



Landesbeauftragter für
Datenschutz und
Informationsfreiheit
Baden-Württemberg

Daten nützen - Daten schützen



Der
Ratgeber

Beschäftigten-
Datenschutz

Zwischen wirtschaftlicher
Abhängigkeit und informationeller
Selbstbestimmung

**Herausgegeben
vom Landesbeauftragten
für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
Dr. Stefan Brink
Königstraße 10a, 70173 Stuttgart
Telefon 0711/615541-0**

<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de>

E-Mail: poststelle@fdi.bwl.de

PGP Fingerprint: E4FA 428C B315 2248 83BB F6FB 0FC3 48A6 4A32 5962

Bildnachweise Umschlag-Vorderseite:
Joelle M, Maksim Kabakou, Jürgen Fälchle,
alle bei fotolia.com

LfDI: Daten nützen – Daten schützen

Der Ratgeber

Arbeitnehmerdatenschutz: Zwischen wirtschaftlicher Abhängigkeit und informationeller Selbstbestimmung

Inhaltsverzeichnis

A. Der Weg vom Volkszählungsurteil bis zur verfassungskonformen gesetzlichen Regelung	3
I. Die Normenvielfalt im Beschäftigtendatenschutz.....	5
II. Die Regelungen des BDSG	6
1. Personenbezogene Daten	6
2. Anwendung auf alle Beschäftigten	7
3. Besonderheiten	7
4. Umfassender Schutz.....	8
5. Das Erforderlichkeitsprinzip	8
6. Weitere Datenschutzprinzipien.....	9
III. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung	9
<u>Fall 1</u> : Von der unerlaubten Öffnung eines E-Mail-Postfaches zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung.....	10
IV. Einwilligung	12
<u>Fall 2</u> : Die „freiwillige“ Urinprobe.....	13
B. Die Welt des Beschäftigtendatenschutzes aus Sicht des LfDI BW	15
I. Der Weg ins Beschäftigungsverhältnis	16
1. <u>Fall 3</u> : Zuviel gefragt!	16
2. <u>Fall 4</u> : Nachweise in Hülle und Fülle.....	19
3. <u>Fall 5</u> : Blind-Date? Nicht ohne einen Background-Check!	22
4. <u>Fall 6</u> : Arbeitgeber unter sich.....	24
5. <u>Fall 7</u> : Mit alten Bewerbungsunterlagen zum neuen Job?	25
6. <u>Fall 8</u> : Der Datenschutz und seine Tücken.....	27

II.	Im Beschäftigungsverhältnis angekommen	28
	1. <u>Fall 9</u> : Auf Schritt und Tritt.....	28
	2. Wenn personenbezogene Daten auf Wanderschaft gehen.....	30
	a. Das Mutter-Tochter-Verhältnis.....	31
	b. <u>Fall 10</u> : Know-how hat seinen Preis.....	31
	c. Der Mitarbeiter als Aushängeschild	32
	d. <u>Fall 11</u> : Immer gut informiert.....	34
	3. <u>Fall 12</u> : Damit die Stimmung nicht kippt.....	36
	4. <u>Fall 13</u> : „... and action“	37
III.	<u>Fall 14</u> : Zum Abschied noch ein Datenschutzverstoß.....	38
C.	Das Ziel unserer Arbeit.....	40

Die Arbeitswelt und somit auch der Beschäftigtendatenschutz betreffen fast jeden von uns, ob auf Seiten der Wirtschaft als Arbeitgeber*in oder auf der anderen Seite als Arbeitnehmer*in.¹ Die jährliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 1.552 Stunden.² Viel Zeit, um als Arbeitnehmer eine Flut an personenbezogenen Daten zu hinterlassen und als Arbeitgeber, diese persönlichen Informationen zu sammeln.

Die vorliegende Handreichung gibt einen Überblick über die Problemschwerpunkte des Beschäftigtendatenschutzes im privaten Bereich, wie sie an den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg (LfDI BW) herangetragen werden und zeigt die zulässige Verwendung personenbezogener Daten von Beschäftigten anhand von Praxisfällen auf. Lehrbücher zu dieser Materie gibt es zur Genüge. Der Fokus liegt hier vielmehr auf der täglichen Arbeit des LfDI BW im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes: echte Beratungsanfragen und eingehende Beschwerden – und echte Lösungen.³

A. Der Weg vom Volkszählungsurteil bis zur verfassungskonformen gesetzlichen Regelung

Wie die vergangenen Jahre gezeigt haben, war der Weg des Gesetzgebers zu einem eigenständigen Beschäftigtendatenschutz nicht gerade kurz – und er ist eigentlich noch immer nicht am Ziel angekommen.

Das allbekannte Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts⁴ aus dem Jahr 1983 hat mit dem erstmals als Grundrecht bezeichneten Recht auf informationelle Selbstbestimmung den Grundstein gelegt: Jeder Einzelne hat das Recht grundsätzlich selbst über die Verwendung mit seinen persönlichen Daten zu bestimmen. Die bis dahin erlassenen Datenschutzgesetze hielten diesen verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht stand. Im Jahr 1990 erließ der Bund ein novelliertes Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Bis 2009 hat man sich, trotz seiner großen praktischen Bedeutung, mit einer eigenständigen Regelung für den Arbeitnehmerdatenschutz Zeit gelassen – im Gegensatz zu den Datenschutzgesetzen vieler Länder.⁵ Die Praxis musste solange auf die allgemeinen Regelungen des BDSG zurückgreifen. Forderungen nach der Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes wurden erst nach dem Bekanntwerden von Datenschutzskandalen bedeutender deutscher Unternehmen erfüllt. Beschäftigte von Lidl, der Deutschen Bahn oder der Deutschen Telekom mussten erst Opfer unzulässiger Überwachungsmethoden werden, bis die Bundesregierung im Februar 2009 die Arbeit an einem Arbeitnehmer-

¹ Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

² Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt 04/2013, www.iab.de.

³ Dabei wird die Anonymität der Beschwerdeführer*innen gewahrt.

⁴ BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983, Az. 1 BvR 209/83.

⁵ Vgl. bspw. § 36 Landesdatenschutzgesetz Baden-Württemberg.

datenschutzgesetz wieder aufnahm. Resultat war der als „Sofortmaßnahme“ am 1. September 2009 in Kraft getretene § 32 BDSG.

Er lautet:

„Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.“⁶

Das in der darauffolgenden Legislaturperiode auf der Agenda stehende ausführliche „Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“ scheiterte an vehementen Protesten von Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Derzeit sieht es so aus, als ob der deutsche Gesetzgeber erneut die Möglichkeit eigenständiger und spezifischer Regelungen verstreichen lässt und so den Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses als Nähe- und Abhängigkeitsverhältnis nicht gerecht wird. Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung⁷ mit ihrer unmittelbaren Bindung in Kraft. Für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext hat der europäische Gesetzgeber durch eine Öffnungsklausel den Weg für eigenständige nationale Regelungen geebnet, die jedoch nicht zu einer absoluten Zersplitterung in diesem Bereich führen darf. Das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Datenschutzgrundverordnung⁸ übernimmt zwar den derzeit gültigen § 32 BDSG mit wenigen Zusätzen, stellt aber nach wie vor nur einen Minimalkonsens dar. Die seit Jahrzehnten bestehenden Forderungen nach einem eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetz bleiben noch immer unerfüllt.

⁶ § 32 Abs. 1 Satz 1 und 2 BDSG.

⁷ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

⁸ Am 12.05.2017 hat der Bundesrat dem vom Bundestag am 27.04.2017 in der Fassung der Beschlussempfehlung des Innenausschusses (BT-Drucksache 18/12084) verabschiedeten Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz – EU (DSAnpUG-EU) und dem darin in Artikel 1 enthaltenen neuem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) zugestimmt.

I. Die Normenvielfalt im Beschäftigtendatenschutz

Der Beschäftigtendatenschutz ist ein Abbild der bestehenden Regelungen im Arbeitsrecht. Auch dort hat es der Gesetzgeber, trotz nachdrücklicher Postulate verschiedenster Lager, nicht geschafft ein einheitliches Arbeitsrecht zu kodifizieren. Die bestehenden datenschutzrechtlichen Regelungen finden sich weit verstreut in verschiedenen Gesetzestexten. Beispielhaft ist § 39 Abs. 8 und 9 Einkommensteuergesetz, wonach der Arbeitgeber die auf der Lohnsteuerkarte enthaltenen Merkmale nur für die Einbehaltung der Lohnsteuer verwenden darf. Für die Verwendung der Sozialversicherungsnummer durch den Arbeitgeber findet sich in § 18f im Vierten Sozialgesetzbuch eine Spezialvorschrift. Da verliert man schnell den Überblick ...

Für die Verwendung von Beschäftigtendaten gilt jedoch einheitlich: Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, soweit eine Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat.⁹ Die Verwendung personenbezogener (Beschäftigten-) Daten ist also grundsätzlich verboten, wenn sie nicht ausdrücklich vom Gesetz erlaubt ist oder eingewilligt wurde.

Beim Fehlen vorrangiger datenschutzrechtlicher Spezialgesetze findet das BDSG als „Auffanggesetz“ Anwendung.¹⁰ Neben dem BDSG kann die Verwendung personenbezogener Daten aber durch Landesnormen, Verordnungen, Satzungen oder kollektiv-arbeitsrechtliche Normen, insbesondere Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, erlaubt werden.¹¹

Praxistipp:

Ohne Kenntnis der verstreuten arbeitsrechtlichen Vorschriften ist eine datenschutzrechtliche Bewertung nicht möglich. Arbeitgeber sollten bei der Auswahl betrieblicher Datenschutzbeauftragten auch auf arbeitsrechtliche Fachkenntnisse Wert legen und in spezielle Fortbildungen und Schulungen zum Beschäftigtendatenschutz investieren – fehlt eine Pflicht zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten, liegt es am Arbeitgeber, sich dieses wertvolle Wissen selbst anzueignen.

⁹ Vgl. § 4 Abs. 1 BDSG.

¹⁰ Vgl. § 1 Abs. 3 BDSG.

¹¹ Vgl. § 4 Abs. 1 BDSG.

II. Die Regelungen des BDSG

1. Personenbezogene Daten

Voraussetzung für die Anwendbarkeit datenschutzrechtlicher Bestimmungen ist, dass **personenbezogene Daten** erhoben oder verarbeitet werden. Nach der weiten Legaldefinition in § 3 Abs. 1 BDSG sind dies Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person. Beispielhaft sind Adressdaten, Geburtsdaten, Bankverbindungsdaten, Familienstand, Steuer-ID, Telefonnummern und E-Mail-Adressen zu nennen, aber auch Bewerbungen, erbrachte Arbeitszeiten, Krankheits- und Urlaubstage, sind personenbezogene Daten.

Man könnte es sich extrem leicht machen, indem man als Arbeitgeber Datenverarbeitung ohne Personenbezug vornimmt, also mit anonymisierten Daten arbeitet. Sicherlich ist das nicht immer möglich. Aber dort, wo es geht, sollten personenbezogene Daten anonymisiert oder aggregiert werden. Unter aggregierten Daten versteht man die Zusammenfassung von Einzelangaben. Entscheidend ist jedoch, dass die Information nicht auf den Einzelnen rückführbar ist, also nicht auf diesen „durchschlägt“.¹² Sind personenbezogene Daten derart verändert, dass die Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse nicht mehr oder nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person zugeordnet werden können, spricht man von anonymisierten Daten.¹³ Und bei diesen Daten ist der Arbeitgeber von der Last des BDSG befreit.

Praxistipp:

Um der Gefahr von Datenschutzverstößen und der Sanktion mit Bußgeldern zu begegnen, sollte immer geprüft werden, ob die verfolgten Zwecke nicht auch mit anonymisierten bzw. aggregierten Daten (zusammengefassten Daten ohne Bezug zu einzelnen Personen) erreicht werden kann.

Dies wird spätestens ab Inkrafttreten der DSGVO im Mai 2018 noch wichtiger: Ab dann müssen Arbeitgeber bei bestimmten Rechtsverstößen mit Bußgeldern in Höhe von bis zu 4% des Jahresumsatzes ihres Unternehmens bzw. 20 Millionen Euro Strafe rechnen.

¹² BAG, NZA 1995,185.

¹³ Vgl. § 3 Abs. 6 BDSG.

2. Anwendung auf alle Beschäftigten

Um nicht den Rahmen dieser Handreichung durch zahlreiche spezialgesetzliche Regelungen zu sprengen, wird hier nur auf § 32 BDSG und seine Voraussetzungen eingegangen. Diese Norm setzt die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten zum Zwecke eines Beschäftigungsverhältnisses voraus. Der Begriff des Beschäftigten wird nach der Legaldefinition des § 3 Abs. 11 BDSG – im Gegensatz zu den engen arbeitsrechtlichen Regelungen – sehr weit gefasst und erstreckt sich zur Gewährleistung eines umfassenden Schutzes auf alle möglichen Arbeitsverhältnisse, auf Bewerber ebenso wie auf Azubis oder Zivis.

3. Besonderheiten

Zwei Besonderheiten sind noch zu beachten: Werden Beschäftigtendaten zu anderen Zwecken, also solchen, die nicht mit dem konkreten Beschäftigungsverhältnis verknüpft sind, erhoben, verarbeitet oder genutzt, ist auf die übrigen Regelungen, insbesondere auf § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG, zurückzugreifen. Das ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber Pflichten nach dem Geldwäschegesetz oder Anti-Terror-Gesetzen nachkommt – das hat mit dem einzelnen Beschäftigungsverhältnis nichts zu tun.

Für bestimmte Arten besonders sensibler und schutzbedürftiger Daten von Beschäftigten ist § 28 Abs. 6 bis 8 BDSG gegenüber § 32 BDSG vorrangig. Nach § 3 Abs. 9 BDSG sind besondere Arten personenbezogener Daten Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit und Sexualleben.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten auf eine geordnete und systematische Sammlung personenbezogener Daten ihrer Bewerber und Beschäftigten achten. Durch datenschutzkonforme Protokollierungs- und Löschkonzepte müssen personenbezogene Daten bei Auskunftsansprüchen und Berichtigungs- und Löschungsbegehren nicht mühselig zusammengesucht werden, sondern können in Kürze extrahiert und den Betroffenen zugänglich gemacht werden.

4. Umfassender Schutz

Durch § 32 Abs. 2 BDSG weitet der Gesetzgeber den Anwendungsbereich des Beschäftigtendatenschutzes erheblich aus – jede Information über Beschäftigte ist in jeder Form geschützt. Der Geltungsbereich des BDSG umfasst ja ansonsten nur den Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen bzw. setzt die geordnete Sammlung der Daten in Dateien voraus.¹⁴ Anders beim Beschäftigtendatenschutz: Hier fallen zum Beispiel auch handschriftlich gefertigte Notizen während eines Bewerbungsgesprächs sowie die alltägliche Informationserhebung durch persönliche Befragung oder eine Übermittlung durch Telefonate in den Anwendungsbereich von § 32 BDSG. Durch die Loslösung von einer automatisierten Verarbeitung können auch die im Arbeitsrecht entwickelten zwingenden Schutzprinzipien berücksichtigt werden – etwa beim Fragerecht des Arbeitgebers und dem damit einhergehenden „Recht zur Lüge“ des Beschäftigten, wenn er einem Versuch unzulässiger Informationsbeschaffung ausgesetzt ist. Auch hier hilft ihm das BDSG.

5. Das Erforderlichkeitsprinzip

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Beschäftigten ist mit dem Eigentumsrecht (Art. 14 Abs. 1 und 2 Grundgesetz – GG), mit der unternehmerischen Freiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) und der Vertragsfreiheit des Arbeitgebers (Art. 2 Abs. 1 GG) in einen schonenden Ausgleich zu bringen. Hier stehen sich also immer Grundrechte auf beiden Seiten gegenüber.

Daher misst § 32 BDSG die Verwendung personenbezogener Daten am Grundsatz der Erforderlichkeit. Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten muss geeignet und zugleich das relativ mildeste Mittel sein, um die unternehmerischen Interessen und Zwecke bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses zu verwirklichen. Dementsprechend verpflichtet das Erforderlichkeitsprinzip stets zum Vergleich alternativer Handlungsformen und zwingt den Arbeitgeber zur Datenvermeidung und Datensparsamkeit, wo immer dies möglich ist.¹⁵ Der Beschäftigte muss seine Daten nur dann preisgeben, wenn der Arbeitgeber ohne ihre Kenntnis im konkreten Einzelfall eine legitime Aufgabe nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann. Gleichzeitig gibt der Arbeitgeber aber durch seine unternehmerische Entscheidungsfreiheit den Zweck und die konkrete Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses vor. Entscheidet sich der Arbeitgeber etwa, besonders qualitätsvolle Produkte anzubieten, so darf er das benötigte gut ausgebildete Personal entsprechend intensiver auswählen und bei der Arbeit überprüfen. Der Maßstab der Erforderlichkeit orientiert sich also in erster Linie an der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zu bestimmen.

¹⁴ § 1 Abs. 2 Nr. 3 und § 27 Abs. 1 Satz 1 BDSG.

¹⁵ NK-GA/Brink, § 32 BDSG Rn. 6.

Alles was zur Ausübung von Weisungsrechten eines Arbeitgebers oder einer Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens seiner Beschäftigten notwendig ist und nach den Grundsätzen des Arbeitsrechts erlaubt ist, muss aus datenschutzrechtlicher Sicht als erforderlich eingestuft werden.¹⁶ Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter einer Totalkontrolle unterziehen darf und sie einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt sein dürfen – hiervoor schützt sie ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

6. Weitere Datenschutzprinzipien

Der Erforderlichkeitsgrundsatz alleine soll es aber nicht gewesen sein. Der Arbeitgeber ist daneben an weitere Prinzipien des Datenschutzes gebunden. Hierzu zählt der Grundsatz der Direkterhebung (wenn der Arbeitgeber Informationen über einen bestimmten Beschäftigten haben möchte, dann muss er ihn zunächst einmal selbst befragen und darf sich nicht an Dritte wenden)¹⁷, das Gebot der Datensparsamkeit¹⁸ und das Verbot der Vorratsdatensammlung. Besondere Bedeutung genießt der Zweckbindungsgrundsatz: Nur wenn vor der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung feststeht, welcher Zweck des Arbeitgebers erreicht werden soll, lässt sich im Nachhinein beurteilen, ob in zulässiger Weise verfahren wurde.

Unsere tägliche Arbeit zeigt, dass vielen Unternehmen diese Grundsätze im schlechtesten Fall völlig fremd sind oder eher als Empfehlung denn als verbindliche Vorgabe verstanden werden – ein leider weit verbreiteter Irrtum.

III. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Der Abschluss von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kann das Fehlen eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes in gewissem Umfang wettmachen. Gerade deshalb sollten die Vertragsparteien Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen als Regelungsinstrument nicht ungenutzt lassen und die Datenverarbeitungen im Unternehmen entsprechend selbst regeln.

Bedauerlicherweise laufen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen nicht selten ins Leere. Unklare oder undurchsichtige Regelungen oder ein das BDSG unterschreitendes Schutzniveau führen mitunter dazu, dass Aufsichtsbehörden eine Betriebsvereinbarung als unwirksam betrachten und auf die allgemeine Regelung des § 32 BDSG zurückgreifen müssen.

Eine Betriebsvereinbarung kann nur dann als „besondere Rechtsvorschrift“ im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG angesehen werden, wenn die Datenerhebung, -verarbeitung

¹⁶ Vgl. BT-Drucks. 16/13657, 21; Thüsing, NZA 2009, 865, 867.

¹⁷ Vgl. § 4 Abs. 2 Satz 1 BDSG.

¹⁸ Vgl. § 3a BDSG.

und -nutzung hinreichend präzise innerhalb des Erlaubnisumfangs gesetzlicher Bestimmungen geregelt wird und dabei das gesetzliche Schutzniveau nicht unterschritten wird.¹⁹ Auch können Betriebsvereinbarungen vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses keinen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand bereitstellen. Der Bewerber gehört dem Betrieb noch nicht an, so dass sich die Wirkung einer Betriebsvereinbarung auch nicht auf ihn erstrecken kann.²⁰

Leider führen nicht selten die fehlende Fachkunde im Datenschutz und die Besonderheit eines Arbeitsverhältnisses zu undurchsichtigen Vereinbarungen. Hier sind betriebliche Datenschutzbeauftragte und die Aufsichtsbehörden gleichermaßen gefragt. Sie können der verantwortlichen Stelle, aber auch dem Betriebsrat beratend zur Seite stehen.²¹ Nicht auf Anhieb wird die Aufsichtsbehörde als Berater eingeschaltet. Dies kann mit ihrer vermeintlichen Verortung im „feindlichen Lager“ zusammenhängen. Würde jede geplante Betriebsvereinbarung, welche die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Gegenstand hat, der zuständigen Aufsichtsbehörde zur Kontrolle vorgelegt werden, würde diese zudem schnell an ihre Beratungsgrenzen stoßen. Durch gezielte Aufklärungsarbeit ist daher ausreichende Sensibilität für den Datenschutz zu schaffen. Werden Prozesse von Anfang an unter dem Gesichtspunkt datenschutzrechtlicher Vorgaben vorangetrieben, werden Entwicklungen auch nicht ausgebremst, sondern von vornherein transparent und nachhaltig gestaltet.

In der Regel wird der LfDI BW durch Beschwerden von Betroffenen auf unzureichenden Regelungen in Betriebsvereinbarungen aufmerksam. Nicht selten sind bestehende Betriebsvereinbarungen den Beschäftigten selbst überhaupt nicht bekannt. Unternehmen müssen ihre Beschäftigten daher wiederkehrend über die geltenden Regelungen im Unternehmen informieren und ihnen diese jederzeit zugänglich machen.

Auch wenn es um den Schutz des Einzelnen geht, zieht ein Beschwerdeverfahren häufig nicht nur ein positives Ergebnis für den betroffenen Beschäftigten nach sich. Abgestellte Datenschutzverstöße führen oft zur Verbesserung des Datenschutzes für die gesamte Belegschaft. Die Aufsichtsbehörde wechselt die (angeblichen) Fronten und nimmt die Beraterrolle ein – nicht selten auch für später geplante Datenverarbeitungsprozesse, bei denen personenbezogene Daten betroffen sind.

Fall 1: Von der unerlaubten Öffnung eines E-Mail-Postfaches zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Ein ausgeschiedener Mitarbeiter beschwerte sich darüber, dass sein personalisierter E-Mail-Account, name@unternehmen.de, nicht unmittelbar nach seinem Ausscheiden gelöscht wurde. Es stellte sich heraus, dass es im Unternehmen keine

¹⁹ Dazu *Brink*, ZD 2015, 295, 299.

²⁰ ErfK/ Kania, BetrVG § 77 Rn. 32.

²¹ Vgl. § 38 Abs. 1 Satz 2 BDSG.

Regelungen zur Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) gab. Die Mitarbeiter gingen davon aus, dass die private Nutzung der betrieblichen IuK gestattet war und wurden auch nicht durch stichprobenartige Kontrollen und daraufhin ausgesprochene Sanktionen vom Gegenteil überzeugt. Als Folge hatte sich die Erlaubnis zur Privatnutzung der IuK durch „betriebliche Übung“ etabliert. Damit war das Unternehmen als Dienstanbieter im Sinne des TKG bzw. TMG anzusehen und dem Fernmeldegeheimnis²² unterworfen. Der Zugriff auf den E-Mail-Accounts des ausgeschiedenen Mitarbeiters war somit unzulässig. Und dies betraf nicht nur dessen private Mails, sondern natürlich auch seine dienstlichen, denn in seinem Account waren sie nicht auseinanderzuhalten. Ein massives Problem für das Unternehmen!

Wir haben der verantwortlichen Stelle die verschiedenen Regelungsmöglichkeiten samt ihren Konsequenzen aufgezeigt. Von einer Erlaubnis der Nutzung der betrieblichen IuK zu privaten Zwecken raten wir grundsätzlich ab, zumal hiermit erhebliche Nachteile für den Arbeitgeber verbunden sind: Da er von den Aufsichtsbehörden als Dienstanbieter im Sinne des TKG bzw. TMG angesehen wird und damit an das Fernmeldegeheimnis gebunden ist, verliert er die Zugriffsmöglichkeiten auf für den Betrieb wichtige Kommunikationsergebnisse. Hierdurch erschwert er sich die Einhaltung gesetzlicher Dokumentations- und Kontrollpflichten (nach der Abgabenordnung und dem HGB) und macht sich bei der Ausübung seiner Direktions- und Kontrollrechte von der Einwilligung seiner Beschäftigten abhängig.²³ Das Interesse des Arbeitgebers, seinen Mitarbeitern zumindest während der Pausenzeiten die private Nutzung der betrieblichen IuK zu ermöglichen, kann zum Beispiel durch die Einrichtung eines gesonderten W-LAN-Netzwerks gestillt werden. Wichtig ist es, klare und verständliche Regelungen zu treffen, die den Mitarbeiter ausreichend informieren und es ihm erlauben, seine Einwilligung in die Verarbeitung seiner Daten und ggf. die Kontrolle seines Mail-Accounts wirksam zu erklären.

Mit unserer unterstützenden Beratung hat das Unternehmen mit dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, auf deren Grundlage die Beschäftigten jetzt wirksam in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ihrer personenbezogenen IuK-Daten einwilligen konnten.

Die Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder hat zu dieser Thematik eine „Orientierungshilfe zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz“ veröffentlicht. Sie enthält auch eine Musterbetriebsvereinbarung / Anweisung / Richtlinie und steht unter https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2016/02/OH_E-Mail_Internet_Arbeitsplatz.pdf zum Download bereit.

²² Vgl. § 88 Telekommunikationsgesetz.

²³ Ausf. dazu *Brink* ZD 2015, 295, 298.

Praxistipp:

Durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen können Arbeitgeber und Betriebsrat notwendige Transparenz für die Verwendung von Beschäftigtendaten schaffen. Auch wenn der Gestaltungsspielraum von Betriebsvereinbarung durch die fehlende Rechtsmacht zur Einschränkung der Rechte der Beschäftigten begrenzt ist, können sie ein geeignetes Regelungsinstrument darstellen. Durch verbindliche Regelungen, wie beispielsweise dem Ausschluss einer Nutzung der personenbezogenen Daten zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle oder der Vereinbarung von Beweisverwertungsverböten können die gegenläufigen Interessen in einen angemessenen Ausgleich zueinander gebracht werden.

IV. Einwilligung

Lässt sich die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten nicht auf eine bereichsspezifische Vorschrift oder das BDSG stützen, bleibt als weitere Datenverarbeitungsgrundlage die Einwilligung, also das vorherige Einverständnis des Betroffenen in die Verwendung seiner Daten. Eine Einwilligung sollte nicht parallel zu einem gesetzlichen Erlaubnistatbestand eingeholt werden. Der Betroffene wird sonst in dem Glauben gelassen, die Verwendung seiner personenbezogenen Daten selbst steuern und diese durch Widerruf der Einwilligung beenden zu können.

Aber kommt eine Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis überhaupt in Frage? Googelt man den Begriff Arbeitnehmer, spuckt die Suchmaschine Folgendes aus:

„Person, die abhängig, nämlich bei einem Arbeitgeber, beschäftigt ist.“

Die wirtschaftliche Abhängigkeit einer Person legt den Schluss nahe, sie in einer Zwangslage zu sehen, die ihr eine freie Entscheidung unmöglich macht. Diese Annahme führte bei Datenschützern lange Zeit dazu, eine Einwilligung von Beschäftigten grundsätzlich nicht als Grundlage einer Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung zu akzeptieren. Zu Recht hat man diesen Extremstandpunkt mittlerweile aufgegeben und den Beschäftigten ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch in einem Arbeitsverhältnis zugesprochen. Es liegt nämlich in der Hand jedes Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen – der Arbeitnehmer bestimmt ergo selbst, ob er seinem Arbeitgeber mehr von sich preisgibt, als dieser nach den gesetzlichen Vorgaben befugt wäre zu erfahren. Die Einwilligung kann auch positive Folgen für den einzelnen Arbeitnehmer haben, so dass es mit dem Sinn und Zweck des Datenschutzes nicht vereinbar wäre, die Beschäftigten pauschal der Möglichkeit einer Einwilligung zu berauben.

Das heißt jedoch nicht, dass wir als Aufsichtsbehörde gezwungen sind, Einwilligungen von Beschäftigten ungeprüft als Ermächtigung zur Datenverarbeitung anzuerkennen. Vielmehr sind wir gehalten, die Freiwilligkeit und Wirksamkeit einer jeden Einwilligung einer genauen Einzelfallprüfung zu unterziehen, wie die nächste Falldarstellung veranschaulicht.

Fall 2: Die „freiwillige“ Urinprobe

Der minderjährige Beschwerdeführer befand sich in einem Berufsausbildungsverhältnis.²⁴ Weil sein Arbeitgeber ihn verdächtigte, Cannabis zu konsumieren, erklärte sich der Beschwerdeführer bereit, sich einem Drogentest zu unterziehen. Der Arbeitgeber sah die Einwilligung als wirksame Rechtsgrundlage zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der besonderen Arten personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten nach § 3 Abs. 9 BDSG) des Beschäftigten an. Wir mussten ihn jedoch vom Gegenteil überzeugen. Gegen die Wirksamkeit der Einwilligung sprach im vorliegenden Fall neben der mangelnden Freiwilligkeit der Einwilligung und der Minderjährigkeit des Beschwerdeführers auch die Beschäftigung im Berufsausbildungsverhältnis.

Gemäß § 4a Abs. 1 Satz 1 BDSG ist eine Einwilligung nur wirksam, wenn sie auf der freien und informierten Entscheidung des Betroffenen beruht. Daneben ist der Betroffene auf den Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sowie, soweit nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich oder auf Verlangen, auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen.²⁵ Es reicht nicht aus, nur auf die Einwilligung zu verweisen. Vielmehr sind auch die Umstände, unter denen die Einwilligung abgegeben wird, einzubeziehen. Eine Einwilligung beruht auf der freien Entscheidung des Betroffenen, wenn sie ohne Zwang abgegeben wird.²⁶ Sie kann als Verwendungsregulativ nur so lange akzeptiert werden, wie sich der Betroffene nicht in einer Situation befindet, die ihn faktisch dazu zwingt, sich mit dem Zugriff auf seine verlangten Daten einverstanden zu erklären.

Der Arbeitgeber konnte vorliegend nicht ernsthaft von einer zwanglosen Willenserklärung ausgehen. Allein schon die Tatsache, dass sich der Beschwerdeführer in einer Berufsausbildung befand, lässt an der Freiwilligkeit der Entscheidung zweifeln. Beschäftigte in der Berufsausbildung befinden sich gegenüber dem Arbeitgeber in einer noch unterlegeneren Position, als es ausgebildete Beschäftigte tun. Der Auszubildende ist auf die Vermittlungswilligkeit des Ausbilders angewiesen und ist daher besonders zu schützen.²⁷

²⁴ Zu den Beschäftigten im Sinne des BDSG zählen auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, vgl. § 3 Abs. 11 Nr. 2 BDSG.

²⁵ Vgl. § 4a Abs. 1 Satz 2 BDSG.

²⁶ Vgl. *Simitis* in *Simitis*, BDSG, § 4a Rn. 62, 8. Auflage, 2014.

²⁷ Dies belegt schon die Existenz des Berufsbildungsgesetzes.

Die in den Blick zu nehmenden begleitenden Umstände stritten demnach eindeutig für eine unter Zwang und Druck abgegebene Erklärung: Nach Angaben des Arbeitgebers hat der Beschwerdeführer bei der Konfrontation mit dem Verdacht des Drogenkonsums stark angefangen zu zittern und diesen mit widersprüchlichen Antworten zu zerstreuen versucht. Zum Schluss soll der Betroffene den Konsum von Cannabis sogar eingeräumt haben. Es musste auch berücksichtigt werden, dass das Gespräch im Beisein weiterer Mitarbeiter stattgefunden hat. Vermutlich wollte der Arbeitgeber sich so eine eventuell noch notwendig werdende Beweisführung sichern. Die durch die Anwesenheit weiterer Personen wachsende Drucksituation und entstehende Prangerwirkung kann aber nur schlecht geleugnet werden.

Eine freiwillige Entscheidungsfindung scheiterte auch an der Minderjährigkeit des Beschwerdeführers. Ob Minderjährige in die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung ihrer personenbezogenen Daten wirksam einwilligen können, beurteilt sich nach dem Grad ihrer Einsichtsfähigkeit. Abstrakte Aussagen, ob ab Erreichen eines bestimmten Alters diese Einsichtsfähigkeit gegeben ist, helfen nicht weiter.²⁸ Ausschlaggebend ist immer der jeweilige Verwendungszusammenhang. Er entscheidet darüber, ob die Einwilligung des Minderjährigen ausreicht oder ob sein gesetzlicher Vertreter zusätzlich einverstanden sein muss. Im zu entscheidenden Fall sprachen die Umstände des Einzelfalls dafür, neben der Einwilligung des Beschwerdeführers auch die seines gesetzlichen Vertreters als notwendig anzusehen, da die Konsequenzen insbesondere in Bezug auf den weiteren beruflichen Werdegang als gravierend anzusehen waren.

Hinzu kam noch, dass die von § 4a Abs. 3 BDSG gestellten Anforderungen an die Einwilligung zur Erhebung besonderer Arten personenbezogener Daten nicht erfüllt waren. Eine Einwilligung muss sich bei dieser Datenkategorie ausdrücklich hierauf beziehen.

Die Erhebung besonderer Arten personenbezogener Daten war auch nicht nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG erlaubt. Diese Vorschrift knüpft die zulässige Datenverwendung, ebenso wie § 32 BDSG, an das Erforderlichkeitsprinzip. Dass der Arbeitgeber dieses hier grob außer Acht gelassen hat, liegt auf der Hand. Der Beschwerdeführer hatte ja seinen Cannabiskonsum selbst bestätigt; auf Nummer sicher gehen musste der Arbeitgeber daher alle mal nicht, ein weiterer Test war überflüssig.

In diesem Zusammenhang ließen wir es uns nicht nehmen, Hinweise zur Durchführung von Drogentests im Allgemeinen zu geben: Sie sind nur zulässig, wenn Beschäftigte hierzu schriftlich wirksam eingewilligt haben. Der Test muss darauf gerichtet sein, eine Alkohol- oder Drogenabhängigkeit nachzuweisen. Es darf nicht lediglich darum gehen, den Alkohol- oder Drogenkonsum zu ermitteln. Nichts anderes macht aber ein THC-Schnelltest. Er trifft keinerlei Aussage über die physische oder psychische Verfassung des Betroffenen, die eine Drogenabhängigkeit belegen könnte. Noch wichtiger: Ein solcher Test muss

²⁸ Vgl. *Simitis* in *Simitis*, BDSG, § 4a Rn. 21, 8. Auflage, 2014.

erforderlich sein, um die Eignung des Arbeitnehmers für die konkret vorgesehene Tätigkeit festzustellen. Arbeitsplatzrelevantes Verhalten liegt allerdings nur vor, wenn der Mitarbeiter durch ein abhängigkeitsbedingtes Fehlverhalten sich selbst, Leben und Gesundheit Dritter oder bedeutende Sachwerte des Arbeitgebers gefährden könnte. Ob der Drogenkonsum strafbar wäre oder nicht, ist nicht die Sache des Arbeitgebers. Dem Arbeitgeber darf zudem nur das Ergebnis der Eignungsuntersuchung vom untersuchenden Arzt mitgeteilt werden, nicht eine nähere Diagnose oder einzelne Gesundheitszustände.

Praxistipp:

Die Einwilligung des Beschäftigten kann nur dann als Rechtsgrundlage für die Verwendung seiner Daten dienen, wenn die hohen gesetzlichen Anforderungen – Transparenz, Freiwilligkeit, Schriftform – eingehalten werden. Das Argument der Zwangslage und Unfreiwilligkeit kann der Arbeitgeber minimieren, indem er die Einwilligung an die Gewährung rechtlicher Vorteile knüpft, auf die der Betroffene sonst keinen Anspruch hätte.

B. Die Welt des Beschäftigtendatenschutzes aus Sicht des LfdI BW

Praxisfälle aus der täglichen Arbeit der Aufsichtsbehörden bringen die bestehenden Defizite im Bereich des Datenschutzes ans Licht. Gerade der Bereich des Beschäftigtendatenschutzes stellt sich hier als besonders spannende Rechtsmaterie dar. Oft handelt es sich um brisante Fälle, bei deren Meldung der betroffene Arbeitnehmer Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis befürchtet. Vermutlich finden sich in keinem anderen Bereich des Datenschutzes so zahlreiche anonyme Beschwerden oder der Wunsch der Betroffenen, gegenüber dem Arbeitgeber unerkannt zu bleiben. Auf der anderen Seite birgt das Arbeitsverhältnis als höchstpersönliches Näheverhältnis die latente Gefahr, doch als derjenige ausfindig gemacht zu werden, der bei der Aufsichtsbehörde eine Beschwerde eingereicht hat. Bei Unternehmen mit wenigen Beschäftigten erklärt sich dies von selbst; bei Beschwerden, bei denen der Betroffenenkreis von vornherein durch den dargestellten Sachverhalt begrenzt wird, könnten Nachforschungen Rückschlüsse auf die Person des Beschwerdeführers zulassen.

Dem Wunsch der Betroffenen, ihre Beschwerde nicht gegenüber dem Arbeitgeber zu offenbaren, kommen wir als Aufsichtsbehörde selbstverständlich gerne nach. Wir sind rechtlich in der Lage, Nachfragen des Arbeitgebers zur Identität eines Beschwerdeführers zurückzuweisen. Zugleich sprechen wir aber mit dem

Beschwerdeführer über die Möglichkeit des Arbeitgebers, Rückschlüsse auf seine Identität auch bei einer anonymen Vorgehensweise zu ziehen.

I. Der Weg ins Beschäftigungsverhältnis

Viele kennen das: Mühselig werden alle Bewerbungsunterlagen zusammengesucht, ein freundliches Foto, für das ein überteuerter Fotograf aufgesucht wurde, gut sichtbar auf das Deckblatt der Bewerbungsmappe geklebt. Hat man letzteres weggelassen, sinkt die Wahrscheinlichkeit, zu einem persönlichen Gespräch eingeladen zu werden, gegen Null.

Jeder Arbeitgeber möchte möglichst aussagekräftige Informationen über zukünftige Mitarbeiter, über ihre fachliche Qualifikation, ihren Werdegang, ihre persönlichen Verhältnisse, ihren Gesundheitszustand und ihre Zukunftsplanung erhalten. Welcher Unternehmer möchte schon einen mehrfach straffällig gewordenen, alleinerziehenden Mitarbeiter, der in der Vergangenheit an häufigen Kurzerkrankungen litt, mit der Aufgabe besonders wichtiger Unternehmensinteressen betrauen? Liegt die Verurteilung wegen Beleidigung des Nachbarn als Ursache einer schief geschnittenen Hecke aber mehr als 20 Jahre zurück und ist der Bewerber Vater eines 17 Jahre alten Kindes, sieht die Sache doch wieder ganz anders aus. Wenn die Kurzerkrankungen einmal eine Migräne, einmal ein Infekt, ein anderes Mal eine Erkältung waren und der Bewerber jeweils zwei Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben war, haben auch diese Informationen ihre Aussagekraft fast vollständig verloren.

Das Interesse von Arbeitgebern nach aussagekräftigen Informationen potentieller Mitarbeiter wird durch das in der Rechtsprechung entwickelte „Fragerecht des Arbeitgebers“ gestillt.²⁹ Gleichzeitig werden Inhalte und Grenzen dieses Fragerechts durch das „Recht zur Lüge“³⁰ bei unzulässigen Fragen konterkariert und können auch mithilfe einer Einwilligung nicht erweitert werden. § 32 BDSG bindet den Arbeitgeber auch in der Phase vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses an das Erforderlichkeitsprinzip und nimmt somit Einfluss auf die Konzeption und Durchführung des Auswahlverfahrens. Somit dürfen nur solche Informationen erhoben werden, die – je nach Stand des Bewerbungsverfahrens – für die Entscheidungsfindung tatsächlich benötigt werden.

1. Fall 3: Zuviel gefragt!

Immer wieder erreichen uns Beschwerden, bei denen Bewerber unzulässigen Fragen des Arbeitgebers ausgesetzt sind. Bezüge zur konkreten Tätigkeit fehlen nicht selten vollständig. Oft werden uns Personal- und Bewerberbögen vorgelegt, die der

²⁹ Vgl. auch BAG 22.10.1986 – 5 AZR 660/85 – DB 1987, 1048.

³⁰ BAG AP Nr. 2 zu § 123 BGB, st. Rspr.

Betroffene im Rahmen seiner Bewerbung ausfüllen soll. Hierbei stoßen wir immer wieder auf die nachfolgend dargestellten Fragen:

- Familienverhältnisse

Fragen zu den Familienverhältnissen eines Bewerbers (z.B. Familienstand, alleinerziehend, Zahl und Namen der Kinder) sind grundsätzlich unzulässig. Erkundigungen nach Zahl und Alter der Kinder können ausnahmsweise dann zulässig sein, wenn die Position, für die sich der Arbeitnehmer bewirbt, regelmäßig mit unvorhersehbaren Einsätzen zu ungewöhnlichen Zeiten verbunden ist, die einem alleinerziehenden Elternteil minderjähriger Kinder nicht oder nur schwer möglich sind. Die Frage ist daher nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig.

- Stammdaten

Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse sind für den Arbeitgeber erforderlich, um mit dem Bewerber Kontakt aufnehmen zu können. Es reicht aus, wenn der Bewerber beim Arbeitgeber eine Kontaktmöglichkeit angibt. Entsprechend des Stellenprofils kann die Angabe mehrerer Kontaktmöglichkeiten jedoch erforderlich sein, wenn der Bewerber kurzfristig erreichbar sein muss, etwa als Pressesprecher. Regelmäßig nicht zur Identifizierung des Bewerbers notwendig sind Geburtsort, Geburtsname, Alter und Nationalität. Solche Fragen können Indizien für eine Diskriminierung sein.³¹ Allerdings besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber, sich im Rahmen des Vorstellungsgesprächs den Personalausweis des Bewerbers zur Identifizierung vorlegen zu lassen – damit ist aber nicht gesagt, dass eine Kopie hiervon zulässig ist.

- Fahrerlaubnis

Das Vorhandensein einer Fahrerlaubnis ist nur relevant, wenn diese zur Erledigung der geschuldeten Arbeit benötigt wird.

- Fremdsprachen

Nach Sprachkenntnissen darf gefragt werden, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit bedeutsam sind. Das Ziel, eine gute Kommunikation mit Kunden und Kollegen zu gewährleisten, kann die Frage nach ausgezeichneten oder sehr guten Sprachkenntnissen rechtfertigen.

- Vorstrafen und laufende Ermittlungen

Nach Vorstrafen darf ein Arbeitgeber nur unter Beschränkung auf das für den jeweiligen Arbeitsplatz wichtige Strafrechtsgebiet fragen. Als einschlägig anzusehen sind dabei Vorstrafen, die nach der Art ihrer Begehung oder den betroffenen Rechtsgütern objektiv eine besondere Nähe zu der vorgesehenen Beschäftigung aufweisen. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit zwischen Vermögensdelikten

³¹ Thüsing, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance, Rz. 387

(Bankkassierer), Verkehrsdelikten (Berufskraftfahrer), politischen Delikten (Mitarbeiter des Verfassungsschutzes) und Sittlichkeitsdelikten (Jugendpfleger) unterschieden. Der Arbeitgeber muss daher differenziert vorgehen. Ein einzustellender Busfahrer darf nach Verkehrsdelikten gefragt werden, nicht aber nach begangenen Vermögensdelikten. Vorstrafen, die gemäß § 32 Abs. 2 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) nicht in ein Führungszeugnis aufgenommen werden, der Tilgung unterliegen oder nur in ein Führungszeugnis für Behörden aufgenommen werden, brauchen gemäß § 53 Abs. 1 BZRG nicht offenbart zu werden, worauf der Bewerber hinzuweisen ist. Grob rechtswidrig ist es, den Bewerber eine Selbstauskunft aus dem BZRG vorlegen zu lassen.

Die Frage nach laufenden Straf- und Ermittlungsverfahren ist zulässig, soweit ein solches Verfahren bereits Zweifel an der persönlichen Eignung und Zuverlässigkeit des Bewerbers für den konkreten Arbeitsplatz begründen kann oder die Verfügbarkeit des Bewerbers durch das Verfahren erheblich eingeschränkt ist, weil mit umfangreichen Ermittlungen, Untersuchungshaft oder der Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe zu rechnen ist.

- Pfändungen und Lohnabtretungen

Bei der Besetzung von Vertrauenspositionen, mit denen beträchtliche finanzielle Spielräume verbunden sind, kann sich der Arbeitgeber erkundigen, ob der Bewerber in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen lebt oder überschuldet ist, ob Lohnpfändungen oder -abtretungen erfolgt sind, der Bewerber eine eidesstattliche Versicherung abgegeben hat oder ein privates Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Das gilt allerdings nicht für die Kassierer im Supermarkt. Es gibt keine Belege dafür, dass arme Kassierer unehrlicher sind als reiche.

- Chronische Krankheiten und beantragte Kuren

Fragen nach Vorerkrankungen und dem Gesundheitszustand eines Bewerbers betreffend seine Intimsphäre sind nur eingeschränkt zulässig. Der Arbeitgeber darf sich danach erkundigen, ob eine Krankheit oder eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands vorliegt, durch welche die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist. Nach ansteckenden Krankheiten, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden könnten, darf gefragt werden. Ebenfalls in Erfahrung gebracht werden darf, ob es zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit zu einer Arbeitsunfähigkeit, z.B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung, kommen kann.

Praxistipp:

Arbeitgeber müssen sich vor der Ausschreibung einer vakanten Stelle über die mitzubringenden Qualifikationen und das Anforderungsprofil des Bewerbers im Klaren sein. Bewerberinformationen dürfen nicht nach Belieben erfragt werden, um erst im Nachhinein zu entscheiden, welche dieser Angaben man für die Besetzung der Stelle benötigt.

Nur anhand konkreter Stellenprofile ist es einem Bewerber möglich, sich auf ein Bewerbungsgespräch ausreichend vorzubereiten und abzusehen, welche Informationen über ihn für die ausgeschriebene Stelle von Relevanz sind.

2. Fall 4: Nachweise in Hülle und Fülle

Wie die Praxis zeigt, sind die beigelegten Nachweise in Form von Zeugnissen und Ausbildungsnachweisen sowie die im Vorstellungsgespräch mitgeteilten Informationen den meisten Arbeitgebern nicht genug. Ganz nach dem Motto: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!

Eine anonym behandelte Beschwerde gegen einen Geld- und Wertdienstleister zeigt, dass manche Arbeitgeber geradezu von einem Kontrollwahn besessen sind. Das Unternehmen ließ sich zu Beginn eines jeden Beschäftigungsverhältnisses und anschließend im jährlichen Turnus eine Schufa-Selbstauskunft und ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis aller Mitarbeiter, die mit sicherheitsrelevanten Aufgaben betraut waren, vorlegen. In aller Beharrlichkeit und Ausführlichkeit versuchte man uns davon zu überzeugen, wie dringend notwendig diese Datenerhebung für die Firma sei. Die Argumente waren vielschichtig, gleichzeitig aber auch einseitig, indem sie die Interessen des einzelnen Beschäftigten fast völlig außen vor ließen: Das Unternehmen habe Verpflichtungen gegenüber Verbänden und Versicherern, welche die jährliche Vorlage einer Schufa-Selbstauskunft und eines einfachen polizeilichen Führungszeugnisses fordern würden. Bei deren Nichtbeachtung würde das Unternehmen seinen Versicherungsschutz verlieren und damit die Existenz der Firma im Ganzen riskieren. Dem Wahrheitsgehalt von Angaben der Beschäftigten dürfe man ohnehin keinen Glauben schenken. Dem Unternehmen könne nicht zugemutet werden, Mitarbeitern Geldbestände in Höhe mehrerer Hunderttausend Euro anzuvertrauen, ohne zu wissen, ob sie nicht in ungeordneten wirtschaftlichen Verhältnissen lebten. Gerade weil kein anderes Transportgut einen annähernd hohen Wert habe und dabei so leicht beiseite zu schaffen sei wie Banknoten, bestehe die permanente Gefahr des Missbrauchs und des Treuebruchs durch die eigenen Mitarbeiter.

Dass manche dieser Argumente zunächst ganz einleuchtend erscheinen, soll nicht in Abrede gestellt werden. Was aber an dieser Stelle ganz klar gesagt werden muss:

Weder die Vorlage einer Schufa-Selbstauskunft noch eines einfachen polizeilichen Führungszeugnisses können das Risiko eines Missbrauchs durch die eigenen Mitarbeiter schmälern. Es gibt keine Erfahrungswerte, die besagen, dass ein Mitarbeiter, der laufende Kredite bedienen muss, der mehrere Handyverträge abgeschlossen hat und gerade ein Auto geleast hat oder der in den letzten fünf Jahren dreimal umgezogen ist, in ungeordneten Vermögensverhältnissen lebt und daher eher zu Straftaten neigt als jemand, der bei der SCHUFA keinen negativen Eintrag hat. Empirische Studien über solche Erfahrungssätze gibt es nicht. Das Unternehmen konnte auch nicht über entsprechende Erfahrungswerte im Unternehmen berichten. Im Gegenteil: Nachforschungen stellten heraus, dass im Unternehmen überhaupt kein Zusammenhang zwischen etwaigen Missbräuchen von Mitarbeitern und deren vorgelegten SCHUFA-Selbstauskünften bestand.

Dem Unternehmen wurde eine klare Absage erteilt, dass Vorgaben von Verbänden und Versicherern einen Einfluss auf die Zulässigkeit einer Datenerhebung haben können. Ausgearbeitete Verbandsgrundsätze und Versicherungsbedingungen stellen keine „andere Rechtsvorschrift“ im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG dar. Ansonsten ließen sich die gesetzlichen Standards kinderleicht unterlaufen. Auch die im Nachgang vorgelegte Betriebsvereinbarung bekam von uns einen Korb. Wie bereits erläutert, können die Vertragsparteien einer Betriebsvereinbarung ihre Autonomie nur innerhalb der Grenzen höherrangigen Rechts ausüben und den Einzelnen nicht seiner Grundrechte berauben.

Im vorliegenden Fall sprachen aber noch viele weitere Punkte gegen die Zulässigkeit der Vorlage einer SCHUFA-Selbstauskunft und eines einfachen polizeilichen Führungszeugnisses.

Eine SCHUFA-Selbstauskunft ist ausgesprochen umfangreich und enthält daher eine Reihe an personenbezogenen Daten, die mit der konkreten Tätigkeit in keinerlei Zusammenhang stehen. Zudem sind Selbstauskünfte nie für Dritte gedacht. Auch das Argument der Firma, dass bei der SCHUFA nur beachtliche Forderungen eingetragen seien, verfängt nicht. Die Höhe einer Forderung spielt für deren Eintragung bei einer Auskunft nämlich keine Rolle. Der tatsächliche Bestand der Forderung wird von der Auskunft selbst nicht geprüft. Ausschlaggebend ist auch die Aussagekraft der Bonitätsauskunft an sich. Sind beispielsweise zehn Forderungen in einer Höhe von 15 Euro eingetragen, so kann daraus nicht zwangsläufig der Schluss gezogen werden, der Beschäftigte befinde sich in einer finanziellen Zwangslage, die ihn dazu nötigt, die Vermögensinteressen seines Arbeitgebers und seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu verletzen.

Auch wenn vielleicht der eine oder andere Beschäftigte in ungeordneten Vermögensverhältnissen leben mag, kann nicht die gesamte Belegschaft unter den Generalverdacht gestellt werden, zur Begehung von Straftaten zu neigen. Den Arbeitgeber hat es zudem nicht zu interessieren, welche Verträge seine Arbeitnehmer geschlossen haben.

Unabhängig der vorgehenden Kritik an SCHUFA-Bonitätsauskünften besteht die Gefahr, dass sich Mitarbeiter aufgrund der Pflicht zur jährlichen Enthüllung ihres Privatlebens, in diesem – vielleicht auch nur unbewusst – einschränken lassen. Muss ein Mitarbeiter befürchten, dass ein weiterer Ratenkauf ihn aus Sicht seines Arbeitgebers zum potentiellen Straftäter mutieren lässt, nimmt er eventuell Abstand vom Vertragsabschluss. Auch vor solchen Einschränkungen wollte der Gesetzgeber die Beschäftigten durch die Einführung von § 32 BDSG schützen.

Nichts anderes gilt für die Vorlage von polizeilichen Führungszeugnissen. Für die bearbeitete Beschwerde musste zusätzlich berücksichtigt werden, dass die Mitarbeiter des Unternehmens bereits durch die zuständigen Gewerbeämter einer Zuverlässigkeitsprüfung unterzogen werden, bei der sogar mindestens eine unbeschränkte Auskunft aus dem Bundeszentralregister³² eingeholt werden kann.³³ Nach den gewerberechtlichen Vorschriften können die Gewerbeämter den Gewerbetreibenden das Ergebnis der Zuverlässigkeitsüberprüfung einschließlich der für die Beurteilung der Zuverlässigkeit erforderlichen Daten übermitteln. Der Gesetzgeber hätte auf die Übermittlungsbefugnis der Gewerbebehörde verzichten können, wenn es dem Gewerbetreibenden selbst erlaubt wäre, die Zuverlässigkeit anhand der Vorlage eines einfachen polizeilichen Führungszeugnisses zu ermitteln. Die hiergegen vorgebrachte Begründung, dass die Zuverlässigkeitsüberprüfung durch die Gewerbeämter viel zu selten erfolge, läuft wegen den Vorschriften der Bewachungsverordnung ins Leere. In Strafsachen gegen Bewachungspersonal müssen Staatsanwaltschaften und Gerichte die Gewerbebehörden unter anderem über den Erlass und den Vollzug eines Haftbefehl oder einer Anklageschrift unterrichten, wenn der Tatvorwurf geeignet ist, Zweifel an der Eignung oder Zuverlässigkeit hervorzurufen.³⁴ Durch diese Unterrichtungspflicht wird dem zeitlichen Turnus – regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre – von Zuverlässigkeitsprüfungen ausreichend Rechnung getragen. Mehr muss der Arbeitgeber nun wirklich nicht wissen!

Wir fragten nach, was einen Mitarbeiter erwartet, wenn im Führungszeugnis eine Verurteilung wegen Diebstahls eingetragen ist. Geantwortet wurde, dass dieser Mitarbeiter sofort anderweitig eingesetzt werden würde. Auch wenn nicht von der Hand gewiesen werden kann, dass ein polizeiliches Führungszeugnis ein allgemeines Bild über die Zuverlässigkeit wiedergeben kann, wird die Aussagekraft von Bundeszentralregistereinträgen über den aktuellen Stand der Zuverlässigkeit allemal überschätzt. Bis eine rechtskräftige Verurteilung ihren Weg ins Bundeszentralregister findet, vergeht nicht selten einige Zeit. Je nach Durchlaufen des Instanzenzuges kann ein strafrechtliches Gerichtsverfahren gut und gerne über ein Jahr und länger in Anspruch nehmen. Die Argumentation, dass man bei relevanten Bundeszentralregistereintragungen sofort arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen würde, um einen wegen Diebstahls verurteilten Beschäftigten nicht mehr

³² Auskunft nach § 41 Abs. 1 Nr. 9 Bundeszentralregistergesetz.

³³ Vgl. § 34a Gewerbeordnung.

³⁴ Vgl. § 15 Bewachungsverordnung.

mit Vermögenswerten zu betrauen, verläuft, bei einer zwei Jahre zurückliegenden Tatbegehung, im Sande. Wenn der Mitarbeiter in dieser Zeit die Interessen des Arbeitgebers nicht geschädigt hat – warum sollte er es jetzt nach über zwei Jahren tun? Und dann gibt es noch das Zufallsargument: Beantragt ein Arbeitnehmer im Januar ein einfaches polizeiliches Führungszeugnis und kommt im Februar ein neuer Eintrag hinzu, erfährt der Arbeitgeber erst im nächsten Jahr von einem inzwischen vielleicht drei Jahre zurückliegenden Delikt.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten in regelmäßigen Abständen von ihrem zustehenden Fragerecht in zulässiger Weise Gebrauch machen und den Vorgang entsprechend dokumentieren. Antwortet ein Mitarbeiter auf zulässige Fragen wahrheitswidrig, sammelt der Arbeitgeber ausreichend Abmahnungs- und auch Kündigungsgründe. Auch hier versteht es sich von selbst: Es darf nur nach solchen Vorstrafen gefragt werden, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit stehen.

3. Fall 5: Blind-Date? Nicht ohne einen Background-Check!

Die Tage, in denen Arbeitgeber vor Stapeln von Bewerbungsmappen saßen und als erste Informationsquelle nur der Lebenslauf und die beigelegten Nachweise dienten, sind längst gezählt. Ähnlich wie bei einem Blind-Date versuchen Arbeitgeber vor dem ersten Treffen oder bereits der Einladung dazu über Suchmaschinen und soziale Netzwerke so viel wie möglich über den potentiellen Mitarbeiter herauszufinden. Wenn dabei peinliche Partybilder oder im schlimmsten Fall auch hasserfüllte Posts über den alten Chef auftauchen, hat man sich ein Bild gemacht, das durch ein persönliches Kennenlernen und zahlreiche Qualifikationsnachweise schwer zu verrücken sein wird. Manchmal haben Arbeitgeber Lebensläufe vor sich, die so beeindruckend sind, dass sie sich fragen, warum der Bewerber ausgerechnet bei ihrem Unternehmen anfragt. Die Ungläubigkeit und das Misstrauen verleitet nicht selten zu einer Überprüfung – einem sog. Pre-Employment-Screening oder auch Background-Check genannt. Was soll schon ein Bachelor und Master of Engineering mit den Abschlussnoten 1,3, Studienaufenthalten in USA, Skandinavien und Asien sowie mit den dazugehörigen fließenden Sprachkenntnissen in einem 20 Mann Betrieb ernsthaft wollen? Oder aber Arbeitgeber sind mit fragmentarischen Lebensläufen konfrontiert und versuchen die Lücken mithilfe des Internets selbst zu schließen.

Dass Background-Checks in der Welt von Headhuntern und im Human-Ressource Bereich eines Unternehmens leider als Selbstverständlichkeit betrachtet werden, zeigen die eingehenden Beschwerden.

Ein großes Pharma-Unternehmen beabsichtigte im Rahmen von Einstellungsverfahren eine umfassende Überprüfung der Lebensläufe aller Bewerber durchzuführen. Argumentationsgrundlage war, wie nicht anders zu erwarten, das besonders sicherheitsrelevante Aufgabengebiet und die hohe Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Bevölkerung.

Der Regierungsentwurf vom 15.12.2010 für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz sah hierzu in § 32 Abs. 6 vor:

„Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat, darf der Arbeitgeber allgemein zugängliche Daten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das berechnete Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Bei Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, überwiegt das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten; dies gilt nicht für soziale Netzwerke, die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder bestimmt sind.“ (BT-Drucks. 17/4230)

Auch wenn diese Regelungen eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzes nur Entwurf blieben, findet sich der Aussagegehalt der vorstehenden Regelung im derzeit gültigen § 32 BDSG wieder.³⁵ Arbeitgeber dürfen Informationen, die vom Fragerecht nicht erfasst sind, auch nicht über allgemein zugängliche Quellen (vgl. dazu § 28 Abs. 1 Nr. 3 BDSG) beschaffen. Anders ist dies nur bei Online-Diensten wie den beruflichen Netzwerken XING oder LinkedIn, die Beschäftigte zur Selbstdarstellung nutzen. Sie lassen ausnahmsweise das schutzwürdige Interesse des Bewerbers hinter dem Interesse des potenziellen Arbeitgebers an einer Datenerhebung ohne Mitwirkung des Beschäftigten zurückstehen. Recherchen in sozialen Netzwerken wie facebook oder twitter stellen sich hingegen als datenschutzrechtlich unzulässig dar. Pre-Employment-Screenings sollten auch nicht auf die Einwilligung des Bewerbers als Legitimationsgrundlage gestützt werden. Zumindest aber ist die besondere Situation des Bewerbers in den Blick zu nehmen, die in der Regel dazu führen wird, die von § 4a Abs. 1 BDSG geforderte Freiwilligkeit verneinen zu müssen.

³⁵ NK-GA/Brink, § 32 BDSG Rn. 20.

Praxistipp:

Wir empfehlen, auf die Durchführung von Pre-Employment-Screenings zu verzichten. Dem Arbeitgeber stehen genügend Möglichkeiten (bspw. Vorstellungsgespräch, Nachweis von Unterlagen im Original, Assessment-Center) zur Verfügung, um die richtige Personalentscheidung zu treffen.

4. Fall 6: Arbeitgeber unter sich

In einem anderen Fall sah sich ein Arzt und Arbeitgeber infolge eines fehlenden Arbeitszeugnisses in der „Pflicht“, beim vorherigen Arbeitgeber eines Bewerbers nachzufragen. Im Vorstellungsgespräch wurde der Bewerber damit konfrontiert, dass man nun auch wüsste, warum das frühere Arbeitsverhältnis nicht mehr bestehe.

Die Vorgehensweise des Arztes stellt ohne die Einwilligung des Bewerbers einen Verstoß gegen den Grundsatz der Direkterhebung³⁶ dar. Auch wenn das Gesetz gewisse Ausnahmen hiervon zulässt, sind personenbezogene Daten grundsätzlich beim Betroffenen selbst zu erheben. Auch bei der Besetzung von Positionen mit besonderer Verantwortung rechtfertigt die Sorgfaltspflicht des zukünftigen Arbeitgebers keine Arbeitgeberauskunft ohne die Einwilligung des Betroffenen. Abgesehen davon verletzt der ehemalige Arbeitgeber regelmäßig die aus dem Arbeitsvertrag nachwirkende Treuepflicht, wenn er ohne das Einverständnis des Betroffenen Informationen an Dritte weitergibt. Und ein Verstoß gegen das BDSG ist dies allemal. Das sehen manche Arbeitsgerichte leider anders – aber übersehen dabei den Datenschutz.

Praxistipp:

Personenbezogenen Daten sind grundsätzlich beim Betroffenen zu erheben – Nachfragen beim alten Arbeitgeber damit tabu.

Leider konstruieren manche Arbeitsgerichte eine Art arbeitgeberrechtliche Schicksalsgemeinschaft und halten Nachfragen beim ehemaligen Chef für gerechtfertigt.

³⁶ Vgl. § 4 Abs. 2 Satz 1 BDSG.

5. Fall 7: Mit alten Bewerbungsunterlagen zum neuen Job?

Ist der Kampf im Bewerbungsalltag überstanden, stellen sich viele die Frage: Was passiert eigentlich mit meinen Bewerbungsunterlagen? Die meisten wurden vielleicht schon bei der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass eine Rücksendung von postalisch eingegangenen Unterlagen aus Kostengründen nicht erfolgen wird. Werden die Bewerberstapel dann in den hintersten Kellerecken des Unternehmens aufbewahrt oder landen sie am besten ungeschützt in der blauen Tonne, ohne zuvor auch nur einen Aktenvernichter gesehen zu haben? Wie sieht es mit den per E-Mail eingegangenen Bewerbungen aus? Werden sie jemals gelöscht oder können sich auch alle nachfolgenden Personaler oder gar die gesamte Belegschaft problemlos ein Bild der vergangenen letzten Bewerberjahre machen?

Die richtigen Antworten auf diese Fragen hängen erst einmal entscheidend davon ab, ob sich Unternehmen und Bewerber für einander entschieden haben und ein Arbeitsverhältnis eingegangen sind oder nicht. Bei einer Einstellung werden die Bewerbungsunterlagen in der Regel Teil der Personalakte. Pauschale Übernahmen dürfen aber nicht erfolgen, sondern nur in dem zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses dann erforderlichen Umfang.

Hat sich der Kandidat gegen das Unternehmen als seinen zukünftigen Arbeitgeber entschieden oder dieser die Bewerbung der einzigen Frau bevorzugt behandelt und den männlichen Mitstreitern eine Abfuhr erteilt, sind deren Bewerbungsunterlagen unwiederbringlich zu löschen bzw. zu vernichten. Mit der Entscheidung eines bestimmten Bewerbers für eine vakante Stelle ist der Zweck der übrigen Bewerbungsunterlagen – nämlich das Auswahlverfahren – weggefallen und diese somit zu löschen oder dem Bewerber wieder auszuhändigen. Entsprechend ist zu verfahren, wenn eine Bewerbung von sich aus zurückgezogen wird. Fast jede negative Personalentscheidung birgt jedoch die Gefahr eines Anti-Diskriminierungsprozesses wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Um Schadensersatzforderungen erfolgsversprechend abwehren zu können, benötigen Arbeitgeber häufig die Bewerbungsunterlagen. Ohne sie wird es Arbeitgebern nur schwer möglich sein nachzuweisen, dass ein Bewerber nicht aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt wurde.³⁷ Die Gefahr, einer AGG-Klage ausgesetzt zu werden, besteht aber nicht ewig. Will ein Bewerber eine Benachteiligung wegen eines vom AGG verbotenen Merkmals geltend machen, muss er mit seiner Klage die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG einhalten. Der LfDI BW hält eine Speicherung über drei Monate hinaus daher für nicht erforderlich.

³⁷ Vgl. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Praxistipp:

Um die Löschfrist von drei Monaten für Bewerbungsunterlagen abgelehnter oder nicht mehr interessierter Bewerber auf eine konkrete Stelle, einzuhalten, sollten die Datenverarbeitungsprogramme so konfiguriert werden, dass eine eigenständige Löschung im entsprechenden Turnus erfolgt.

Es gibt aber auch Fälle, bei denen beide Seiten an einer längeren Speicherung bzw. Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen interessiert sind. Solche Konstellationen findet man insbesondere bei weltweit tätigen Konzernen, die laufend neue Stellen ausschreiben, und bei Initiativbewerbungen. Gibt ein Bewerber unmissverständlich zu verstehen, dass er auch an anderen Positionen im Unternehmen interessiert wäre und bei zukünftigen Stellenbesetzungen berücksichtigt werden möchte, dürfen seine Unterlagen auch für längere Zeit gespeichert werden. Oft stellen Unternehmen Bewerbungsportale zur Verfügung, bei denen die Bewerber ihre Unterlagen selbst hochladen und eigenständig bearbeiten und löschen können. Grundsätzlich ist dieses Format zu begrüßen, da es dem Bewerber den weitesten Spielraum über seine Datennutzung gewährt. Voraussetzung ist aber, den Bewerber ausreichend zu informieren, wie seine personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Hierzu gehört auch eine Mitteilung, wie die Daten übertragen – hoffentlich auch verschlüsselt! – werden.

Stellt ein Unternehmen zum Einreichen der Bewerbung eine Bewerberplattform zur Verfügung, haben die Bewerber oft auch die Wahl, in einen sogenannten Talentpool aufgenommen zu werden. Hierdurch können die Bewerber auch für zukünftig zu besetzende Stellen berücksichtigt werden.

Bei einer bei uns eingegangenen Beschwerde gegen eine führende Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hatte sich ein Bewerber mit der Aufnahme in den Talentpool einverstanden erklärt. Aber auch die Datensammlung in einen Talentpool kann nicht zeitlich unbegrenzt erfolgen. Eine wirksame Einwilligung setzt auch die Kenntnis der Speicherdauer voraus. In den Datenschutzhinweisen der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft lasen wir, dass die Speicherdauer drei Jahre beträgt und jede Kontaktaufnahme zu einer Verlängerung um weitere drei Jahre führt. Um was für eine Kontaktaufnahme es sich handeln musste, wurde den Bewerbern nicht mitgeteilt. So könnte bspw. auch ein Löschungsbegehren nach dieser schwammigen Regelung dazu führen, dass weitere drei Jahre gespeichert wird. Solche Fallkonstellationen werden Bewerber bei der Abgabe ihrer Einwilligung mit Sicherheit nicht im Sinn gehabt haben. Durch unsere Beratung konnten wir das Unternehmen davon überzeugen, dass bereits die erstmalige Speicherung von drei Jahren für sich genommen weder im Interesse des Unternehmens noch im Interesse des Bewerbers liegen kann. Auf unsere Frage, welchen Aussagegehalt drei Jahre alte

Bewerbungsunterlagen in der heutigen Zeit noch haben können, fand das Unternehmen keine überzeugende Antwort. Schließlich konnte erreicht werden, dass die Unterlagen im Talentpool für einen Zeitraum von einem Jahr gespeichert werden dürfen und nur Kontaktaufnahmen, die mit der Eingehung eines Beschäftigungsverhältnisses im konkreten Zusammenhang stehen, zu einer Verlängerung der Speicherdauer um sechs Monate führen können.

Praxistipp:

Entscheidet sich ein Unternehmen Bewerbungsportale zu nutzen und den Bewerbern die Aufnahme in einen Talentpool zu ermöglichen, sollten die Datenschutzhinweise konkret formuliert werden. Hierbei ist insbesondere auf die jederzeitige Widerrufsmöglichkeit der Einwilligung hinzuweisen.

Vorratsdatenspeicherungen von Bewerbungsunterlagen dürfen nicht das Ziel sein, sondern Seriosität. Sonst setzen sich Unternehmen dem Vorwurf aus, unwirksame Einwilligungserklärungen zu produzieren.

6. Fall 8: Der Datenschutz und seine Tücken

Es kommt nicht selten vor, dass Betroffene unter dem Mantel des Datenschutzes einen Vorteil erzielen wollen – um eine Verletzung in ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung geht es da manches Mal gar nicht. Als LfDI BW wird man auch mal instrumentalisiert. Erkennen wir, dass der Datenschutz nur als Vorwand dient, um etwa einem früheren Arbeitgeber Ärger zu machen, weisen wir den Betroffenen entsprechend hierauf hin. Dem einen oder anderen Betroffenen kann es dann auch mal die Sprache verschlagen, wie das nächste Praxisbeispiel zeigt:

Der Betroffene bewarb sich aufgrund eines Vermittlungsvorschlags des Jobcenters bei einem Personaldienstleister. Ganz charmant wurde im Bewerbungsschreiben mitgeteilt, dass er die vorgesehene Tätigkeit nicht ausüben könne und auch nicht zur Einarbeitung bereit sei. Für den Fall, dass man ihn zu einem persönlichen Gespräch einladen möchte, behielt er sich vor, von seinem Rechtsbeistand begleitet zu werden. Zur Krönung legte er seiner Bewerbung einen „Übermittlungswiderspruch“ bei, nach dem es dem Personaldienstleister untersagt sein soll, personenbezogene Daten an Dritte weiterzugeben. Hieran hielt sich der Personaldienstleister zum Nachteil des Bewerbers allerdings nicht. Die Folge war die Kürzung von Sozialleistungen durch das Jobcenter.

Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers durften seine personenbezogenen Daten an das Jobcenter übermittelt werden. Nach dem Sozialrecht ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Agenturen für Arbeit auf deren Verlangen hin Auskunft über solche Tatsachen zu geben, die für die Entscheidung über einen Anspruch auf Sozialleistungen erheblich sein können.³⁸ Da das Jobcenter beim Personaldienstleister Nachfragen zur Ernsthaftigkeit der Bewerbung gestellt hat, durfte er diese auch beantworten. Der Beschwerdeführer wollte nicht auf Anhieb verstehen, dass sein als „Übermittlungswiderspruch“ deklariertes Schreiben nicht die gesetzlichen Erlaubnistatbestände außer Kraft setzen kann. Datenschutz ist also auch für Beschäftigte kein Wunschkonzert.

Praxistipp:

Nicht selten erfolgen Anfragen der Bundesagentur für Arbeit zu solchen Fällen telefonisch oder per E-Mail. Wir empfehlen den Unternehmen daher, das Auskunftsverlangen der Bundesagentur für Arbeit zu Beweis Zwecken entsprechend zu dokumentieren.

II. Im Beschäftigungsverhältnis angekommen

Ist der Arbeitsvertrag erstmal unterschrieben und sind die neuen Herausforderungen in Angriff genommen, hinterlässt jeder Arbeitnehmer Tag für Tag seine „Datenspuren“ am Arbeitsplatz. Angefangen beim morgendlichen Stechen der Zeitkarte, dem Einloggen am PC, der noch schnell versendeten Erinnerungs-E-Mail an die Ehefrau, die Wäsche in die Reinigung zu bringen, bis hin zur gefertigten Videoaufnahme bei der genommenen Abkürzung durch die Lagerhalle, um eine Raucherpause einzulegen, obwohl eine Dienstanweisung das Aus- und Einstechen hierfür vorschreibt.

1. Fall 9: Auf Schritt und Tritt

Was ursprünglich zur Positionsbestimmung und Navigation im militärischen Bereich vorgesehen war, hat längst im Arbeitsalltag vieler Beschäftigter Einzug gehalten: Globale Positionsbestimmungssysteme – kurz GPS. Durch GPS kann der Arbeitgeber jederzeit den genauen Standort seiner Beschäftigten ermitteln. Welche Vorteile diese Technik für Arbeitgeber hat und welche Nachteile die Kehrseite der Medaille für die Beschäftigte mit sich bringt, zeigt folgende anonym eingegangene Beschwerde:

³⁸ Vgl. § 57 SGB II.

Der Beschwerdeführer ist Mitarbeiter eines Unternehmens, das einen Teil der Firmenfahrzeuge mit einem GPS-Ortungssystem ausgestattet hat. Aufgrund verschiedenster Vorfälle in der Vergangenheit, wie etwa unerlaubte Privatnutzung der Fahrzeuge, überflüssige Parallelfahrten und unnötige Mehrfahrten, sah sich das Unternehmen genötigt, über den aktuellen Stand seiner Fahrzeuge und Mitarbeiter stets up to date zu sein. Beim kinderleichten Einbau der Geräte hatte die Geschäftsleitung wohl nicht daran gedacht, dass es den Mitarbeitern durch Herunterladen der zugehörigen kostenlosen App des Herstellers und Eingabe der auf den GPS-Trackern frei zugänglichen Seriennummer selbst möglich war, die verschiedenen Kollegen zu orten. Das Unternehmen versuchte uns davon zu überzeugen, dass das System für die Fahrzeugeinsatzplanung, der Arbeitszeiterfassung und deren stichprobenartigen Kontrolle, der Zuordnung einzelner Kosten zu bestimmten Projekten, dem Diebstahlschutz und einer ordnungsgemäßen Dokumentation der Dienstfahrten gegenüber dem Finanzamt einfach unabdingbar sei. Unabhängig davon habe fast die gesamte Belegschaft „freiwillig“ in die Nutzung der Ortungssysteme eingewilligt.

Aus unserer Sicht kann der Einsatz eines GPS-Ortungssystems durch das Unternehmen nicht auf die Einwilligung der Beschäftigten gestützt werden, da bei einer flächendeckenden Überwachung nicht von der erforderlichen Freiwilligkeit einer Einwilligung der Beschäftigten ausgegangen werden kann.

Die Nutzung von Ortungssystemen, mit denen das Arbeitsverhalten von Beschäftigten dauerhaft kontrolliert wird, ist datenschutzrechtlich unzulässig, da Beschäftigte keineswegs einem permanenten Kontrolldruck ausgesetzt sein dürfen. Dies gilt nicht nur für die Überwachung durch den Arbeitgeber, sondern erst Recht durch die eigenen Kollegen. Die gehen diese Informationen schlicht nichts an.

Nachstehende Punkte sind daher bei der Einführung und dem Betrieb des Ortungssystems von dem betroffenen Unternehmen zu beachten:

- Schon bei der Planung und Ausgestaltung der Systeme ist der Grundsatz der Datensparsamkeit zu verfolgen: Nur die für die betrieblichen Zwecke wirklich erforderlichen Daten, nicht die überflüssigen, sind zu erheben. Eine routinemäßige Ortung eines Fahrzeugs ist unzulässig, wenn sie unabhängig von den notwendigen Planungen erfolgt. Der Einsatz von Ortungssystemen ist nicht erforderlich, wenn der Aufenthaltsort des Beschäftigten auch direkt bei diesem (etwa durch einen Anruf) erhoben werden kann – Grundsatz der Direkterhebung.
- Die Zweckbestimmung muss klar dokumentiert und gegenüber den Beschäftigten in transparenter Weise kommuniziert werden. Sie sind insbesondere über den Erhebungszweck und -umfang sowie über die Auskunftsrechte hinsichtlich der gespeicherten Daten zu informieren. Entsprechend § 33 BDSG sind die Beschäftigten, etwa durch eine Benachrichtigung oder eine Leuchtanzeige am Gerät, darüber in Kenntnis zu

setzen, wann eine Ortung erfolgt. Ansonsten liegt eine verbotene heimliche Überwachung der Mitarbeiter vor.

- Die Beschäftigten sind über die Regelungen der Zugangsberechtigung zu den gespeicherten Daten sowie der Protokollierung der Speicherung und der Festlegung der Speicherdauer der Daten zu informieren.

Praxistipp:

Wenn betriebliche Abläufe es dem Arbeitgeber grundsätzlich erlauben Systeme einzusetzen, durch die eine dauernde Verhaltens- und Leistungskontrolle möglich ist, ist der Arbeitgeber gehalten, eine solche Kontrolle durch Betriebsvereinbarungen oder einseitige verbindliche Regelungen auszuschließen. Der Arbeitgeber hat bereits bei der Wahl des Herstellers auf einen möglichen datenschutzkonformen Einsatz der Geräte zu achten – Stichwort: Privacy by design.

Es sollte nicht in Geräte und Systeme investiert werden, bei denen bspw. keine Zugriffsbeschränkung möglich ist.

2. Wenn personenbezogene Daten auf Wanderschaft gehen

Es ist eigentlich keine Konstellation denkbar, bei der Mitarbeiterdaten das Unternehmen nicht verlassen. Spätestens, wenn es um Fragen wie Sozialabgaben oder Steuern geht, findet immer eine Übermittlung von Beschäftigtendaten an die zuständigen Behörden statt. Die wirklich brisanten Fälle spielen sich aber im täglichen Beschäftigtenalltag ab. Hierzu zählen die Weitergabe an den rechtlich selbstständigen Mutterkonzern, Veröffentlichungen auf der Firmenhomepage oder auch simple Aushänge am schwarzen Brett eines Unternehmens oder im eingerichteten Intranet. Ob die Bekanntgabe an einen Dritten im datenschutzrechtlichen Fachjargon eine Übermittlung³⁹ darstellt oder intern als Nutzung⁴⁰ stattfindet oder durch den Abschluss eines Vertrags zur Auftragsdatenverarbeitung privilegiert behandelt wird, muss jeweils im Einzelfall festgestellt werden. Nicht ganz einfach ...

³⁹ Vgl. § 3 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 BDSG.

⁴⁰ Vgl. § 3 Abs. 5 BDSG.

a. Das Mutter-Tochter-Verhältnis

Die aus Sicht des Datenschutzes als problematisch einzustufende Weitergabe von Beschäftigendaten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder eines Konzerns zeigt einmal mehr, dass ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz längst überfällig ist. Die zunehmende Verflechtung von Unternehmensstrukturen wird vom Gesetzgeber nicht übersehen. Vielmehr treibt er sie durch Abschluss internationaler Regelungen zur Förderung freier internationaler Märkte voran. Beim Erarbeiten der datenschutzrechtlichen Bestimmungen hat man aber außer Acht gelassen, dass internationale Entwicklungen auch die Verwendung von Beschäftigendaten beeinflussen. Die Vorstellung, dass ein Arbeitgeber alleine die Leistungskriterien eines Arbeitsverhältnisses bestimmt, ist überholt. Die meisten Beschäftigten haben nicht mehr nur „einen“ Arbeitgeber. Die gesellschaftlichen Strukturen lassen daher arbeitgeberseitige Weisungs- und Kontrollbefugnisse teilweise auseinanderfallen.

An dieser Stelle kann man es aussprechen: Der Datenschutz hinkt hinterher. Das geltende BDSG kennt kein Konzernprivileg, d.h. jedes eigenständige Unternehmen, das Teil einer Unternehmensgruppe oder eines Konzerns ist, betrachtet das BDSG als jeweils eigene verantwortliche Stelle. Jeder Austausch zwischen Tochterunternehmen und Mutterkonzern bedarf einer Rechtfertigung – gerade so, als seinen Mutter und Tochter nicht miteinander „verwandt“. Klingt nicht nur unpraktikabel, ist es auch. Konzernen kann daher nur empfohlen werden, Konzernbetriebsvereinbarungen abzuschließen, die eine unkomplizierte Weitergabe von Beschäftigendaten im Rahmen des Notwendigen erlauben. Gleichzeitig kann das Datenschutzniveau durch transparente Information der Beschäftigten über die Datenübermittlung, eine Selbstbindung an Datenschutzregelungen durch Konzernrichtlinien oder auch durch den Abschluss von Datenübermittlungsverträgen⁴¹ erhöht werden.

Die Ungeeignetheit der aktuellen Regelungen wird ab Mai 2018 glücklicherweise durch die DSGVO relativiert. Der europäische Gesetzgeber betrachtet Konzernunternehmen in der Regel als gemeinsame Verantwortliche, die vertraglich unter anderem festzulegen haben, welches Unternehmen für die Erfüllung welcher Betroffenenrechte zuständig ist.⁴²

b. Fall 10: Know-how hat seinen Preis

Der Bereich Mergers & Acquisitions (M&A) umfasst als Sammelbegriff Transaktionen im Unternehmensbereich wie Fusionen, Unternehmenskäufe, Betriebsübergänge, fremdfinanzierte Übernahmen oder auch Unternehmenskooperationen. Der Wert eines Unternehmens misst sich in erster Linie an seinen Mitarbeitern. Qualifiziertes

⁴¹ Bei fehlender Weisungsbefugnis des Mutterkonzerns gegenüber der Tochtergesellschaft kommt ein Auftragsdatenverarbeitungsvertrag in der Regel nicht in Betracht. In den meisten Fällen wird es sich um eine Funktionsübertragung handeln.

⁴² Vgl. Art. 26 DSGVO.

Personal und das damit verbundene Know-how hat seinen Preis. Da leuchtet es nur ein, dass der potentielle Käufer so viele personenbezogene Informationen wie möglich verlangt, der Firmeninhaber ihm diese auch nur zu gern geben möchte. Zum Glück hat der Beschäftigtendatenschutz bei den Vertragsverhandlungen auch ein Wörtchen mitzureden.

Ein großer PC-Hersteller veräußerte einen Teil seines Betriebs an ein anderes Unternehmen. Von dem Betriebsteilübergang waren 20 Mitarbeiter betroffen, wobei sie die Möglichkeit hatten, einer Übernahme durch das neue Unternehmen zu widersprechen und beim alten Arbeitgeber zu gleichbleibenden Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden. Um den von der Übernahme betroffenen Mitarbeitern ein Angebot zu machen, erhielt der Erwerber nach Abschluss einer „Vertraulichkeitsvereinbarung“ Kopien der Arbeitsverträge, alle gehaltsrelevanten Daten sowie Daten zur betrieblichen Altersversorgung, Alter, Betriebszugehörigkeit und Arbeitsort der Beschäftigten.

Auch wenn sich die Mitarbeiter durch ein Angebot des Käufers vielleicht wertgeschätzt fühlen, hätten ihre Daten nicht ohne entsprechendes Einverständnis übermittelt werden dürfen. Dies lag im vorliegenden Fall schon wegen des zugesprochenen Widerspruchsrechts jedes Mitarbeiters klar auf der Hand. Ist ein Mitarbeiter unabhängig von verlockenden Angeboten des Erwerbers nicht an einer Übernahme interessiert, ist die Übermittlung seiner Daten erst Recht nicht erforderlich. Umgekehrt bestehen an der Wirksamkeit der Einwilligung in solchen Fällen keine Zweifel, weil die Beschäftigten ja ein Wahlrecht haben, ob sie bleiben oder gehen wollen.

Praxistipp:

Bei einer einem Unternehmensverkauf vorausgehenden Vertragsverhandlung kann das Erwerberinteresse häufig durch anonymisierte Beschäftigtendaten gestillt werden. Möchte der Erwerber es ganz genau wissen, dann nur mit Einwilligung des Beschäftigten.

c. Der Mitarbeiter als Aushängeschild

Wirft man einen Blick auf den Internetauftritt eines Unternehmens, wird man meistens mit einem sympathischen Lächeln des Kollegiums begrüßt. Ob es sich hierbei tatsächlich um das Personal des Unternehmens oder um extra hierfür engagierte Schauspieler handelt, erkennt der Besucher nicht. Will das Unternehmen nicht Gefahr laufen, die Homepage wegen einer unwirksamen oder widerrufenen Einwilligung eines Mitarbeiters für teures Geld umgestalten zu lassen, investiert es

lieber gleich in „Professionelle“. Was sich anfangs für die meisten als unnötige Investition darstellt, kann am Ende unnötige Gerichtskosten einsparen.

Eine nette Homepage allein nützt vielen Unternehmen aber relativ wenig. Idealerweise soll der meist genutzte Kommunikationsfluss unserer Gesellschaft – das Internet – auch für die Knüpfung neuer Geschäftskontakte sorgen und bestehende pflegen. Ein kundenfreundliches Erscheinungsbild lässt sich nach Ansicht der meisten Arbeitgeber am leichtesten mit der Möglichkeit einer direkten Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Mitarbeiter erreichen. Der Kunde möchte wissen, mit wem er es zu tun hat und wer sein Ansprechpartner ist. Hierfür findet er auf der Internetseite des Unternehmens meist den Namen, die Telefonnummer und E-Mail-Adresse, die Funktion und nicht selten auch das passende Foto des Mitarbeiters.

Ein kundenorientiertes Erscheinungsbild ist fast immer als berechtigtes Interesse eines Arbeitgebers anzuerkennen. Im Gegensatz dazu darf nicht vergessen werden, dass eine Veröffentlichung von personenbezogenen Daten im Internet von jedermann global abrufbar ist und die gefundenen Informationen zu einer Person problemlos mit weiteren im Netz vorhandenen Daten zu Persönlichkeitsprofilen zusammengeführt werden können. Der Arbeitgeber hat daher dafür zu sorgen, seinen Internetauftritt so zu konfigurieren, dass Mitarbeiter nicht ohne weiteres von Suchmaschinen wie Google gefunden werden können. Die Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten im Internet ist nur gerechtfertigt, wenn die vertragliche Tätigkeit auch Beziehungen zu Außenkontakten mit sich bringt und der Beschäftigte als direkter Ansprechpartner fungieren soll. So müssen die Kontaktdaten des angestellten Reinigungspersonals selbstverständlich nicht veröffentlicht werden.

Will ein Unternehmen über Namen, Titel, Funktion und dienstliche Erreichbarkeit hinaus der Öffentlichkeit auch ein Foto des Mitarbeiters präsentieren, führt kein Weg an der Einwilligung des Abgebildeten vorbei.⁴³ Und diese ist freiwillig und kann jederzeit widerrufen werden.

⁴³ Vgl. die Sondervorschrift des § 22 Kunsturhebergesetzes.

Praxistipp:

Die Mitarbeiter sollten vor der Veröffentlichung ihrer Daten im Internet ausreichend informiert werden und die Möglichkeit haben, den Umfang mitzubestimmen, wobei das Motto „Weniger ist mehr!“ gilt. Äußern Mitarbeiter Bedenken, weil die Veröffentlichung etwa ein Sicherheitsrisiko nach sich ziehen könnte, ist der Arbeitgeber verpflichtet, entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen – für den betroffenen Einzelfall ggfs. auch von einer Veröffentlichung abzusehen.

Auch hier sind die Mitarbeiter auf die Freiwilligkeit der Einwilligung und ihr Widerrufsrecht hinzuweisen. Machen sie von diesem Gebrauch, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die personenbezogenen Daten von der Homepage zu nehmen. Schade, dass das Bundesarbeitsgericht bei seinem Urteil – Az. 8 AZR 1010/13 – nicht die widerrufenen Einwilligung zur Entscheidungsfindung herangezogen hat. Vielmehr hält es die Löschung eines Firmenvideos, zu dem der Kläger früher sein Einverständnis erteilt hatte, lediglich wegen fehlender eindeutiger Erklärung, dass das Video auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus genutzt werden dürfe, für geboten.

d. Fall 11: Immer gut informiert

Ein Dauerbrenner in Unternehmen ist die Verwendung von Beschäftigendaten, die über das „schwarze Brett“ oder das Intranet veröffentlicht werden. Nicht selten auch über den Kommunikationsdienst WhatsApp.

In einer anonymen Beschwerde informierte uns ein Beschäftigter eines weltweit führenden Technologiekonzerns in der Antriebs- und Fahrwerktechnik darüber, dass die Firma es mit dem Datenschutz nicht besonders genau nimmt: So wurden Krankmeldungen und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen öffentlich und für jedermann sichtbar am „schwarzen Brett“ ausgehängt. Wem der Weg zum schwarzen Brett zu weit war, warf einen Blick in den für alle einsehbaren Arbeitsplan samt Informationen zu krankheitsbedingten Abwesenheiten von Kollegen.

Selbstverständlich ist es den Arbeitgebern ein nachvollziehbares Anliegen, seine Mitarbeiter über die Abwesenheit von Kollegen zu informieren. Nur wenn die Vertretung weiß, dass sie einspringen muss oder der Gang zum Kollegen im Nachbargebäude nicht lohnt, weil er nicht anzutreffen sein wird, kann ein

uneingeschränkter Betriebsablauf sichergestellt werden. Zur Erreichung dieses Ziels muss bei der Veröffentlichung von Arbeitsplänen aber nicht der Grund für die Abwesenheit mitgeteilt werden. Für die Mitarbeiter macht es keinen Unterschied, ob der Kollege im Urlaub oder krank ist – entscheidend ist, dass er nicht da ist und für die Zeit seiner Abwesenheit evtl. Vertretungsregelungen zu beachten sind. Teilt der Arbeitgeber die Abwesenheitsgründe seiner Mitarbeiter der übrigen Belegschaft mit, sorgt er hierdurch möglicherweise nicht nur für Tratsch und Klatsch über den abwesenden Kollegen, sondern auch für eine unzulässige Übermittlung von Daten.

Praxistipp:

Bei betriebsöffentlichen Aushängen sollten Fehlzeiten der Beschäftigten ausschließlich in allgemeiner Form, beispielsweise als „abwesend“, aufgeführt werden.

Obwohl es eigentlich einen Grund zum Feiern gibt, liefern im Unternehmen geführte Geburtstagslisten immer wieder neuen Zündstoff für Konflikte. Den Zweck, zu sehen wie gut oder schlecht sich der ein oder andere Kollege hält oder zur „Pflege des Betriebsklimas“, mag eine Geburtstagsliste vielleicht erfüllen. Zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ist sie aber nicht erforderlich.

Das Interesse des Einzelnen, für sich in Würde zu altern und Feierlichkeiten frei sozialer Zwänge nach eigener Entscheidung zu begehen, wiegt schwerer als das Interesse an sozialen Zwecken.

Praxistipp:

Möchte ein Unternehmen nicht auf eine Geburtstagsliste verzichten, empfehlen wir, jeden Mitarbeiter nach seiner Einwilligung zu bitten und ihn darüber zu informieren, dass er jederzeit aus der Liste gestrichen werden kann. Als Alternative kann den Mitarbeitern angeboten werden, auf die Angabe ihres Geburtsjahres zu verzichten.

3. Fall 12: Damit die Stimmung nicht kippt

Den meisten Arbeitgebern ist es ein Anliegen, dass ihre Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen. Motivation, Zufriedenheit und die nötige Wertschätzung steigern die Produktivität der Arbeit und damit auch den Umsatz des Unternehmens. Auf welchem Weg kann der Arbeitgeber das Stimmungsbild in seiner Firma aber am besten ausmachen? Hier wählen die meisten den Weg des vermeintlich geringsten Widerstands: die Mitarbeiterumfrage. Die Idee dahinter klingt verlockend: Der Mitarbeiter macht sich in Ruhe seine Gedanken zum vorgelegten Fragekatalog. Da er sicher ist, nicht als der Urheber des Bogens ausgemacht werden zu können, scheut er sich nicht, vorhandene Defizite anzusprechen. Dass Vorstellung und Realität nicht selten auseinanderfallen, zeigen wiederholt bei uns eingehende Beratungsanfragen zur Gestaltung von Mitarbeiterumfragen.

Im Rahmen eines internen Beurteilungssystems plante ein Betrieb, die Personen mit Führungsverantwortung durch alle Beschäftigten unter Verwendung eines Fragebogens beurteilen zu lassen. Auf die Anonymität der Umfrage wurde jedoch verzichtet, so dass uns ein Mitarbeiter des Unternehmens darum bat ihm mitzuteilen, ob er die Teilnahme an der Umfrage verweigern könne. Die Angst des Beschäftigten, bei einer Weigerung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen zu müssen, konnten wir ihm leider nicht nehmen. Auch wenn uns unsere Arbeit ohne tiefere arbeitsrechtliche Kenntnisse nicht möglich wäre, obliegt die Beantwortung solcher konkreten Fragen vorrangig den Arbeitsgerichten. Übrigens auch die Frage, ob sich Vorgesetzte solche Umfragen gefallen lassen müssen. Das Abfragen subjektiver Einschätzungen über das Arbeitsumfeld, wie bspw. das Betriebsklima, ist gleichwohl nicht für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und daher nur auf freiwilliger Basis möglich.

Praxistipp:

Wir empfehlen den verantwortlichen Stellen, die Mitarbeiterumfrage freiwillig und anonym durchzuführen und im Sinne der Transparenz die Beschäftigten über das Vorhaben und die angestrebten Ziele der Befragung rechtzeitig und umfassend zu informieren. Durch die Einschaltung eines Dienstleisters und des Abschlusses eines Vertrags zur Auftragsdatenverarbeitung kann die Anonymität der Umfrage gewährleistet werden. Nur so können Unternehmen ehrliche Antworten erwarten und Ergebnisse sinnvoll zur Verbesserung des Betriebsklimas.

4. Fall 13: „... and action“

Wählt man morgens für den Weg zur Arbeit die U-Bahn statt des Autos oder des Fahrrads, wurde man schon von der einen oder anderen optisch-elektronischen Einrichtung – einer Videokamera– erfasst. Kaum in der Firma angekommen, begegnet einem die nächste Kamera beim Betreten des Grundstücksgeländes. Verfolgt einen das Pech oder doch eher der Arbeitgeber selbst, hat dieser in sämtlichen Betriebsteilen Videokameras installiert. Selbstverständlich nur zu „Zwecken der Gefahrenabwehr und dem Schutz der eigenen Mitarbeiter“. Der Kreativität von Arbeitgebern, die Installation von Videokameras zu rechtfertigen, ist oft keine Grenze gesetzt.

Was aber ist der entscheidende Unterschied zwischen den Aufnahmen auf dem Weg zur Arbeit in der U-Bahn und der Kamera in den Betriebsräumen? In der U-Bahn geht es um die Überwachung von öffentlich zugänglichen Räumen, bei der Aufnahme in den Betriebsräumen um die Überwachung von Personen, nämlich Beschäftigter, im nicht-öffentlichen Bereich. Ein weiterer entscheidender Aspekt ist, dass der Beschäftigte morgens die Wahl zwischen U-Bahn und Videoaufnahme bzw. Auto und keiner Videoaufnahme hatte. Auch wenn dem Arbeitnehmer für Fälle unzulässiger Videoüberwachung ein Unterlassungsanspruch zusteht und er seine Arbeitsleistung so lange aussetzen kann, bis der ihm zugewiesene Arbeitsplatz nicht mehr im Blickfeld der Kamera liegt⁴⁴, zeigen die täglich eingehenden Beschwerden, dass dieser Weg von den Beschäftigten meist nicht gewählt wird. Die Videoüberwachung stellt daher einen denkbar intensiven Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten dar.⁴⁵ Die Technik ermöglicht den Arbeitgebern, seine Beschäftigten in ihrer ganzen wahrnehmbaren Persönlichkeit zu beobachten (Monitoring) und reproduzierbar festzuhalten (Aufzeichnung).

Ob die Videoüberwachung zulässig ist, muss für jede Kamera gesondert geprüft werden und hängt von den Umständen des Einzelfalls ab: Welchen Zweck hat die Videoaufnahme? Ist von der Videoüberwachung die gesamte Belegschaft betroffen oder nur bestimmte Personen? Wie lange werden die Aufzeichnungen gespeichert? Sind die Betroffenen über den Einsatz von Videokameras ausreichend informiert oder findet eine heimliche Videoaufzeichnung statt? Hat der Arbeitgeber verbindlich zugesichert, die Aufzeichnungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten einzusetzen?

Die Fälle, in denen Beschäftigte Opfer des Überwachungsdrangs ihres Arbeitgebers werden, stellen einen zunehmenden Bereich der täglichen Arbeit des LfDI BW dar.

Wie wir auch von Kollegen aus anderen deutschen Bundesländern erfahren haben, liegt es wohl im Trend vieler Bäckereihinhaber, die Verkaufstheke, also den ausschließlich für Mitarbeiter zugängliche Bereich, mit einer Videokamera zu versehen.

⁴⁴ ArbG Dortmund 25.7.1988 – 6 Ca 1026/88 – CR 1989, 715.

⁴⁵ Vgl. BAG, Beschluss vom 29. Juni 2004 – 1 ABR 21/03 –, BAGE 111, 173-190.

In einem Fall verdächtigte ein Bäcker einen seiner Verkaufsmitarbeiter, sich den einen oder anderen Euro in die eigene Tasche gesteckt zu haben. Da sich der Bäcker nicht mehr zu helfen wusste, installierte er in den Verkaufsräumen eine Videokamera, die ausschließlich den Thekenbereich umfasste. Nachdem sich der Verdacht gegen den einen Mitarbeiter bestätigte und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen wurden, fand der Bäcker die Kamera so nützlich, dass er sie gleich hängen ließ. Da die Videoüberwachung den gesamten Thekenbereich und somit einen dauerhaften Arbeitsplatz der Mitarbeiter erfasste, lag ein massiver Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten vor. Je weniger Rückzugsmöglichkeiten dem Arbeitnehmer verbleiben, desto stärker wird er in seinem Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt. Das ist illegal.

Der Gesetzgeber hat für Fälle, in denen bestimmte Mitarbeiter verdächtigt werden, während ihres Beschäftigungsverhältnisses Straftaten zu begehen, mit § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG eine klare Regelung getroffen. Hiernach kann eine Videoüberwachung gegen einen konkreten Beschäftigten zulässig sein, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. Diesen Zweck hatte die installierte Videokamera im Fall des Bäckers aber bereits erfüllt. Die zeitlich darüber hinausgehende, rein präventive Videoüberwachung der anderen Mitarbeiter, war nicht mehr von § 32 BDSG gedeckt und somit unzulässig. Die Videokamera wurde schließlich demontiert.

Auch in einem anderen Fall installierte ein Bäcker eine Videokamera, die ausschließlich den Thekenbereich erfasste. Der Zweck dieser Überwachung war aber weitaus origineller als beim vorgehenden Fall. Er bestand darin, den Thekenbestand zu überprüfen und die Bäckerei bei ausgehenden Broten und Kuchen entsprechend und zügig beliefern zu können. Auf unsere Nachfrage, ob nachzuliefernde Ware durch das Verkaufspersonal nicht einfach über das Telefon beim Bäcker angefragt werden kann, erhielten wir die dreiste Antwort, dass man dem Verkaufspersonal diese Fähigkeit nicht zutraue. Durch die Videoüberwachung nehme man diese vertrauensvolle Aufgabe lieber selbst in die Hand. Wie sich herausstellte, wurden die meisten Backwaren vor Ort durch das Verkaufspersonal aufgebacken und nicht, wie behauptet, ständig frisch angeliefert. Dem Bäcker sind die Argumente zur Rechtfertigung der Videokamera endgültig ausgegangen, sie wurde unverzüglich abgebaut. Er backt jetzt kleinere Brötchen ...

II. Fall 14: Zum Abschied noch ein Datenschutzverstoß

Nicht immer endet ein Arbeitsverhältnis mit einem festen Handschlag und den besten Wünschen für den weiteren Lebensweg. Nicht selten werden die letzten Worte vor einem Arbeitsgericht gewechselt oder über die Rechtsbeistände ausgetauscht. Hält der ausgeschiedene Mitarbeiter dazu bereits ein anständiges Arbeitszeugnis in den Händen, scheut er sich nicht, der Aufsichtsbehörde alle scheinbaren

Datenschutzverstöße der vergangenen Jahre zu präsentieren. Arbeitsvertragliche Konsequenzen muss er bekanntermaßen nicht mehr befürchten und warum nicht den Kollegen zum Abschied was Gutes tun?

Bei allen Konstellationen steht der ehemalige Arbeitgeber vor der Frage: Was passiert mit den personenbezogenen Daten des ausgeschiedenen Mitarbeiters; wie und insbesondere wie lange müssen sie aufbewahrt werden? Dass Unternehmen die Antwort auf die Fragen hin und wieder erst nach der Trennung von einem Beschäftigten finden, zeigt unsere Beratungspraxis.

Bei einem Unternehmen sind in kürzester Zeit drei Beschäftigte ausgeschieden. Deren personalisierte E-Mail-Accounts wurden auch einige Zeit danach nicht von der Geschäftsführung gelöscht, sondern durchfilzt. Problematisch war, dass die Mitarbeiter ihre E-Mail-Accounts auch zu privaten Zwecken nutzten. Zwar fehlten Regelungen, die eine private Nutzung untersagten, aber eine etablierte betriebliche Übung hatte für Gegenteiliges gesorgt. Also war bereits die Einsichtnahme in die Accounts rechtswidrig. Das Unternehmen sah sich jedoch nicht in der Lage, die E-Mail-Accounts zu löschen, da die Geschäftsführung bedroht gewesen wäre. Sämtliche Kundenanfragen liefen bislang über die ausgeschiedenen Mitarbeiter. Nicht mehr auf die E-Mail-Accounts zugreifen zu können hätte zum Auftragsverlust und angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zur Insolvenz geführt.

Aufgrund unseres Einschreitens konnten die permanenten Verletzungen des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der ausgeschiedenen Mitarbeiter schnellstmöglich abgestellt werden. Der Zugriff auf die E-Mail-Accounts war ohne die Einwilligung der ehemaligen Beschäftigten nicht erlaubt. Durch unsere weitergehende Beratung hat das Unternehmen klare Regelungen für die Nutzung aller Informations- und Kommunikationstechniken schriftlich und verbindlich getroffen und seine Mitarbeitern entsprechend informiert.

Praxistipp:

Die meiste Geschäftskorrespondenz läuft heutzutage per E-Mail ab. Daher sollten Unternehmen es nicht versäumen, klare Löschkonzepte einzuführen. Nur so können die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten, wenn die Korrespondenz als Handelsbrief einzustufen ist, eingehalten werden.

Ein durchgängiges Löschkonzept stellt durch organisatorische und technische Maßnahmen sicher, dass zum Ende des Verarbeitungszwecks die Löschung der Daten auch tatsächlich erfolgt.

Ob personenbezogene Daten nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters noch gespeichert werden dürfen bzw. müssen, hängt in erster Linie davon ab, ob spezielle Aufbewahrungsregelungen hierzu ermächtigen oder verpflichten.⁴⁶

Wie lange Dokumente oder Akten aufzubewahren sind, bevor eine Löschung vorgenommen werden kann, ist abhängig von deren Inhalt. Für Unterlagen, die für die Besteuerung des Unternehmens relevant sind, geben die steuerrechtlichen Vorschriften eine Aufbewahrungszeit von sechs bzw. zehn Jahren vor. Darunter fallen beispielsweise die Buchungsbelege im Zusammenhang mit der Gehaltszahlung. Arbeitszeitznachweise sind zwei bzw. drei Jahre aufzubewahren, damit die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen kontrolliert werden kann.⁴⁷

Beide Seiten müssen jedoch für einen gewissen Zeitraum damit rechnen, dass aus dem beendeten Arbeitsverhältnis noch Rechte oder Pflichten geltend gemacht werden können, die nur schwer zu belegen sein werden, wenn die entscheidenden Unterlagen einen Monat nach der Beendigung vernichtet wurden. Beispielsweise die Ausbezahlung von Urlaub und Überstunden an den Arbeitnehmer oder die Herausgabe eines dienstlichen Laptops an den Arbeitgeber. Nach § 195 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) verjähren solche Ansprüche grundsätzlich nach spätestens drei Jahren. Dabei beginnt gemäß § 199 BGB die Frist erst mit dem Ende des Jahres in dem der Anspruch entstanden ist.

C. Das Ziel unserer Arbeit

Wie die kleine Auswahl aus dem Bereich des Beschäftigtendatenschutzes gezeigt hat, ist die Arbeit des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg spannend und vielfältig. Auch wenn der Gesetzgeber uns vorrangig die Rolle einer Aufsichtsbehörde zugesprochen hat, richten wir unser besonderes Augenmerk auf die datenschutzrechtliche Beratung. Durch frühzeitige Einbindung unserer Behörde werden neue wirtschaftliche Entwicklungen im Betrieb nicht durch datenschutzrechtliche Anforderungen gehemmt, sondern langfristig und nachhaltig verbessert.

Der LfDI BW ist verpflichtet, neue Entwicklungen kritisch zu beobachten und zu begleiten. Ziel ist es nicht (nur) zu sagen, was alles nicht geht, sondern unter Berücksichtigung aller einzubeziehenden Interessen gemeinsam datenschutzkonforme Lösungen und Alternativen zu erarbeiten.

⁴⁶ Gesetzliche Aufbewahrungsfristen finden sich bspw. in § 147 Abgabenordnung oder auch § 257 Handelsgesetzbuch.

⁴⁷ Vgl. § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz.