	Zeugnisse	365
9.7.6.1	Allgemeines	365

9.7.6.2	Die zulässigen Angaben im Einzelnen	366
9.7.6.3	Die äußere Form	367
9.7.6.4	Korrekturansprüche	368
9.7.7	Datenübermittlungen bei Unternehmensverkauf/ -übernahme	368
9.7.7.1	Due-Diligence-Prüfung	368
9.7.7.2	Der Betriebsinhaberwechsel	370
9.8	Datenübermittlungen an Arbeitgeberverbände/ Gewerkschaften	371
9.8.1	Arbeitgeberverbände	371
9.8.2	Gewerkschaften	371

9. Kapitel

Das Löschen, Berichtigten und Sperren von Daten

373

1.	Allgemeines	373
2.	Zulässigkeit des Löschens	373
2.1	Allgemeines	373
2.2	Löschung als Korrekturverpflichtung	374
2.2.1	Personalaktenrechtliche Löschungs-/ Entfernungsansprüche	374
2.2.2	Löschungsverpflichtung des BDSG	376
2.2.3	Berechtigung zur Löschung zulässig gespeicherter Daten	378
2.2.4	Löschung der Daten nach Ausscheiden des Mitarbeiters	380
2.2.5	Aufbewahrungspflichten und -fristen	381
3.	Zulässigkeit und Folgen des Sperrens	381
4.	Die Korrektur der Personalaktendaten	382
4.1	Das arbeitsrechtliche Gegendarstellungsrecht	382
4.1.1	Allgemeines	382
4.1.2	Erklärung zum Inhalt der Personalakte	383
4.2	Das Korrekturrecht aus § 35 BDSG	384
4.2.1	Allgemeines	384
4.2.2	Verhältnis des Gegendarstellungsrechts zu § 35 BDSG	385

10. Kapitel

Das Datengeheimnis und Sanktionen von Datenschutzverstößen

387

1.	Die Adressaten datenschutzrechtlicher Verpflichtungen	387
2.	Die Datenschutzverpflichtung der Beschäftigten	388
2.1	Allgemeines	388

2.2	Die Verpflichtung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	391
2.2.1	§ 5 BDSG und bereichsspezifische Geheimhaltungsverpflichtungen	391
2.2.2	Förmliche Verpflichtung des Betriebsrat auf § 5 BDSG	392
2.3	Das Verbot „unbefugten“ Handelns	393
2.4	Betroffener Personenkreis	394
2.5	Durchführung der Verpflichtung	396
3.	Strafrechtliche Sanktionen	402
3.1	Die BDSG-Straftatbestände	402
3.2	Spezielle, vorrangige Straftatbestände	403
4.	Vermögensrechtliche Haftung	404
4.1	Haftung des Mitarbeiters	404
4.1.1	Haftung gegenüber dem Arbeitgeber	404
4.1.2	Haftung gegenüber dem Betroffenen	405
4.2	Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Mitarbeiter	406
4.2.1	Haftungstatbestände des BDSG	406
4.2.2	Haftung öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber	411
4.2.3	Weitere Haftungsgrundlagen	413
5.	Sonstige arbeitsrechtliche Konsequenzen/Kündigung	414
11. Kapitel		
Die Kontrolle des Arbeitnehmerdatenschutzes		417
1.	Das Datenschutz-Kontrollsystem	417
2.	Der betriebs- und behördeninterne Datenschutzbeauftragte	419
2.1	Allgemeines	419
2.2	Voraussetzung für die Bestellung	422
2.2.1	Die Zahl der beschäftigten Personen	422
2.2.2	Die in der Regel und ständig beschäftigten Personen	423
2.3	Die Person des Beauftragten	425
2.3.1	Allgemeines	425
2.3.2	Die erforderliche Fachkunde	426
2.3.3	Die erforderliche Zuverlässigkeit	428
2.3.4	Betriebsrat als Datenschutzbeauftragter	431
2.4	Die Bestellung des DSB	432
2.5	Die Beteiligung des Betriebs-/Personalrats	434
2.6	Der Widerruf der Bestellung und Kündigungsschutz	435
2.7	Die organisatorische Stellung	442
2.8	Die Verschwiegenheitspflicht	444
2.9	Benachteiligungsverbot	447

2.10	Unterstützungspflicht	447
2.11	Der DSB als Anwalt der Betroffenen	449
2.12	Die Hinwirkungs-Aufgabe des DSB	449
2.13	Datenschutz kontra Kontrollrecht	451
2.14	Kontrolle der Mitarbeitervertretung	452
2.15	Die Einschaltung der Aufsichtsbehörden	454
2.16	Meldepflicht	456
2.17	Die Programmüberwachung	457
2.18	Die Schulungsfunktion	458
2.19	Das „Verfahrensverzeichnis“	459
2.20	Die Vorabkontrolle	463
2.21	Haftung des DSB gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn	465
3.	Die Behörden der Datenschutzaufsicht	466
3.1	Die Organisation der Kontrollbehörden	466
3.2	Die Aufsichtsbehörden des privatwirtschaftlichen Bereichs	467
3.2.1	Der Kontrollbereich	467
3.2.2	Die Kontrolle „von Amts wegen“	468
3.2.3	Auskunftspflichten der verantwortlichen Stelle	469
3.2.4	Anordnungs- und Untersagungsrechte	469
3.2.5	Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten	470
3.2.6	Überprüfung von brancheninternen Verhaltensregelungen	471
3.2.7	Arbeitsrechtliche Besonderheiten	471
4.	Kontrollfunktionen der Betriebs- und Personalräte	472
4.1	Der Schutzauftrag des § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG	472
4.1.1	Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit	472
4.1.2	Unterlassungs- und Handlungsansprüche des Betriebsrats	474
4.2	Kontrollbefugnisse gem. § 80 Abs. 1 BetrVG/ § 68 Abs. 1 BPersVG	476
4.2.1	Reichweite des Kontrollrechts	476
4.2.2	Kontrolle des betriebs-/behördeninternen DSB	477
4.2.2.1	Kontrolle/Mitbestimmung bei der Bestellung	477
4.2.2.2	Kontrolle der Tätigkeit des DSB	479
4.3	Mitbestimmung bei Schulungsmaßnahmen	480
4.4	Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Datensicherung	481
4.5	Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Personaldatenverarbeitung	484
4.5.1	Allgemeines	484

4.5.2	Kontrolle bei Auftragsdatenverarbeitung	485
4.5.3	Informationsansprüche nach § 80 Abs. 2 BetrVG/ § 68 Abs. 2 BPersVG	486
4.6	Informationelle Selbstbestimmung und Datenschutzkontrolle	489
4.7	Kontrollregelungen in Betriebs-/Dienstvereinbarungen	490
4.7.1	Allgemeines	490
4.7.2	Regelungsgrenzen	491
4.8	Hinzuziehung von Sachverständigen	492
4.8.1	Allgemeines	492
4.8.2	Auswahl und Beauftragung des Sachverständigen	495
4.8.3	Regelung per Betriebsvereinbarung	496
4.8.4	Sonstige – vorrangige – Wege zur Verschaffung des erforderlichen Sachverständs	497
12. Kapitel		
	Datenschutz durch Mitbestimmung	501
1.	Allgemeines	501
1.1	Rechtsgrundlagen	501
1.2	Auslegungsgrundsätze	502
1.3	Anzuwendende Normen	503
2.	Mitbestimmung bei Personalfragebogen	503
2.1	Begriffsbestimmung	503
2.1.1	Formularmäßige Erhebung	506
2.2	Umfang der Mitbestimmung	508
2.3	Allgemein verwendete Arbeitsverträge	510
3.	Beurteilungsrichtlinien	510
3.1	Begriffs- und Problembestimmung	510
3.2	Inhalt der Mitbestimmung	512
4.	Auswahlrichtlinien	514
4.1	Begriffsbestimmung	514
4.2	Anforderungsprofil	515
4.3	Inhalt der Mitbestimmung	516
5.	Personalplanung	517
5.1	Begriffsbestimmung	517
5.2	Zeitpunkt und Inhalt der Unterrichtung	518
5.3	Vorschlagsrecht	520
6.	Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer	521

6.1	Allgemeines	521
6.2	Fallbeispiele	524
7.	Technische Überwachung	527
7.1	Allgemeines	527
7.2	Beispiele aus der Praxis	530
7.3	Weisung des Arbeitgebers hinsichtlich Überwachung durch Dritte	532
7.4	Die Zweckbestimmung der Überwachung	533
7.5	Überwachung von Leistung und Verhalten	536
7.5.1	Leistungs- und Verhaltensdaten	536
7.5.2	Die verhaltensbezogene Auswertungsmöglichkeit	539
7.6	Die Überwachung einer Arbeitnehmergruppe	542
7.7	Reichweite der Mitbestimmung	544
7.7.1	Vorrangige Regelungen	544
7.7.2	Das BDSG als vorrangige Mindestschutznorm	545
7.7.3	Vertrauensschutz der Beschäftigten	547
7.7.4	Behördliche Anordnungen	548
7.7.5	Mitbestimmung bei Abschaffung von Kontroll-einrichtungen	549
7.7.6	Mitbestimmung bei Auftragsdatenverarbeitung	550
8.	Erweiterte Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarung	551
9.	Ausübung der Mitbestimmung durch Betriebs-/Dienstvereinbarung	552
9.1	Allgemeines	552
9.2	Regelungsbereich	553
9.3	Regelungsabrede	553
9.4	Abschluss, Geltungsbereich und Beendigung der Vereinbarung	555
9.4.1	Abschluss und Zuständigkeiten	555
9.4.2	Geltungsbereich	557
9.4.3	Regelungsgegenstand	558
9.4.4	Wesentliche Regelungsinhalte	560
9.5	Verfahren im Streitfall/Einigungsstelle	561
9.5.1	Kompetenz	561
9.6	Gerichtlicher Rechtsschutz	564
9.6.1	Allgemeines	564
9.6.2	Klärung der Mitbestimmungspflichtigkeit	565
9.6.3	Unterlassungsansprüche/Einstweilige Verfügung	566

13. Kapitel

Datenschutz bei der Mitarbeitervertretung	569
1. Allgemeines	569
2. Die Ausstattungspflicht mit IuK-Technik nach § 40 Abs. 2 BetrVG	570
2.1 Allgemeines	570
2.2 Die Erforderlichkeit	571
2.3 Kostengesichtspunkte	572
2.4 Vertraulichkeitsaspekte	572
2.5 Gleichheit des Ausstattungsniveaus	572
2.6 Der Zugang des Betriebsrats zum Intra- und Internet	574
3. Anwendung des BDSG	576
3.1 Die Mitarbeitervertretung als Normadressat	576
3.2 Die Mitarbeitervertretung als „interner“ Datenempfänger	578
4. Datenschutzrechtliche Informationsbegrenzungen durch BetrVG bzw. Personalvertretungsrecht	579
4.1 Der allgemeine Informationsanspruch	579
4.2 Informationsansprüche zwecks Datenschutzkontrolle nach § 80 Abs. 2 BetrVG/§ 68 Abs. 2 BPersVG	581
4.3 Informationelle Selbstbestimmung gegenüber der Mitarbeitervertretung	583
4.3.1 Schutz der Personalakte	583
4.3.2 Verhältnismäßigkeit bei Einzelinformationen	584
4.4 Eigene Datenerhebungen der Mitarbeitervertretung	587
4.5 Kein Personalinformationssystem für die Mitarbeitervertretung	589
4.5.1 Allgemeines	589
4.5.2 Zulässigkeit der Verarbeitung im Rahmen der arbeits-/betriebsverfassungsrechtlichen Zweckbestimmung	590
4.6 Datenübermittlungen und Grundsatz der Vertraulichkeit	593
4.6.1 Spezielle Schweigepflicht	593
4.6.2 Informationen an die Gewerkschaft	594
4.6.3 Erforderlichkeit und Datensparsamkeit	595
4.6.4 Veröffentlichungen im Intra- und Internet	595
4.7 Lösungsfristen im Betriebs-/Personalratsbüro	596
5. „Selbstkontrolle“ und -organisation des Datenschutzes	598

Anhang:

Die wichtigste höchstrichterliche Rechtsprechung zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten in den Jahren 1986–2007	601
--	------------