



Verpflichtung auf das Datengeheimnis

Für Mitarbeiter eines Unternehmens sollte es selbstverständlich sein, dass sie die Daten, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit in Berührung kommen, vertraulich behandeln und die Verarbeitung der Daten nur unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben erfolgt. Diese Selbstverständlichkeit ist zusätzlich im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt. Unter der Überschrift „Datengeheimnis“ ist in § 5 BDSG bestimmt, dass es den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Für Personen, die bei nicht-öffentlichen Stellen beschäftigt sind, ist ausdrücklich vorgegeben, dass bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Verpflichtung zu erfolgen hat.

Wer muss auf das Datengeheimnis verpflichtet werden?

Nach der gesetzlichen Bestimmung sind alle Mitarbeiter auf das Datengeheimnis zu verpflichten, die bei der Datenverarbeitung beschäftigt sind. Damit sind nicht nur solche Mitarbeiter erfasst, deren Hauptaufgabe in der Datenverarbeitung liegt. Gemeint sind sämtliche Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt mit personenbezogenen Daten kommen. Teilweise wird auch die bereits faktische Möglichkeit zur Kenntnisnahme solcher Daten als ausreichend angesehen (*Ehmann* in Simitis, BDSG, 8. Aufl. 2015, § 5 Rn. 13). Grundsätzlich ist der Anwendungsbereich der Norm weit auszulegen. Erfasst werden in jedem Fall alle Mitarbeiter in den Bereichen Verwaltung, Personal, Verkauf, Marketing, Buchhaltung und Controlling.

Ausgenommen sind lediglich solche Mitarbeiter, die keinerlei Berührung mit personenbezogenen Daten haben, da diese nicht „bei der Datenverarbeitung beschäftigt“ sind. Denkbar ist dies vor allem noch in Produktionsbereichen.

Der konkrete Status der Mitarbeiter ist ohne Relevanz. Eine Verpflichtung muss daher nicht nur bei fest angestellten Mitarbeitern erfolgen, sondern auch bei Aushilfen, freien Mitarbeitern und Praktikanten. Leiharbeitnehmer sind vom Ver-

leiher zu verpflichten, wobei oftmals auch der Entleiher zur eigenen Absicherung eine Verpflichtung vornimmt.

Warum reichen die Regelungen im Arbeitsvertrag nicht aus?

Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis muss auch dann erfolgen, wenn die Mitarbeiter ohnehin eine Klausel in ihrem Arbeitsvertrag haben, wonach alle Informationen vertraulich zu behandeln sind und nicht weitergegeben werden dürfen. Diese Regelung erfolgt typischerweise im Interesse des Arbeitgebers zum Schutz seiner vertraulichen Informationen. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis dient dagegen auch dem Schutz der Betroffenen, so dass wegen der unterschiedlichen Schutzrichtung eine zusätzliche Belehrung und Verpflichtung erforderlich ist.

Theoretisch ist es zwar denkbar, die Verpflichtungserklärung in den Arbeitsvertrag zu integrieren, gleichwohl empfiehlt sich aber eine separate Erklärung. Systematisch muss die Verpflichtung auf das Datengeheimnis mit dem Mitarbeiter nicht vereinbart, sondern nur zur Kenntnis gebracht werden. Es erfolgt letztlich nur ein Hinweis auf die gesetzlichen Pflichten.

Wie muss die Verpflichtung erfolgen?

Das Gesetz enthält keine Vorgaben, wie die Verpflichtung ausgestaltet sein muss. Es ist insbesondere keine besondere Form vorgeschrieben. Aus dem Wort „verpflichten“ wird aber abgeleitet, dass eine allgemeine Information in Form eines Aushangs oder Rundschreibens nicht ausreichend ist (*Gola/Schomerus*, BDSG, 12. Aufl. 2015, § 5 Rn. 11). Erforderlich ist nach herrschender Meinung eine persönliche Ansprache der Mitarbeiter im Einzelfall.

Denkbar wäre wohl eine mündliche Belehrung, wobei dann die praktische Umsetzung schwierig ist. Die erfolgte Verpflichtung ist nach allgemeiner Auffassung aktenkundig

zu machen, typischerweise durch Aufnahme in die Personalakte. Häufig ist es auch üblich, dem Datenschutzbeauftragten ebenfalls eine Kopie der Verpflichtungserklärung zukommen zu lassen. Schon aus Gründen der Dokumentation und der Beweisführung bietet es sich an, ein Merkblatt zu erstellen, dieses jedem neuen Mitarbeiter auszuhändigen und sich den Empfang quittieren zu lassen.

Sofern in der Vergangenheit die Mitarbeiter noch nicht auf das Datengeheimnis verpflichtet wurden, ist es dringend zu empfehlen, dies für alle aktuellen Mitarbeiter nachzuholen.

Welchen Inhalt hat die Verpflichtung?

Die Verpflichtung muss inhaltlich so gestaltet sein, dass dem Mitarbeiter vor allem die Bedeutung des Verbotes der Datenverarbeitung ohne rechtliche Grundlage erläutert wird. Hierzu reicht es nicht aus, wenn dem Mitarbeiter nur die Gesetzestexte zur Verfügung gestellt werden. Umgekehrt muss zwingend ein Bezug auf die gesetzlichen Regelungen hergestellt werden, da über diese Anforderungen belehrt werden soll. In der Praxis hat es sich daher bewährt, dem Merkblatt eine Kopie der wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen beizufügen.

Gleichzeitig kann das Merkblatt dazu genutzt werden, dem Mitarbeiter Kontaktdaten an die Hand zu geben, an wen er sich mit datenschutzrechtlichen Fragen wenden kann, beispielsweise an den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens.

Wird die Verpflichtung überprüft?

Jedes Unternehmen unterliegt als nicht-öffentliche Stelle generell der Aufsicht des Landesdatenschutzbeauftragten in seinem Bundesland. Dieser ist auch berechtigt, zu überprüfen, inwieweit alle Mitarbeiter auf das Datengeheimnis verpflichtet sind. Anders als für viele andere Pflichten enthält das Datenschutzrecht aber keine unmittelbaren Sanktionen, wenn eine Verpflichtung der Mitarbeiter auf das Datengeheimnis unterblieben ist. Die Aufsichtsbehörde kann jedoch einen Organisationsmangel rügen und die umgehende Verpflichtung anordnen.

Kommt es in einem Unternehmen zu einer unrechtmäßigen Datenverarbeitung durch eigene Mitarbeiter, wird der Geschäftsführung bei einer fehlenden Verpflichtung die Möglichkeit genommen, eine eigene Haftung unter Verweis auf das Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter abzuwehren. Diese Entlastung würde nur gelingen, wenn das Unternehmen die ordnungsgemäße Verpflichtung seiner Mitarbeiter auf das Datengeheimnis nachweisen kann.

Oftmals wird die ordnungsgemäße Verpflichtung auch von Vertragspartnern und Kunden eines Unternehmens eingefordert und geprüft, sofern das Unternehmen mit fremden Daten in Berührung kommt oder diese auftragsgemäß verarbeitet. Dies gilt insbesondere für Dienstleister, die im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung tätig werden.

Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB

Dr. Sebastian Meyer, LL.M.
Rechtsanwalt
Datenschutzauditor (TÜV)

Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld
Tel.: +49 (0) 521 / 96535 – 812
Fax: +49 (0) 521 / 96535 – 115
Mail: sebastian.meyer@brandi.net
Web: www.brandi.net

