

Lutz Grammann

Datenschutz im Arbeitsrecht

Tagung der Rechtsberater
der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften
der Mitarbeitervertretungen

8. Mai 2012 in Osnabrück / Priesterseminar

Übersicht

- Einführung
- Datenerhebung im Einstellungsverfahren
- Personalakte / Personalinformationssystem
- Mitarbeiter-/Vorgesetzten-Gespräch
- Gesundheitliche Untersuchungen
- Zeiterfassungssysteme
- Videoüberwachung am Arbeitsplatz, Ortungssysteme
- Biometrische Verfahren
- Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet
- Telearbeit
- Sozialplan
- Beteiligungsrechte der MAV - Dienstvereinbarungen

Einführung

- Grundordnung für den kirchlichen Dienst
 - Art. 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes
 - can. 220 CIC - Fundamentalrecht auf Schutz der Intimsphäre
 - can. 223 CIC - Regelung durch den Ortsbischof
- Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO -
 - Mitwirkungsrechte, insbesondere Dienstvereinbarung
- Anordnung über den kirchlichen Datenschutz - KDO -
- **Keine Anwendung des BDSG!**
- Arbeitsvertrag
- Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

Datenerhebung im Einstellungsverfahren

Grundsatz: Erforderlichkeit, § 9 Abs. 1 KDO:

- Fragen, die gestellt werden dürfen
 - Qualifikation, beruflicher Werdegang
 - Zu Arbeitszeugnissen, wenn Anlass besteht
 - Kinderbetreuung, Arbeitszeitregelungen
 - Gehaltsvorstellungen, jedoch nicht bei Tariflohn
 - Vorstrafen, wenn Arbeitsplatz dies erfordert
 - Wenn erforderlich: Religionszugehörigkeit, § 9 Abs.5 Nr. 9 KDO

Datenerhebung im Einstellungsverfahren

Fragen, die nicht gestellt werden dürfen

- Beiläufiges Informationsinteresse
- Diskriminierende Fragen, insbes. §§ 1, 7 AGG
- Gesundheitliche Verhältnisse, HIV-Infektion, Ausnahmen
- Schwangerschaft, Ausnahme: Beschäftigungsverbot
- Fragen, die erst nach der Einstellung gestellt werden dürfen
 - Mitgliedschaft in einer Krankenkasse
- Bewerbungsbogen vs. Personalfragebogen

Datenerhebung im Einstellungsverfahren

Erhebung beim Bewerber, § 9 Abs. 2 KDO

Ausnahmen

- aufgrund einer Rechtsvorschrift
- die zu erfüllende Aufgabe ihrer Art nach eine Erhebung bei anderen Personen oder Stellen erforderlich macht
- unverhältnismäßiger Aufwand und keine Verletzung schutzwürdiger Interessen des Betroffenen
- Keine Ausforschung im Internet („Googeln“, Facebook, etc.)

Vernichtung / Löschung der Unterlagen nach 2 Monaten

Personalakte / Personalinformationssystem

Grundsatz: Personalakten sind streng vertraulich!

- Sichere Aufbewahrung
- Zugang nur für Mitarbeiter der Personalabteilung
- Im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung
- Einsichtsrecht des Mitarbeiters in **alle** Teile der Akte
- Recht auf Abschriften / Kopien / Ausdrücke / Datenträger
- Einsicht der Akte nur mit **schriftlicher** Zustimmung des MA
- Grundsatz: Kein Zugang für Fachvorgesetzte
 - Ausnahme 1: Informationen zur Arbeitsorganisation
 - Ausnahme 2: Informationen zur personellen Führung

Personalakte / Personalinformationssystem

Pflicht zur Personalaktenführung

- Auf Grund des Arbeitsvertrages
- Auf Grund gesetzlicher Vorschriften (Steuerrecht, Sozialrecht)
- Fehlende Rechtsgrundlage für Personalinformationssystem
 - Lösung: Betriebsvereinbarung

Notwendiger Umfang, § 9 Abs. 1, 5 Nr. 9 KDO

- Name, Alter, Beruf, Familienstand, Kinderzahl, Konfession
- Qualifikation, Einsatzfähigkeit, Erreichbarkeit
- Regelbeurteilungen, Arbeitszeugnisse
- Erforderliche Daten für Steuer, Sozialabgaben
- Kopien amtlicher Urkunden (Schwerbehindertenausweis)

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MAVG)

- Instrument der Personalentwicklung
- Ausdruck vertrauensvoller Zusammenarbeit
- Vertrauliches Vier-Augen-Gespräch
- Freiwilligkeit
- Schriftlich formulierte Zielvereinbarungen
 - Beide Seiten erhalten ein unterschriebenes Exemplar
 - Ausfertigung für AG gehört **NICHT** in die Personalakte
 - Weitergabe von Informationen an Dritte nur einvernehmlich
 - Vernichtung nach Stellenwechsel des MA
 - Weitergabe an neuen Vorgesetzten nur mit Einwilligung

Lesenswert: Personalamt Hbg: Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (2003)

Gesundheitliche Untersuchungen

Besonderer Schutz für Gesundheitsdaten! § 9 Abs. 5 KDO

Erhebung **nur** bei

- Regelung durch Rechtsvorschrift
- Einwilligung des Betroffenen
- Schutz lebenswichtiger Interessen des Betroffenen oder Dritter
- Geltendmachung rechtlicher Ansprüche vor Gericht
- Abwehr einer Gefahr für die Allgemeinheit
- Erforderlichkeit für die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes

Gesundheitliche Untersuchungen

Besonderer Schutz für Gesundheitsdaten! § 9 Abs. 5 KDO

Erhebung nur bei

- Gesundheitsfürsorge, med. Diagnostik durch ärztliches Personal
- Wissenschaftlichen Forschungsvorhaben
- Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

Ärztliche Schweigepflicht, § 203 StGB

Gesundheitliche Untersuchungen

Fall 1: Betriebsärztliche Untersuchungen

- Gesetzliche Rechtsgrundlage
 - Biostoffverordnung - BioStoffV
 - Röntgenstrahlenverordnung - RöV
 - Berufsgenossenschaftliche Vorschriften i.V.m. § 15 SGB VII
- Schweigepflicht auch gegenüber dem Dienstgeber
 - Keine pauschale Einwilligung durch Arbeitsvertrag!
 - Keine pauschale Entbindungserklärung ggü. Betriebsarzt!
 - Ausnahme: Einstellungsuntersuchungen

Gesundheitliche Untersuchungen

Fall 1: Betriebsärztliche Untersuchungen

- Information und Beratung des Arbeitnehmers
- Mitteilung des Untersuchungsergebnisses an DG ohne Diagnosen
- Meldepflicht für bestimmte Berufskrankheiten, § 202 SGB VII
- Bei freiwilligen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen Weitergabe des Ergebnisses nur mit Einwilligung des AN
- Gesundheitsdaten gehören nicht in die Personalakte!
 - Ausnahmen: Geeignetheitsbescheinigung, Krankmeldung
- Keine Weitergabe an Nachfolger ohne Einwilligung des AN
- Gleiche Grundsätze auch für Betriebspsychologen

Gesundheitliche Untersuchungen

Fall 2: „Krankengespräch“

- Offenbarungspflicht des DN
 - für wesentliche Gesundheitsbeeinträchtigungen
 - für eingetretene Schwangerschaften, § 5 Abs. 1 MuSchG
 - aktuelle Arbeitsunfähigkeit, Bescheinigung
- Mitteilungen der Krankenkassen nach § 69 Abs. 4 SGB X über Fortdauer der AU oder erneuter AU
- Arbeitsuntersuchungen
 - aufgrund einer Rechtsvorschrift
 - aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten bei bes. Anlass

Gesundheitliche Untersuchungen

Fall 2: „Krankengespräch“

- Anlass: Häufige Fehlzeiten
- Pflicht des AN am Krankengespräch teilzunehmen
- Mitwirkung der MAV, § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO
- Keine Pflicht des AN zur Preisgabe medizinischer Daten
- Obliegenheit zur Offenbarung gesundheitlicher Verhältnisse
 - bei Zweifeln an der Fortdauer der Arbeitsfähigkeit
 - zur Widerlegung einer negativen Zukunftsprognose

Gesundheitliche Untersuchungen

Fall 2: „Krankengespräch“

- Rechtmäßig erlangte Gesundheitsdaten dürfen zur Personalakte genommen werden (auch elektronische PA)
- Strenge Zweckbindung
- Besonderer Schutz vor unbefugter Kenntnisnahme
- Löschungspflicht
 - bei unrechtmäßiger Erhebung
 - Zweifel an der Richtigkeit, Beweispflicht des AG
 - Wegfall der Erforderlichkeit
 - spätestens nach 4 Jahren

Lesenswert: ULD Schleswig-Holstein, Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis
(<https://www.datenschutzzentrum.de/material/themen/gesund/gsarbeit.htm>)

Zeiterfassungssysteme

- Besonders geschützte Personaldaten
- Vertrauliche Behandlung, Schutz vor unbefugter Einsichtnahme
- Grund: Feststellung von Mehr- oder Minderarbeitsstunden
- Grund: Arbeitsorganisation
- Keine Erstellung von Bewegungsprofilen
- Strenge Zweckbindung
 - Verwendung für Abrechnungszwecke
 - Verwendung zur Mitarbeiterkontrolle nur bei Betriebsvereinbarung und nur stichprobenartig

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume, § 5a KDO

- Unbestimmte Vielzahl von Personen
- Aufgabenerfüllung
- Wahrnehmung des Hausrechts
- Wahrnehmung berechtigter Interessen (Diebstahl, Vandalismus)
- Konkret festgelegte Zwecke, Zweckbindung
- Kenntlichmachung
- Bei Aufzeichnung: Löschung spätestens nach 72 Stunden
- Meldepflicht nach § 3a KDO
- Keine Dauerüberwachung von Mitarbeitern!

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher (Arbeits)Räume

- Keine Rechtsgrundlage in der KDO!
- Dauerüberwachung Verstoß gegen Menschenrechte
- Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage
 - Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen
 - Konkret festgelegte Zwecke
 - Kenntlichmachung
 - Bei Aufzeichnung: Löschung nach 72 Stunden

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Beobachtung grundsätzlich unzulässig

- Toiletten, Duschräume, Schlafräume
- Aufenthaltsräume für MA während der Pausen
- Patientenzimmer
- Babywickel- / Stillräume
- Behandlungszimmer
- Untersuchungsräume
- Ausnahme: Die Beobachtung ist Teil der Therapie und mit dem Patienten abgesprochen.

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Wann ist eine Videoüberwachung sinnvoll?

- Beobachtung oder Aufzeichnung?
- Flankierende Maßnahmen
 - Eingriffsmöglichkeiten, Warnanlagen, Türsperrern
 - Beleuchtung, Bewegungsmelder
- Kein Schutz bei spontanen Taten (z.B. Körperverletzungen)
- Höherer Schutz bei geplanten Straftaten (z.B. Einbruchdiebstahl)

Ortungssysteme

Zulässig

- Zur Koordinierung des Arbeitseinsatzes oder
- Zur Sicherheit des Arbeitnehmers
- Bei Information der Beschäftigten
- Während der dienstlichen Nutzung des Fahrzeugs

Nicht zulässig

- Zur Überwachung des Mitarbeiters
- Dauerüberwachung ist Verstoß gegen Menschenrechte

Lesenswert: LfD NRW, Einsatz von Ortungssystemen
und Beschäftigtendatenschutz

Biometrische Verfahren

Zulässig

- Zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken
- Wenn keine schutzwürdigen Belange des AN entgegenstehen
- Anfertigung von Lichtbildern nur mit Einwilligung des AN
- Unverzüglich zu löschen, wenn nicht mehr erforderlich

Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet

Fall 1: Private Nutzung ist nicht gestattet

- DG ist nicht Diensteanbieter, § 11 Abs. 1 Nr. 1 TMG
- DG gewährt keine geldwerten Vorteile i.S.d. Steuerrechts
- DG darf stichprobenartig überprüfen, ob Verbot eingehalten wird
- Automatisierte Vollkontrolle nur bei konkretem Verdacht
- Betriebsvereinbarung über die Durchführung von Kontrollen
- Hinweis über Kontrollen an Mitarbeiter

Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet

Fall 1: Private Nutzung ist untersagt

- **Ausnahme 1:** Mitarbeiter, die der Schweigepflicht unterliegen
 - Keine Kenntnis des DG, die Rückschlüsse auf die Person der Betroffenen zulassen
- **Ausnahme 2:** MAV, Schwerbehindertenvertreter, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.
 - Nur dann, wenn für Kostenkontrolle erforderlich
 - Bei unerheblichen Kosten unzulässig
- Daten, die zum ordnungsgemäßen Betrieb der Anlage protokolliert werden, dürfen nur hierfür verwendet werden, § 10 Abs. 4 KDO

Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet

Fall 1: Private Nutzung ist untersagt

- Postbehandlung bei E-Mail
- Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei Briefpost
- DG darf vom Inhalt Kenntnis nehmen
- **Ausnahme 1:** E-Mail ist als „vertraulich“ oder „persönlich“ gekennzeichnet
- **Ausnahme 2:** E-Mails an MA mit Schweigepflicht sowie MAV, etc.
- Anlagen dürfen gelöscht werden, wenn dies zur Sicherheit des Betriebs erforderlich ist (Schadprogramme)

Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet

Fall 2: Private Nutzung ist erlaubt

- DG ist Diensteanbieter i.S.d. TMG, TKG
- Steuerpflicht bei mehr als nur geringfügiger Nutzung
- DG muss Fernmeldegeheimnis wahren!
 - Kein Lesen persönlicher Mails, keine inhaltliche Kontrolle
 - Spam-Filterung nur mit Einwilligung der MA
 - Löschung virenverseuchter Mails nach Hinweis an MA
- Nutzungsdaten nach Ende der Verbindung zu löschen, § 15 TMG
- Angemessene, stichprobenartige Kontrolle nur mit Einwilligung
- Betriebsvereinbarung

Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet

Diskussion

- **Pro Privatnutzung**
 - Betriebsklima
 - Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen
- **Contra Privatnutzung**
 - Technische Risiken
 - Kosten
 - Anderweitige Möglichkeiten (Smartphones, Tablet-PC's)
- **Lesenswert:** AK Medien: Orientierungshilfe „Datenschutzgerechte Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz“ (2007)

Telearbeit

Hohes Risikopotential

- Fehlende uneingeschränkte Organisationsgewalt
- Fehlende Sicherheitsmaßnahmen
- Fehlende Systembetreuung
- Eingeschränkte Aufsichts- und Kontrollmöglichkeiten

Weitere Probleme

- Haftung bei unsachgemäßer Arbeit
- Sozialverträglichkeit
- Fragen der Mitbestimmung

Telearbeit

Formen der Telearbeit

- Häusliche Telearbeit
 - MA arbeitet ausschließlich zu Hause
- Telearbeitszentrum
 - Gruppe von MA arbeitet in der Nähe ihrer Wohnungen (Satellitenbüros)
- Alternierende Telearbeit
 - MA arbeitet abwechselnd in Dienststelle und zu Hause
 - MA nutzt mobilen Arbeitsplatz (Notebook, etc.)

Telearbeit

Sozialdaten

- Dürfen nur von autorisierten Mitarbeitern verarbeitet werden
- Schutz durch technisch-organisatorische Maßnahmen
 - Verschlüsselung, Zugriffssperre,
- Kontrollmöglichkeiten gegenüber MA
 - Schriftliche Vereinbarung erforderlich
- Protokollierung
 - Authentizität
 - Revisionsicherheit

Telearbeit

Organisatorische Rahmenbedingungen

- Telearbeiter ist selbstständig: Auftragsdatenverarbeitung, § 8 KDO
- Telearbeiter ist MA des DG:
 - DG bleibt verantwortliche datenverarbeitende Stelle
 - MA muss Weisungen des DG befolgen
 - DG muss technisch-organisatorische Maßnahmen treffen
- Klare vertragliche Regelungen zwischen DG und MA
- Dienstvereinbarung über Telearbeitsplätze

Telearbeit

Zu regelnde Fragen

- Grundsatzfragen
 - Ziele, Form, Laufzeit des Projekts, Sicherung des Arbeitsplatzes
- Arbeitszeit, Verfahren der Arbeitszeiterfassung
- Arbeitsmittel
 - Bereitstellung durch Dienststelle, Kostentragung
 - Nutzung privater Räume, Möbel, ergonomische Standards
 - Verbot der Privatnutzung dsl. Hard- und Software
- Haftung, Schadensersatz bei Beschädigung d. techn. Einrichtung
- Einzelvertragliche Regelung erforderlich

Telearbeit

Einzelvertrag

- Arbeitsort, Ausstattung d. Arbeitsplatzes
- Festlegung der Nutzungsberechtigten, Verbot der Privatnutzung
- Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Verfahren der Arbeitszeiterfassung
- Arbeitsauftrag, Übergabe der Aufgabe
- Kosten, Vergütung
- Kontrolle durch AG, Betr. DSB, DiözesanDSB
- Datenschutz, Einweisung, Einhaltung d. Sicherheitsvorkehrungen
- Aufbewahrung / Vernichtung dienstlicher Unterlagen

Lesenswert: LfD M-V: Datenschutz bei Telearbeit. Orientierungshilfe (2002)

Sozialplan I

Betriebsbedingte Kündigung - § 30 MAVO

- Anhörung und Mitberatung der MAV
- Nichtberücksichtigung sozialer Gesichtspunkte durch DG
- Einsicht in Personalakte nur mit Einwilligung des MA

Informationsrecht der MAV – 26 Abs. 2 MAVO

- Zur Durchführung der Aufgaben der MAV erforderlich
- Auf Verlangen
- Einsicht in Personalakte nur mit schriftlichem Einverständnis
- Keine Auskünfte aus Personalakten (Ausnahme: Gehaltslisten)

Sozialplan II

Betriebsänderung - § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO

- Zustimmung der MAV
- Aufstellung eines Sozialplans als DV nach § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO
- Keine Information über persönliche Verhältnisse der MA

Massenentlassungen – § 30a MAVO

- Information der MAV
- Pflicht zur gemeinsamen Beratung
- Keine Information über persönliche Verhältnisse der MA

Beteiligungsrechte der MAV - Dienstvereinbarungen

Datenschutzregelungen durch Betriebsvereinbarung

- BAG lässt Vereinbarungen grundsätzlich zu
- **Grenzen:**
 - Keine Regelung zu Lasten Dritter
 - Keine Regelungen „contra legem“
 - Keine Unterschreitung des gesetzlichen Schutzniveaus

Schlussbemerkung

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit,
Ihr Interesse und Ihre Geduld!**

Lutz Grammann

Der Diözesandatenschutzbeauftragte
Der (Erz-)Bistümer Berlin, Hamburg, Hildesheim,
Magdeburg, Osnabrück und des Offizialats Vechta
Engelbosteler Damm 72 - 30167 Hannover
Tel: 0511 - 81 93 15 - Fax: 0511 - 81 21 35
E-Mail: info@datenschutz-kirche.de
Internet: www.datenschutz-kirche.de