

Bachelorarbeit

# Arbeitnehmerdatenschutz: Zulässigkeit der Überwachung und Datenerhebung von Arbeitnehmern

Bearbeitet von  
Sven König

Erstauflage 2015. Taschenbuch. 60 S. Paperback

ISBN 978 3 95820 434 8

Format (B x L): 15,5 x 22 cm

Recht > Handelsrecht, Wirtschaftsrecht > Telekommunikationsrecht, Postrecht, IT-  
Recht > Datenschutz, Postrecht

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Leseprobe

## Kapitel III, Einwilligung

Gem. § 4 BDSG ist die Erhebung, Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten auch im Arbeitsverhältnis nur dann zulässig, wenn sie gesetzlich erlaubt ist oder eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt. Für die Einwilligung gilt § 4a BDSG

Die Einwilligung des Mitarbeiters oder Bewerbers ist nur wirksam, wenn sie auf seiner freien Entscheidung beruht. Dabei ist es umstritten, ob seitens des Beschäftigten überhaupt entsprechend wirksam eingewilligt werden kann, aufgrund der für ihn existenziellen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses. Eine wirksame Einwilligung setzt also voraus, dass der Beschäftigte eine echte Wahl hat und er seine Einwilligung zu einem späteren Zeitpunkt widerrufen kann

Neben diesen inhaltlichen Erfordernissen muss die Einwilligung auch formale Erfordernisse erfüllen. Im folgenden werden diese formalen wie inhaltlichen Wirksamkeitsvoraussetzungen erläutert

### 1, Formale Erfordernisse einer wirksamen Einwilligung

Eine Einwilligung gem. § 4a BDSG liegt nur vor, wenn sie vor der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der Daten abgegeben wurde. Der Zeitpunkt ist also entscheidend, eine nachträgliche Zustimmung ist nicht möglich, steht jedoch in der Regel einem Schadenersatzanspruch entgegen. Des weiteren muss der Betroffene die Konsequenzen seines Handelns übersehen können. Man spricht hier von der Einsichtsfähigkeit des Betroffenen. Die Einwilligung hat zudem höchstpersönlichen Charakter, eine Stellvertretung scheidet grundsätzlich aus

Gem. § 4a Abs. 1 S. 2 BDSG muss der Betroffene zudem auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung im Vorhinein hingewiesen werden. Der Umfang der Informationspflicht hängt hierbei von der Tragweite der beabsichtigten Datenverarbeitung ab, sie reicht von einem einfachen Hinweis bei der Übermittlung von Stammdaten bis hin zur umfassenden Aufklärung bspw. bei der Befreiung des Werksarztes von der Schweigepflicht zu bestimmten Angelegenheiten. Der betroffene Arbeitnehmer muss auch auf die Folgen einer Verweigerung hingewiesen werden. Andernfalls kann der Arbeitnehmer darüber Aufklärung verlangen oder der Betriebsrat gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG intervenieren

Die Einwilligung bedarf der Schriftform gem. § 4a Abs. 1 S. 3 BDSG. Gem. § 126 BGB ist somit die eigenhändige Unterschrift mit Familiennamen des Betroffenen erforderlich. Möglich ist auch die elektronische Form gem. § 126a Abs. 1 BGB, wobei dem elektronischen Dokument allerdings eine qualifizierte elektronische Signatur beigefügt werden muss. Diese relativ neue Möglichkeit der

Signatur hat bislang jedoch kaum praktische Relevanz, da die notwendige Technologie kaum verbreitet ist

Schließlich muss die Eindeutigkeit der Einwilligung gegeben sein. Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Ist der Umfang der Einwilligung zweifelhaft, ist eine enge Auslegung anzuwenden

Die Einwilligung kann auch innerhalb eines vorformulierten Arbeitsvertrags oder zusammen mit anderen Erklärungen erfolgen. Dann ist die Einwilligung gem. § 4a Abs. 2 S. 4 BDSG allerdings besonders hervorzuheben, bspw. durch Fettdruck. Wird dies unterlassen, ist die Einwilligung unwirksam.