

Vorsicht mit dem Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

Von Dr. Raluca Opreșiu, Rechtsanwältin

Das bevorstehende Inkrafttreten der europäischen Datenschutzgrundverordnung („DSGVO“) am 25. Mai 2018 wirft immer mehr Fragen in sämtlichen Rechtsbereichen auf. Seit Juni 2017 gibt es Klärungen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten.

Hintergrund

Die sog. Art.-29-Datenschutzgruppe veröffentlichte am 8. Juni 2017 ein „Working Paper“ (WP) mit wichtigen Empfehlungen für EU-Arbeitgeber. Das WP bringt die bereits aufgrund der Datenschutzrichtlinie 2001 und 2002 formulierten Empfehlungen in Einklang mit der technischen Entwicklung. Aufgrund von neun Szenarien werden Arbeitgeber aufgefordert, ihre internen Datenschutzregelungen rechtzeitig näher unter die Lupe zu nehmen, um besonders gravierende Geldbußen (bis zu 4 Prozent des Gruppenumsatzes oder 20 Mio. Euro) zu vermeiden.

Klare Regeln zu Datenverarbeitung und Zweck

In erster Reihe gilt es für jedes Unternehmen zu prüfen, welche Daten über die Beschäftigten zu welchen Zwecken und mit welchen Mitteln verarbeitet werden. Das interne Datenverarbeitungsverfahren ist klar und nachvollziehbar zu dokumentieren und den

Betroffenen in einer leicht zugänglichen Form zu erklären. Somit ist – z. B. in Arbeitsverträgen – transparent zu regeln, wie die Daten erhoben werden, was damit passiert und wie hierauf Zugriff gewährt wird.

Werden personenbezogene Daten der Personalabteilung der Muttergesellschaft im Ausland zugänglich gemacht, stellt dies einen Datentransfer dar, der strenge Sicherheitsvorgaben beachten muss.

Einwilligungen vermeiden

Gemäß der DSGVO muss die Einwilligung zur Datenverarbeitung informiert, freiwillig, unmissverständlich und speziell für bestimmte Fälle erteilt werden. Eine automatisch eingestellte elektronische Einwilligung (Opt-out) oder an eine bestimmte Leistung gekoppelte Einwilligung ist nicht ausreichend. Angesichts des Ungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellt sich im Beschäftigungsverhältnis die Frage, inwiefern ein Arbeitnehmer tatsächlich über die Erteilung seiner Einwilligung frei entscheiden kann.

Die Art.-29-Datenschutzgruppe empfiehlt daher, als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung solcher Daten weniger die Einwilligung, sondern die Erfüllung eines Vertrages (z. B. für die Vergütung) oder gesetzlicher Verpflichtungen (z. B.

Erstellung von Lohnlisten, Abführung von Steuern) anzugeben.

Schutz des Privatlebens vs. Überwachung

Selbst wenn es Arbeitgebern erlaubt ist, die Tätigkeit von Arbeitnehmern sowie die von diesen genutzten Computer und Fahrzeuge zu überwachen, darf dies nicht unverhältnismäßig und zweckentfremdet sein. Beispielsweise können Programme zur Abwehr von Hacker-Attacken oder Webfilter zur Einschränkung der Internetnutzung installiert werden. Diese dürfen jedoch keinen Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers darstellen. Über GPS lokalisierte Fahrzeuge müssen Arbeitnehmern erlauben, die Überwachungsgeräte bei Privatfahrten auszuschalten.

Das WP enthält auch Antworten hinsichtlich der Prüfung von Social Media bei Bewerbungen oder während der Beschäftigung. Die Verarbeitung hieraus entnommener Daten ist nur gerechtfertigt, wenn diese für die künftige Position (z. B. für einen Sprecher) relevant sind oder auf ein wettbewerbswidriges Verhalten eines bestehenden Arbeitnehmers hinweisen. Dennoch sollte im Vorfeld analysiert werden, ob keine anderweitigen weniger eingreifenden Maßnahmen zur Verfügung stehen und die Bewerber bzw. Mitarbeiter hierüber informiert worden sind.

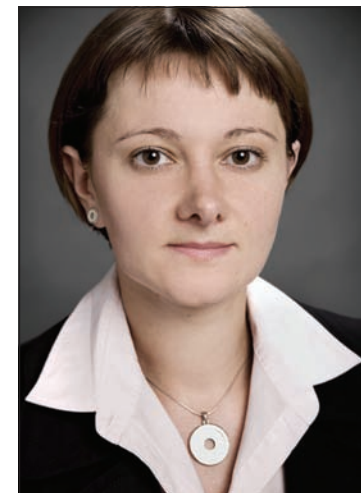
Sehr interessant sind die Ausführungen zur Überwachung der Telearbeit (d. h. Arbeit außerhalb der Geschäftsräume oder von zu Hause), die zusätzliche Risiken im Zusammenhang mit dem Datenschutz birgt.

Umsetzung in Rumänien

Bis zum Inkrafttreten der DSGVO am 25. Mai 2018 kann die rumänische Datenschutzbehörde Vorschläge zur Umsetzung der insgesamt 69 Öffnungsklauseln unterbreiten. Hierzu gehört auch Art. 88 DSGVO, wonach jeder Mitgliedstaat durch Gesetzesvorschriften oder Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis erlassen darf. Derzeit sind keine solchen Projekte der rumänischen Datenschutzbehörde bekannt.

Fazit

Die technische Entwicklung ermöglicht eine immer eingehendere Überwachung der Arbeitnehmer, die zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten führt. Arbeitgeber müssen im Hinblick auf das Inkrafttreten der DSGVO und insbesondere der hiermit eingeführten Sanktionen rechtzeitig erkennen, ob ihre Verfahren zur Erhebung und Verarbeitung der



Daten den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und die Betroffenen klar und verständlich über die Verwendung informiert worden sind. Mangels Vorgaben der rumänischen Datenschutzbehörde müssen die in dem WP dargestellten Szenarien im Einzelfall geprüft werden.

Kontakt und weitere Informationen:

STALFORT Legal. Tax. Audit.

**Bukarest – Sibiu – Bistrița
Büro Bukarest:**

Tel.: +40 – 21 – 301 03 53

Fax: +40 – 21 – 315 78 36

E-Mail: bukarest@stalfort.ro