

## Datenweitergabe von Mitarbeiterdaten an interne und externe Stellen

52. Sitzung des GDD-Erfa-Kreises Bayern  
16.09.2005

Ass. jur. Heidi Schuster  
Datenschutzverantwortliche des IPP  
Heidi.Schuster@ipp.mpg.de

### Um was geht es?

- **Auskunftersuchen von Dritten über Mitarbeiterdaten**
- **geplante Weitergabe von Mitarbeiterdaten an Dritte**

➤ „Mitarbeiter“:

Angestellte, Arbeiter, Beamte, ehemalige Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten,  
Doktoranden, Werksstudenten, Leiharbeitnehmer

- personenbezogene Daten (§ 3 Abs. 1 BDSG) Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (Betroffener).

- **bestimmt**: wenn die Person aufgrund der Angaben eindeutig identifizierbar ist
- **bestimmbar**: wenn die Person mit Hilfe der Angaben nicht eindeutig identifiziert ist, jedoch mit Hilfe sonstiger Informationen (Zusatzwissen) festgestellt werden kann.

## Um was geht es?

Beispiele: Name, Privatanschrift, Geburtsdatum, Familienstand/Kinder, biographische Daten, Gehaltsdaten, Eingruppierungen, Prämien/Zulagen, Nebentätigkeit, Angaben über Mitgliedschaften in bestimmten Organisationen oder Teilnahme an Veranstaltungen, Beurteilungsdaten, Gleitzeitdaten, Telefondaten, Reisekostenabrechnungen, medizinische Daten usw.

Sozialversicherungsnummer:

**50 191251 M 50 4**

Prüfnummer, mit welcher die Richtigkeit der Versicherungsnummer kontrolliert wird.

Seriennummer derjenigen Versicherten, die am gleichen Tag mit gleichem Anfangsbuchstaben des Nachnamens geboren sind. (männl. Versicherte 00-49; weibl. Versicherte 50-99)

Anfangsbuchstabe des Geburtsnamens.

Tag, Monat, Jahr der Geburt.

Bereichsnummer des Rentenversicherungsträgers.

- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), Berlin (4x, 5x, 6x). Ab 1.10.05 umbenannt in: „Deutsche Rentenversicherung Bund“. Die Allgemeine Rentenversicherung vereinigt seit dem 1.1.05 die Angestelltenversicherung und die Arbeiterrentenversicherung.

- Landesversicherungsanstalten für Arbeiter und Handwerker (0x, 1x, 2x). Die Landesversicherungsanstalten (LV Aen) fungieren ab 1.1.05 als Regionalträger und nennen sich dann „Deutsche Rentenversicherung...z.B. Baden-Württemberg“.

- Bundesknappschaft (8x), Bahnversicherungsanstalt (38) und Seekasse (39 Arbeiter, 79 Angestellte) fusionierten zum 1.1.05 zur „Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“.

Datenweitergabe  
intern / extern

3 / 33

## Um was geht es?

Besondere Arten personenbezogener Daten / sensitive Daten:

→ Definition § 3 Abs. 9 BDSG:

Besondere Arten personenbezogener Daten sind Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben.

→ Daten über Straftaten fehlen in der Aufzählung, obwohl diese vergleichbar sensibel sind.

möglicher Grund:

§ 3 Abs. 9 BDSG wurde aufgrund der EU-DSRL 95/46/EG eingefügt.

Die EU hat keine Kompetenz, gesetzgeberisch auf dem Gebiet der Strafverfolgung bzw. des Umgangs mit Strafdaten tätig zu werden.

Der deutsche Gesetzgeber hat den EU-Vorschlag schlicht abgeschrieben und übersehen, ihn zu ergänzen.

Datenweitergabe  
intern / extern

4 / 33

## Um was geht es?

- Daten werden mittels Datenverarbeitungsanlagen verarbeitet, genutzt oder hierfür erhoben (§ 27 Abs. 1 Nr. 1 BDSG)
  - ➔ normale Textverarbeitung reicht aus
- Daten werden in oder aus nicht automatisierten Dateien verarbeitet, genutzt oder hierfür erhoben (§ 27 Abs. 1 Nr. 1 BDSG)
  - ➔ nicht automatisierte Datei (§ 3 Abs. 2, S. 2 BDSG) : strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die gleichartig aufgebaut ist und nach bestimmten Merkmalen zugänglich ist und ausgewertet werden kann, z.B. Arbeitsplatzbeschreibungen, Formulare, nicht-elektronische Personalakte?
- Daten, die **offensichtlich** aus einer automatisierten Verarbeitung entnommen worden sind (§ 27 Abs. 2 BDSG)
  - ➔ Daten müssen unmittelbar entnommen sein
  - ➔ maßgeblich ist die Kenntnis der speichernden Stelle über die Herkunft
  - ➔ Bsp.: ausgedrucktes Dokument, mündliche Auskunft?, handschriftliches Dokument, welches weiter gereicht wird?

## Übermittlung extern

- Übermitteln § 3 Abs. 3 Nr. 3 BDSG:  
Weitergabe personenbezogener Daten an oder Einsehen/Abrufen der Daten durch einen Dritten
  - Adressat der Übermittlung: **Dritter**  
= jede Person oder Stelle außerhalb der verantwortlichen Stelle  
gehören zu einer verantwortlichen Stelle mehrere **rechtlich unselbständige** Zweigstellen, so sind sie untereinander nicht Dritte
    - ➔ innerhalb der MPG i.d.R. keine Übermittlung von Daten, sondern nur Nutzung
    - ➔ innerhalb der Mediengruppe Süddeutscher Verlag (mehr als 70 Konzerngesellschaften) i.d.R. Datenübermittlung, keine Nutzung
- aber:** § 3 Abs. 8 S. 2 BDSG: Dritte sind nicht [...] Personen oder Stellen [...], die personenbezogene Daten **im Auftrag** erheben, verarbeiten oder nutzen.

Auftraggeber bleibt „Herr des Geschehens“ und damit datenschutzrechtlich verantwortlich, §§ 11, 3 Abs. 7 BDSG.

- schriftliche Erteilung des Auftrags
- Auftragnehmer ist weisungsgebunden
  - ➔ Auftragnehmer hat im Verhältnis zum Auftraggeber nur eine Hilfsfunktion inne
  - ➔ maßgeblich ist der Detailliertheitsgrad der inhaltlichen Vorgaben
  - ➔ keine Auftragsdatenverarbeitung, wenn echte Funktionsübertragung vorliegt, der Auftragnehmer über einen derartigen Spielraum verfügt, dass er selbst zum „Herr des Geschehens“ wird

Konsequenz: juristisch „fingierte“ Nicht-Übermittlung

Mitarbeiter sind wie „Dritte“ zu behandeln, wenn eine Auskunft über andere Mitarbeiter in keinem unmittelbaren Zusammenhang zu ihren dienstlichen Aufgaben steht

- ➔ Grundsatz der Zweckbindung der Daten
- ➔ Mitarbeiter sind als Privatpersonen angesprochen
- ➔ „Betriebsklatsch“ gehört zur privaten Sphäre!

- § 4 Abs. I BDSG: Datenerhebung und -verarbeitung nur zulässig, wenn der Betroffene einwilligt oder das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet
- § 28 BDSG erlaubt dem Unternehmen, Daten seiner Mitarbeiter/Kunden zu verarbeiten, um das Arbeits-/ Geschäftsverhältnis zu begründen, zu gestalten und zu beenden
- § 28 BDSG schützt den Mitarbeiter/Kunden vor unzulässiger DV durch das Unternehmen bzw. ungerechtfertigter Weitergabe an Dritte

- ➔ vorherige Einverständniserklärung
- ➔ Hinweis auf vorgesehenen Zweck der Verarbeitung der Daten, Betroffener muss wissen, worin er einwilligt
- ➔ freiwillig
- ➔ grundsätzlich schriftlich, konkludente, stillschweigende oder mutmaßliche Einwilligung ist nicht ausreichend!
- ➔ Ausnahmen von der Schriftform: wenn eine andere Form wegen besonderer Umstände angemessen ist, z.B. bei Eilbedürftigkeit im Interesse des Betroffenen
- ➔ Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden, Widerruf ist formlos möglich
- ➔ eine Betriebsvereinbarung ersetzt keine individuelle Einwilligung!

## § 28 Abs. 1 Erfüllung eigener Geschäftszwecke

- Abgrenzung eigene und fremde Zwecke
  - ➔ eigene Zwecke: Verarbeitung/Umgang mit personenbezogenen Daten dient der Erreichung eines dahinter stehenden eigenen Geschäftszweckes, ist Hilfsmittel für die Erfüllung des Zweckes
  - ➔ fremde Zwecke: Verarbeitung/Umgang mit personenbezogenen Daten zum Zweck der Übermittlung: DV selbst bildet den Gegenstand der Geschäftstätigkeit, Interesse an den Daten hat ein Dritter, z.B. Marktforschung, Auskunfteien, Adresshandel, Schufa
- § 28 Abs. 1 Nr. 1: im Rahmen der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen
  - ➔ zur Erfüllung des Vertragszwecks **objektiv erforderlich** („müssen“)
  - ➔ im **vorvertraglichen** und **nachvertraglichen** Verhältnis

## § 28 Abs. 1 Erfüllung eigener Geschäftszwecke

- § 28 Abs. 1 Nr. 2: zur Wahrung der berechtigten Interessen der speichernden Stelle objektiv erforderlich, sofern das schutzwürdige Interesse des Betroffenen nicht überwiegt
  - ➔ **kein Auffangtatbestand!**
  - ➔ **berechtigt**: jedes rechtliche, wirtschaftliche oder ideelle Interesse, das bei vernünftiger Betrachtungsweise objektiv gerechtfertigt ist und mit der konkret beabsichtigten Übermittlung zusammenhängt, keine zwingende Notwendigkeit gefordert!
  - ➔ Interesse des Betroffenen überwiegt, wenn bei summarischer Betrachtung (Pauschalprüfung) konkrete Anhaltspunkte für eine Verletzung des allg. Persönlichkeitsrechts ersichtlich sind, Einzelfallaspekte bleiben außen vor
  - ➔ eine Betriebsvereinbarung kann bei der Bewertung des schutzwürdigen Interesses berücksichtigt werden und dieses in der Schutzstufe herab setzen

z.B. fällt „Outsourcing“ im Gegensatz zur Auftragsdatenverarbeitung unter Nr. 2

## § 28 Abs. 1 Erfüllung eigener Geschäftszwecke

➤ Nr. 3: wenn die Daten allgemein zugänglich sind oder die speichernde Stelle sie veröffentlichen dürfte, sofern das schutzwürdige Interesse des Betroffenen offensichtlich nicht überwiegt

- ➔ einem individuell nicht bestimmbar Personenkreis zugänglich
- ➔ Daten müssen aus allgemein zugänglichen Quelle stammen ➔ **Pflicht zur Verifizierung**
- ➔ **offensichtlich**: offen erkennbar, ins Auge fallend

## § 28 Abs. 3 Nr. 3 Listenprivileg

(3) Die Übermittlung oder Nutzung für einen anderen Zweck ist auch zulässig:  
[...]

3. für Zwecke der Werbung, der Markt- und Meinungsforschung, wenn es sich um listenmäßig oder sonst zusammengefasste Daten über Angehörige einer Personengruppe handelt, die sich auf

1. eine Angabe über die Zugehörigkeit des Betroffenen zu dieser Personengruppe,
2. Berufs-, Branchen- oder Geschäftsbezeichnung
3. Namen,
4. Titel,
5. akademische Grade,
6. Anschrift,
7. Geburtsjahr

beschränken und **kein Grund zu der Annahme besteht, dass der Betroffene ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung oder Nutzung hat.**

[...]

In den Fällen des S.1 Nr. 3 ist anzunehmen, dass **dieses Interesse besteht**, wenn i.R.d. Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses [...] gespeicherte Daten übermittelt werden, die sich

[...]

Nr. 3 bei Übermittlung durch den Arbeitgeber auf arbeitsrechtliche Rechtsverhältnisse beziehen.

## Grundregeln

- Auskunftersuchen nur schriftlich annehmen!
- Auskunft nur schriftlich erteilen!
- Umfang der Auskunft und Auskunftspflicht beachten!
- bei Auskunftsverweigerung diese so formulieren, dass keine indirekten Informationen gegeben werden!
- Auskunftersuchen muss Rechtsgrundlage enthalten, ist diese nicht klar, muss der Mitarbeiter seine Einwilligung erteilen
- bei Zweifeln über die Identität und/oder Legitimation des Anfragenden ist diese in geeigneter Weise zu überprüfen, z.B. Rückruf: Nummer bei der Auskunft erfragen und sich über die Zentrale verbinden lassen;
- bei Anfragen von Strafverfolgungs- und Sicherheitsbehörden immer den DSB hinzuziehen!
- der Mitarbeiter ist auf sein Verlangen hin über Inhalt und Empfänger der Auskunft zu informieren; Ausnahme: bei Anfragen von Strafverfolgungs- und Sicherheitsbehörden ist der DSB zu kontaktieren!
- bei allen nicht routinemäßigen Anfragen ist der DSB einzuschalten!

## Wer fragt nach? / Wer ist Adressat?

- **Extern:**
  - Personen aus privaten Gründen
  - Personen / Unternehmen / Rechtsanwälte aus geschäftlichen Gründen
  - Presse
  - Gerichte: deutsche / ausländische
  - Staatsanwaltschaft, Polizei- und Sicherheitsbehörden
  - Rentenversicherungsträger: BfA, LfA, VBL
  - Krankenkassen, Berufsgenossenschaften
  - Arbeitsagenturen
  - Finanzämter, Finanzdirektionen
- **Intern:**
  - Kollegen
  - Vorgesetzte
  - Betriebsrat
  - Betriebsarzt

Bsp.: Fragen

- nach der Privatanschrift
- nach dem %-Satz der Beschäftigung
- nach der Anwesenheit an bestimmten Tagen

Vorgehensweise:

Auskunft nur nach Einwilligung des Mitarbeiters unabhängig ob es sich um Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte etc. handelt

kein Erlaubnistatbestand des § 28 Abs. 3 BDSG einschlägig

Bsp: Fragen

1. von Gläubigern / Inkassofirmen, die Bezüge eines Mitarbeiters pfänden wollen
2. zur Bonität eines Mitarbeiters
3. von Rechtsanwälten, die Einsicht in Personalunterlagen nehmen wollen
4. Markt- und Meinungsforschungsinstituten, die eine Umfrage machen wollen

Vorgehensweise:

1. → Bei Frage nach der Anschrift an welche ein vorläufiges Zahlungsverbot oder ein Pfändungsbeschluss zuzustellen ist, so ist die Anschrift des Instituts anzugeben
  - Auskünfte im Rahmen einer Drittschuldnererklärung (§ 840 ZPO) sind erst nach Zustellung des Pfändungsbeschlusses auf Verlangen des Gläubigers abzugeben:
    - ob und inwieweit die Forderung als begründet anerkannt und Zahlung geleistet wird
    - ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung machen;
    - ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger gepfändet ist.
  - bei allen anderen Anfragen muss die Einwilligung des Mitarbeiters eingeholt werden

2. → Bonitätsanfragen von Kreditinformationssystemen (z.B. Schufa), Handels- und Wirtschaftsauskunfteien oder Maklern / Vermietern / Vermietervereinen sind nur mit Einwilligung des Mitarbeiters zu beantworten (kein Erlaubnistatbestand des § 28 Abs. 3 BDSG)
3. → Rechtsanwälte haben kein Recht auf Einsicht in Personalunterlagen egal ob im Zivil- oder Strafprozess  
→ Die Einwilligung des Mitarbeiters muss vor Erteilung der Auskunft vorliegen
4. → an Markt- und Meinungsforschungsinstitute dürfen keine Arbeitnehmerdaten herausgegeben werden (§ 28 Abs. 3 S. 2 Nr 3 BDSG)  
→ Die Einwilligung des Mitarbeiters muss vor Erteilung der Auskunft vorliegen

Bsp:

Übermittlung von Mitarbeiterdaten des Tochterunternehmens A an Mutterkonzern B, damit B Mitarbeiter der A über den vergünstigten Bezug eines eigenen Produkts informieren kann

Vorgehensweise:

- Übermittlung i.S.d. BDSG, kein Konzernprivileg!
- § 28 Abs. 1 Nr. 1: (-), da für Erfüllung des Arbeitsvertrags nicht erforderlich
- § 28 Abs. 1 Nr. 2: evtl. (+), wenn schutzwürdiges Interesse der Mitarbeiter an der Nicht-Übermittlung nicht überwiegt
- besser: Produktinformationen + Begleitschreiben/-mail von B an A; A verschickt beides an die eigenen Mitarbeiter (Verhältnis A-Mitarbeiter: § 28 Abs. 1 Nr. 2: schutzwürdiges Interesse niedriger zu bewerten als bei Übermittlung)

Abwandlung:

B möchte einen externen Dienstleister C für den Versand der Produktinfos einschalten. An diesen sollen die Daten der Mitarbeiter der A übermittelt werden.

Vorgehensweise:

- Übermittlung i.S.d. BDSG
- § 28 Abs. 1 Nr. 1: (-), da für Erfüllung des Arbeitsvertrags nicht erforderlich
- § 28 Abs. 1 Nr. 2: evtl. (-), schutzwürdige Interessen der Mitarbeiter höher zu bewerten, wenn Übermittlung an konzernfremden Dritten erfolgt
- B und C schließen Vertrag zur Auftragsdatenverarbeitung
  - ➔ damit ist eine Übermittlung A an C nicht anders zu beurteilen als A an B
- 2 Möglichkeiten:
  - ➔ § 28 Abs. 1 Nr. 2: evtl. (+), da keine Übermittlung an konzernfremden Dritten
  - ➔ besser: Produktinformationen + Begleitschreiben/-mail von C (im Auftrag von B) an A; A verschickt beides an die eigenen Mitarbeiter

Bsp.:

Presse, Hörfunk, Fernsehen wollen Auskunft über Mitarbeiterdaten im Rahmen einer journalistischen Recherche

Vorgehensweise:

Presse, Hörfunk, Fernsehen etc. sind aufgrund der im Grundgesetz verankerten Presse- und Medienfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG) privilegiert, das BDSG nimmt die Presse bei journalistisch-redaktioneller Tätigkeit weitestgehend aus seinem Anwendungsbereich heraus (§ 41 Abs. 1 BDSG).

Befugnisse und Pflichten sind in etlichen Vorschriften geregelt: MDSStV, RStV, Pressekodex des dt. Presserats, BayPrG, BayRG, BayMG

- ➔ **aber:** der Mitarbeiter hat auch gegenüber der Presse das alleinige Bestimmungsrecht über seine Daten
- ➔ keine Auskunft über Mitarbeiterdaten ohne Vorliegen einer Einwilligung

**Vorgehensweise:**

- **deutsche Gerichte:**
  - bei Auskunftersuchen aufgrund eines Beweisbeschlusses ist die Auskunft zu erteilen (§§ 358ff. ZPO, § 202 StPO)
  - bei Auskunftersuchen aufgrund Freibeweis (formloses Beweisersuchen, Hauptfälle: Feststellen von Prozessvoraussetzungen) ist die Auskunft nur zu erteilen, wenn das Auskunftersuchen schriftlich vorliegt
- ausländische Gerichte müssen sich grundsätzlich an deutsche Gerichte/Behörden im Wege des Amtshilfeverfahrens wenden, wenn sie Auskünfte erheben wollen, daher **Auskunftserteilung nur nach Einwilligung des Mitarbeiters** (diverse Staatsverträge, v.a. die Haager Übereinkommen, z.B.: über die Beweisaufnahme im Ausland in Zivil- und Handelssachen, Auslandsunterhaltgesetz)

Bsp.:

- Fragen nach An- und Abwesenheitszeiten eines Mitarbeiters
- Fragen nach E-Mail-Verbindungsdaten
- Fragen nach dem Inhaber einer Telefon-Nebenstelle
- Rasterfahndungsanfragen

Vorgehensweise:

- Strafverfolgungs- und Sicherheitsbehörden haben gesetzliche Befugnisse zur Datenerhebung, z.B. StPO, Landespolizeigesetze, TKG, BKA-Gesetz, BGS-Gesetz, Zollkriminalamtgesetz, SGB X
- Bsp.: Auskunft über Verbindungsdaten §§ 100g, 100h StPO**
- die jeweils formellen Voraussetzungen für eine Auskunft müssen vorliegen und die Rechtsgrundlage muss genannt sein
- Vorliegen der Voraussetzungen prüft der DSB!
- vor Auskunftserteilung den DSB hinzuziehen!

- Problem: „Grauzone“, wenn Anfragen von Sicherheitsbehörden vorliegen, ohne dass die nach den spezifischen Gesetzen vorgesehenen (Form-) Vorschriften eingehalten sind
  - ➔ wenn die Auskunft freiwillig ist, d.h. keine Pflicht zur Auskunft in den entsprechenden Gesetzen der Strafverfolgungs- und Sicherheitsbehörden normiert ist sondern lediglich die Erhebungsbefugnis

**Überlegungen:**

- ➔ Beschleunigung des Verfahrens?
- ➔ Erlangung von Daten, auf die nach den spezifischen Gesetzen kein Zugriff bestünde?

§ 28 Abs. 3 Nr. 2 BDSG:

Die Übermittlung oder Nutzung für einen anderen Zweck ist auch zulässig:

[...] soweit es zur Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist

- Sozialversicherungsträger sind
  - Rentenversicherungsträger: BfA, LfA (SGB VI), VBL (Tarifvertrag Altersversorgung)
  - Krankenkassen (SGB V), Pflegekassen (SGB XI), Berufsgenossenschaften (SGB VII)
  - Arbeitsagenturen (SGB III)
  - Unterstützung der Zollverwaltung durch die Sozialversicherungsträger (§ 2 Abs. 2 SchwarzArbG)
- ➔ Sozialversicherungsträger nehmen Datenabgleich der an sie vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung übermittelten Daten vor
- ➔ bei Unregelmäßigkeiten bzw. Überschneidungen kann Auskunftersuchen an den Arbeitgeber erfolgen, z.B. ein geringfügig Beschäftigter ist noch angemeldet und wird von einem neuen Arbeitgeber als voll beschäftigt gemeldet, Statusfeststellungen bei Verdacht der Scheinselbständigkeit
- ➔ Auskunftersuchen erfolgt i.d.R. per Formular, welches die Rechtsgrundlage enthält.
- ➔ Fehlt die Rechtsgrundlage, so ist diesbzgl. bei den Behörden nachzuhaken
- ➔ Besteht keine Pflicht zur Auskunft, so ist diese erst nach Einwilligung durch den Mitarbeiter zu erteilen.

Steuerpflicht des Mitarbeiters:

Auskunftspflicht „der Beteiligten und anderer Personen“ hinsichtlich der für die Besteuerung relevanten Vorgänge

§ 93 Abs. 2 AO: In dem Auskunftersuchen ist anzugeben, worüber Auskünfte erteilt werden sollen und ob die Auskunft für die Besteuerung des Auskunftspflichtigen oder für die Besteuerung anderer Personen angefordert wird. Auskunftersuchen haben auf Verlangen des Auskunftspflichtigen schriftlich zu ergehen.

§ 93 Abs. 3 AO: Die Auskünfte sind wahrheitsgemäß nach bestem Wissen und Gewissen zu erteilen. Auskunftspflichtige, die nicht aus dem Gedächtnis Auskunft geben können, haben Bücher, Aufzeichnungen, Geschäftspapiere und andere Urkunden, die ihnen zur Verfügung stehen, einzusehen und, soweit nötig, Aufzeichnungen daraus zu entnehmen.

§ 93 Abs. 4 AO: Der Auskunftspflichtige kann die Auskunft schriftlich, elektronisch, mündlich oder fernmündlich erteilen. Die Finanzbehörde kann verlangen, dass der Auskunftspflichtige schriftlich Auskunft erteilt, wenn dies sachdienlich ist.

Steuerpflicht des Arbeitgebers:

elektronischer Datenzugriff durch die Finanzbehörden erlaubt

§ 147 Abs. 6 AO: Sind die Unterlagen nach Absatz 1 mit Hilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt worden, hat die Finanzbehörde im Rahmen einer Außenprüfung das Recht, Einsicht in die gespeicherten Daten zu nehmen und das Datenverarbeitungssystem zur Prüfung dieser Unterlagen zu nutzen. Sie kann im Rahmen einer Außenprüfung auch verlangen, dass die Daten nach ihren Vorgaben maschinell ausgewertet oder ihr die gespeicherten Unterlagen und Aufzeichnungen auf einem maschinell verwertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt werden. Die Kosten trägt der Steuerpflichtige.

3 Möglichkeiten:

- unmittelbarer Datenzugriff: Behörde greift auf das System zu
- mittelbarer Datenzugriff: Institut wertet die gespeicherten Daten nach entsprechenden Vorgaben der Finanzbehörden durch eigenes Personal aus und stellt sie zur Verfügung
- Datenüberlassung in elektronischer Form: die Daten werden den Finanzbehörden per Datenträger zur eigenen Auswertung überlassen

- Mitarbeiter sind wie „Dritte“ zu behandeln, wenn eine Auskunft über andere Mitarbeiter in keinem unmittelbaren Zusammenhang zu ihren dienstlichen Aufgaben steht
  - ➔ Mitarbeiter sind als Privatpersonen angesprochen
  - ➔ Grundsatz der Zweckbindung der Daten ist verletzt
- Grundsätzlich gilt: jede Weitergabe, die unmittelbar dienstlichen Aufgaben der Kollegen und Vorgesetzten zugeordnet werden kann, ist datenschutzrechtlich erlaubt!
- Betriebsklatsch  
Bsp.: Lohnbuchhalter A bearbeitet die diesjährigen Prämien und erzählt Einkäufer B, wer wieviel erhält. B erzählt dies beim Mittagessen an Physiker C weiter.
  - ➔ A hat einen Verstoß gegen das BDSG begangen, da er Daten, die er mittels DV bearbeitet ohne dienstlichen Grund an B als Dritten übermittelt hat. Hat B hat gegen das BDSG verstoßen, da er Daten, die er mündlich erhalten hat, mündlich weitergegeben hat?

- Der Betriebsrat ist als Organ der Betriebsverfassung kein Dritter, sondern funktionell an den jeweiligen Betrieb gebunden
- Der Betriebsrat darf alle Daten erhalten, deren Weitergabe im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen sind.
  - § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über alles unterrichten, was er zur Durchführung seiner Aufgaben wissen muss.
  - § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG: Auf Verlangen muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Unterlagen zur Verfügung stellen, die zur Durchführung seiner Aufgaben **erforderlich** sind
  - ➔ Grundsatz der Erforderlichkeit im jeweiligen Einzelfall!
- Werden Daten freiwillig an den Betriebsrat weitergegeben, so ist eine Interessenabwägung zwischen den Interessen des Betriebsrates und den Interessen des/der betroffenen Mitarbeiters vorzunehmen.
  - ➔ Je persönlicher und individueller ein Mitarbeiter betroffen ist, desto eher überwiegen seine Interessen

- Der Betriebsarzt hat nach § 3 Abs. 1 Arbeitssicherheitsgesetz die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Gesundheits- und Gefahrenschutz zu unterstützen (wie der Sicherheitsingenieur und andere Fachkräfte nach § 6 Abs. 1 ASiG). Da ihm insoweit eine interne Funktion obliegt, ist er kein Dritter.
- Daten dürfen an den Betriebsarzt weitergegeben werden, soweit er sie für seine ärztliche Tätigkeit benötigt, z.B. Eintritte neuer Mitarbeiter zwecks Eingangsuntersuchung, aber nicht: Krankmeldungen von Mitarbeitern zwecks „Verdachtsuntersuchung“
- Exkurs: Datenweitergabe durch den Betriebsarzt  
Daten, die der Betriebsarzt dem Arbeitgeber im Rahmen seiner ärztlichen Tätigkeit zur Verfügung stellt, z.B. Mitteilung über das Ergebnis der Tauglichkeitsuntersuchung, dürfen vom Arbeitgeber nicht für andere Zwecke genutzt werden. § 39 Abs. 1 BDSG  
Gibt der Betriebsarzt unbefugt Daten weiter, die seiner ärztlichen Schweigepflicht unterliegen, so macht er sich nach § 203 Abs. 1 StGB strafbar

- bei Verletzung von Privatheimnissen Strafbarkeit nach § 203 StGB!
  - Bei unzulässigen Übermittlungen muss das Institut die Empfänger unverzüglich informieren, dass die Daten nicht hätten übermittelt werden dürfen
  - Gewährleistung, dass keine erneute Übermittlung vorgenommen wird, entweder durch Kennzeichnung oder durch Sperrung, falls Übermittlung generell unzulässig
  - Betroffene können verlangen, dass der Empfänger entsprechend benachrichtigt wird und die übermittelnde Stelle die Übermittlung widerruft
  - Datenempfänger haben Löschungspflicht § 35 Abs. 2 Nr. 1
  - Schadensersatz z.B. gemäß  
§ 280 Abs. 1 i.V.m. 249f. BGB: Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht  
§ 823 Abs. 1 BGB: Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts
  - u.U. haftet der Mitarbeiter, der unzulässig Daten übermittelt hat, persönlich!
- + arbeitsrechtliche Konsequenzen!**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Heidi Schuster

Max-Planck-Institut für Plasmaphysik  
Boltzmannstr. 2  
85748 Garching

Tel. 089 / 3299 - 1389  
Fax 089 / 3299 - 2183

[heidi.schuster@ipp.mpg.de](mailto:heidi.schuster@ipp.mpg.de)

Datenweitergabe  
intern / extern

33 / 33