Arbeitnehmerdatenschutz

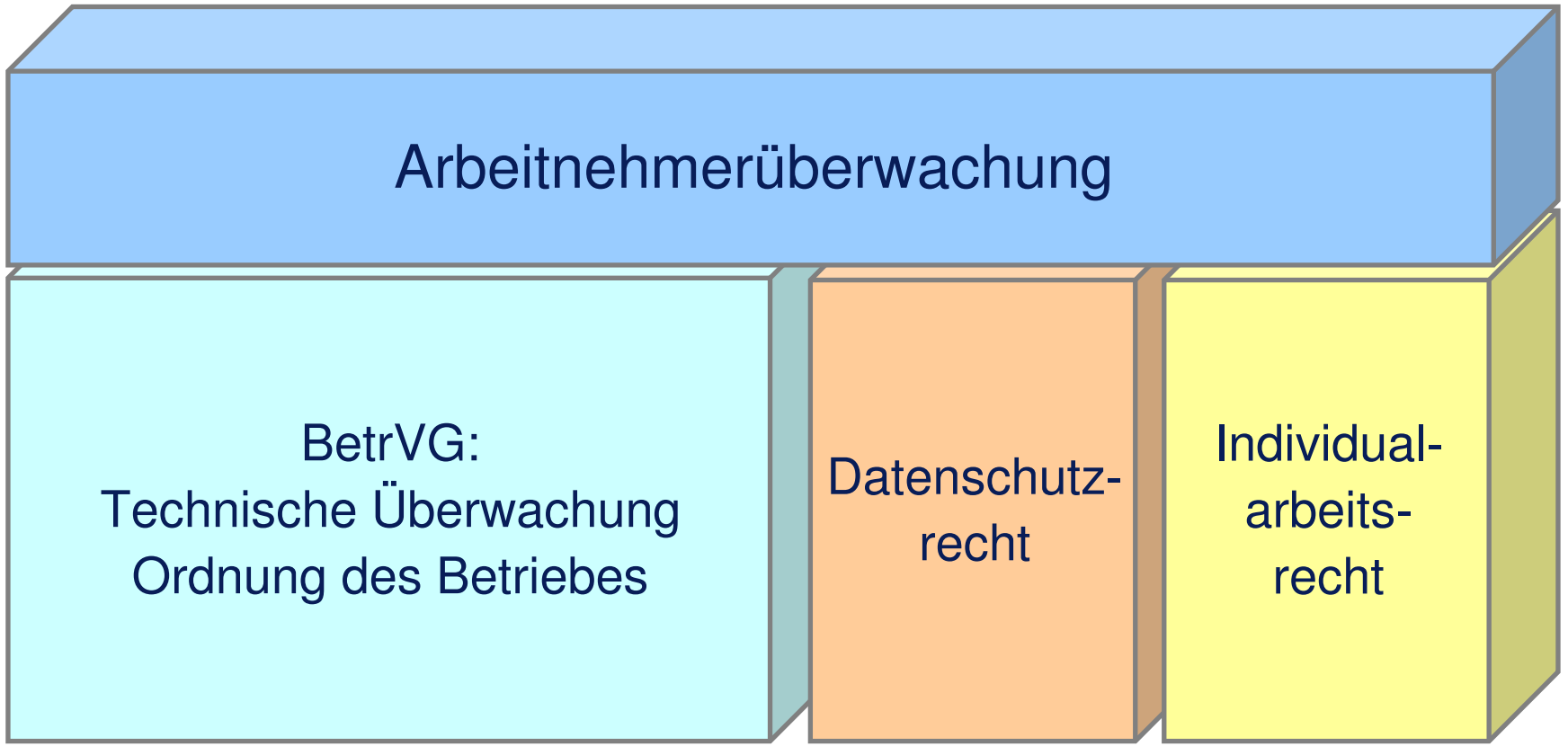
Vortrag ■ Rheinische Arbeitsrechtstage ■ Köln ■ 23.4.2010

David Hagen
Richter am Arbeitsgericht
Arbeitsgericht Duisburg

Übersicht

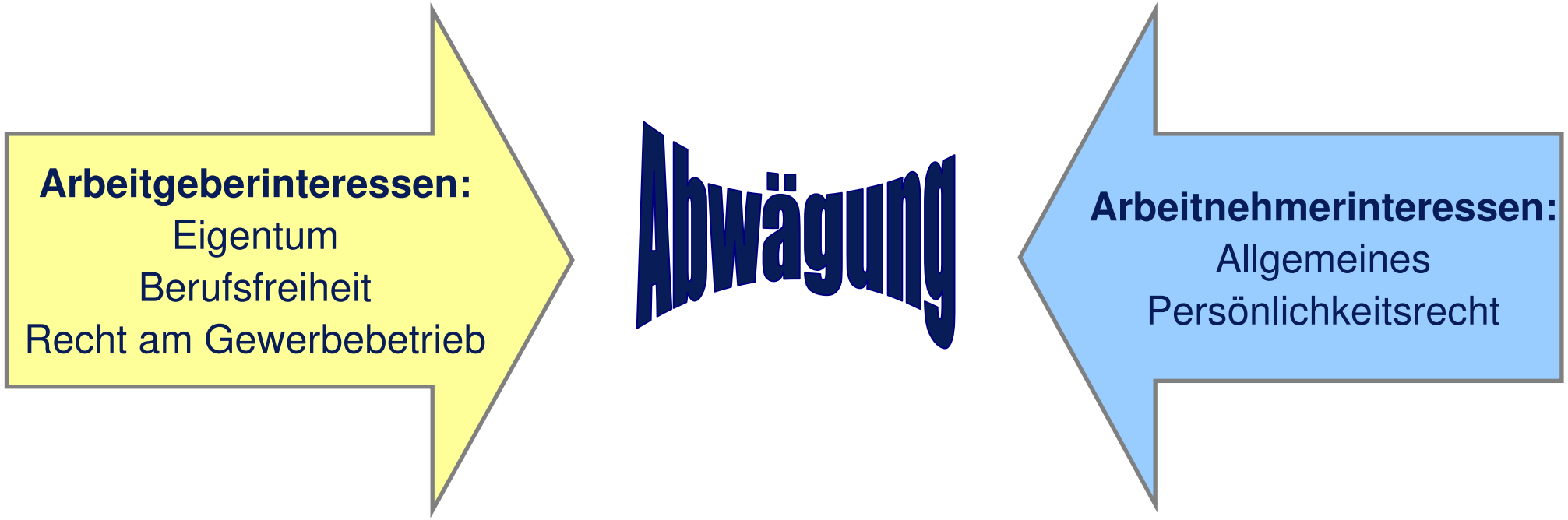

Ausforschen von Kontodaten
Videoüberwachung
Speicherung von Krankendaten
E-Mail- und Internetkontrolle
Detektive forschen Privatleben aus

I. Einführung



II. Allgemeines Persönlichkeitsrecht und Datenschutz

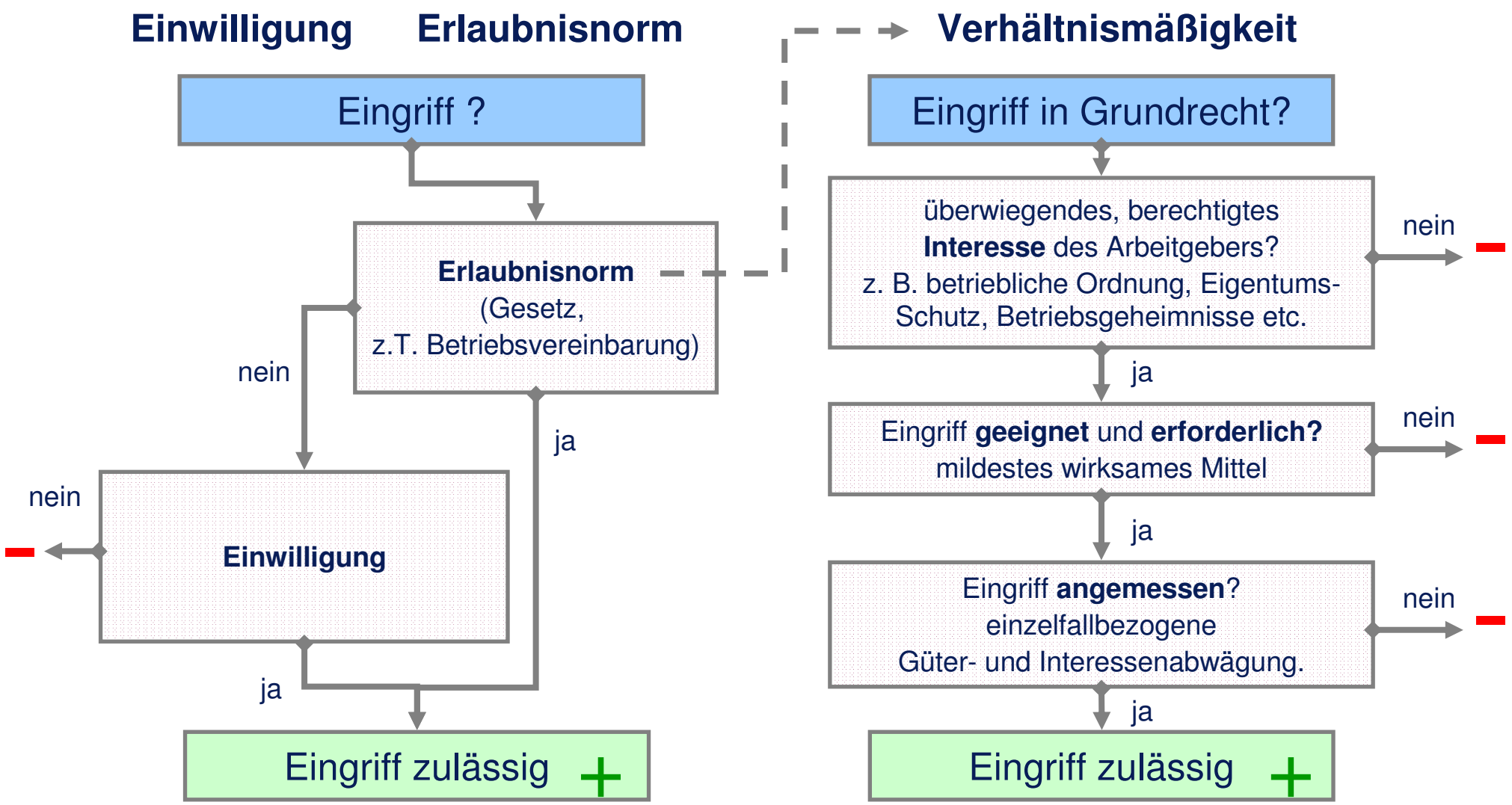
II. Allgemeines Persönlichkeitsrecht
Interessenlage



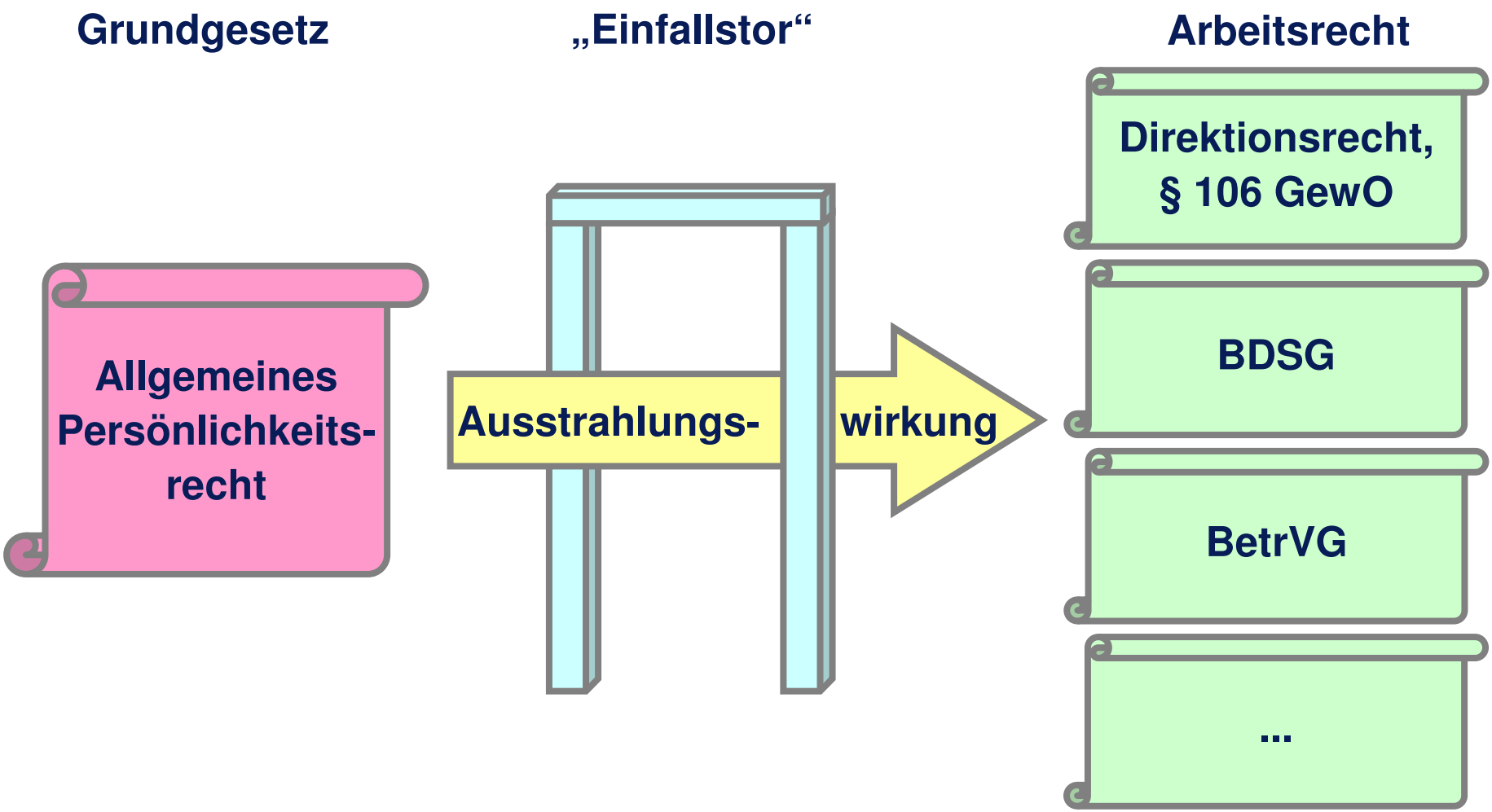
II. Allgemeines Persönlichkeitsrecht
Schutzbereiche

- Schutz der Intimsphäre
- Schutz der Privatsphäre
- Schutz der Sozialsphäre
- Recht am eigenen Wort
- Recht am eigenen Bild (vgl. z. B. BAG v. 26.8.2008,1 ABR 16/07)
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (s. a. § 75 II BetrVG)
  - abgeleitet aus dem Volkszählungsurteil des BVerfG:
    Der Einzelne entscheidet grundsätzlich selbst, wann und innerhalb welcher Grenzen er persönliche Lebenssachverhalte offenbart (BVerfG vom 15.12.1983 – 1 BvR 209/83, NJW 1984, 419)
- Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme („neu“ seit 27.02.2008)
  - Anwendungsbereich im Arbeitsverhältnis problematisch, u. U. nur bei gestatteten privaten Bereichen; anderenfalls verbleibt es bei dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung

II. Allgemeines Persönlichkeitsrecht
Eingriffsvoraussetzungen

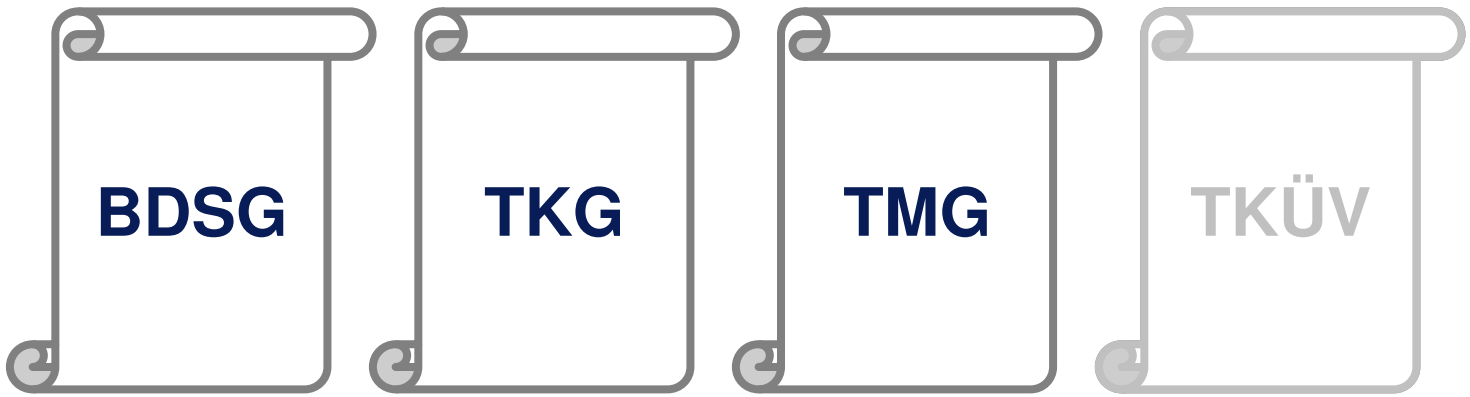


II. Allgemeines Persönlichkeitsrecht
Bedeutung / Ausstrahlungswirkung



II. Datenschutz
Gesetze

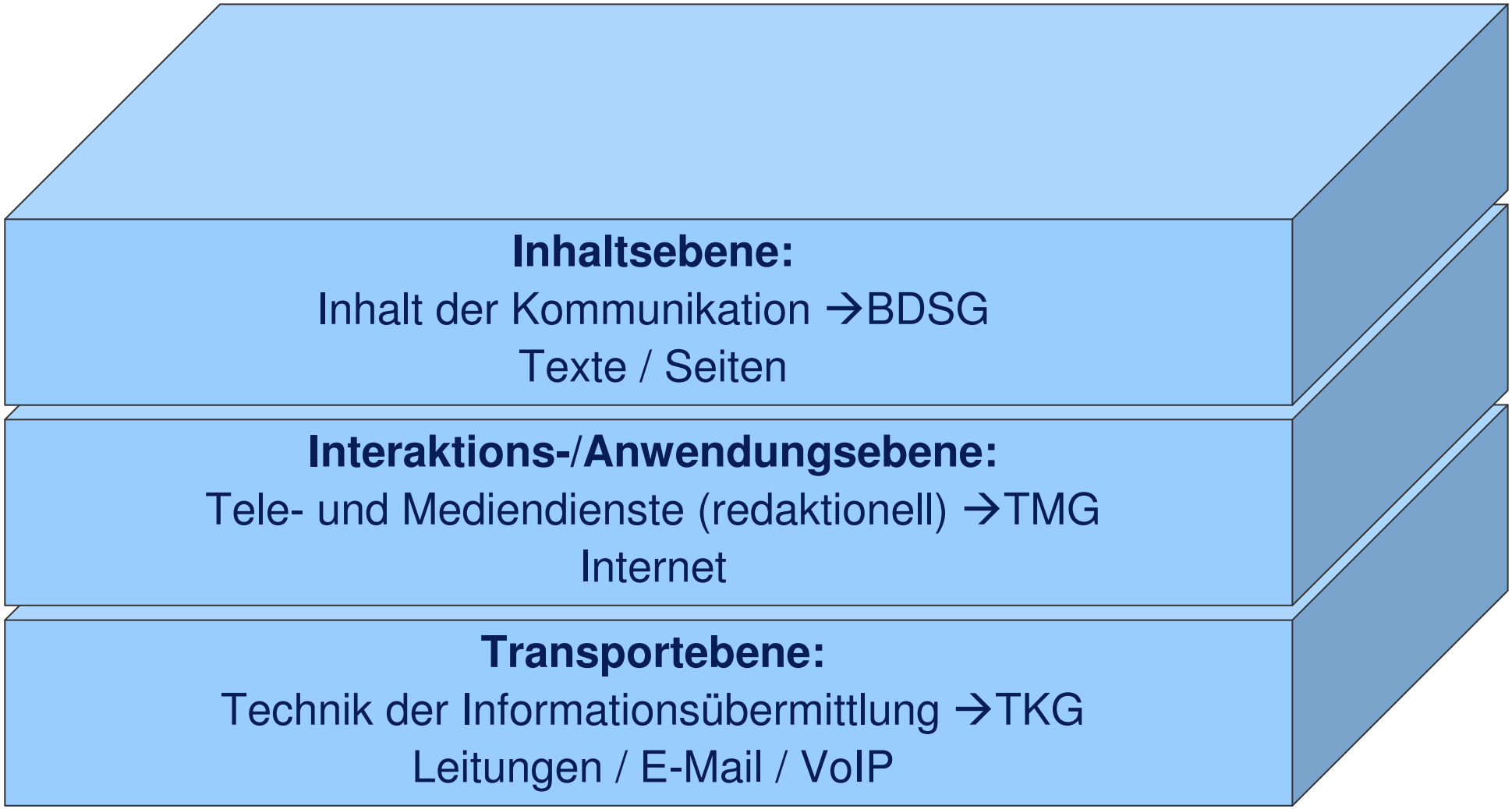
Problem:
„Zersplittertes Datenschutzrecht“



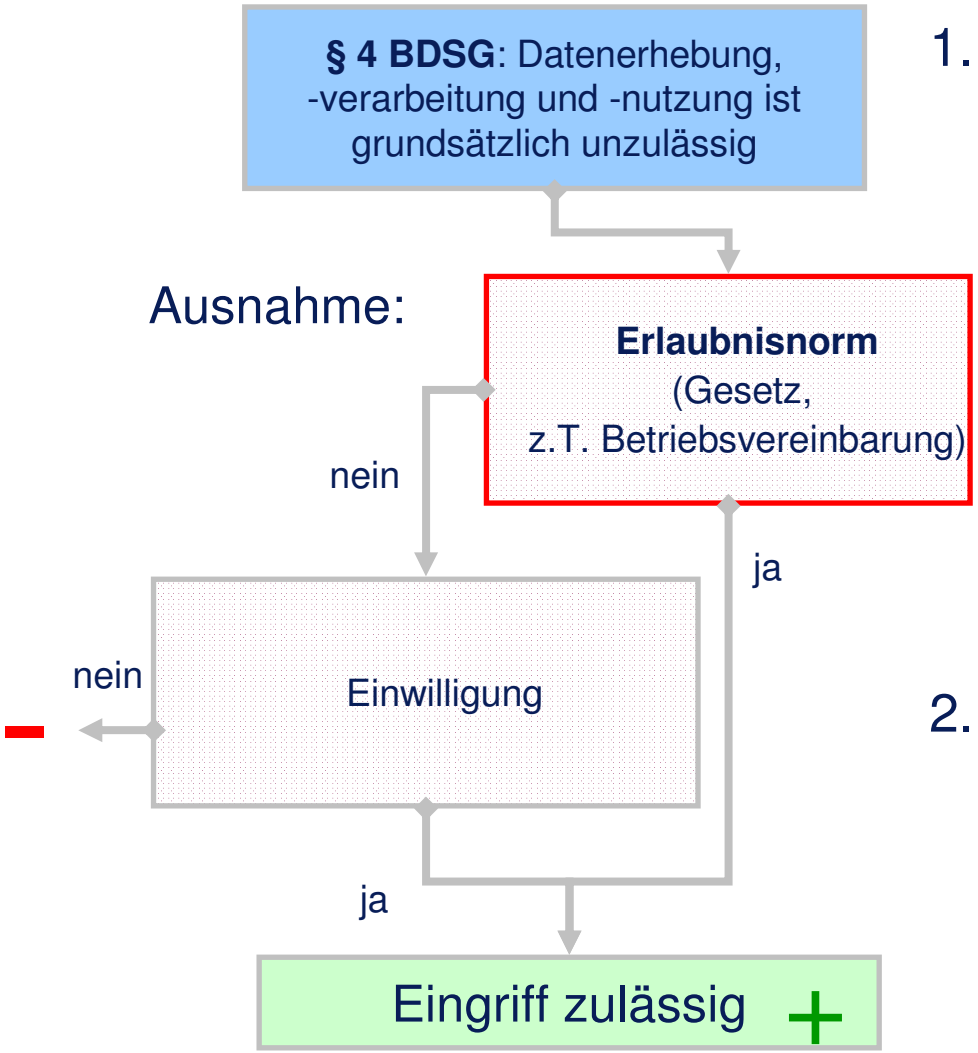
geplant:

Arbeit-nehmer-daten-schutz-gesetz

II. Datenschutz
Schichtenmodell

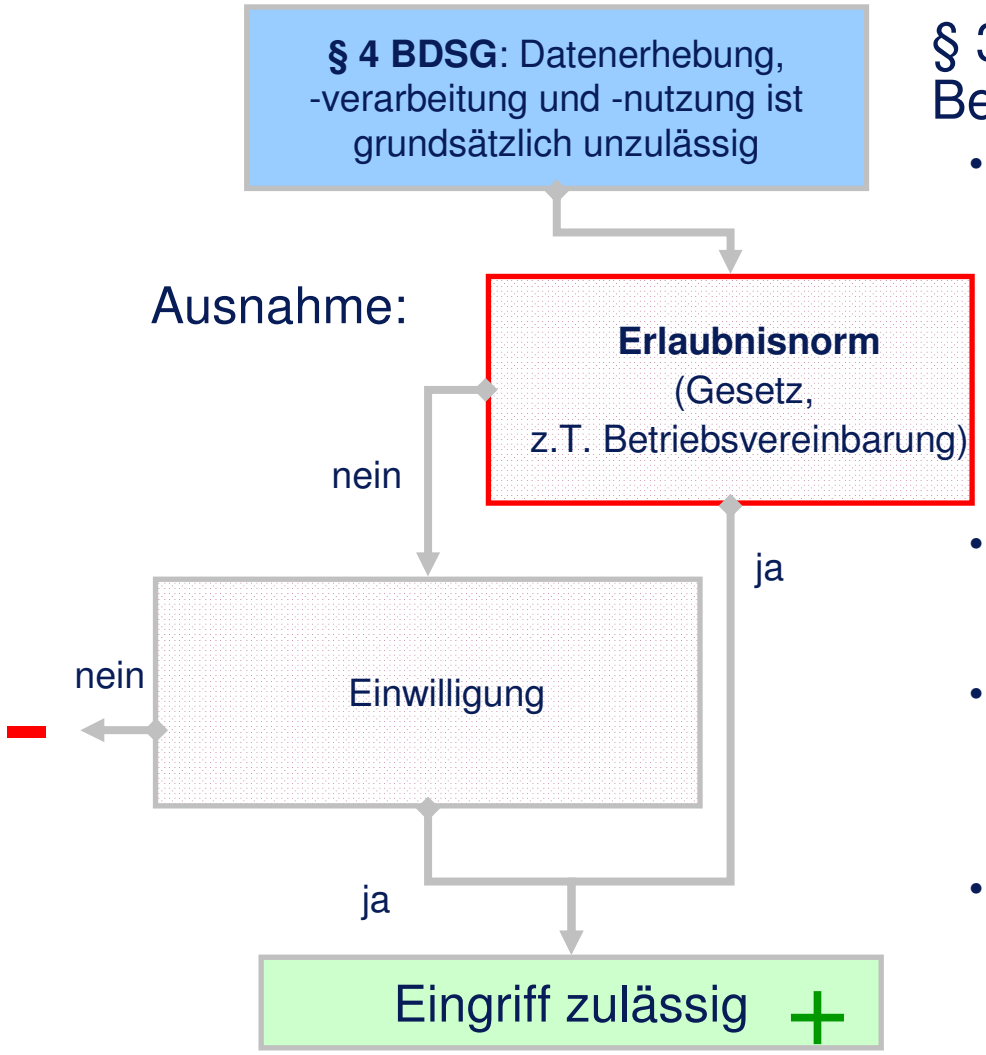


II. Datenschutz
§§ 4, 28 BDSG



1. Erlaubnis durch BDSG, § 28 BDSG
   - Die Datenerhebung dient der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses
     - Unmittelbarer Zusammenhang zwischen Speicherung und Verwendungszweck erforderlich
   - Die Datenerhebung ist zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich
     - Keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen des Betroffenen
2. Erlaubnis durch andere Rechtsnorm
   - Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag: für BDSG ausreichend (!), vgl. *BAG v. 27.5.86, NJW 87, 674*
   - Grenze: Allgemeines Persönlichkeitsrecht

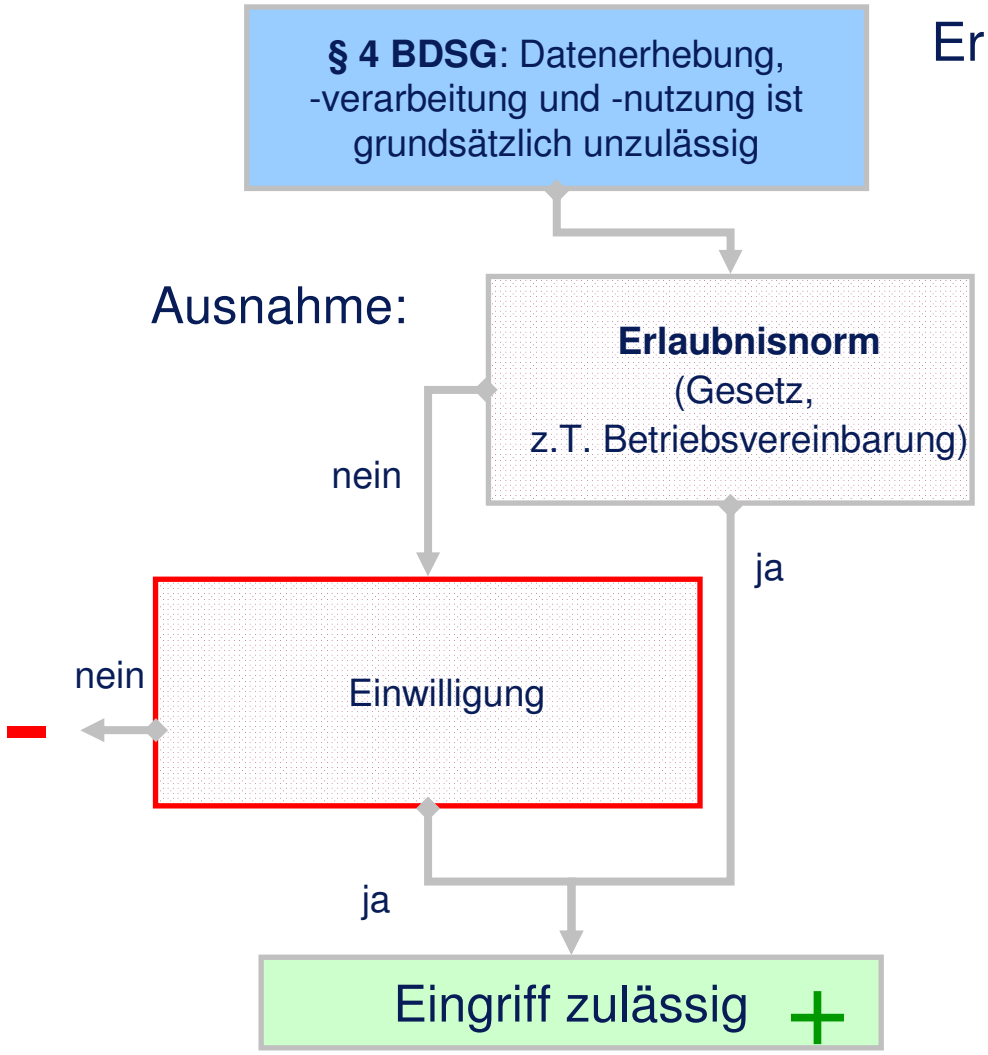
II. Datenschutz
§ 32 BDSG – **NEU seit 1.9.09** –



§ 32 BDSG: Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis

- Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.
- Sonderregelung bei Aufdeckung von Straftaten (Problem: Verhältnis zu Abs. 1 bei Pflichtverletzungen)
- verdrängt nach h. M. § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG (insbes. bei sensitiven Daten verbleibt es bei § 28 Abs. 6 – 9 BDSG), ggf. auch § 28 Abs. 1 S. 2 BDSG
- anwendbar auch bei nicht automatisierter Datengewinnung und damit für jede Mitarbeiterkontrolle, die auf Informationen über den Arbeitnehmer aufbaut

II. Datenschutz
Einwilligung



Erlaubnis durch Einwilligung, § 4a BDSG

- Schriftformerfordernis
- Die Einwilligung ist im äußeren Erscheinungsbild hervorzuheben
- Hinweis auf den Zweck Erhebung, Verarbeitung und/oder Nutzung
- Problem der „Freiwilligkeit“

III. Arbeitnehmerüberwachung im Detail

1a. E-Mail
Anwendbarkeit des TKG im Arbeitsverhältnis

*nach h. M. auch unentgeltlich

Diensteanbieter ist jeder, der ganz oder teilweise geschäftsmäßig* Telekommunikationsdienste erbringt oder an der Erbringung solcher Dienste mitwirkt, § 3 Nr. 6 TKG

Telekommunikations-unternehmen

Arbeitgeber ?

private Nutzung erlaubt
→Arbeitgeber wird hierdurch zum Dienste-anbieter

private Nutzung verboten
→TKG nicht anwendbar

1a. E-Mail
Folgen der Anwendbarkeit des TKG

Arbeitgeber

private Nutzung erlaubt
→ Arbeitgeber wird hierdurch zum Diensteanbieter

- bislang herrschende Meinung:
  - Wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung gestattet, greift TKG in vollem Umfang, also auch für die dienstliche Nutzung.
  - Es gilt dann das Fernmeldegeheimnis, § 88 TKG.
  - Die besonderen Datenschutzbestimmungen der § 91 ff. TKG sind zu beachten.
- **NEU:** Nach Auffassung des VGH Hessen (19.5.2009, 6 A 2672/08.Z, NJW 2009, 2470) erfasst TKG nur den Zeitpunkt des Versendens bzw. Empfangs von E-Mail, nicht hingegen abgespeicherte E-Mail

1a. E-Mail
Verarbeitung, insbesondere Speicherung von Daten

Bestandsdaten:
z.B. Name, Adresse, Kontoverbindung

Verkehrsdaten

während der Verbindung

nach der Verbindung

- AG darf Bestandsdaten nur erheben und verwenden, soweit dies zur Erreichung des Zwecks der Bestandsdaten erforderlich ist, § 95 Abs.1 TKG
- Enge Zweckbindung
- Nach dem Ende des Vertragsverhältnisses sind die Daten nach Ablauf des auf die Beendigung folgenden Kalenderjahres zu löschen

- Während der Verbindung darf AG alle Daten erheben und verwenden, die für Aufbau und Aufrechterhaltung der Kommunikation erforderlich sind, z.B.:
- Nummer oder Kennung der beteiligten Anschlüsse
- Berechtigungskennungen
- Standortdaten
- Beginn und Ende der Verbindung nach Datum und Uhrzeit

- Speicherung zur Entgeltermittlung grds. und mit Einschränkungen vorübergehend erlaubt, vgl. § 97 Abs. 3 TKG
- **Problem**: bei kostenloser Nutzung entfällt diese Alternative

Lösungsmöglichkeiten:
Erlaubnisnorm?
Betriebsvereinbarung?
Einwilligung?

1a. E-Mail
Erlaubnistatbestände nach TKG

- § 100 Abs. 1 TKG
  - „Soweit erforderlich, darf der Diensteanbieter zum Erkennen, Eingrenzen oder Beseitigen von Störungen oder Fehlern an Telekommunikationsanlagen die Bestandsdaten und Verkehrsdaten der Teilnehmer und Nutzer erheben und verwenden.“

PROBLEM!

1a. E-Mail
Erlaubnistatbestände nach TKG

- § 100 Abs. 3 TKG
  - „Der Diensteanbieter darf bei Vorliegen zu dokumentierender tatsächlicher Anhaltspunkte die Bestandsdaten und Verkehrsdaten erheben und verwenden, die zum Aufdecken sowie Unterbinden von Leistungserschleichungen und sonstigen rechtswidrigen Inanspruchnahmen der Telekommunikationsnetze und –dienste erforderlich sind.“

PROBLEM!

1a. E-Mail
Erlaubnistatbestände nach TKG

- Ausnahme für Erkenntnisse über Schwerverbrechen (z. B. Mord oder Raub), vgl. §§ 88 Abs. 3 S. 4 TKG iVm. § 138 StGB
- Erlaubnis durch andere Rechtsvorschrift ?
  - Früher: Diskussion, ob Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung andere Rechtsvorschrift im Sinne der TDSV
  - Heute:
    TKG sieht keine Erlaubnis durch andere Rechtsvorschrift vor
  - Daher:
    Abweichung durch TV/BV wohl nicht möglich
- **NEU: ggf. lässt sich § 32 BDSG n. F. als Rechtfertigungs-norm heranziehen!**

1a. E-Mail
Erlaubnistatbestände nach TKG

- Einwilligung ?
  - Für bestimmte DV-Tatbestände ist die Einwilligung des Teilnehmers erforderlich, z.B. bei Verwendung der Bestandsdaten für Werbezwecke
  - Erlaubnis durch Einwilligung möglich
  - Im Arbeitsverhältnis jedoch restriktiv
  - (+), auch elektronisch möglich, § 94 TKG

Merke: Wer die private Nutzung gestattet, erlangt größtmögliche Sicherheit nur durch Einholung einer Einverständniserklärung der Arbeitnehmer!

1b. Internet
Anwendbarkeit des TMG im Arbeitsverhältnis

§ 11 TMG: „Die Vorschriften ... gelten nicht für die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten der Nutzer von Telemedien, soweit die Bereitstellung solcher Dienste

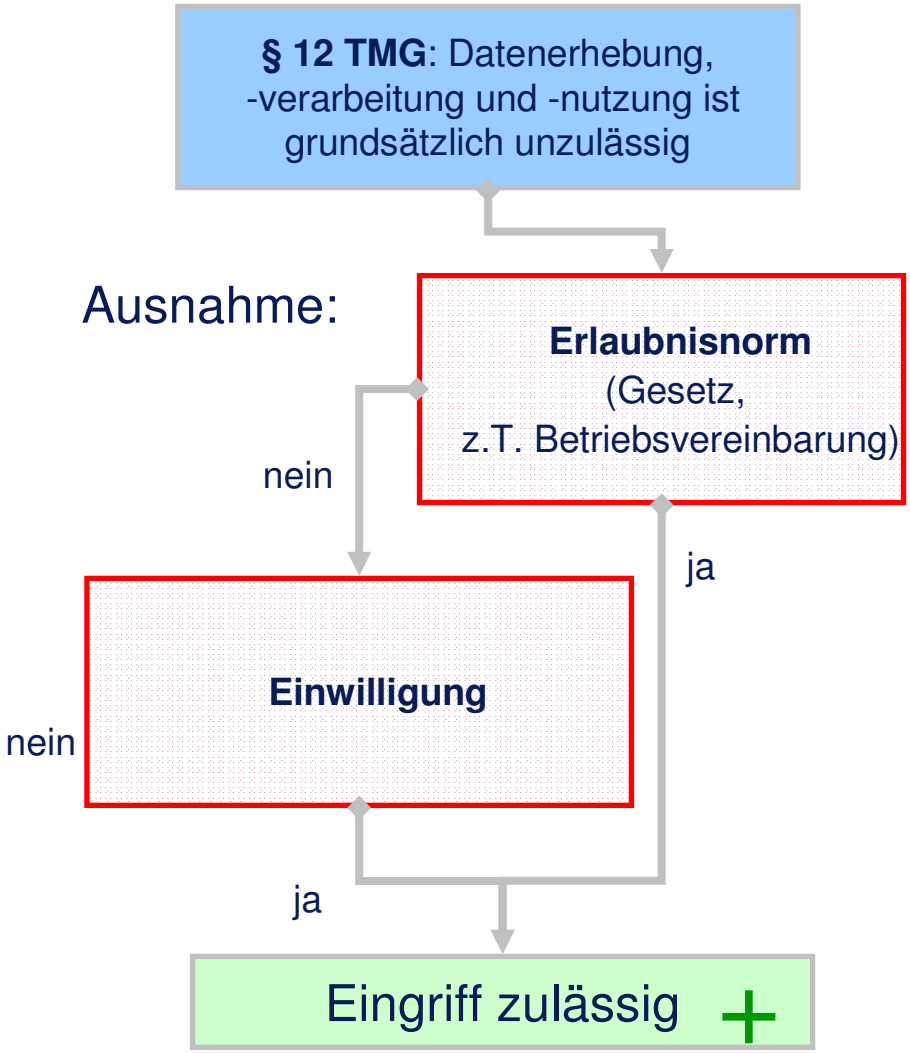
1. im Dienst- u. Arbeitsverhältnis zu ausschließlich beruflichen oder dienstlichen Zwecken ... erfolgt.

Anbieter eines elektronischen Informations- und Kommunikationsdienstes

Arbeitgeber ?

private Nutzung erlaubt	**private Nutzung verboten**
→ TMG ist anzuwenden	→TMG nicht anwendbar

1b. Internet
Inhalt des Telemediengesetz



1. Erlaubnis durch TMG
   - Unterscheidung nach Bestands- und Nutzungsdaten (ähnlich wie bei TKG)
2. Erlaubnis durch andere Rechtsnorm
   - Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag: nach h. M. – wie bei BDSG – ausreichend (!)
   - ggf. § 32 BDSG
3. Einwilligung

Merke: Ist die private Nutzung untersagt, findet das TMG keine Anwendung!

1. Internet
Konsequenzen für E-Mail/Internet-Überwachung

Merke: Ist die private Nutzung untersagt, kann die größtmögliche Sicherheit bereits durch eine Betriebsvereinbarung erlangt werden! Eine schrankenlose Überwachung ist jedoch nicht zulässig!

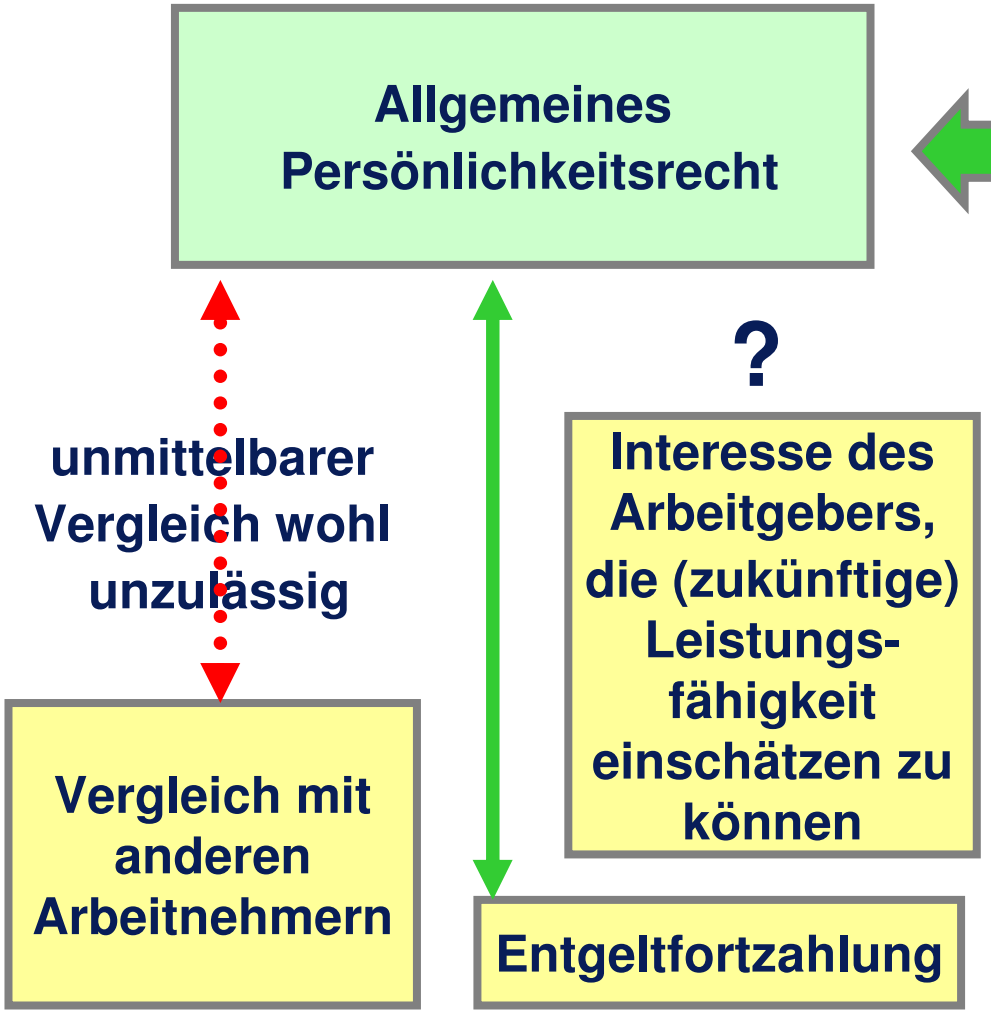
- Begründung:

  Die Betriebsvereinbarung genügt als Erlaubnisnorm gem. § 4 BDSG. Bei Abschluss haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten.

2. Videoüberwachung

- § 6b BDSG: (nur) Beobachtung **öffentlich** zugänglicher Räume
  - Überwachung von Arbeitnehmern ist als arbeitsplatzimmanent hinzunehmen.
  - Problem: Heimliche Überwachung öffentlicher Räume (nach tw. Ansicht zulässig)
- i. Ü.: **Allgemeines Persönlichkeitsrecht** (BAG 29.6.2004, 1 ABR 21/03, DB 2004, 2337; v 26.8.2008, 1 ABR 16/07, NZA 2008, 1187)
  - Beweisverwertungsverbot möglich (vgl. BAG 27.3.2003, 2 AZR 51/02, NZA 2003, 1193)
  - h. M.: Eine dauerhafte Überwachung ist unzulässig, selbst bei Gefahr von Pflichtverletzungen. Zulässig ist eine angemessene Überwachung bei konkreten Verdachtsmomenten.

3. Krankheitsdaten
Problemstellung



- BEM ist ein rechtlich regulierter „**Suchprozess**“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll.
- Mindeststandards:
  - Beteiligung der dafür vorgesehenen **Stellen, Ämter und Personen**
  - ernsthafter **Versuch** einer Klärung
- Ziel: Feststellung, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist und ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Kündigung zu vermeiden (BAG v. 10.12.2009, 2 AZR 400/08, DB 2010, 621).

3. Krankheitsdaten
Besonders sensible Daten

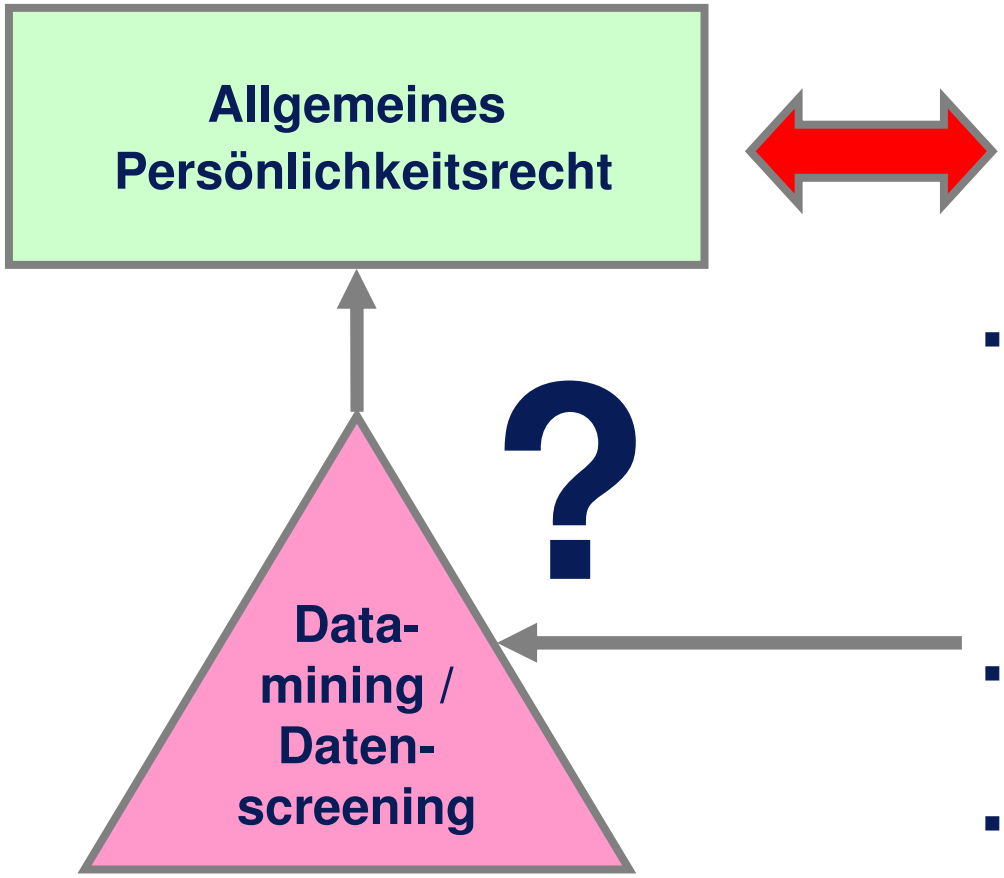
§ 3 Abs. 9 BDSG: Besondere Arten personenbezogener Daten sind Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschafts-zugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben.

§ 28 Abs. 6 – 9 BDSG: Sonderregelungen für Erheben, Verarbeiten und Nutzen, z. B. bei „offenkundig öffentlich gemachten Angaben“ oder „Verfolgung rechtlicher Ansprüche“

3. Krankheitsdaten
Lösungsansätze

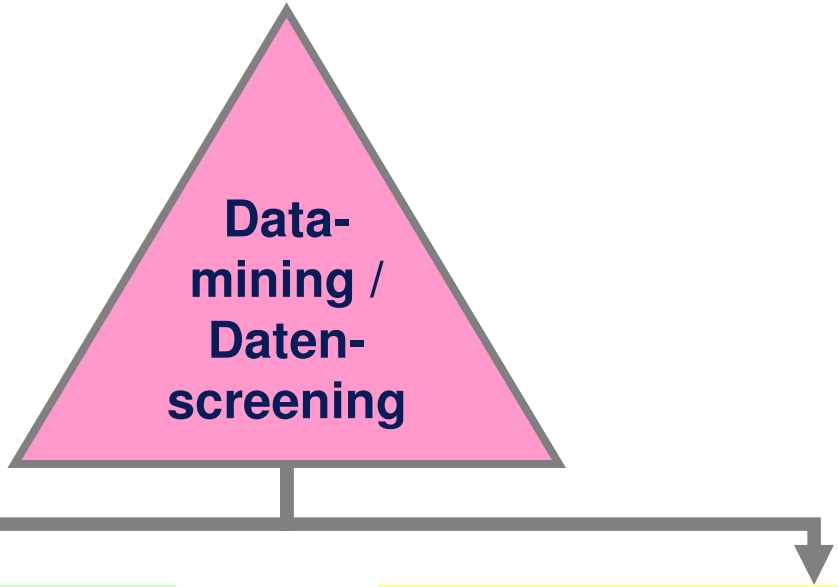
- **zulässig**:
  - Erhebung zum Zweck der Entgeltabrechnung
  - Dokumentation von Störungen als Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung
  - Bsp.: Suchterkrankung kann im verschlossenen Umschlag in der Personalakte gespeichert werden (BAG 12.9.2006 AP BGB § 611 Personalakte Nr. 1)
- **unzulässig**:
  - Erstellung eines Persönlichkeitsprofils

4. Backgroundscreening
Problemstellung



- § 25c KWG: Kredit- und and. Finanzdienstleistungsinstitute sind verpflichtet, angemessene geschäfts- und kundenbezogene Sicherungssysteme gegen betrügersiches Handeln einzurichten, explizit auch mittels EDV-Anlagen
- § 91 Abs. 2 AktG: Einrichtung eines Früherkennungssystems für bestandsgefährdende Risiken
- Aufsichtspflicht der Vertretungsorgane gem. §§ 130, 30 OWiG

4. Backgroundscreening
Formen



- Benford-Analyse
- Channel-Staffing

➢ **zulässig, da und soweit keine personenbezogenen Daten**

- Abgleich Kontodaten und Anschriften von Mitarbeitern und Lieferanten

➢ **§ 32 BDSG**

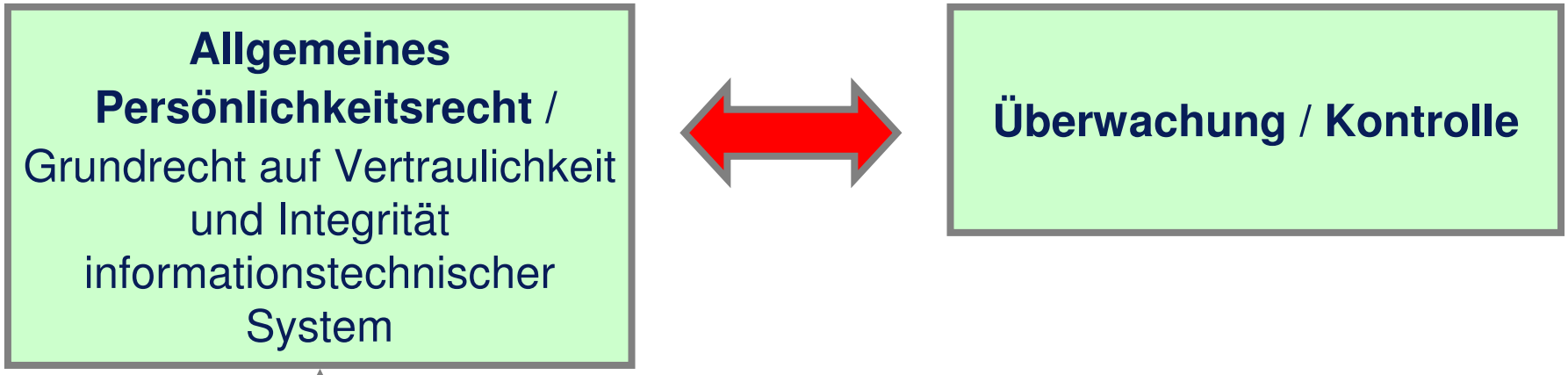
4. Backgroundscreening
Lösungsansätze

- BVerfG 11.3.2008, 1 BvR 2074/05, 1 BvR 1254/07, NJW 2008, 1505 (Erfassung von Kfz-Kennzeichen) u. BVerfG 2.4.2009, 2 BvR 1372/07, 2 BvR 1745/07: (Abfrage von Kreditkartendaten): kein datenschutzrechtlich relevanter Eingriff, wenn Daten in einen maschinellen Suchlauf eingestellt worden, aber im Nicht-Treffer-Fall anonym und spurenlos ausgeschieden wurden ohne Möglichkeit eines Personenbezugs
- h. M.: **Interessenabwägung** zwischen Pflicht zur Bekämpfung der Korruption (z. B. § 93 I 1 AktG, § 43 I GmbHG) und Intensität des Eingriffs / Grad der Konkretheit des Verdachts
- Auskunftspflicht nach § 33 I 1 BDSG entsteht, da Screening neuer Zweck ist, erneut. Ausnahme: § 33 II Nr. 7 BDSG bei Gefährdung.
- Personalstammkarten und Kreditorenstammdaten sind keine Verhaltens- oder Leistungsdaten, weshalb der BR nicht zu beteiligen ist.
- Anwendungsfall des Grundrechts auf Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme.

5. Detekteien

- § 11 BDSG: Auftragsdatenverarbeitung
- Auftrag ist nach § 11 II 2 BDSG schriftlich und ausführlich zu erteilen. Ab 1.4.2010: Ordnungswidrigkeit gem. § 43 I Nr. 2b BDSG, wenn § 11 II 2 BDSG nicht beachtet wird.
- Zulässigkeit ist an der Person des Arbeitgebers als verantwortliche Stelle zu messen. Damit gilt § 32 BDSG.
- Verschärfte Auskunftspflicht nach § 34 BDSG.

6. Ortungsgeräte (GPS)
Problemstellung



?

GPS

- Geldtransporte
- Fernfahrer
  - Kontrolle der Geschwindigkeit
  - Information an Kunden über Standorte
- Außendienstler
  - Überwachung der Spesenabrechnung

GPS

- nach tw. Ansicht in der Regel nicht zulässig (vgl. ErfK/Wank, 10. Aufl., BDSG § 32 Rn. 19), Ausnahme: Rundgang von Wachpersona
- andere Auffassung m. M. vertretbar, da Überwachungsdruck mit Videoüberwachung nicht vergleichbar

- Zulässig sind anonymisierte Bewegungsprofile oder angekündigte stichprobenartige personenbezogene Kontrollen

6. Ortungsgeräte (GPS)
Mindestvoraussetzungen

GPS

**(Mindest-)
Voraussetzungen
für eine
GPS-Überwachung:**

- Information über Funktionsweise, Art der zu verarbeitendeten Daten (§ 6 c BDSG)
- Unterrichtung (§ 98 TKG, § 4 BDSG)
- keine verdeckte Erstellung
- flächendeckende / lückenlose Überwachung unverhältnismäßig
- m. M. Benennung des Interesses an Überwachung

7. Genetische Untersuchungen

- §§ 19, 20 GenDG: Verbot von genetischen Untersuchungen vor und nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses
- § 20 Abs. 2, 3 GenDG: geringfügige Ausnahmen in Sonderfällen
- § 21 GenDG: **Benachteiligungsverbot wg. genetischer Eigenschaften**
- Straf- und Bußgeldvorschriften in §§ 25, 26 GenDG
- In Kraft seit 1.2.2010

IV. Betriebsverfassungsrecht

IV. Betriebsverfassungsrecht
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...]

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen; [...]

(2) Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

IV. Betriebsverfassungsrecht
§ 87 I Nr. 6: Allgemeine Tatbestandsvoraussetzungen

„Technische Einrichtung, ...“:
jedes optische (z. B. Kameras), akustische (z. B. Abhör-, Tonbandgeräte) oder elektronische (z. B. Zeiterfassung) Gerät, zeitliche Dauer ist unerheblich

„..., dazu bestimmt, Verhalten und Leistung zu überwachen ...“:
eigenständige Kontrollwirkung (wird weit ausgelegt)
objektive Eignung genügt (auch bei erklärtem Verzicht auf Nutzung),
auch bei Dritten

Abgrenzung:
Kontrolle durch Vorgesetzte, Kundenbefragung, Akkorderfassung durch Mitarbeiter mit Stoppuhr, Stückzähler sind mitbestimmungsfrei

Grenzen:
MBR entfällt, wenn bestimmte Kontrolleinrich-tungen gesetzlich oder tariflich vorgeschrieben sind und nur in diesem Rahmen genutzt werden (z. B. Fahrtenschreiber)

IV. Betriebsverfassungsrecht
§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Ordnung des Betriebes

Ordnungsverhalten

↓

mitbestimmungspflichtig

Arbeitsverhalten

↓

kein Mitbestimmungsrecht

z. B. Alkoholverbot (BAG 23. 9. 1986 AP BPersVG § 75 Nr. 20)**, Rauchverbot** (BAG 19. 1. 1999 AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 28; LAG M 27. 11. 1990 NZA 1991, 521)**, Radiohören** (BAG 14. 1. 1986 AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 10)**, TV-, Video-, DVD-Verbot** (LAG Köln v. 12.04.2006, 7 TaBV 68/05, NZA-RR 2007, 80)

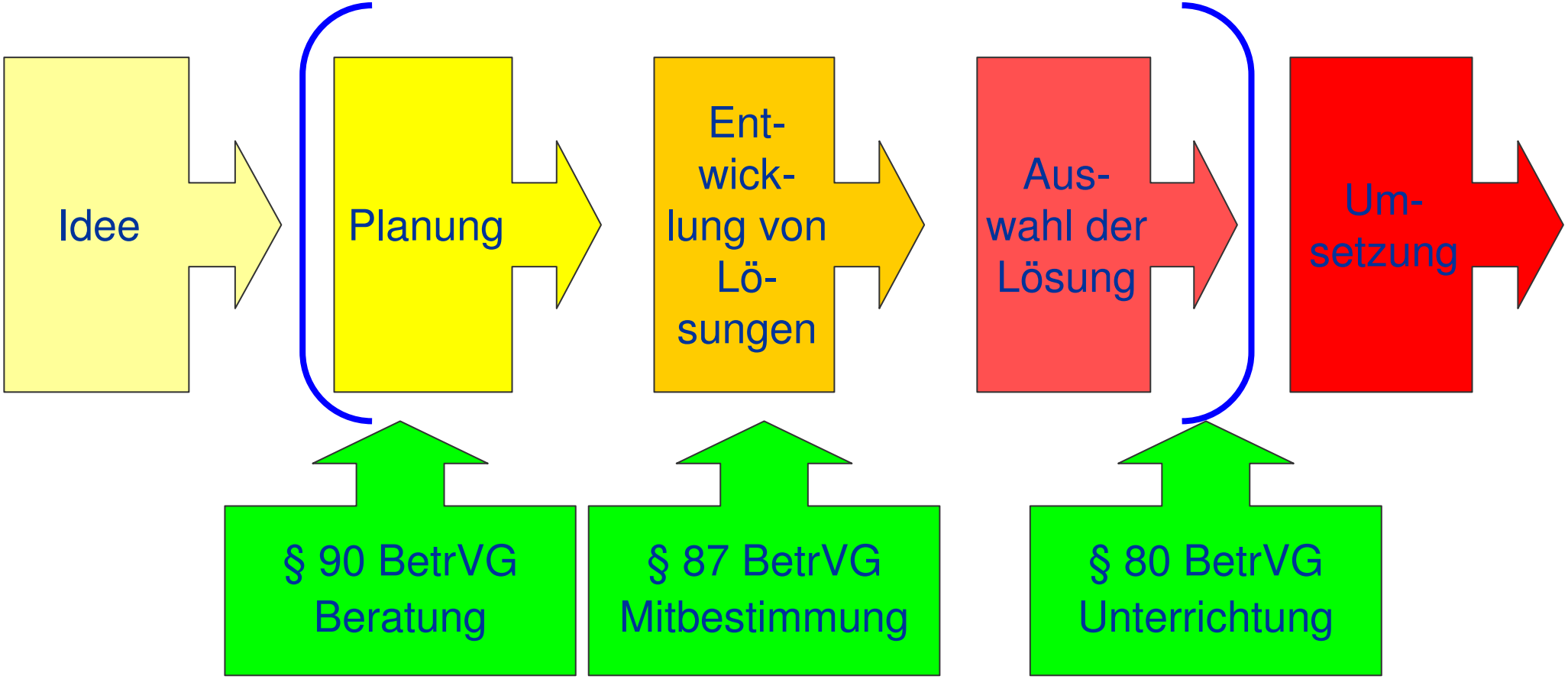
Internetnutzung: „Ob“ Privatnutzung gestattet wird = alleinige Entscheidung des Arbeitgebers;„Wie“ Privatnutzung gestattet wird = MBR des BR (*vgl. LAG Hamm, NZA-RR 2007, 20*)

IV. Betriebsverfassungsrecht
§ 90 BetrVG: Unterrichtung und Beratung bei Planung

- Problemanalyse
- Systembeschreibung
- Zwecksetzung
- Beschreibung der vorhandenen Dateien und Programme
- Datenflussplan
- Zugriffsberechtigung
- Maßnahmen der Datensicherung
- Auswirkungen auf alle Arbeitnehmer

(nach BAG v. 04.06.1987 und v. 26.02.1992)

IV. Betriebsverfassungsrecht
Zeitpunkt der Beteiligung



V. Datenschutzbeauftragter

V. Datenschutzbeauftragter
Voraussetzungen gem. § 4 f BDSG

extern:
keine Beteiligungsrechte

intern:
BR beteiligen!

Stellung unmittelbar unter Unternehmensleitung

Benach-teiligungs-verbot

DSB

weisungsfrei

Voraussetzung:
mindestens 10 Arbeitnehmer in der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt

V. Datenschutzbeauftragter
Abberufung und Kündigung

Abberufung

Voraussetzung:

- **Verlangen der Aufsichtsbehörde**
- **wichtiger Grund**

Kündigung

§ 4f Abs. 3 S. 5 BDSG:

- **ord. Kündigung ausgeschlossen**
- **Nachwirkung: 1 Jahr**
- **ao. K. zulässig**

V. Datenschutzbeauftragter
Aufgabe

- Sicherstellung der Einhaltung von BDSG und anderer Datenschutzbestimmungen
- Beteiligung der Aufsichtsbehörde
- keine Kontrolle der Betriebsratstätigkeit

VI. Folgen rechtswidriger Kontrolle

V. Folgen rechtswidriger Kontrolle

- **Schadensersatz**
- Schmerzensgeld
- Beweisverwertungs-verbot
- Bußgeldtatbestände
- Straftatbestände

- Voraussetzung:
  - Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes
- Wer ist schadensersatzpflichtig ?
  - Arbeitgeber

    und/oder
  - der die Kontrollmaßnahme ausübende Arbeitnehmer
- Aber:
  - zumeist kein materieller Schaden

V. Folgen rechtswidriger Kontrolle

- Schadensersatz
- **Schmerzensgeld**
- Beweisverwertungs-verbot
- Bußgeldtatbestände
- Straftatbestände

- Voraussetzung:
  - Schwere Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes
  - Genugtuung darf anders nicht zu erreichen sein
- Anspruch kann sich ebenfalls richten gegen Arbeitgeber und/oder den die Kontrollmaßnahme ausübenden Arbeitnehmer
- Höhe des Schmerzensgeldes?
  - im Ermessen des Gerichtes, § 287 ZPO
  - abhängig von Schwere und Dauer der Persönlichkeitsrechtsverletzung

V. Folgen rechtswidriger Kontrolle

- Schadensersatz
- Schmerzensgeld
- **Beweisverwertungs-verbot**
- Bußgeldtatbestände
- Straftatbestände

- Im Fall einer Videoüberwachung, die entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt wurde, ergibt sich aus diesem Verstoß jedenfalls dann kein eigenständiges Beweisverwertungsverbot, wenn der Betriebsrat der Verwendung des Beweismittels und der darauf gestützten Kündigung zustimmt und die Beweisverwertung nach allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt ist (vgl. BAG, 27.3.2003, 2 AZR 51/02, NZA 2003, 1193, s. auch BAG v. 13.12.2007, 2 AZR 537/06)

V. Folgen rechtswidriger Kontrolle

- Schadensersatz
- Schmerzensgeld
- Beweisverwertungs-verbot
- **Bußgeldtatbestände**
- Straftatbestände

- § 43 Abs. 1 BDSG
  - Verstoß gegen Verfahrensregeln
  - Meldepflicht, Bestellung eines BfD, Benachrichtigungspflicht
  - Geldbuße bis 25.000,-- €
- § 43 Abs. 2 BDSG
  - Unzulässige Erhebung oder Verarbeitung personenbezogener Daten
  - Zulässigkeit ergibt sich aus § 28 BDSG
  - Geldbuße bis 250.000,00 €
- § 149 Abs. 1 Nr. 17 TKG
  - Verwendung von Daten entgegen §§ 97, 99, 100, 101 TKG
  - Verstoß gegen Löschungsverpflichtung
  - Geldbuße bis 500.000,-- €
- § 16 TMG
  - Verstoß gegen allgemeine Informationspflichten
  - Abhängigmachen der Erbringung der Leistung von einer Einwilligung
  - Verstoß gegen Unterrichtungspflicht
  - Unzulässige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten
  - Verstoß gegen Löschungsverpflichtungen
  - Geldbuße bis 50.000,-- €

V. Folgen rechtswidriger Kontrolle

- Schadensersatz
- Schmerzensgeld
- Beweisverwertungs-verbot
- Bußgeldtatbestände
- **Straftatbestände**

- Verletzung des Post- oder Fernmeldegeheimnisses, § 206 StGB (str., ob Körperlichkeit Voraussetzung ist)
- Ausspähen von Daten, § 202a StGB
- Straftat nach § 44 BDSG
  - Unzulässige Erhebung oder Verarbeitung personenbezogener Daten
    - vorsätzlich gegen Entgelt
    - in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern
    - in der Absicht einen anderen zu schädigen
  - Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahre oder Geldstrafe
  - wird nur auf Antrag verfolgt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!