

# **Schutz von vertraulichen Daten und Informationen**

## **Beschäftigtendatenschutz im Unternehmen**

© Mathias Griesbach  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dresden, 30.01.15



**GRIESBACH**

Rechtsanwalt

Lindenstr. 22

D - 06679 Hohenmölsen

fon 03 44 41 – 39 86 87

kanzlei@griesbach-recht.de

www.griesbach-recht.de

facebook.com/griesbach.recht



**Mathias Griesbach**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Datenschutzbeauftragter DSB TÜV

# Begrüßung

- Teil I  
**Beschäftigten-**  
**datenschutz -**  
vorgestellt von  
Rechtsanwalt  
Mathias Griesbach
- Teil II **ASPEKTE DES**  
**GEHEIMNISSCHUTZES**  
**DURCH VERTRAGLICHE**  
**REGELUNGEN**
- vorgestellt von  
RA Dr. Axel Schober



# Beschäftigtendatenschutz

Auch den „kleinen Handwerker von nebenan“ betrifft das Thema Datenschutz

- § 3 Abs. 11 Nr. 7 BDSG: aktuelle Mitarbeiter, AzuBis, Praktikanten, inkl. Bewerber/innen sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.
- Wichtig auch, dass die – ohne Computer – erhobenen Daten oder die auf Papier geschriebenen Daten (also z. B. auch Akten) bereits eine durch das BDSG geschützte Datenerhebung darstellt.

# Grundsätze aus § 32 BDSG:

- Arbeitgeber darf nur fragen darf, was für die Begründung und Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Nur daran hat er ein schutzwürdiges Interesse, welches das Interesse des Bewerbers übersteigt
- Kontaktdaten (Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse)
- und Arbeitnehmerdaten, die benötigt werden, um die Eignung des Bewerbers für eine in Betracht kommende Tätigkeit festzustellen

# Datenschutz

Der sichere Umgang mit diesem Thema bedeutet immer auch einen **Imagegewinn** für Ihr Unternehmen.

Kurz-Überblick über **geltendes Recht** zum  
**Arbeitnehmerdatenschutz**

# Bewerber – Mitarbeiter – „danach“

Lebenslauf

<b>Persönliche Daten</b>		
Name:	Tajana Dedić	
Geburtsdatum und -ort:	01.11.1985 in München	
Familienstand:	ledig	
Heimanschlussschlüssel:	deutsch	
<b>Berufliche Laufbahn</b>		
2004 - 2005	Wirtschaftsinformatikerin Masterstudium Geographische Abteilung (Alpenregion Hochalpen)	
2004 - 2004	Exakter Bachelor in Marketing Abteilung: Wirtschaftswissenschaften (W)	
2004 - 2004	Abwechslung: Bachelor in Marketing	
<b>Praktikum / Nebenbeschäftigung</b>		
2004 - 2004	Zweimonatige Schulpraktikantin bei der Mayer Hunk, MA- Kette	
2004 - 2004	Ausstattungspraktikum im Bereich der Gastronomie, Be- trieb: „Wagner“-Museum	
2004 - 2004	Zusatzpraktikum	
<b>Berufliche Kenntnisse</b>		
EDV-Kenntnisse	Fortwährende Kenntnisse in Word Fortwährende Kenntnisse in Excel Grundkenntnisse in Powerpoint Hilfsprogramm: sehr gut (alle Anwendungsgebiete)	
Englischkenntnisse	Intermediäre: Deutsch Englisch: sehr gut in Wort und Schrift Französisch: gut in Wort und Schrift	
<b>Sprachen</b>		
Englisch	Schlecht bis gut	
Spanisch	Englisch, Deutsch, germanisch (Grundkenntnisse)	
Italienisch	Keine	
<b>Motivation</b>		
Motivation für die Stelle		
Tajana Dedić		

# Vorstellungsgespräche

- stichpunktartig, vollständig und zutreffend dokumentieren, insbesondere bei "Risikobewerbern"
- frei von Diskriminierungen indizierenden Fragen führen
- Bewerber muss auf zulässigerweise gestellte Fragen wahrheitsgemäß antworten
- Die Beantwortung unzulässiger Fragen kann er unrichtig beantworten
- Unterlagen vernichten, falls es nicht zur Einstellung gekommen ist – aber erst nach Ablauf der Fristen aus AGG § 15 (zwei Monate + weitere 3 Monate)



# Bewerbung → Einstellung

	zulässig	nicht zul.	Bemerkungen
Auskunft beim Ex-Arbeitgeber	x		Umfang wie Fragerecht
graphologische Gutachten	x		nur mit Zustimmung, Persönlichkeitsrecht
psychologische Eignungstests	x		nach Aufklärung über Zweck + Wirkung, nur mit Zustimmung
Einstellungsuntersuchung	x		Zustimmung, Arzt, Interesse, oder gesetzl. vorgeschrieben
polizeiliches Führungszeugnis		x	in der Regel kein Interesse des ArbG erkennbar
Frage nach Vorstrafen	x		bei Relevanz für Arbeitsplatz, wann "unbestraft?"
Frage nach Behinderung	x	x	wenn für wesentliche Anforderung des Berufsbildes relevant
Frage nach Krankheiten	x		wenn konkrete tätigkeitsbezogene Gefahren vorliegen
Allg. Gesundheit/Vorerkrankung		x	
Frage Alkohol-/Drogenproblem	x		relevant f. Gefährdung v. Kollegen o. eig. Leistungsfähigkeit
Frage nach HIV		x	
Frage nach Kur	x		bei konkretem Termin
Frage nach Schwangerschaft		x	
Gewerkschaftszugehörigkeit		x	
Religions- / Parteizugehörigkeit		x	
Infos aus Sozialen Netzwerken	x		frei zugängliche Infos , nicht bei abgegrenztem Empfängerkreis

# Daten im bestehenden Arbeitsverhältnis

- Handys-iPhones
- Email- und Internet
- Videoüberwachung



# Telefonie

- Problematisch: privates Handy des Mitarbeiters wird für dienstliche Sachen mitgenutzt, und umgekehrt
- Bei Dienstgesprächen ist die Kontrolle der Verbindungsdaten wie Datum, Uhrzeit des Telefonats sowie die Zielrufnummer nach § 28 Abs. 1 Nr. 1, 2 BDSG gerechtfertigt
- Mithören oder heimliches Aufzeichnen von Diensttelefonaten ist unzulässig
- Privatgespräche genießen besonderen Schutz

# Überwachung ?

- Gegenwärtig sind sog. Totalkontrollen unzulässig
- heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern ist unzulässig – außer in konkreten Verdachtsfällen
- offene Videoüberwachung zu bestimmten Zwecken gestattet , wenn erforderlich und verhältnismäßig
- Überwachung von Sanitär-, Umkleide- und Schlafräumen ist unzulässig
- Ortungssysteme zulässig nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers

# Internet-Nutzung überwachen?

- konzeptionelle Unterscheidung zwischen ausschließl. betrieblicher und erlaubter privater Kommunikation
  - Dienstliche Nutzung - zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen technischen Betriebs, zu Abrechnungszwecken sowie zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist Überwachung zulässig
  - (erlaubte) Private Nutzung - Unternehmen ist im Zweifel Telekommunikationsanbieter, so dass beim Zugriff auf den auch privat genutzten Account des Beschäftigten die Verletzung des Fernmeldegeheimnisses droht
- ➔ Unlösbarkeiten bei Mitnutzung privater Geräte

# Email-account überwachen?

- Dienstliche Mails: kontrollierbar nach Verbindungsdaten *und* Inhalt
- Private Mails: weder-noch!
- Kontrolle privater E-Mails - Fernmeldegeheimnis (§ 88 TKG) verletzt - verboten. Unter Strafe steht aber lediglich die "Mitteilung" an andere über die gefundenen, privaten Inhalte und Umstände der Kommunikation.
- Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass Inhalte, die unter Durchbrechung des Fernmeldegeheimnisses gewonnen wurden, einem Beweisverwertungsverbot unterliegen

# Oft: private Mitnutzung

- Tipp :  
Eine Erlaubnis der Privatnutzung seines Systems kann man als Arbeitgeber unter den Vorbehalt der Einwilligung des Arbeitnehmers in angemessene Routine-Kontrollen stellen
- Formerfordernisse beachten
- Gemischte Mails dienstlich und privat: Schwierig, weil der Schutz privater Rechte hier sich direkt auswirkt auf betriebliche Kommunikation

# Konzernprivileg?

- Eine Datenübermittlung an konzernangehörige Unternehmen oder Unternehmen derselben Unternehmensgruppe ist datenschutzrechtlich genauso zu bewerten und zu prüfen wie eine Datenübermittlung an ein gänzlich fremdes Unternehmen.
  - rechtlich selbständigen Unternehmen innerhalb eines Konzerns sind im Verhältnis zueinander eigenständige Dritte, auch datenschutzrechtlich, auch wenn dies den Beteiligten noch so sehr als interne Angelegenheit vorkommen mag
- ➔ für Weitergabe von Daten ist Einwilligung erforderlich



# Zugang zu Personaldaten

- grundsätzlich nur Personalabteilung, nicht Fachvorgesetzte
- keine Personalteil- oder Personalnebenakten führen!
- Aus datenschutzrechtlicher Sicht sind verschiedene Aufgabenbereiche zu unterscheiden:
  - Arbeitsorganisation + Abwesenheitszeiten - datenschutzrechtlich unbedenklich. Wichtig nur, dass die genutzten Mitarbeiterdaten bei den Vorgesetzten wieder gelöscht werden, wenn Zweck erfüllt.
  - Beurteilungsdaten – Mit Abschluss der Beurteilung: Personalabteilung - Entwürfe sind zu löschen

# Hausinterne Veröffentlichung?

- Namentlicher Aushang von gelobten Mitarbeitern , die etwa eine Leistungsprämie erhalten haben (Hausmitteilungen oder Intranet): grundsätzlich nur mit Einwilligung der Betroffenen
- Daten mit sensiblem Charakter (etwa Gründe für eine Kündigung oder eine längere Abwesenheitszeit wie Mutterschutz): nicht ohne Einwilligung!
- Ansonsten unbedenklich etwa bei Organisations- und Funktionsangaben wie zum Beispiel Name, Dienstzimmer, Dienststellung, Organisationseinheit ...

# Datenschutz nach Beendigung

## Egal, ob

- Tod
- Ruhestand
- Eigene Kündigung
- Aufhebung
- Entlassung

## Daten

- Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt informationelles Selbstbestimmungsrecht fort  
➔ Einsichtsrecht in Personalakte
- Daten löschen bzw. vernichten, wenn der Zweck ihrer Speicherung erreicht ist
- Mitarbeiter kann das verlangen
- Jedoch kein Einsichtsrecht in die Archive bzw. den Firmenrechner



# Tipps (allgemein)

- Immer das Recht der Urheber beachten, im Zweifel kaufen oder selber fotografieren
- Erlaubnis von Menschen einholen, wenn man ihre Abbildung im eigenen Werbeauftritt
- Bild für gewerblichen Gebrauch freigeben lassen gegebenenfalls über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus
- Gegenstände im Eigentum Dritter, insbesondere Gebäude oder Grundstücke beachten

# BVerfG, 15.12.83

"Wer nicht mit hinreichender Sicherheit überschauen kann, welche ihn betreffende Informationen in bestimmten Bereichen seiner sozialen Umwelt bekannt sind, und wer das Wissen möglicher Kommunikationspartner nicht einigermaßen abzuschätzen vermag, kann in seiner Freiheit wesentlich gehemmt werden, aus eigener Selbstbestimmung zu planen oder zu entscheiden. Mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung wären eine Gesellschaftsordnung und eine diese ermöglichende Rechtsordnung nicht vereinbar, in die Bürger nicht mehr wissen können, wer was wann und bei welcher Gelegenheit über sie weiß. Wer unsicher ist, ob abweichende Verhaltensweisen jederzeit notiert und als Information dauerhaft gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden, wird versuchen, nicht durch solche Verhaltensweisen aufzufallen. Wer damit rechnet, dass etwa die Teilnahme an einer Versammlung oder einer Bürgerinitiative behördlich registriert wird und dass ihm dadurch Risiken entstehen können, wird möglicherweise auf eine Ausübung seiner entsprechenden Grundrechte (Art. 8, 9 GG) verzichten. Dies würde nicht nur die individuellen Entfaltungschancen des Einzelnen beeinträchtigen, sondern auch das Gemeinwohl, weil Selbstbestimmung eine elementare Funktionsbedingung eines auf Handlungs- und Mitwirkungsfähigkeit seiner Bürger begründeten freiheitlichen demokratischen Gemeinwesens ist."