

Beschäftigtendatenschutz



© Anna - Fotolia.com

Der Umgang mit personenbezogenen Daten zukünftiger bzw. bereits beschäftigter Mitarbeiter regelt insbesondere die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Im Folgenden soll ein Überblick über die wesentlichen Regelungen verschafft werden.

Beschäftigte

Wer gilt eigentlich als Beschäftigter? Beschäftigter i. S. d. Datenschutzrechts sind zunächst alle privatrechtlich verpflichteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darüber hinaus gilt die Beschäftigteneigenschaft von Leiharbeitern auch im Verhältnis zum Entleiher, also nicht nur zum Verleiher. Des Weiteren fallen auch Bewerber, die sich für ein Unternehmen interessieren, unter diese Definition.

Personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die eindeutig einer bestimmten natürlichen Person zugeordnet sind oder diese Zuordnung zumindest mittelbar erfolgen kann. Die Informationen können sich sowohl auf persönliche als auch auf sachliche Verhältnisse beziehen. Folgende Angaben sind beispielsweise Daten:

- Name
- Geburtsdatum
- Anschrift
- E-Mail-Adresse
- Telefonnummer
- Beruflicher Werdegang
- Körperliche Merkmale
- Gesundheitsdaten
- Beziehungen
- Religionszugehörigkeit
- Politische Orientierung
- Ethnische Herkunft
- Steuerrechtlich Angaben

Verarbeitung von Beschäftigungsdaten

Nach dem Bundesdatenschutzgesetz dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Auch die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen ist zulässig. Dazu gehören Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Beschäftigtendaten dürfen in diesem Fall ebenso verarbeitet werden, soweit es für die Rechte und Pflichten der Interessenvertretungen der Beschäftigten erforderlich ist.

Beschäftigte können auch freiwillig in eine Datenverarbeitung einwilligen. § 26 Abs. 2 BDSG konkretisiert das Merkmal "freiwillig" dahingehend, dass die Freiwilligkeit im Beschäftigungsverhältnis vom Grad der Abhängigkeit des Beschäftigten sowie den konkreten Umständen der Erteilung abhängig ist. Freiwilligkeit liegt vor, wenn der Beschäftigte einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil erlangt oder der Arbeitgeber und der Beschäftigte gleichgelagerte Interessen verfolgen. Der Beschäftigte muss aber eine echte Wahlmöglichkeit haben, ob er in die Verarbeitung seiner Daten einwilligt. Ihm darf durch Nicht-Erteilung der Einwilligung oder den späteren Widerruf kein Nachteil entstehen.

Die Einwilligung selbst hat schriftlich zu erfolgen und die/der Beschäftigte muss auf die jederzeitige Widerrufbarkeit der Einwilligung hingewiesen werden.

Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten, aus denen etwa die ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, ist zulässig, wenn sie für die Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist.

Die zuvor genannten Regelungen gelten auch, wenn die Daten nicht in einem Dateisystem gespeichert werden.

Es dürfen immer nur die Daten erhoben und verarbeitet werden, die tatsächlich für die personalwirtschaftlichen Belange notwendig sind (Datenminimierungspflicht). Verlässt also ein Mitarbeiter das Unternehmen, so sind dessen Daten, sofern sie nicht aufgrund gesetzlicher Vorgaben aufzubewahren sind, nachweisbar zu löschen. Solche gesetzlichen Aufbewahrungsfristen finden sich beispielsweise im:

Arbeitsrecht:

- § 17 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG, Nachweis über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten, 2 Jahre
- § 27 Abs. 5 MuSchG, Unterlagen über Beschäftigungsart und –zeiten werdender Mütter, 2 Jahre
- § 50 Abs. 2 JArbSchG, alle relevanten Unterlagen nach dem JArbSchG zwei Jahre für die Aufsichtsbehörde
- § 11 Abs.2 S. 1 BetrAVG, Unterlagen zur Ermittlung der Bemessung des Beitrags zum Pensionssicherungsverein, 6 Jahre

Sozialversicherungsrecht:

- § 28f SGB IV, Entgeltunterlagen, bis zu 5 Jahren

- § 165 Abs. 4 SGB VII, Aufzeichnungen über geleistete Arbeitsstunden von Beschäftigten für die gesetzliche Unfallversicherung, 5 Jahre

Handelsrecht:

- § 257 HGB, Handelsbücher, Jahresabschlüsse und Buchungsunterlagen, 10 Jahre; Handelsbriefe, 6 Jahre

Steuerrecht:

- § 41 Abs. 1 S. 9 EStG Lohnkonten bis zum Ablauf des 6. KJ
- § 147 AO Unterlagen die für die Besteuerung von Bedeutung sind, 10 Jahre
- § 14b Abs. 1 UStG Rechnungen, 10 Jahre

Die Daten dürfen auch nur so lange gespeichert werden, bis der Zweck der Verarbeitung erfüllt ist. Beispielsweise sollten Bewerbungsunterlagen von abgelehnten Bewerbern nur maximal sechs Monate aufbewahrt werden. Es sei denn, es liegt eine Einwilligung des Bewerbers vor, diese weiter vorzuhalten.

Eine Verwendung von Daten zu einem anderen als dem ursprünglichen und notwendigen Zweck ist unzulässig. Daher darf ein Unternehmen Mitarbeiterdaten auch nicht einfach an einen Dritten weitergeben, wenn die Weitergabe nicht aufgrund einer gesetzlichen Rechtsgrundlage nach Art. 6 DSGVO erfolgt. Hierunter fällt auch die Einwilligung. (Zweckbindung).

Informationspflichten gegenüber den Beschäftigten

Die betroffenen Beschäftigten müssen bereits zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten über den Zweck, die Dauer der Speicherung und gegebenenfalls über die Empfänger der Daten informiert werden. Den Beschäftigten müssen ferner Name und die Kontaktdaten des Verantwortlichen für die Datenverarbeitung bzw. dessen Vertreter mitgeteilt werden. Wenn ein Datenschutzbeauftragter erforderlich ist, müssen auch diese Kontaktdaten mitgeteilt werden. Daneben müssen die Beschäftigten über folgende Rechte informiert werden:

- Recht auf Auskunft: Auf Nachfrage muss Beschäftigten eine umfassende Auskunft über die Daten, die von ihnen gespeichert werden, gegeben werden.
- Recht auf Berichtigung: Wurden von dem Beschäftigten falsche Daten erhoben oder sind diese veraltet, so müssen diese korrigiert werden.
- Recht auf fristgemäße Löschung der verarbeiteten Daten: Beschäftigte können verlangen, dass ihre Daten nach Ablauf der Speicherfrist gelöscht werden.
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung: Werden Daten von Beschäftigten über das erforderliche Maß hinaus verarbeitet, können Beschäftigte eine Einschränkung der Verarbeitung fordern.
- Recht auf Datenübertragbarkeit: Der Mitarbeiter hat das Recht, die ihn betreffenden personenbezogenen Daten, die er dem Arbeitgeber bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten
- Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde: Sind Beschäftigte der Ansicht, dass die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die DSGVO verstößt, können sie sich bei einer Aufsichtsbehörde beschweren.

Wie die Unternehmen den betroffenen Personen die Informationspflichten mitteilen, steht diesen frei. Eine Möglichkeit wäre, auch innerhalb eines Unternehmens für die Beschäftigten eine Datenschutzerklärung aufzusetzen, die die notwendigen Informationen enthält.

Rechenschaftspflicht

Der Arbeitgeber muss gegenüber Anfragenden die Einhaltung der Datenschutzgrundsätze bei der Verarbeitung personenbezogener Daten nachweisen können. Eine entsprechende Datenschutzerklärung, die den Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmen beschreibt, kann hierbei die Grundlage bilden. Besonderes Augenmerk sollte hierbei auf Datenminimierung und Speicherbegrenzung gelegt werden.

Sicherheit der Datenverarbeitung

Zum Schutz der Daten müssen bei der Verarbeitung geeignete technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden. Beispielsweise passwortgeschützte Zugriffsmöglichkeiten für einen notwendigen Personenkreis oder andere. Pseudonymisierungs-, Anonymisierungs- und Verschlüsselungsverfahren.

Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

Werden personenbezogene Daten verarbeitet, müssen diese in eine geeignete Verzeichnisstruktur eingebettet sein (beschränkte Zugriffsmöglichkeit, Datenportabilität).

Meldung von Datenschutzverstößen

Datenschutzverstöße müssen innerhalb von 72 Stunden der Aufsichtsbehörde gemeldet werden.

Sanktionen

Ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes kann mit einer Geldbuße bis zu 20 Millionen Euro bzw. bis zu 4 % des Jahresumsatzes geahndet werden.

Ansprechpartner

Sebastian Greif

Telefon: +49 2151 635-410
Telefax: +49 2151 635-44410
E-Mail: greif@mittlerer-niederrhein.ihk.de
Nordwall 39
47798 Krefeld

Ass. jur. Nadja Carolin Herber

Telefon: +49 2151 635-414
Telefax: +49 2151 635-44414
E-Mail: herber@mittlerer-niederrhein.ihk.de
Nordwall 39
47798 Krefeld

Dokument-Infos

Webcode: 14525
Ausdrucksdatum: 22.11.2019