



Datenschutz

Nach einem Jahr Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO): Was ist zu beachten?

Seit dem 25.5.2018 sind die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und das geänderte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft. Diese brachten eine erhebliche Verschärfung der datenschutzrechtlichen Verpflichtungen mit sich, die sich auch auf die Arbeitsverhältnisse im besonderen Maße ausgewirkt haben. Anbei die wichtigsten Details.

Die Unternehmen sind seither verpflichtet, die Einhaltung der DS-GVO zu dokumentieren und nachzuweisen. Bei Verstößen gegen die Datenschutzbestimmungen drohen hohe Bußgelder bis zu 20 Mio. Euro. Nahezu alle Unternehmen haben ein schriftliches oder elektronisches Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten zu führen, in dem jede Art des Umgangs mit personenbezogenen Daten erfasst ist. Dies gilt auch für Arbeitnehmerdaten. Bei Datenpannen muss in jedem Fall die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich informiert werden, im Einzelfall auch der Betroffene.

Datenverarbeitung für Zwecke des Arbeitsverhältnisses ist zulässig, wenn dies für die Einstellungsentscheidung, die Durchführung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Gleiches gilt, wenn dies zur Erfüllung von Pflichten aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten ist die Datenverarbeitung nur erlaubt, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist, die Verhältnismäßigkeit gewahrt ist und keine schutzwürdigen Beschäftigteninteressen überwiegen.

Soweit die Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis nicht durch diese Bestimmungen, insbesondere die Erforderlichkeit, abgedeckt ist, ist die schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers notwendig. Einwilligungen müssen trotz der

Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis auf echter Freiwilligkeit beruhen und müssen jederzeit widerruflich sein. Der Arbeitnehmer muss über den Zweck der Datenverarbeitung und sein Widerrufsrecht aufgeklärt werden.

Ein Datenschutzbeauftragter erforderlich

Unternehmen müssen zudem einen Datenschutzbeauftragten bestellen, wenn dort in der Regel mindestens 10 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind, wenn personenbezogene Daten geschäftsmäßig verarbeitet werden oder wenn die umfangreiche Verarbeitung besonderer Daten Hauptaufgabe des Unternehmens ist. Datenschutzbeauftragter kann entweder ein dafür qualifizierter Arbeitnehmer oder eine externe Person sein. Personenbezogene Daten von Bewerbern dürfen nur dann verarbeitet werden, wenn dies für die Einstellungsentscheidung erforderlich ist. Bei Beendigung des Bewerbungsverfahrens sind Daten abgelehnter Bewerber zu löschen und Unterlagen zurückzuschicken, am besten aber erst nach vier Monaten. Auch Daten des ausgewählten Bewerbers, die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr benötigt werden, sind zu löschen, z.B. Schulzeugnisse und Praktikumsbescheinigungen.

Fragen an den Bewerber müssen einen Bezug zu dem Arbeitsplatz haben und sich auf das erforderliche Maß für die Einstellungsentscheidung beschränken. Die bisher bekannte „Verpflichtung auf das Datengeheimnis“ muss nun auf alle Personen erstreckt



werden, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben. Das hierfür verwendete Formular muss an die neue Rechtslage angepasst werden.

Für die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist die Einwilligung des Arbeitnehmers erforderlich. Eine BEM-Akte muss separat von der Personalakte geführt werden. Für die Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos, z.B. im Internet, muss vorher die schriftliche Einwilligung des Mitarbeiters unter Nennung des konkreten Verwendungszweckes eingeholt werden.

Heimliche Videoüberwachungen von Mitarbeitern sind nur noch sehr eingeschränkt zulässig und kommen nur bei einem konkreten Verdacht einer Straftat gegen eine bestimmte Person in Betracht, sofern es keine mildereren Mittel zur Aufklärung gibt. Die Gründe und die Vorgehensweise sind zu dokumentieren. Die Aufzeichnungen sind unverzüglich zu löschen, wenn sie für den Zweck nicht mehr notwendig sind.

Eine automatische Weiterleitung von E-Mails, die an den ausgeschiedenen Mitarbeiter gerichtet waren, sollte nicht erfolgen. Stattdessen sollten die E-Mails zunächst auf eine andere E-Mail-Adresse weitergeleitet und nach ca. 6 Wochen das E-Mail-Konto gelöscht werden. Zu beachten ist zudem, dass dann, wenn der Zweck der Datenverarbeitung wegfällt, was insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Fall ist, alle Daten unverzüglich zu löschen und Unterlagen zu vernichten sind, sofern nicht ausnahmsweise rechtliche Verpflichtungen, wie z.B. Aufbewahrungspflichten oder berechnete Interessen zur Durchsetzung oder Abwehr von Rechtsansprüchen entgegenstehen.

Tipp für die Praxis

Nachdem ein Mitarbeiter, der zum Datenschutzbeauftragten bestellt wird, Sonderkündigungsschutz genießt und nur aus wichtigem Grund gekündigt werden kann, ist dringend zu empfehlen, dann, wenn die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten erforderlich sein sollte, eine externe Person oder Firma hierfür zu bestellen. ■



Hans-Jürgen Marx

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht
Akademiestr. 38 -40
76133 Karlsruhe
info@kanzlei-marx.de
www.kanzlei-marx.de

Spaziergang in der Mittagspause unfallversichert?

Arbeitnehmer sind gesetzlich unfallversichert, solange sie eine betriebsdienliche Tätigkeit verrichten. Spazierengehen in einer Arbeitspause stellt jedoch eine eigenwirtschaftliche Verrichtung dar. Verunglückt ein Versicherter hierbei, ist dies daher kein Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies entschied in einem Urteil der 9. Senat des Hessischen Landessozialgerichts.

Berufsgenossenschaft muss keinen Arbeitsunfall anerkennen

Aktueller Fall: Ein Versicherter arbeitete als Fondsmanager bei einer Investmentgesellschaft. Seine Arbeitszeiten konnte er weitgehend frei bestimmen. Als er mittags das Firmengebäude für einen Spaziergang verließ, stolperte er über eine Steinplatte und verletzte sich an den Handgelenken und am Knie. Die Berufsgenossenschaft anerkannte dies nicht als Arbeitsunfall. Der Versicherte sei während einer Phase verunglückt, die ein eigenwirtschaftliches Gepräge gehabt habe. Der Versicherte wandte hiergegen ein, dass aufgrund seiner Arbeitsbelastung die Pause zur Fortsetzung der Arbeit erforderlich gewesen sei. Ein Spaziergang in der Arbeitspause ist nicht gesetzlich unfallversichert.

Die Richter beider Instanzen folgten im Ergebnis der Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft. Die Tätigkeit des Versicherten sei im Unfallzeitpunkt eine eigenwirtschaftliche Verrichtung gewesen, die nicht gesetzlich unfallversichert sei. Spazierengehen sei keine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis des Versicherten. Ferner bestehe eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu gesundheitsfördernden, der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienenden Handlungen prinzipiell nicht. Spaziergänge seien vielmehr eine privatnützige Verrichtung, vergleichbar mit Einkaufen, Essen, Joggen und Fernsehen.

Der Versicherte sei letztlich auch keiner besonderen betrieblichen Belastung ausgesetzt gewesen, die ausnahmsweise einen Versicherungsschutz für den Spaziergang begründen könne. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.



Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Höhenstauenring 57 a
50674 Köln
goerzel@hms-bg.de
www.hms-bg.de