



Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Congress@it-sa am 19. Oktober 2016
RAin Jacqueline Stadtelmann

Gliederung

1. Grundlagen des Datenschutzes
2. Das Bundesdatenschutzgesetz
3. Personaldaten: Erheben, Speichern und Löschen
4. E-Mail und Internet im Betrieb
5. Mithören und Aufzeichnen dienstlicher Telefonate
6. Videoüberwachung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz
7. Beteiligungsrechte des Betriebsrates
8. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Grundlagen des Datenschutzes

- Bislang kein eigener Abschnitt zum Arbeitnehmerdatenschutz im Bundesdatenschutzgesetz
- seit 01. September 2009: § 32 BDSG

Rechtsquellen

- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Grundgesetz)
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Fernmeldegeheimnis des Telekommunikationsgesetzes (TKG)
- KunstUrhG
- Betriebsvereinbarungen
- Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Rechtsprechung des BAG)
- [...]

Das Bundesdatenschutzgesetz

Anwendungsbereich § 32 BDSG:

- jede Art der Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses
- personenbezogen
Einzelangaben über persönliche / sachliche Verhältnisse

Beispiele

Name, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum

- einer natürlichen Person
Nicht: GmbH, AG, Behörde

Das Bundesdatenschutzgesetz

„besondere“ personenbezogene Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG) sind besonders geschützt

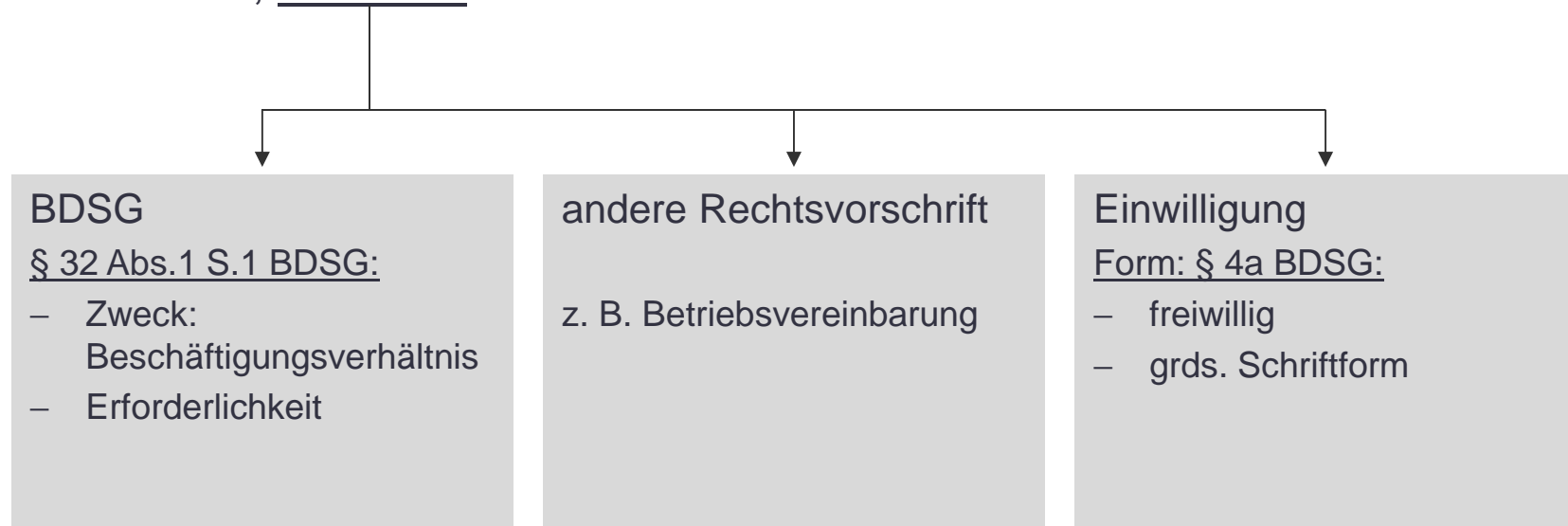
- rassistische oder ethnische Herkunft
- Politische Meinungen
- religiöse oder philosophische Überzeugungen
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Gesundheit
- Sexualleben

Das Bundesdatenschutzgesetz

Verboten ist, was nicht ausdrücklich erlaubt ist!

Jeglicher Umgang mit personenbezogenen Arbeitnehmerdaten ist nach dem BDSG grundsätzlich unzulässig.

Es sei denn, Erlaubnis durch



Das Bundesdatenschutzgesetz

Einwilligung des Betroffenen

Eine Einwilligung ist gem. §§ 4 Abs. 1, 4a BDSG erforderlich, wenn keine andere Rechtsgrundlage für den Datenumgang gegeben ist.

Inhalt

- Formulierung muss eindeutig, bestimmt und eng sein
- welche Daten zu welchem Zweck
- ggf. Folgen der Verweigerung

Form

- grundsätzlich Schriftform
- innerhalb von AGB: besonders hervorzuheben

Freiwillig

- Ggf. problematisch im Arbeitsverhältnis wegen Abhängigkeit des AN

Erheben und Speichern von Personaldaten Bewerbungsverfahren

Fragen bei berechtigtem Interesse im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit

Grundsätzlich zulässige Fragen

- Beruflicher Werdegang
- Wettbewerbsverbot
- Lohn- und Gehaltspfändungen
- Bisherige Vergütung, wenn vom Bewerber als Mindestvergütung gefordert
- Vorstrafen, wenn für den konkreten Arbeitsplatz von Bedeutung
- Gesundheitszustand, wenn er die Einsatzfähigkeit auf dem konkreten Arbeitsplatz betrifft

Grundsätzlich unzulässige Fragen

- Schwangerschaft
- Schwerbehinderteneigenschaft
- Allgemeiner Gesundheitszustand
- Religionszugehörigkeit
- Persönliche Lebensverhältnisse, Heiratsabsicht, Kinderwunsch
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Parteizugehörigkeit

Erheben und Speichern von Personaldaten Bewerbungsverfahren

- Daten dürfen nur in Bezug auf die konkret ausgeschriebene Stelle verwendet werden
 - keine Weiterleitung im Konzern ohne Einwilligung
 - Ausnahme: Initiativbewerbungen

- Löschen der Daten, wenn Bewerbungsverfahren abgeschlossen
 - maximale Aufbewahrung 6 Monate zur Abwehr von Ansprüchen aus dem AGG
 - Hinweis: Unterlagen bei Archivierung als Bewerbung kennzeichnen

- Bewerberpool
 - Einwilligung des Bewerbers zur Speicherung seiner Daten notwendig

Erheben und Speichern von Personaldaten

Die Personalakte

Inhalt der Personalakte:

Personaldaten, die für die Entscheidung über

- die Begründung,
- die Durchführung oder
- die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Beispiele

Bewerbungsunterlagen, Personalfragebogen, Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung, Zeugnisse, Arbeitsvertrag, Beurteilungen, Abmahnungen, Urlaubsanträge, Lohn- und Gehaltsveränderungen, Krankheitsbescheinigungen

Erheben und Speichern von Personaldaten

Die Personalakte

- Arbeitnehmerdaten müssen inhaltlich richtig sein und ein zutreffendes Bild über den Arbeitnehmer abgeben.
- Recht des Arbeitnehmers aus § 83 BetrVG auf Einsichtnahme und Beifügung eigener Erklärungen.
- Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten, wenn sie unrichtig oder unzulässig erhoben und gespeichert sind gem. § 35 BDSG.

Erheben und Speichern von Personaldaten

Die Personalakte

- Vertraulichkeit
 - Kreis zugriffsberechtigter Personen ist möglichst klein zu halten
- Schutz besonders sensibler Daten
 - gesonderte Aufbewahrung
- Auskunftsrecht des Arbeitnehmers bzgl. der über ihn gespeicherten Daten gem. § 34 BDSG

Löschen von Personaldaten

- Verpflichtung zur Löschung gem. § 35 Abs. 2 S.2 BDSG:
 - Speicherung unzulässig
 - Besondere Arbeitnehmerdaten, deren Richtigkeit nicht beweisbar ist
 - Kenntnis der Daten für den Zweck der Speicherung nicht mehr erforderlich
- Erlaubnis zur Löschung gem. § 35 Abs.2 S.1 BDSG, sofern nicht
 - eine Pflicht zur Aufbewahrung besteht (Gesetz, Vertrag, Satzung)
 - schutzwürdige Interessen des Betroffenen beeinträchtigt werden

Hinweis:

Klassifizierung der Daten vor der Archivierung hinsichtlich der Aufbewahrungspflicht

Erheben und Speichern von Personaldaten Gesundheitsdaten

Gesundheitsdaten sind besondere personenbezogene Daten
i.S.v. § 3 Abs. 9 BDSG

→ erhebliche Einschränkungen bzgl. Erhebung und Speicherung

Zulässig

- Eignung für konkrete Tätigkeit
- Gefährdung für Kollegen / Kunden
- Absehbare Arbeitsunfähigkeit
- Krankheitsdaten / Fehlzeiten

Unzulässig

- Allg. Frage nach Gesundheitszustand
- Schwangerschaft
- Routinemäßiger Alkoholtest
- DNA-Analysen

Erheben und Speichern von Personaldaten Gesundheitsdaten

Ausnahme: Erhebung des Krankheitsgrundes erlaubt bei

- Betrieblichem Eingliederungsmanagement
 - Einwilligung des Arbeitnehmers, Beteiligung des Betriebsrats
- arbeitsplatzbezogenem Krankheitsgrund
 - besondere Belehrung, dass Angaben freiwillig

Wichtig:

- Keine ungeschützte Aufbewahrung in der Personalakte
- Schutz vor zufälliger Kenntnisnahme
- Beschränkung des informationsberechtigten Personenkreises

E-Mail und Internet im Betrieb: Kontrolle bei ausschließlich dienstlicher Nutzung

- Kontrolle, ob Nutzung dienstlicher Natur
 - Stichproben
 - Missbrauchskontrolle bei konkretem Verdacht
- Missbrauchs-, Kosten- und Leistungskontrolle
 - E-Mail: Erfassung von Absender/Empfänger, Zeitpunkt der Versendung
 - Internet: Zeitpunkt des Aufrufs, Art der Website, Kosten
- Kenntnisnahme des Inhalts von E-Mails
 - Zugriff auf Inhalte soweit betrieblich notwendig
 - Information der Mitarbeiter über Kenntnisnahme

E-Mail und Internet im Betrieb

- Grundsätzlich kein Recht auf Privatnutzung
- Bei geduldeter Privatnutzung evtl. betriebliche Übung

Hinweis:

- Entwicklung eines Konzepts für die Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel
- Empfehlung: Verbot der Privatnutzung
- Kontrolle der Einhaltung des Verbots

E-Mail und Internet im Betrieb: Kontrolle bei (auch) privater Nutzung

- Fernmeldegeheimnis § 88 TKG => weitgehendes Kontrollverbot
- Ausnahmen
 - Abrechnung
 - Konkreter Tatverdacht der rechtswidrigen Inanspruchnahme
 - Kontrolle nach Viren

Möglich: Privatnutzung an Bedingungen knüpfen, Einwilligung einholen bzgl.

- regelmäßigen Kontrollen des Zeitrahmens
 - Filtern von Spam
 - Archivierung
 - Einsichtnahme in das Postfach bei Abwesenheit
-
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung reicht **nicht** aus!

Mithören und Aufzeichnen dienstlicher Telefonate

- Recht am gesprochenen Wort: Mitarbeiter entscheidet
- Offenes Mithören zulässig bei vorrangigem Interesse der Arbeitgebers
 - Zu Beweis Zwecken (z. B. Telefonbanking)
 - Stichproben in Anlernphase (z. B. Call Center)
- Heimliches Mithören und Aufzeichnen nur in Ausnahmefällen
 - Konkreter Verdacht des Verrats von Betriebsgeheimnissen
 - Begründeter Verdacht strafbarer Handlungen
- Speicherung von Datum, Uhrzeit, Dauer, (Teil der) Rufnummer:
 - berechtigtes Interesse der Überprüfung, in welchem Umfang mit welchem Kunden gesprochen wurde
- Auswertung nicht zur Leistungskontrolle (z. B. automatisierte Arbeitszeiterfassung), sondern nur zur Missbrauchskontrolle

Videüberwachung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz

- Erheblicher Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht
- Zulässig unter sehr engen Voraussetzungen:
 - Berechtigtes, besonders schutzwürdiges Interesse des AG
 - Kontrolle bestimmter Bereiche aus Sicherheitsgründen
 - Konkrete Anhaltspunkte für Straftaten/schwere Verfehlungen
 - Alle weniger einschneidenden Mittel zur Aufklärung des Verdachts bereits ausgeschöpft
- Anlage sichtbar, Belegschaft zuvor informiert
- Heimliche Überwachung nur im Ausnahmefall

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Überwachungs- und Unterrichtsrecht

Kontrolle des Arbeitnehmerdatenschutzes

- Bundesdatenschutzgesetz = Schutzgesetz, dessen Einhaltung der Betriebsrat zu überwachen hat.
 - Rechtmäßigkeit der Personaldatenverarbeitung
 - Ordnungsmäßigkeit der Datensicherung und der betrieblichen Datenschutzkontrolle
- Um dem Betriebsrat dies zu ermöglichen, muss der Arbeitgeber ihn umfassend informieren:

Welche personenbezogenen Arbeitnehmerdaten werden

- zu welchem Zweck
- durch welche Programme
- mit welchen Schutzmaßnahmen gespeichert oder übermittelt?

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Überwachungs- und Unterrichtsrecht

Kontrolle des Arbeitnehmerdatenschutzes

- Der Betriebsrat ist darauf beschränkt, die mangelhafte Einhaltung des BDSG zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen.
 - kein Anspruch, dass Maßnahmen vom Arbeitgeber in einer ganz bestimmten Art und Weise durchgeführt werden
 - kein Unterlassungsanspruch

Hinweis:

Jegliche Art der Datenverarbeitung, die unter Verletzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates geschieht, ist unzulässig und daher rechtswidrig.

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Mitbestimmungsrechte

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
 - Einführung von Zeiterfassungsgeräten und biometrischen Zugangskontrollen
 - Benutzung von Telefon, E-Mail und Internet für private Zwecke
- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen
 - Aufstellen von Video- und Fernsehkameras
 - EDV-Anlagen
 - Einführung von Internet und E-Mail

Hinweis:

Es reicht aus, wenn die technische Einrichtung zur Überwachung objektiv geeignet ist.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

- Bestellpflicht, wenn
 - mindestens 10 Personen mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind
- Aufgaben
 - Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften im Unternehmen
 - Schulung der Mitarbeiter
 - Erstellung des Verfahrensverzeichnis
- Stellung
 - unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt; weisungsfrei

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

- Eigenschaften
 - Fachkunde
 - Zuverlässigkeit: keine Interessenkollision
- Sonderkündigungsschutz des internen DSB
 - Befristung?
 - Besser externer DSB?
- Haftung: allgemeine Haftungsgrundsätze
 - Interner DSB: beschränkte Arbeitnehmerhaftung
 - Externer DSB: vertragliche Vereinbarung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Jacqueline Stadtelmann

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

Geschäftsstelle Mittelfranken

Telefon 0911-20 33 44-26

Telefax 0911-22 64-71

jacqueline.stadtelmann@baymevbm.de

bayme vbm

Die bayerischen Metall- und
Elektro-Arbeitgeber

Laufertormauer 6
90403 Nürnberg

www.baymevbm.de