

NEWSLETTER

2. Ein Jahr Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) Was ist zu beachten?

Vor fast einem Jahr, am 25.5.2018, sind die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und das geänderte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft getreten und brachten eine erhebliche Verschärfung der datenschutzrechtlichen Verpflichtungen mit sich, die sich auch auf die Arbeitsverhältnisse in erheblichem Maße ausgewirkt haben.

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. EUR.**

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 erforderlich. 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.

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 Praktikumsbescheinigen.

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. sechs 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 berechnigte 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