

# Was darf man überhaupt noch und welche Konsequenzen drohen?

Das neue Datenschutz- und Gendiagnostikgesetz



RA Stephan Becker ist bei WRD Berlin als Rechtsanwalt und Datenschutzbeauftragter (TÜV) u. a. in den Bereichen Arbeitsrecht und Datenschutz tätig.

Verstöße gegen das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder das Gendiagnostikgesetz (GenDG) vom 01.02.2010 können zum Skandal werden. Imageschäden sind vorprogrammiert. Erinnert sei an Berichte über große deutsche Supermarktketten, Autohersteller, Telekommunikationsunternehmen und viele andere.

Aber nicht nur die Großen sind betroffen. Reale Haftungsrisiken bestehen für alle Unternehmen, wobei kaum noch jemand den Überblick über diese unübersichtliche Materie behalten kann.

Deshalb informierte die Kanzlei WRD auf einer Veranstaltung beim BVMW über die Gefahren, die hinter allen Ecken lauern. Fast jedes Unternehmen braucht einen Datenschutzbeauftragten. Fehlen dieser oder das so genannte Verfahrensverzeichnis, drohen sofort erste Bußgelder bis zu 50.000 Euro.

Bei schweren Verstößen kann es sogar bei persönlicher Haftung der Geschäftsführer neben Bußgeldern bis zu 300.000 Euro auch zu Haftstrafen von bis zu zwei Jahren führen.

Beispielhaft gelten die folgenden Sachverhalte als datenschutzrechtlich kritisch: Arbeitnehmer surfen privat im Internet; Webcams werden genutzt; Handy, Laptop oder

USB-Stick gehen verloren; Datenstandards werden nicht eingehalten; unzulässige Mitarbeiterüberwachung; etc. Sollte Ihnen das bekannt vorkommen, wäre eine Überprüfung dringend anzuraten.

Aber auch das neue GenDG bringt weitere Einschränkungen und Unsicherheiten. Dieses verbietet genetische Untersuchungen von Beschäftigten vor oder während des Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber darf nicht einmal Untersuchungsergebnisse verwenden, die ihm der Bewerber oder Arbeitnehmer freiwillig zur Verfügung gestellt hat oder mit deren Nutzung er einverstanden ist.

Zwar lässt das Gesetz Untersuchungen zu, die zum Schutz von Arbeitnehmern durchgeführt werden können; diese sowie andere Ausnahmen sind jedoch nicht hinreichend konkret formuliert, sodass vor deren Anwendung rechtlicher Rat einzuholen ist.

Dies gilt auch für Ausnahmetatbestände im BDSG. So ist beispielsweise nach dem neuen § 32 die Videoüberwachung eines Mitarbeiters möglich, wenn die dort formulierten strengen Voraussetzungen eingehalten werden. Damit die Erkenntnisse aus diesen und anderen datenschutzrechtlich relevanten Maßnahmen (etwa Handyortung) vom Arbeitgeber in einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung überhaupt verwendet werden dürfen, sollten diese vorab rechtlich geprüft und vorbereitet werden. Die damit verbundenen Beratungskosten stehen zu den mit einem Verstoß einhergehenden Schäden für das Image und die Finanzen des Unternehmens in keinem Verhältnis.

