

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Referentin: Silke Rohde
(15.01.2020)

 **Herzlich willkommen!**
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

**Arbeitnehmerdatenschutz
(Teil 1)**



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Inhalt des Seminars

Teil 1	Teil 2
	
allgemeine datenschutzrechtliche Grundlagen (DSGVO und BDSG) und individualrechtliche Situation der Beschäftigten	Mitbestimmungsrechte des BR; BR und Datenschutz

2

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rechtsgrundlage für Arbeitgeber zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer



DSGVO

§ 26

BDSG

3

Neben der DSGVO gilt in Deutschland das BDSG, das eine spezielle Vorschrift zum Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis enthält, nämlich § 26 BDSG.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wann darf der Arbeitgeber nach § 26 BDSG personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten?



wenn dies für die **Begründung** eines Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist



wenn dies zur **Durchführung** des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist



wenn dies für die **Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist



wenn dies für die **Arbeit der Interessenvertretungen** der Beschäftigten notwendig ist

4

In § 26 BDSG findet sich z.B. der allgemeine Grundsatz, dass personenbezogene Daten der Beschäftigten vom Arbeitgeber nur verarbeitet werden dürfen,

- wenn die Datenverarbeitung für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist, und/oder
- wenn die Datenverarbeitung nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für seine Durchführung (z. B. für Lohnabrechnungen) oder seine Beendigung (z. B. für eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag) erforderlich ist, und/oder
- wenn die Datenverarbeitung nötig ist für die Arbeit der Interessenvertretungen der Beschäftigten, die in einem Gesetz (z. B. dem Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG), in einem Tarifvertrag, in einer Betriebs- oder in einer Dienstvereinbarung geregelt sein kann.



„Verantwortliche Stelle“ für Datenverarbeitung gemäß Art. 4 Nr. 7 DSGVO

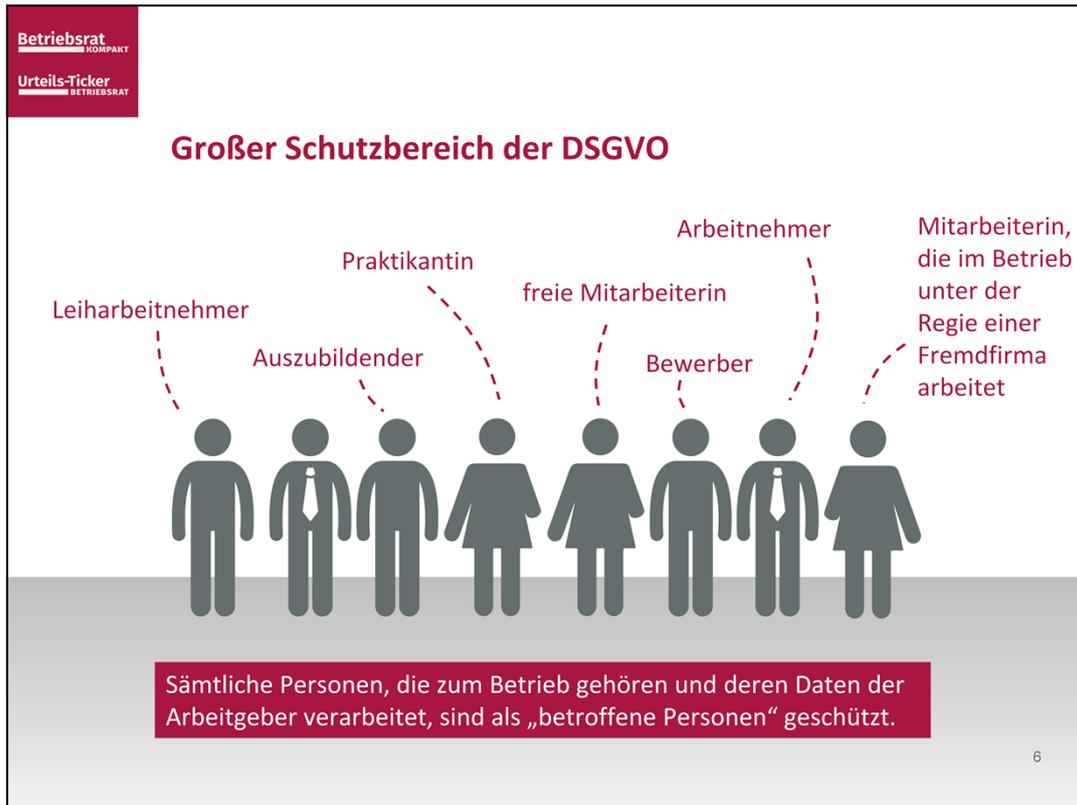
Die DSGVO gilt
auch in Betrie-
ben mit 250
oder weniger
Mitarbeitern.



Verantwortliche Stelle ist, wer über „die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet“. Auf den Arbeitgeber trifft das schon deshalb zu, weil er Personalakten führt.

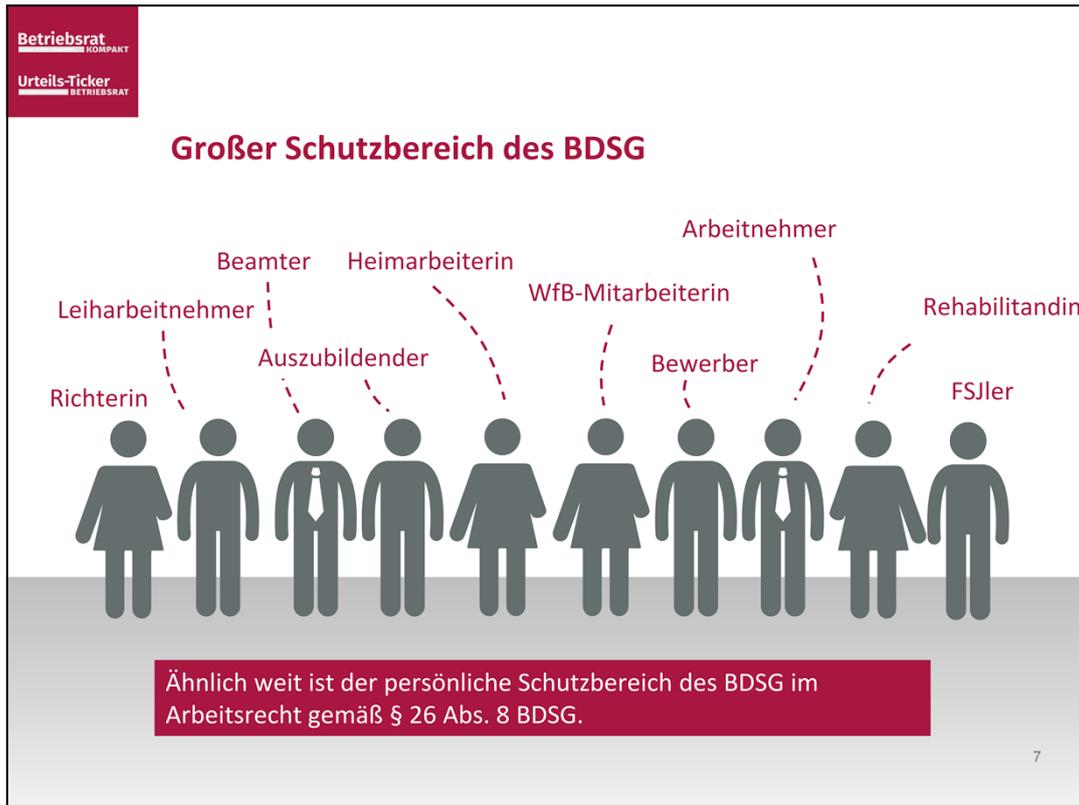
5

- Arbeitgeber entscheiden, schon allein durch das Führen von Personalakten, über „die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten“ ihrer Arbeitnehmer. Daher sind Arbeitgeber gemäß Art. 4 Nr. 7 DSGVO „verantwortliche Stellen“ im Sinne der DSGVO. Somit müssen sie sich an alle datenschutzrechtlichen Pflichten der DSGVO und des BDSG halten.
- Achtung: Die DSGVO gilt auch in Betrieben mit 250 oder weniger Mitarbeitern. Die Ausnahme nach Art. 30 Abs. 5 DSGVO greift nicht ein, denn die Datenverarbeitung passiert in einer Firma nie „nur gelegentlich“.



Sämtliche zum Betrieb gehörigen natürliche Personen, deren Daten der Betriebsinhaber bzw. Arbeitgeber verarbeitet, sind als „betroffene Personen“ durch die DSGVO geschützt. Dazu gehören

- Arbeitnehmer,
- Auszubildende,
- Bewerber,
- freie Mitarbeiter,
- Praktikanten,
- Leiharbeitnehmer sowie
- Mitarbeiter von Fremdfirmen, die im Betrieb unter der Regie der Fremdfirma arbeiten, falls der Betriebsinhaber deren personenbezogene Daten erhebt.



Ähnlich weit ist der persönliche Schutzbereich des BDSG im Arbeitsrecht. § 26 Abs. 8 BDSG:

- „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,
- zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
- in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
- Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.“

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Personenbezogene Daten nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO: Inhalt der Personalakte

- Bewerbungsunterlagen
- arbeitsvertragliche Vereinbarungen
- Stammdaten
- Krankheitstage und sonstigen Fehlzeiten sowie generell Gesundheitsdaten
- dienstliche Beurteilungen

- Lohnabrechnungen, Lohnsteueranmeldung und Lohnsteuermerkmale
- Unterlagen zu Überstunden und Urlaubstagen
- Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses



8

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen; diese Person heißt „betroffene Person“. Die wichtigsten Bereiche innerhalb der Personalakte (egal ob auf Papier oder digital):

- Bewerbungsunterlagen
- arbeitsvertragliche Vereinbarungen (z. B. Arbeitsvertrag, Zielvereinbarungen, Provisionsregelungen etc.)
- Stammdaten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift, Telefon, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum, Geschlecht, Eintrittsdatum)
- Krankheitstage und sonstigen Fehlzeiten sowie generell Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer (es darf nicht gespeichert werden, wie viele Tage der Arbeitnehmer im Jahr tatsächlich arbeitet). Gesundheitsdaten dürfen NICHT oder zumindest nicht für alle zugänglich (z. B. verschlossener Umschlag) in der Personalakte gespeichert werden, um Rückschlüsse zu vermeiden.
- dienstliche Beurteilungen (Beurteilungsbögen, Abmahnungen, Zeugnisse usw.)
- Lohnabrechnungen, Lohnsteueranmeldung und Lohnsteuermerkmale wie z. B. Unterhaltspflichten oder Religionszugehörigkeit, Sozialversicherungsmeldung
- Unterlagen zu Überstunden und Urlaubstagen
- Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungserklärung, Aufhebungsvertrag ...)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Personenbezogene Daten nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO: Daten außerhalb der Personalakte



durch EDV- oder Telefonanlagen erhobene Informationen

Überwachung der Mitarbeiterkommunikation

Videoüberwachung der Mitarbeiter

9

Darüber hinaus werden in vielen Betrieben auch personenbezogene Daten von Arbeitnehmern erhoben und gespeichert, die sich nicht oder nicht nur in der Personalakte finden. Das sind z.B. durch EDV- oder Telefonanlagen erhobene Informationen über Anwesenheitszeiten, Arbeitsergebnisse, Arbeitsunterbrechungen oder über Fahrtwege von Außendienstmitarbeitern.

Weitere Probleme:

- **Überwachung der Mitarbeiterkommunikation:** Noch nie war es so leicht, die Kommunikation der Mitarbeiter (unternehmensintern sowie nach außen hin) zu überwachen. Zahlreiche Unternehmen nutzen diese Möglichkeiten, um beispielsweise den E-Mail-Verkehr vollständig zu dokumentieren und ebenso Gesprächsverbindungen festzuhalten. Ohne Vereinbarungen, in denen die Mitarbeiter ihre Zustimmung erteilen, können jedoch schwere Verstöße gegen den Arbeitnehmer-Datenschutz begangen werden.
- **Videoüberwachung:** Ein weiterer Bereich ist die Videoüberwachung von Mitarbeitern. Es kann natürlich sein, dass gar nicht die Überwachung der Mitarbeiter im Vordergrund steht, sondern beispielsweise die Sicherung von Verkaufsräumen – die Mitarbeiter werden eher beiläufig aufgezeichnet. Dennoch ist solch eine Überwachung nicht ohne Weiteres gestattet. Dasselbe gilt erst recht für die verdeckte Überwachung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Personenbezogene Daten nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO: Daten außerhalb der Personalakte



Weitergabe von Daten an externe Dienstleister, z. B. Lohnbuchhalter



Umgang mit Daten im Internet

10

- Weitergabe von Daten an Dritte: Viele Betriebe leiten Mitarbeiterdaten an externe Dienstleister weiter. Sehr verbreitet ist die Datenweitergabe an Lohnbuchhalter, die wiederum die Erstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen übernehmen. Der Arbeitnehmerdatenschutz schränkt die Weitergabe solcher Daten ein und zugleich sind die Vorschriften der Auftragsdatenverarbeitung zu berücksichtigen.
- Umgang mit Daten im Internet: Einen vergleichsweise neuen Bereich, der von den Gesetzen bislang nur unzureichend geregelt ist, verkörpert der Umgang mit Mitarbeiterdaten im Internet. So haben beispielsweise schon ehemalige Mitarbeiter mit ihren früheren Arbeitgebern darüber gestritten, wie mit Namen zu verfahren ist, die auf Webseiten veröffentlicht wurden oder ob Mitarbeiter ihre Geschäftskontakte, die sie auf Xing oder ähnlichen Plattformen gesammelt haben, herausgeben müssen. Aufgrund der schwierigen Gesetzeslage kommt es daher häufiger vor, dass solche Fälle vor Gericht verhandelt werden.



Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern ist § 26 BDSG



Nach § 26 Abs. 7 BDSG liegt eine Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten auch dann vor, wenn die Daten nur erhoben, aber nicht gespeichert werden.

11

- Für Arbeitnehmer findet sich die Rechtsgrundlage in § 26 BDSG. Nach § 26 Abs. 1 und 2 BetrVG dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten durch den Arbeitgeber nur verarbeitet werden, wenn die dort genannten gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.
- Das deutsche Datenschutzrecht geht sogar noch über den Schutzbereich der DSGVO hinaus. Denn gemäß § 26 Abs. 7 BDSG liegt eine „Verarbeitung“ personenbezogener Arbeitnehmerdaten auch dann vor, wenn diese Daten erhoben werden, z. B. durch eine Befragung, ohne dass sie überhaupt gespeichert werden oder gespeichert werden sollen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beispiel für die Anwendung von § 26 Abs. 7 BDSG

Wo haben Sie denn bisher gearbeitet?

Und was machen Sie so in Ihrer Freizeit?

macht sich keine Notizen

Bewerber

Arbeitgeber

12

- Während eines Bewerbungsgesprächs geht es um die bisherige Erwerbsbiographie des Bewerbers, aber auch um seine private Lebenssituation und seine Hobbys. Der Arbeitgeber macht sich keine Notizen.
- Hier liegt in den Fragen des Arbeitgebers und den dazugehörigen Antworten des Bewerbers eine Verarbeitung (= Erhebung) von personenbezogenen Daten des Bewerbers. Denn wegen der Vorschrift des § 26 Abs. 7 BDSG ist es unerheblich, dass der Arbeitgeber hier nichts notiert bzw. in klassischem Sinne speichert. Damit ist Datenschutzrecht vollständig anwendbar.
- Ist die Datenverarbeitung hinsichtlich des Gesprächs zulässig? Das kommt darauf an:
 - In Bezug auf die Fragen nach den bisherigen Arbeitsverhältnissen ja, denn diese Informationen braucht der Arbeitgeber „für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses“ (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG).
 - Die Fragen nach der privaten Lebenssituation und den Hobbys des Bewerbers sind eigentlich nicht erlaubt. Zulässig wäre es allerdings, wenn der Bewerber von sich aus Angaben dazu im Bewerbungsgespräch gemacht hätte.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Einwilligung des Arbeitnehmers als Rechtsgrundlage für Datenverarbeitung?

im Arbeitsrecht keine praktische Relevanz

Könnte sich der AN tatsächlich frei entscheiden?

AN könnte sie jederzeit widerrufen

§ 26 BDSG

Einwilligung

13

- Hat im Arbeitsverhältnis grundsätzlich geringe praktische Bedeutung wegen Spezialvorschrift des § 26 BDSG
- Zudem problematisch: Wäre die Einwilligung wirklich freiwillig (was sie zur Zulässigkeit sein müsste) oder ist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unterlegen und „muss“ praktisch einwilligen?
- Selbst eine wirksam erklärte Einwilligung kann jederzeit vom Arbeitnehmer widerrufen werden.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vom Arbeitgeber zu berücksichtigende Datenschutzgrundsätze gemäß Art. 5 DSGVO

			
Rechtmäßigkeit	Transparenz	Zweckbindung	Datenminimierung
			
Richtigkeit	Speicherbegrenzung	Vertraulichkeit	Rechenschaftspflicht

14

Art 5 DSGVO:

- **Rechtmäßigkeit:** die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten braucht eine Rechtsgrundlage.
- **Transparenz, Beachtung von Treu und Glauben:** Nachvollziehbare Art & Weise der DV und der Arbeitnehmer muss wissen, welche Daten der Arbeitgeber erhebt und warum.
- **Zweckbindung:** Arbeitgeber dürfen personenbezogene Arbeitnehmerdaten nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ erheben, keine Weiterverarbeitung, falls diese mit diesen Zwecken nicht zu vereinbaren wäre.
- **Datenminimierung:** Datenverarbeitung muss angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt sein.
- **Richtigkeit:** Arbeitgeber müssen auf sachliche Richtigkeit achten und ggf. unrichtige Daten berichtigen oder löschen.
- **Speicherbegrenzung:** Speicherung nur so lange speichern, wie das für die Zwecke der Datenverarbeitung erforderlich ist. Danach müssen die Daten entweder gelöscht oder so verändert werden, dass kein Bezug mehr zu einem bestimmten Arbeitnehmer hergestellt werden kann.
- **Integrität und Vertraulichkeit:** Arbeitgeber müssen die von ihnen gespeicherten Arbeitnehmerdaten „durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen“ schützen.
- **Rechenschaftspflicht:** AGs beweispflichtig für korrekten Umgang mit Daten.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Transparente Datenverarbeitung nach Treu und Glauben



Nachvollziehbare Datenverarbeitung statt heimliche Ausspähung

15

- Arbeitgeber müssen gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe a) DSGVO zunächst auf die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten achten.
- Zudem müssen diese Daten auch „nach Treu und Glauben“ und in einer für den betroffenen Arbeitnehmer „nachvollziehbaren Weise“ (= transparent) verarbeitet werden.
- Gegen das Gebot von Treu und Glauben würde der Arbeitgeber verstoßen, wenn er Informationen über den Arbeitnehmer oder einen Bewerber heimlich, d. h. hinter seinem Rücken erhebt. Beispiel: Der Arbeitgeber hat den generellen Verdacht, dass seine Mitarbeiter im Büro privat am PC im Internet surfen oder private Telefonate führen. Konkrete Verdachtsmomente für ein solches Verhalten gibt es nicht. Der Arbeitgeber setzt ohne Wissen der Mitarbeiter eine Spähsoftware („PC Agent“) ein.

BAG, Urteil vom 26.10.2017, Az.: 6 AZR 158/16

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Absicherung des Transparenzgebots



Informationspflicht, Art. 13 DSGVO

Pflicht zur Information des AN über die Zwecke, Rechtsgrundlage(n), Dauer und eine ggf. bestehende Pflicht zur Datenverarbeitung



Auskunftspflicht, Art. 15 DSGVO

Pflicht, auf Verlangen des AN umfassende Auskünfte zu erteilen über die Verarbeitungszwecke, die Datenkategorien, die Datenempfänger, die Dauer der Speicherung und das Bestehen eines Datenberichtigungs- und Beschwerderechts

16

- AGs müssen Daten in einer für den Arbeitnehmer nachvollziehbaren Weise verarbeiten. Das Transparenzgebot wird abgesichert durch konkrete gesetzliche Informationspflichten des Arbeitgebers und entsprechende Auskunftsrechte des Arbeitnehmers.
- Konkret muss der Arbeitgeber
 - den Arbeitnehmer von sich aus u. a.
 - über die Zwecke,
 - die Rechtsgrundlage(n),
 - die Dauer und
 - eine ggf. bestehende rechtliche Pflicht zur Datenverarbeitung informieren (Art. 13 DSGVO) und dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen umfassende Auskünfte erteilen, u. a.
 - über die Verarbeitungszwecke,
 - die Kategorien der verarbeiteten personenbezogener Daten,
 - die Datenempfänger (z. B. Finanzamt, Krankenkasse),
 - die geplante Dauer der Datenspeicherung und
 - das Bestehen eines Datenberichtigungs- und Beschwerderechts (Art. 15 DSGVO).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Zweckbindung der Datenverarbeitung



Der Arbeitgeber darf personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur für „**festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke**“ erheben und sie auch nur zu diesen Zwecken verarbeiten.

17

- Der AG darf personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ erheben und diese Daten nicht weiterverarbeiten, wenn die Weiterverarbeitung mit diesen Zwecken nicht vereinbar wäre (Art 5 Abs. 1 Buchst. b) DSGVO).
- Die Zweckbindung der Datenverarbeitung hängt eng mit ihrer Rechtmäßigkeit zusammen: Nur wenn man weiß, wozu Daten verarbeitet werden, kann man prüfen, auf welcher Rechtsgrundlage eine solche Datenverarbeitung zulässig ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Zweckbindung bei geänderten bzw. neuen Zwecken

Ursprünglicher Zweck	Neuer Zweck
Durchführung des Arbeitsverhältnisses	rechtliche Bewertung durch einen Kaufinteressenten bei Betriebsübergang

Ist die Datenverarbeitung zu dem neuen Zweck mit dem Zweck vereinbar, zu dem die Daten ursprünglich erhoben wurden?

18

- Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 4 DSGVO: AG muss bei neuen als den ursprünglichen Zwecken prüfen, ob dieser neue Zweck mit dem ursprünglichen vereinbar ist.
- Bsp.: Geplanter Betriebsübergang nach § 613a BGB, Kaufinteressent möchte Infos über AN (Qualifizierung, Alter, Betriebszugehörigkeit), die Arbeitsverträge etc. Hier muss der AG prüfen, inwieweit das vereinbar wäre.
- Die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der juristischen Bewertung durch einen Kaufinteressenten ist nicht mehr vom ursprünglichen Zweck der Datenerhebung gedeckt, denn dieser Zweck bestand (und besteht) in der Durchführung der Arbeitsverhältnisse mit dem bisherigen Arbeitgeber. Allerdings sind diese Zwecke auch nicht von vornherein miteinander unvereinbar, denn infolge eines Betriebsübergangs würden die bestehenden Arbeitsverhältnisse „eins zu eins“ übergehen und der Betrieb würde fortgeführt.
- Lösung: Interessenabwägung, hier nur Weitergabe anonymisierter Daten ohne Rückschlussmöglichkeit

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Datenminimierung



Arbeitgeber dürfen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer (und Bewerber) nur verarbeiten, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses **angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt** ist.

19

- Arbeitgeber dürfen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur verarbeiten, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt ist (Art. 5 Abs. 1 Buchst. c) DSGVO).
- Letztlich können nur diejenigen Informationen über Arbeitnehmer erhoben werden, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Das gilt auch für das Bewerbungsverfahren, denn Bewerber gehören zu den von der DSGVO und dem BDSG geschützten Personen (Art. 4 Nr. 1 DSGVO, § 26 Abs. 8 Satz 2 BDSG).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch gemäß AGG (Beispiele)

 <div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">Schwangerschaft</div>	 <div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">Behinderung</div>	<p>Stellt der Arbeitgeber solche unzulässigen Fragen im Bewerbungsgespräch, hat der Bewerber ein Recht zur Lüge.</p>
 <div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">Religionszugehörigkeit</div>	 <div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">Parteizugehörigkeit</div>	

20

- Auf der Grundlage des AGG sind diskriminierende Fragen verboten, z. B.:
 - die Frage nach der Schwangerschaft (Geschlechterdiskriminierung)
 - die Frage nach einer Behinderung oder Schwerbehinderung
 - die Frage nach einer Parteizugehörigkeit oder Religionszugehörigkeit
- Stellt der Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch solche unzulässigen Fragen, hat der Bewerber ein sog. „Recht zur Lüge“, das heißt er darf die unzulässige Frage wissentlich falsch beantworten.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch aus Gründen der Datenminimierung



Lebenssituation



Kinderbetreuung



Lebensplanung



Freizeitgestaltung



finanzielle Lage



Vorstrafen

Aus Gründen der Datenminimierung sind unzulässig:

- die Frage nach der privaten Lebens- und Wohnsituation,
- die Frage nach der Betreuung der Kinder des Bewerbers bzw. der Bewerberin,
- die Frage nach der Lebensplanung, z.B. nach einem Kinderwunsch,
- die Frage nach der Freizeitgestaltung, d.h. nach Hobbies oder sportlichen Aktivitäten,
- die Frage nach der finanziellen Situation,
- die Frage nach Vorstrafen oder laufenden Ermittlungsverfahren, wenn diese Frage nicht auf bestimmte Delikte eingegrenzt wird, z.B. auf die Frage nach Straßenverkehrsdelikten bei der Einstellung eines Kraftfahrers.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis: Privatsphäre des Arbeitnehmers respektieren. Freizeitaktivitäten, die finanzielle Situation, ein eher „gesundes“ oder eher „ungesundes“ Konsum- und/oder Freizeitverhalten sowie Krankheiten gehen den Arbeitgeber im Allgemeinen nichts an.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Richtigkeit der Datenverarbeitung

Pflichten des Arbeitgebers	Rechte des Arbeitnehmers
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="flex-grow: 1;"> <p style="font-size: 24px; color: #800000; margin: 0;">✓</p> <p>Er muss personenbezogene Daten der Arbeitnehmer sachlich richtig speichern.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="flex-grow: 1;"> <p style="font-size: 24px; color: #800000; margin: 0;">✓</p> <p>Er muss veraltete Daten aktualisieren.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex-grow: 1;"> <p style="font-size: 24px; color: #800000; margin: 0;">✓</p> <p>Er muss unrichtige Daten unverzüglich berichtigen oder löschen.</p> </div> </div>	<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="flex-grow: 1;"> <p style="font-size: 24px; color: #800000; margin: 0;">✓</p> <p>Er kann verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt bzw. vervollständigt werden.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex-grow: 1;"> <p style="font-size: 24px; color: #800000; margin: 0;">✓</p> <p>Er kann verlangen, dass Daten, die er für unrichtig hält, vorübergehend nur eingeschränkt verarbeitet werden.</p> </div> </div>

22

Aus Art. 5 Abs. 1 Buchst. d) DSGVO folgt

- das Verbot, personenbezogene Daten des Arbeitnehmers sachlich unrichtig zu speichern,
- das Gebot, veraltete Daten zu aktualisieren („auf dem neuesten Stand“), und
- das Gebot, unrichtige Daten unverzüglich zu löschen oder zu berichtigen.

Diese Arbeitgeberpflichten werden ergänzt durch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung und Vervollständigung unrichtiger bzw. unvollständiger Daten (Art. 16 DSGVO). Außerdem hat der Arbeitnehmer das Recht, vom Arbeitgeber die vorübergehende Einschränkung der Verarbeitung solcher personenbezogener Daten zu verlangen, die er für unrichtig hält (Art. 18 Abs. 1 DSGVO). Beispiel: Namensänderung nach Hochzeit oder Geburt eines Kindes (Lohnsteuerfreibetrag)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Begrenzung der Speicherdauer

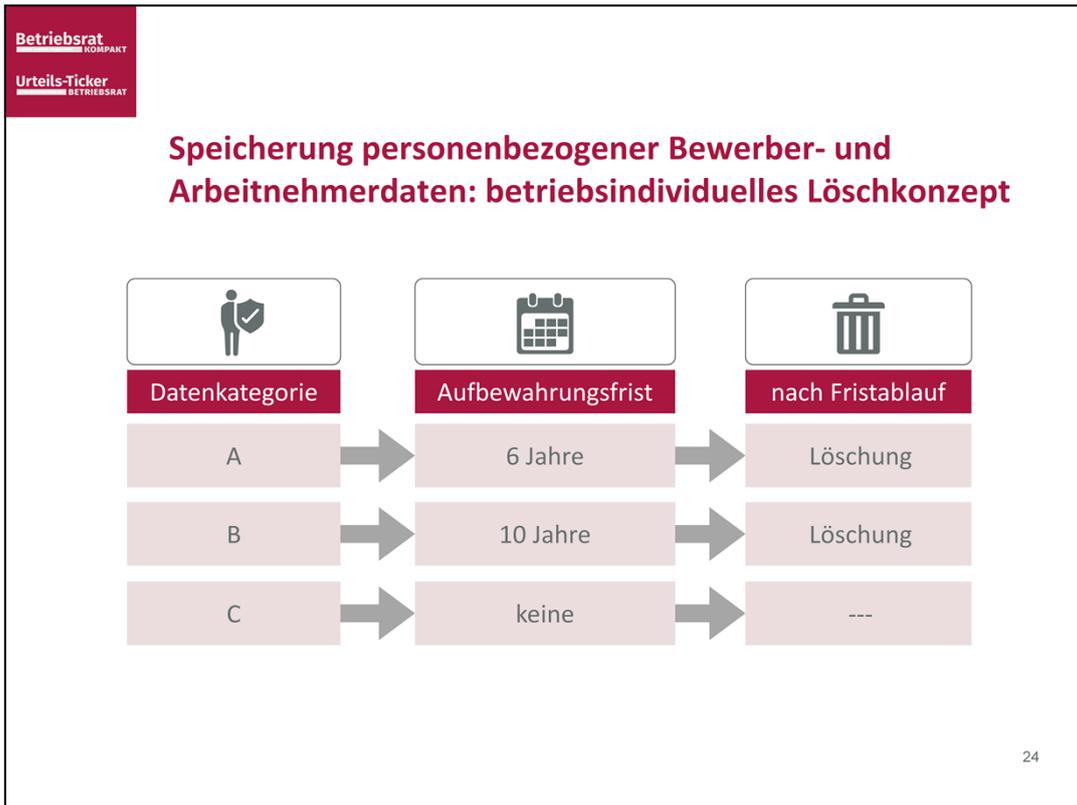


Personenbezogene Daten der Arbeitnehmer sind zu löschen, sobald sie für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, nicht mehr erforderlich sind.

23

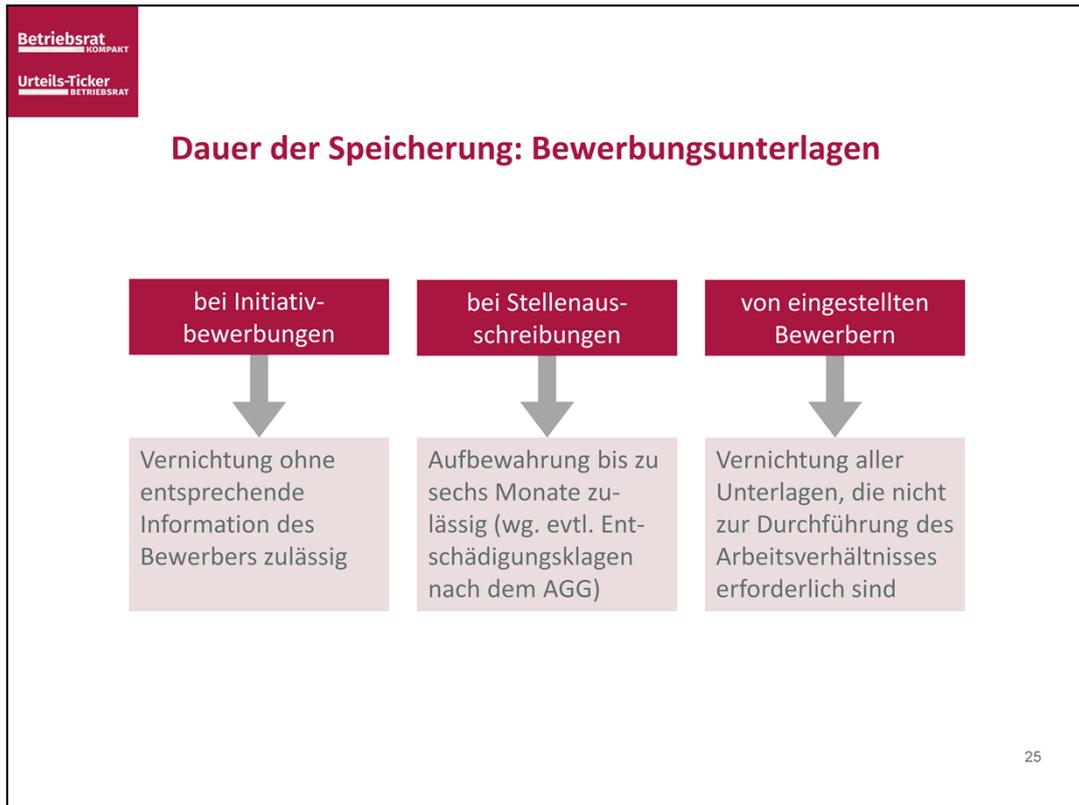
Art. 5 Abs. 1 Buchst. e) DSGVO:

- Die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer dürfen auch dann, wenn sie ursprünglich zurecht erhoben bzw. verarbeitet wurden, nicht zeitlich unbegrenzt gespeichert bzw. aufbewahrt werden. Diese Daten müssen vielmehr *„in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist“*.
- Entsprechend dem Grundsatz der Transparenz der Datenverarbeitung muss der Arbeitnehmer auch frühzeitig, nämlich zum Zeitpunkt der Datenerhebung, informiert werden über *„die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer“* (Art. 13 Abs. 2 Buchst. a) DSGVO).



Für die Dauer der (digitalen oder papiergebundenen) Speicherung von personenbezogenen Bewerber- und Arbeitnehmerdaten gilt:

- Arbeitgeber müssen verschiedene Gruppen bzw. Kategorien von Arbeitnehmerdaten bilden, die sie in ihrem Betrieb erheben.
- Sie müssen für jede Datengruppe spezielle Aufbewahrungsfristen festlegen, d. h. entscheiden, wie lange welche Daten aufbewahrt werden können/müssen inkl. der rechtl. Begründung.
- Der Arbeitgeber muss ein betriebsindividuelles Löschkonzept ausarbeiten, dem zufolge die verschiedenen Gruppen bzw. Kategorien von Arbeitnehmerdaten nach allgemein festgelegten Fristen gelöscht oder anonymisiert / pseudonymisiert werden.



- **Initiativbewerbungen:** Initiativbewerbungen dürfen vernichtet werden, ohne dass der Bewerber darüber gesondert informiert werden muss.
- **Bewerbungsunterlagen auf der Grundlage von Stellenausschreibungen:** Bewerbungen, die auf der Grundlage einer Stellenausschreibung des Arbeitgebers beim Arbeitgeber eingehen, kann der Arbeitgeber bis zu sechs Monaten aufbewahren, auch wenn die Bewerber nicht eingestellt wurden. Denn abgelehnte Bewerber können möglicherweise Ansprüche auf Entschädigung nach dem AGG geltend machen.
- **Bewerbungsunterlagen eingestellter Bewerber:** Nach dem Prinzip der Datenminimierung muss ein Großteil der Unterlagen vernichtet werden, nämlich alles, was nicht für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses nötig ist. Überflüssige Unterlagen und Informationen wie z. B. Bewerbungsschreiben, alte Schulzeugnisse oder Angaben zu Hobbies im Lebenslauf gehören nicht in die Personalakte.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Dauer der Speicherung: Lohnsteuerunterlagen



Aufbewahrungsfrist

6 Jahre

(§ 41 Abs. 1 Satz 9
EStG)

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Anschrift
- Besteuerungsmerkmale
- monatlich berechnete Arbeitslöhne (getrennt nach Barlohn und Sachbezügen)
- einbehaltene Lohnsteuer

26

- **Lohnsteuerliche Abrechnungsunterlagen / Lohnkonto:** Arbeitgeber müssen monatliche Lohnabrechnungen vornehmen und dabei die Lohnsteuer korrekt ermitteln, einbehalten und an das Betriebsstätten-Finanzamt abführen. Dazu müssen sie für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto führen, das insbesondere folgende Arbeitnehmerdaten enthält:
 - Name, Vorname, Geburtsdatum, Anschrift, Besteuerungsmerkmale entsprechend der vom Finanzamt ausgestellten Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug,
 - die monatlich berechneten Arbeitslöhne (getrennt nach Barlohn und Sachbezügen) und die einbehaltene Lohnsteuer).
- Für diese Daten bzw. für das entsprechende Lohnkonto gilt aufgrund steuer- und abgabenrechtlicher Vorschriften eine **lohnsteuerrechtliche Aufbewahrungsfrist von sechs Jahren** (§ 41 Abs. 1 Satz 9 EStG).




Dauer der Speicherung: Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen



- Lohn- und Gehaltsvereinbarungen
- Lohnabrechnungen
- Beitragsmeldungen
- Verrechnungsabreden, Gutschriften, Mahnschreiben
- Titulierung von Lohnforderungen
- Dokumente betreffend Kostenerstattungen
- weitere Unterlagen zu finanziellen Aspekten des Arbeitsverhältnisses

27

Zur für Arbeitgeber gesetzlich vorgeschriebenen Finanzbuchhaltung gehören alle Unterlagen, die konkrete Betriebsausgaben (Lohnkosten) belegen, u. a.:

- arbeitsvertragliche Lohn- und Gehaltsvereinbarungen,
- laufende Lohnabrechnungen,
- laufende Beitragsmeldungen zu den Krankenkassen,
- etwaige mit Arbeitnehmern getroffene Verrechnungsabreden, Gutschriften und Mahnschreiben,
- Informationen über und Dokumente betreffend Kostenerstattungen (Reisekosten, Aufwandsentschädigungen usw.),
- Unterlagen über eine etwaige Titulierung von Lohnforderungen sowie
- weitere Unterlagen mit Bezug auf die finanziellen Aspekte des Arbeitsverhältnisses.

Ertragsteuerliche Aufbewahrungsfrist: 10 Jahre

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Dauer der Speicherung: Sozialversicherungsrechtliche Unterlagen

Aufbewahrungsfrist

1 Jahr

(§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV)

- Abrechnungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers
- Krankenkassenzugehörigkeit
- Berechnung bzw. Zusammensetzung der monatl. Brutto- und Nettozüge
- Beitragsmeldungen
- sonstige Sozialversicherungsmeldungen
- ähnliche Daten, die für die alle vier Jahre durchgeführten Betriebsprüfungen relevant sind

28

Arbeitgeber müssen gemäß § 28f Abs.1 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) sozialversicherungsrechtlich relevante Entgeltunterlagen aufbewahren, insbesondere

- die Abrechnungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers,
- die Krankenkassenzugehörigkeit,
- die Berechnung bzw. die Zusammensetzung der monatlichen Brutto- und Nettozüge,
- die daraus errechneten Beitragsmeldungen und
- sonstige Sozialversicherungsmeldungen
- sowie ähnliche Daten, die für die turnusmäßig („mindestens“) alle vier Jahre durchgeführten Betriebsprüfungen relevant sind.

Die Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers beträgt ein Kalenderjahr.

The infographic features two calendar icons. The left icon is labeled 'Aufbewahrungsfrist' and shows '10 Jahre'. The right icon is labeled 'Allg. Verjährungsfrist' and shows '3 Jahre'. A dashed red arrow points from the text 'ab 31.12. des Jahres, in dem der AN aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist' to the '3 Jahre' icon.

Betriebsrat KOMPAKT
Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Dauer der Speicherung: Lohnabrechnungsunterlagen ausgeschiedener Arbeitnehmer

ab 31.12. des Jahres, in dem der AN aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist

Aufbewahrungsfrist
10 Jahre

Allg. Verjährungsfrist
3 Jahre

29

- zehnjährige ertragssteuerliche Aufbewahrungsfrist
- Unabhängig davon können sich Arbeitgeber daneben auch an der (allerdings deutlich kürzeren) allgemeinen gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Kalenderjahren orientieren. Die Frist beginnt mit Ende des Kalenderjahres (= 31. Dezember), in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Dauer der Speicherung: Stammdaten und Unterlagen zur Beendigung ausgeschiedener Arbeitnehmer



Ein paar (wenige) Stammdaten des Arbeitnehmers sowie Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber **zeitlich unbegrenzt aufbewahren.**

30

- Auch wenn das Arbeitsverhältnis bereits länger als drei bzw. länger als zehn Jahre beendet ist, darf der Arbeitgeber einige (wenige) Stammdaten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Funktion, Eintritts- und Austrittsdatum, Geburtsdatum) sowie Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungserklärungen, Aufhebungsverträge, Abwicklungsverträge, Gerichtsurteile, gerichtliche Vergleiche) aufbewahren, und zwar zeitlich unbegrenzt.
- Andernfalls wäre der AG nicht dazu in der Lage, nach z. B. zehn, 20 oder 30 Jahren nachzuvollziehen, welche rechtlichen Tatbestände zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben und wann genau das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Das muss er aber unter Umständen, s. z. B. lang zurück liegende Vorbeschäftigung bei Prüfung der Zulässigkeit einer Befristung.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit der Datenverarbeitung



Nur Mitarbeiter der Personalabteilung dürfen Zugriff auf Personalakten haben.

31

- In **Papierform geführte Personalakten** müssen unter Verschluss gehalten werden, d.h. sie müssen in einem abschließbaren Raum und/oder in einem abschließbaren Schrank aufbewahrt werden. Ähnlich gesichert werden müssen elektronisch geführte Personalakten, d.h. auch hier ist sicherzustellen, dass (ggf. neben dem betroffenen Arbeitnehmer) nur Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilung Zugriff auf die elektronischen Personalakten haben.
- Arbeitgeber sollten **elektronische Personalakten** durch regelmäßige Backups sichern, um einem Datenverlust infolge technischer Pannen vorzubeugen.
- In Papier geführte Personalakten und andere, in Papierform vorhandene personenbezogene Daten von Bewerbern und Arbeitnehmern müssen im Falle einer Datenlöschung **durch den Reißwolf vernichtet** werden.



- Sensible Daten: Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit sowie Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers.
- Diese Daten darf der Arbeitgeber verarbeiten, da er andernfalls seine Arbeitgeberpflichten nicht erfüllen könnte, z. B. bei der Abführung von Kirchensteuern („religiöse Überzeugungen“), bei der tarifgerechten Bezahlung („Gewerkschaftszugehörigkeit“) oder bei der Entgeltfortzahlung, beim Mutterschutz oder beim Schwerbehindertenschutz („ Gesundheitsdaten“). Rechtsgrundlage: Art. 9 Abs. 2 Buchst. d) DSGVO.
- Bei der Verarbeitung dieser sensiblen Daten, insbesondere zu Krankheiten, muss der Arbeitgeber darauf achten, dass die unbeabsichtigte Kenntnisnahme durch einen Personalsachbearbeiter, z. B. bei der monatlichen Lohnabrechnung, verhindert wird. Das kann z. B. dadurch geschehen, dass Krankschreibungen, ärztliche Atteste und diesbezügliche Korrespondenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwar in der Personalakte, dort aber in einem besonderen, verschlossenen Umschlag aufbewahrt werden (BAG, Urteil vom 12.09.2006, 9 AZR 271/06).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rechenschaftspflicht des Arbeitgebers



Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten



Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen



Information der Arbeitnehmer in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form

33

Der AG muss die Einhaltung der Datenschutzgrundsätze „nachweisen können“ und daher insbesondere:

- ein sog. Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten anlegen, in dem die vom Arbeitgeber verarbeiteten personenbezogenen Arbeitnehmerdaten und der Umgang des Arbeitgebers mit diesen Daten dokumentiert wird (Art. 30 DSGVO),
- „geeignete technische und organisatorische Maßnahmen“ ergreifen bzw. „umsetzen“, um sicherzustellen und um nachweisen können, dass die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten allgemein den Anforderungen der DSGVO entspricht (Art. 24 DSGVO) und insbesondere ein angemessener Schutz vor Datenverlusten und unbefugten Zugriffen gewährleistet ist (Art. 32 DSGVO),
- von sich aus die Arbeitnehmer über die Datenverarbeitung informieren, und zwar „in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache“ (Art. 12 DSGVO), wobei aber die in Art. 13 DSGVO geforderten Informationen enthalten sein müssen.

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Das nächste Online-Seminar:

Psychische Belastungen erkennen und verringern



12. Februar 2020



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

35



 Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.

 **Kontakt**

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de

36