



EU-DSGVO Datenschutzrechtliche Einwilligung kann auch im Arbeitsverhältnis freiwillig und damit wirksam sein

Der Autor:
Rechtsanwalt Arne Steindorf
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist rechtlich unter ein grundsätzliches Verbot mit Erlaubnisvorbehalt gestellt. Eine Datenverarbeitung, die nicht ausdrücklich durch Gesetz oder Einwilligung des Inhabers des Persönlichkeitsrechtes legitimiert ist, ist unrechtmäßig und kann Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche auslösen.

Die in verschiedenen Normwerken enthaltenen gesetzlichen Gestattungen sind eng gefasst, sodass der Frage häufig entscheidende Bedeutung zukommt.

Für den Bereich des Arbeitsrechtes war es lange umstritten, ob eine solche Einwilligung überhaupt als Rechtfertigungstatbestand in Betracht kommt. Begründet wurde dies damit, dass wegen der Abhängigkeit im Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich eine „Freiwilligkeitssituation“ ausgeschlossen sei.

Mit Urteil vom 11. Dezember 2014 ist das Bundesarbeitsgericht dieser Auffassung entgegengetreten und hat hierzu ausgeführt, dass ein Arbeitnehmer auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich „frei entscheiden“ könne, wie er sein Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ausüben möchte.

Diese Rechtslage wird ab Mai 2018 unter der Geltung der EU Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) fortgeführt. Der zeitgleich in Kraft tretende neue § 26 BDSG regelt in § 2

ausdrücklich die Anforderungen an eine vom Arbeitnehmer erteilte Einwilligung. Obgleich dies unionsrechtlich nicht vorgegeben war, verlangt der deutsche Gesetzgeber grundsätzlich die Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Bei besonders geschützten personenbezogenen Daten hat sich die Einwilligung explizit auf diese zu beziehen.

Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und die freie Widerruflichkeit der Einwilligung in Textform aufzuklären.

Bei der Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung ist die im Arbeitsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen.

Der grundsätzlichen Möglichkeit einer freien Willensbetätigung durch den Arbeitnehmer auch dem Arbeitgeber gegenüber steht nicht der Annahme im Einzelfall entgegen, dass die Einwilligung unwirksam ist, weil Druck oder Täuschung seitens des Arbeitgebers die Entscheidung des Arbeitnehmers beeinflusst haben kann. Dem Arbeitnehmer darf nicht mitgeteilt oder suggeriert werden, dass die Erklärung der Einwilligung alternativlos sei, oder dass ihre Verweigerung sich in irgendeiner Weise nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.

Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung befristen oder mit einem Widerrufsvorbehalt versehen.