

Neue Technologie Konferenz der Betriebs- und Personalräte

Arbeitnehmerdatenschutz

Dr. Manfred Oberbeck

Referatsleiter beim Landesbeauftragten für den Datenschutz
Mecklenburg-Vorpommern

11. November 2009

Rechtsgrundlagen



- **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**
- **Landesdatenschutzgesetz (DSG M-V)**
- **bereichsspezifische Regelungen, z. B.:**
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Personalvertretungs-
gesetz (PersVG), Tarifvertragsgesetz (TVG), Landesbe-
amtengesetz (LBG M-V), Bundesbeamten-gesetz (BBG),
Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV), SGB V, SGB IX,
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitszeitgesetz
(ArbZG)



BDSG



§ 28 Abs. 1:

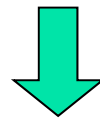
Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig,

- 1. wenn es der Zweckbestimmung einer Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen dient,**
- 2. ... (berechtigte Int. der verantw. Stelle)**
- 3. ... (Daten allg. zugänglich)**

Bei der Erhebung personenbezogener Daten sind die Zwecke, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, konkret festzulegen.



Personenbezogene Mitarbeiterdaten (§ 3 Abs. 1 BDSG)



**bestimmte oder bestimmbare
natürliche Person**

z. B.: Name, Alter, Anschrift, Familienstand,
Einkommens- und Vermögensverhältnisse,
Bankverbindungsdaten, Steuer-, Kfz- und Versicherungsnummer,
Fotos, Telefon-, Fax- und IP-Nummer,
Vorstrafen, Zensuren, momentaner Aufenthalt,
genetische Daten, Röntgenbilder



DSG M-V



§ 35 Datenverarbeitung bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen

- **Erforderlichkeit zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst. o. Arbeitsverhältnisses o. Rechtsvorschrift, Tarifvertrag o. Dienstvereinbarung**
- **Übermittlung an Stellen außerhalb des öff. Bereiches**
- **Übermittlung an künftigen Arbeitgeber**
- **medizinische Daten, Einwilligung**
- **Löschung**
- **Entscheidungen dürfen nicht allein auf automat. DV gestützt werden**
- **Daten, die f. Maßnahmen der Datensicherheit gespeichert sind, dürfen nicht f. Verhaltens- o. Leistungskontrolle genutzt werden**



LBG M-V



- **§ 100 Begriff und Inhalt der Personalakten sowie Zugang zu Personalakten**
- **§ 101 Anhörungsrecht des Beamten**
- **§ 102 Einsichtnahme in Personalakten**
- **§ 103 Vorlage von Personalakten und Auskunft aus Personalakten**
- **§ 104 Entfernung von Unterlagen aus Personalakten**
- **§ 105 Beihilfeunterlagen**
- **§ 106 Aufbewahrung von Personalakten**
- **§ 107 Automatisierte Verarbeitung von Personalakten**



Beispiele für bereichsspezifische Regelungen



SGB IV

➤ § 28a Meldepflicht

Arbeitgeber hat der Einzugsstelle für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung o. nach dem Recht der Arbeitsförderung Versicherten die dort genannten Daten zu übermitteln

➤ § 28 f Aufzeichnungspflicht, Nachweise der Beitragsabrechnung und Beitragszahlung

Arbeitgeber hat für jeden Beschäftigten Lohnunterlagen zu führen (und 5 Jahre aufzubewahren)



Beispiele für bereichsspezifische Regelungen



SGB V

➤ **§ 275 Abs. 1a Satz 3:**

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt.

➤ **§ 277 Abs. 2:**

Die Krankenkasse hat, solange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht, dem AG und dem Vers. das Ergebnis des Gutachtens des MDK über die AU mitzuteilen, wenn das Gutachten mit der Bescheinigung des Kassenarztes im Ergebnis nicht übereinstimmt. Die Mitteilung darf keine Angaben über die Krankheit des Versicherten enthalten.



Beispiele für bereichsspezifische Regelungen



SGB IX

➤ § 84 Abs. 2 (Prävention):

Sind Beschäftigte länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der AG mit der zuständigen Interessenvertretung (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die AU möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter AU vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (bEM).

Aufklärung über Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten, Integrationsamt kann hinzugezogen werden, Leistungen o. Hilfen sollen unverzügl. beantragt werden, Betriebsrat kann Klärung verlangen



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) I



§ 4 Zulässigkeit der Datenerhebung und Verwendung

wenn dieses Gesetz oder ein anderes Gesetz o. eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet (also keine Einwilligung !)

§ 5 Datengeheimnis, Datensparsamkeit

§ 6 Datenerhebung im Einstellungsverfahren

bevor Beschäftigtendaten erhoben werden dürfen, ist der Bewerber über die Tätigkeit umfassend aufzuklären; AG darf Auskunft über Eignung des Bewerbers verlangen; bes. Arten personenbezogener Daten dürfen nur erhoben werden, wenn sie eine bes. berufl. Anforderung darstellen; Datenerhebung beim Betroffenen o. mit Einw. bei Dritten; Gesundheitsunters. zulässig, aber nur mit Zustimmung des Bewerbers; Ergebn. der Untersuchung ist Betr. u. darf mit seiner Einw. AG mitgeteilt werden; grapholog. Gutachten unzulässig; Erstattung der Auslagen bei pers. Vorst., wenn nichts anderes vereinbart.



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) II



§ 7 Datenverwendung im Einstellungsverfahren

wird kein Arbeitsvertrag geschlossen, sind eingereichte Unterlagen spätestens zwei Wochen nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens zurückzugeben, gespeicherte Daten sind zu löschen, Aufzeichnungen zu vernichten

§ 10 Besondere Formen der Datenverwendung

Personalentscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung von Beschäftigtendaten gestützt werden. Daten dürfen in ihrer Gesamtheit kein Persönlichkeits- o. Gesundheitsprofil ergeben



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) III



§ 11 Opto-elektronische Einrichtungen (Videoüberwachung)

zulässig zur Zutrittskontrolle, Hausrechts der Gebäude und Einrichtungen, Anlagen; fallen dabei Beschäftigtendaten an, dürfen sie nur für den o. g. Zweck genutzt werden; gezielte Beobachtung der Beschäftigten nur zulässig, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht auf Straftat begründen und Art und Ausmaß der Beobachtung nicht unverhältnismäßig ist; Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn für Zweck nicht mehr erforderlich.

§ 12 Ortungssysteme

nur wenn es zur Sicherheit der Beschäftigten oder Koordinierung eines wechselnden Einsatzes der Beschäftigten erforderlich ist, Zweckbindung



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) IV



§ 14 Telekommunikationsdienste

Nutzung Telefon, E-Mail, Internet o. and. TK-Diensten kann durch Vereinbarung mit Arbeitgeber geregelt werden, wenn Nutzung nur zu dienstl. Zwecken erlaubt, darf AG Verkehrsdaten nur erheben, soweit erf. für Datensicherheit, ordnungsgemäßen Betrieb, Abrechnung oder zu stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- o. Verhaltenskontrolle, von Kommunikationspartnern dürfen nur anonym. Daten genutzt werden,

Inhalte eines zu dienstl. Zwecken erlaubten Telefonats dürfen nur genutzt werden, wenn Betr. vorher informiert worden sind und sie eingewilligt haben, erf. f. Sicherheit, Aufdeckung Straftat etc.



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) V



§ 16 Datensicherheit

AG hat Vertraulichkeit von Beschäftigtendaten zu sichern, Daten sind zu verschlüsseln, soweit der Zweck dies zulässt

§ 17 Datensicherheit bei besonderen Arten von Beschäftigtendaten

Zugriffe auf biometr. Daten sind zu protokollieren, Daten sind zu verschlüsseln, Gesundheitsdaten sind getrennt von anderen Beschäftigtendaten aufzubewahren,

AG darf Daten, die er in rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen erhebt o. verwendet nicht mit anderen Daten zusammenführen



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) VI



§ 18 Benachrichtigung über Erhebung oder Speicherung

AG hat Beschäftigte über erstmalige Speicherung ihrer Daten unverzüglich zu unterrichten

§ 19 Benachrichtigung über Datenpannen

wenn Daten aus dem Verfügungsbereich des AG unrechtmäßig übermittelt worden sind oder Unbefugte auf sonstige Weise von diesen Daten Kenntnis erlangt haben

§ 20 Einsichtsrecht

Beschäftigte haben das Recht, ihre Personalakte einzusehen, gespeicherte Daten sind lesbar zu machen und auszudrucken, Beschäftigte haben das Recht, Erklärungen zum Inhalt der Personalakte abzugeben, Rechte sind kostenfrei (bis auf Kopien)



Entwurf Beschäftigtendatenschutzgesetz des BMAS (August 2009) VII



§ 24 Maßregelungsverbot

AG darf Beschäftigte nicht benachteiligen, die unzulässiges Auskunftersuchen nicht oder unrichtig beantwortet haben; eine unzulässige gesundheitliche oder sonstige Prüfung oder Untersuchung abgelehnt haben; eine unzulässige Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten beanstandet haben; in zulässiger Weise ihre Rechte nach diesem Gesetz in Anspruch genommen haben

§ 25 Datenerhebung oder Datenverwendung im Auftrag

u.a.: Überwachung von Beschäftigten durch Dritte ist nur zulässig, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Beschäftigte schwerwiegende Vertragsverletzungen begangen haben



Beispiele



➤ **Lidl**

➤ **Deutsche Bahn AG**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Der Landesbeauftragte für Datenschutz
und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern
Johannes-Stelling-Str. 21
19053 Schwerin
Telefon:0385-59494-0
Telefax:0385-59494-58
E-Mail:datenschutz@mvnet.de
Internet:www.datenschutz-mv.de

