

Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis 2020

„Arguing that you don't care about the right to privacy because you have nothing to hide is no different than saying you don't care about free speech because you have nothing to say.”

„Zu argumentieren, dass Sie keine Privatsphäre brauchen, weil Sie nichts zu verbergen haben, ist so, als würden Sie sagen, dass Sie keine Meinungsfreiheit brauchen, weil Sie nichts zu sagen haben.“

Edward Snowden

Videoüberwachung

Keylogger-Programm

Biometrische Zeiterfassung am Arbeitsplatz

Zu schützendes Rechtsgut: Persönlichkeitsrecht

Rechtsgrundlagen

Bundesdatenschutzges
etz

Datenschutz-Grundverordnung
EU 2016/679

Geltungsbereich:
Bundesrepublik Deutschland

Geltungsbereich: Europa

Konkurrenz:
BDSG gilt nicht, wenn DSGVO
gilt
(Art. 1 BDSG)

Geschützter
Personenkreis,
§ 1 DS-GVO

natürliche Person
(Mensch)

Nicht:

- Juristische Personen wie GmbH, AG
- Personengesellschaften OHG, KG

Problem: Ein-Mann-GmbH

Verstorbene

Außer: Daten schlagen
durch auf Noch-Lebende

Geschützter Vorgang

Jede Verarbeitung von personenbezogenen Daten,
Art. 2 (Regelung) und Art. 4 (Definition) DS-GVO

- mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren
- Beispiele: Erheben, Erfassen, Ordnen
- mit Speicherung

Geschützte Daten

Personenbezogene Daten, Art. 4 DS-GVO

Informationen zur Identifizierung einer Person

Beispiele:

Name, Anschrift, Kennnummern
äußere Merkmale

Besondere Kategorien (Art. 9 DS-GVO)

Räumlicher Anwendungsbereich der DS-GVO, Art. 3 DS-GVO

Niederlassungsprinzip

Marktortprinzip

Verbot mit Zulässigkeitsvorbehalt
bei

- Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 S. 1 a DS-GVO) oder
- gesetzlicher Zulässigkeitsstatbestand (Art. 6 Abs.1 S. 1 b – f DS-GVO)

Einwilligung ist

Freiwillige Erklärung nach vollständiger Information (Art. 4 Ziff. 11 DS-GVO)

Bedingungen für die Einwilligung (Art. 7 DS-GVO):

- Schriftlich, elektronisch, mündlich (positives Tun, also nicht schlüssig)
- Nachweispflicht des Verantwortlichen

Rechtmäßige Verarbeitung ohne Einwilligung der betroffenen Person (Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b - f DS-GVO)

Erfüllung eines Vertrages/einer rechtlichen Verpflichtung

Zur Wahrung berechtigter Interessen

Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis (Art 88 DS-GVO Öffnungsklausel)

§ 26 BDSG

Kollektivvereinbarungen
(Betriebsvereinbarungen
und Tarifverträge)

Erlaubte Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis, § 26 BDSG und Art. 6 DS-GVO

§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG: Für
Zwecke des
Beschäftigungsverhältnisses
erforderlich

Artikel 6 Absatz 1a DS-GVO, §
26 Abs. 2 BDSG: bei einer
Einwilligung

§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG:
zur Aufdeckung von
Straftaten

Nach §26 BDSG: Keine
Speicherung erforderlich

Im Einzelnen:

Zweck des Beschäftigungsverhältnisses ist dessen

- Begründung
- Durchführung oder
- Beendigung

und Ausübung oder Erfüllung (...) der Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Beispiele für Erforderlichkeit der Verarbeitung

- Sozialversicherungsbeiträgen
- Veröffentlichung einer Fotografie eines neuen (leitenden) Mitarbeiters und dessen Vorstellung

Eher nicht:

- Betriebsinterne Veröffentlichung einer Geburtstagsliste der Beschäftigten
- Veröffentlichung von Fotografien von Mitarbeitern auf einer Betriebsfeier

Abwägung der Interessen der Beteiligten

Weitere Fragen hierzu:

- Weitergabe von Daten an Steuerberater oder ein Lohnbüro
- Weitergabe an den Betriebsrat bei § 99 und § 102 Betriebsverfassungsgesetz
- Erfassung von Daten zur Arbeitszeit
- Bei Mindestlohn sogar obligatorisch
- Gesundheitsdaten, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wegen Entgeltfortzahlungsgesetz

Bewerbungsverfahren/Bewerbungsgespräch ist schon
Beschäftigungsverhältnis.

Nur Fragen nach

- Qualifikation
- beruflicher Werdegang
- bisherige Arbeitszeugnisse

- Gesundheitszustand und Vorstrafen nur, wenn für das konkrete
Arbeitsverhältnis relevant

Problem: Behandlung von Daten abgelehnter Bewerber

Aufbewahrung für

- eventuelle spätere Kontakte
- Auseinandersetzungen nach AGG

Frist grundsätzlich: sechs Monate

Verarbeitung personenbezogener Daten auf der Grundlage einer Einwilligung § 26 Abs. 2 BDSG

- Erkennbare Freiwilligkeit
- Schriftform

Problem: Einwilligung schon im Arbeitsvertrag

- Wegen Kopplungsverbot, Artikel 7 Abs. 4 DS-GVO, eher nicht
- Bei Beachtung der besonderen Abhängigkeit im Beschäftigungsverhältnis, § 26 Abs. 2 BDSG, ebenfalls eher nicht

Datenverarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten Beschäftigter, § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG

- Begründeter Verdacht einer begangenen Straftat bzw. Ordnungswidrigkeit
- Verhältnismäßigkeit

Also: Videoüberwachung zulässig

Informationspflichten des Arbeitgebers, Art. 12, 13 DS-GVO
über Art und Umfang der Datenverarbeitung:

- einzelvertragliche Vereinbarung, Betriebsvereinbarung
- Aushang am schwarzen Brett.

Aufklärungspflicht über die Betroffenen-Rechte nach Art. 15
ff. DS-GVO.

Lösung der Eingangsfälle

Fazit

EuGH-Urteil vom 14.05.2019 C-55/18

Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne,
Der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.

Hermann Hesse