

»Schadensersatz muss abschrecken«

INTERVIEW EU-Datenschutz-Grundverordnung und das neue BDSG gelten ab 25.5.2018. Wolfgang Däubler zeigt, was sich wirklich ändert und was Personalräte tun müssen.

FRAGEN DER REDAKTION

Herr Prof. Däubler, das neue Datenschutzrecht gilt demnächst. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Der Schutz der Beschäftigten bleibt im Grundsatz derselbe: Jede Datenverarbeitung bedarf einer Rechtsgrundlage und muss weitere Voraussetzungen erfüllen. Was sich ändert sind zwei Dinge. Das Datenschutzrecht wird noch unübersichtlicher. Die eine Hälfte ist in der Datenschutz-Grundverordnung geregelt, die andere im BDSG. Will man zum Beispiel wissen, ob eine Einwilligung wirksam ist, muss man sowohl Art. 4 Nr. 11 und Art. 7 DS-GVO als auch § 26 Abs. 2 BDSG zu Rate ziehen. Auch ist die DS-GVO teilweise in einem Stil geschrieben, den nur gelernte Bürokraten verstehen. Hier ist ein Blick in die Kommentare zu empfehlen. Die zweite Veränderung ist positiv. Die Sanktionen sind sehr viel schärfer, wenn der Arbeitgeber oder ein anderer Verantwortlicher Vorschriften des Datenschutzes verletzt. Gehaftet wird beispielsweise auch für immaterielle Schäden. Die Höhe des Schadensersatzes muss den Verantwortlichen überdies »abschrecken«. Eine heimliche Videoüberwachung mag dann den Arbeitgeber schon mal 30.000 Euro kosten.

Was ändert sich für die Personalräte? Sie haben genauso wie der Einzelne den veränderten rechtlichen Rahmen zu beachten. Hinzu kommt, dass der neue § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG auch Personalräte ermächtigt, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Beschäftigtendaten zu verarbeiten. Dabei besteht genau wie für andere Datenverarbeiter der Vorbehalt, dass dies nur im Rahmen des »Erforderlichen« ge-

schehen darf. Bisher ging man davon aus, dass in der Zuweisung bestimmter Aufgaben durch die Personalvertretungsgesetze die Befugnis zur Datenverarbeitung mit enthalten war. Dabei hätte man es an sich belassen können, da Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c DS-GVO die »Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung« als ausreichende Grundlage für eine Datenverarbeitung ansieht. Wenn also der deutsche Gesetzgeber eine Extra-Befugnis vorgesehen hat, wollte er vermutlich über das bisher Bestehende hinausgehen. Die Frage, was daraus folgt, könnte man an die Aufsichtsbehörden herantragen. Bei ihnen ist eher mit Aufgeschlossenheit zu rechnen als bei den Verwaltungsgerichten, die sich – höflich ausgedrückt – schwertun, wenn es um eine bessere Rechtsstellung von Personalräten geht.

Müssen bestehende Dienstvereinbarungen angepasst werden? Hier kann ich nur die typische Juristenantwort geben: Es kommt darauf an. Empfehlenswert ist, den Text der bestehenden Vereinbarungen kritisch durchzuschauen. Eine Reihe von Fragen können sich aufdrängen: Ist die Vereinbarung transparent in dem Sinne, dass sie jeder versteht? Die DS-GVO verlangt eine »klare und verständliche« Sprache. Sind die Zwecke klar bestimmt, für die Daten erhoben und verarbeitet werden? Ist eine technische Gestaltung vorstellbar, bei der keine oder sehr viel weniger Daten entstehen? Ist sichergestellt, dass Daten gelöscht werden, wenn man sie nicht mehr benötigt? Dies sind nur Beispiele. Nicht zu vergessen: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass das Datenschutzrecht beachtet wird. ◀



Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Universität Bremen.