



Michael Wilmsen

Rechtsanwalt

UNTERNEHMERKANZLEI

RECHT & STEUERN

Erich-Zeigner-Allee 69-73 . 04229 Leipzig

Tel. 0341 / 4774728 . Fax 0341 / 4772547 . E-Mail: kanzlei@ra-wilmsen.net

www.unternehmerkanzlei.net

06.04.2018 1/2

Beschäftigtendatenschutz

Teil 1

Am 25.05.2018 wird erstmals in Europa ein einheitlicher Datenschutz eingeführt. Dann startete die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Deren Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz hat Deutschland im neuen § 26 BDSG konkretisiert:

I. Eckdaten

1. Das Verarbeiten personenbezogener Daten von Beschäftigten ist nur erlaubt, soweit dies für Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.
2. Rechtsgrundlage für eine Verarbeitung personenbezogener Daten (wie Name, Adresse, Email-Adresse, Telefonnummer, Geburtstag, Kontodaten, KFZ-Kennzeichen, Standortdaten, IP-Adressen, Cookies) im Beschäftigungsverhältnis ist die Einwilligung des Arbeitnehmers.
3. Der Arbeitgeber muss die Einwilligung grundsätzlich schriftlich einholen.
Er muss den Beschäftigten zudem über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Widerrufsrecht aufklären.
Die Einwilligung muss freiwillig erfolgen; d.h. der Arbeitnehmer muss eine echte Wahlmöglichkeit haben, ob er in die Verarbeitung seiner Daten einwilligt.
Dabei sind die Abhängigkeit des Beschäftigten und die konkreten Umstände, unter denen die Einwilligung zu erteilen ist, zu berücksichtigen.
Einwilligungen als Bestandteil des Arbeitsvertrages sind deshalb u.U. unwirksam, weil gerade im Einstellungsprozess die Gefahr besteht, dass sich der Beschäftigte genötigt sieht, die geforderte Einwilligung abzugeben, um den avisierten Arbeitsplatz zu erhalten.
Stattdessen sollte eine separate Einwilligungserklärung nach Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgen.
4. Unter den Datenschutz fallen alle Formen der Verarbeitung, auch die nicht-automatisierte bzw. nicht dateimäßige Verarbeitung personenbezogener Daten.

II. Der Umgang mit Mitarbeiterdaten während des Arbeitsverhältnisses

1. Veröffentlichung von Beschäftigtendaten

Bei Mitarbeiterdaten, die auf der Homepage veröffentlicht werden, handelt es sich um „personenbezogene Daten“ i.S.d. BDSG.

Nach dem Grundsatz des Verbots mit Einwilligungsvorbehalt ist deren Veröffentlichung nur zulässig, sofern zur Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses erforderlich oder der betroffene Mitarbeiter einwilligt.

In der Rechtspraxis wird deshalb unterschieden:

Bei Funktionsträgern – hierunter sind diejenigen Mitarbeiter zu verstehen, denen ein übergeordneter Verantwortungsbereich zukommt oder die als offizielle Ansprechpartner fungieren (z.B. Kundenbetreuer, Beschwerdeabteilung, Geschäftsführer etc.) – ist die Veröffentlichung der „Basiskommunikationsdaten“ ohne Einwilligung erlaubt. Die Basiskommunikation erfasst alle Daten, die zur spezifischen Kontaktaufnahme erforderlich sind: Name, Funktions-/Tätigkeitsbereich, Dienstanschrift, E-Mail-Adresse, Telefon- bzw. Faxnummer.

So genannte „Personenzusatzdaten“, d.h. Daten, die für die sachgerechte Erreichbarkeit nicht erforderlich sind, bedürfen dagegen stets der Einwilligung durch den Funktionsträger.

Daten eines „Nichtfunktionsträgers“ (z.B. Schreibkräfte, Pförtner) dürfen dagegen ausschließlich mit Zustimmung des Beschäftigten veröffentlicht werden.

2. Verwendung von Mitarbeiterfotos

Ohne die Einwilligung des Mitarbeiters in die konkrete Nutzung seines Fotos ist die Veröffentlichung im Internet verboten. Die einzelnen Verwendungszwecke sind möglichst genau zu bezeichnen und aufzulisten. Ergänzend sind die Urheberrechte des Fotografen zu berücksichtigen.

demnächst:

Teil 2: III. Beschäftigtendatenschutz bei der Anbahnung
IV. Beschäftigtendatenschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Teil 3: V. Spezialthemen
1. Datenschutz bei der Meldung der Arbeitsunfähigkeit
2. Datenschutz bei Video- und Audioüberwachung
3. Datenschutz bei privater Email-Nutzung im Unternehmen