

RECHT

Arbeitnehmerdatenschutz

Viele neue Berichtspflichten

Seit der Verschärfung des Beschäftigtendatenschutzgesetzes (BDSG) wird auch die papierene Personalakte vom Gesetz erfasst. Der aktuelle Entwurf des BDSG ergänzt das Gesetz um weitere 13 neue Vorschriften. VON BERND WELLER

Die Erhebung und Verarbeitung von Bewerberdaten wird in der Novelle auf den Inhalt beschränkt, den der Arbeitgeber bisher im Bewerbungsgespräch abfragen durfte. Der Arbeitgeber soll alle Daten vom Bewerber direkt erheben. Will der Arbeitgeber Informationen von anderen als dem Bewerber selbst erheben, muss er dies vorab offenlegen. Die Recherche bei sozialen Netzwerken, die keinen beruflichen Bezug haben, beispielsweise Facebook, StudiVZ und Stayfriends, ist künftig untersagt.

Im Arbeitsverhältnis: Auch während des Beschäftigungsverhältnisses ist die Erhebung von Daten an das Kriterium der Erforderlichkeit – bezogen auf die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses – beschränkt. Die Verarbeitung und Nutzung der Daten ist zusätzlich am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu überprüfen.

Neu ist die ausdrückliche Genehmigung für automatisierte Datenabgleiche (anonymisiert oder pseudonymisiert) zur Aufdeckung von Pflichtverletzungen

Datenerhebung soll künftig nur beim Vorliegen konkreter Verdachtsmomente im Hinblick auf eine schwerwiegenden, Pflichtverletzung oder Straftat zulässig sein, wenn sie im konkreten Umfang erforderlich sowie verhältnismäßig ist und die im Gesetz im Einzelnen detaillierten Grenzen nicht überschreitet. Dem technischen Fortschritt geschuldet sieht der Gesetzentwurf Sonderregeln für Videoüberwachung, biometrische Verfahren, Ortungssysteme sowie die Nutzung von Telekommunikationsdiensten vor.

Heimliche Videoüberwachung: Bei der Videoüberwachung wird weiterhin zwischen der Überwachung in öffentlich zugänglichen (§ 6b) und nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten (§ 32f) unterschieden. Zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen ist die offene Videoüberwachung, die den Mitarbeitern mitgeteilt wird, grundsätzlich zulässig. Die Videoüberwachung von „privaten“ Räumen, wie Umkleide-, Schlaf-, Pausen- und Sanitärräumen, ist grundsätzlich unzulässig. Im Übrigen ist die bisher vom Bundesarbeitsgericht in Grenzen erlaubte heimliche Videoüberwachung nach dem Gesetzesentwurf künftig generell unzulässig – eine deutliche Verschlechterung der Rechtslage. Ortungssysteme dürfen nur eingesetzt



Die Nutzung frei abrufbarer Daten (Google) bleibt zulässig. Der Arbeitgeber darf aber nur Daten nutzen, die für die Eignungsbeurteilung des Bewerbers erforderlich sind. Weitere, auch freiwillig mitgeteilte Daten, darf der Arbeitgeber nicht berücksichtigen. Es liegt auf der Hand, dass diese Bestimmung in der Praxis kaum zu realisieren ist.

und Straftaten. Sofern sich beim Datenabgleich ein Verdacht ergibt, dürfen die Daten dann personalisiert werden. Voraussetzung ist eine Dokumentation der Umstände, die den Arbeitgeber zum Datenabgleich veranlassen haben. Ferner sind die Beschäftigten nach dem Datenabgleich über dessen Inhalt, Umfang und Zweck zu unterrichten. Heimliche


werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen zur Sicherheit der Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten erforderlich ist. Dabei ist die Überwachung auf die Arbeitszeit beschränkt und muss für den Arbeitnehmer erkennbar sein. Biometrische Verfahren dürfen nur eingesetzt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen zur Autorisierung und Identifizierung erforderlich ist.

Nutzung von E-Mail: Ganz neu sind die Regelungen zur Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen (§ 32i). Leider regelt das Gesetz Fälle der erlaubten Privatnutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Arbeitnehmer überhaupt nicht. Insoweit bleibt es bei der bisherigen Unsicherheit. Nach wohl überwiegender Meinung darf in den Übertragungsvorgang vom Arbeitgeber überhaupt nicht eingegriffen werden, während er nach Abschluss des Übertragungsvorgangs Zugriff auf

Daten nehmen darf. Für die ausschließlich dienstliche Nutzung von E-Mail und Internet darf der Arbeitgeber die Verbindungsdaten nur in engen Grenzen erheben, verarbeiten und nutzen. Nach Abschluss des Telekommunikationsvorgangs sollen die allgemeinen Regeln für Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten gelten, also sind der Erforderlichkeits- und der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Bei Telefondiensten ist die Erhebung von Telefondaten von der vorherigen Information des Beschäftigten und der Einwilligung des Kommunikationspartners abhängig.

Eine besonders gravierende Beschränkung der Datenerhebung sieht § 32l vor, der faktisch dazu führt, dass ein Arbeitnehmer keine wirksame Einwilligung in die Verarbeitung der eigenen Daten mehr geben kann. Ferner wird dem Arbeitgeber die bislang genutzte Möglichkeit zur Regelung von Erhebung, Verar-

beitung und Nutzung von Daten mittels Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung aus der Hand geschlagen. Dies wird es erforderlich machen, dass in den allermeisten Betrieben bereits abgeschlossene EDV-Betriebsvereinbarungen neu verhandelt werden müssen.

Fazit: Der Gesetzentwurf enthält gute Ansätze, aber auch unnötige gravierende Schwächen. Es ist nicht einzusehen, warum die Privatnutzung von E-Mail und Internet nicht geregelt ist und Betriebsvereinbarungen als Regelungsinstrument abqualifiziert werden. Der steigende Bürokratieaufwand durch die Fülle neuer Berichtspflichten des Arbeitgebers ist im Vergleich dazu nur ärgerlich. 

Der Autor: Bernd Weller

ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Luer Wojtek, Frankfurt am Main.


Zahltag



Am Ende zählt, was rauskommt – deshalb bAV mit Standard Life:

- Starke Renditechancen durch ausgezeichnete Investmentkompetenz
- Steuerliche Vorteile durch staatliche Förderung
- Bequeme Einrichtung durch persönlichen Service

Standard Life – ausgezeichnetes Investment und fast 200 Jahre Erfahrung für Ihren Vermögensaufbau.

 Auf uns können Sie zählen. Jetzt kostenfrei informieren unter 0800 2234872

Jetzt gratis die neue bAV-Entscheiderstudie bestellen:
www.standardlife.de/bav-studie

www.standardlife.de