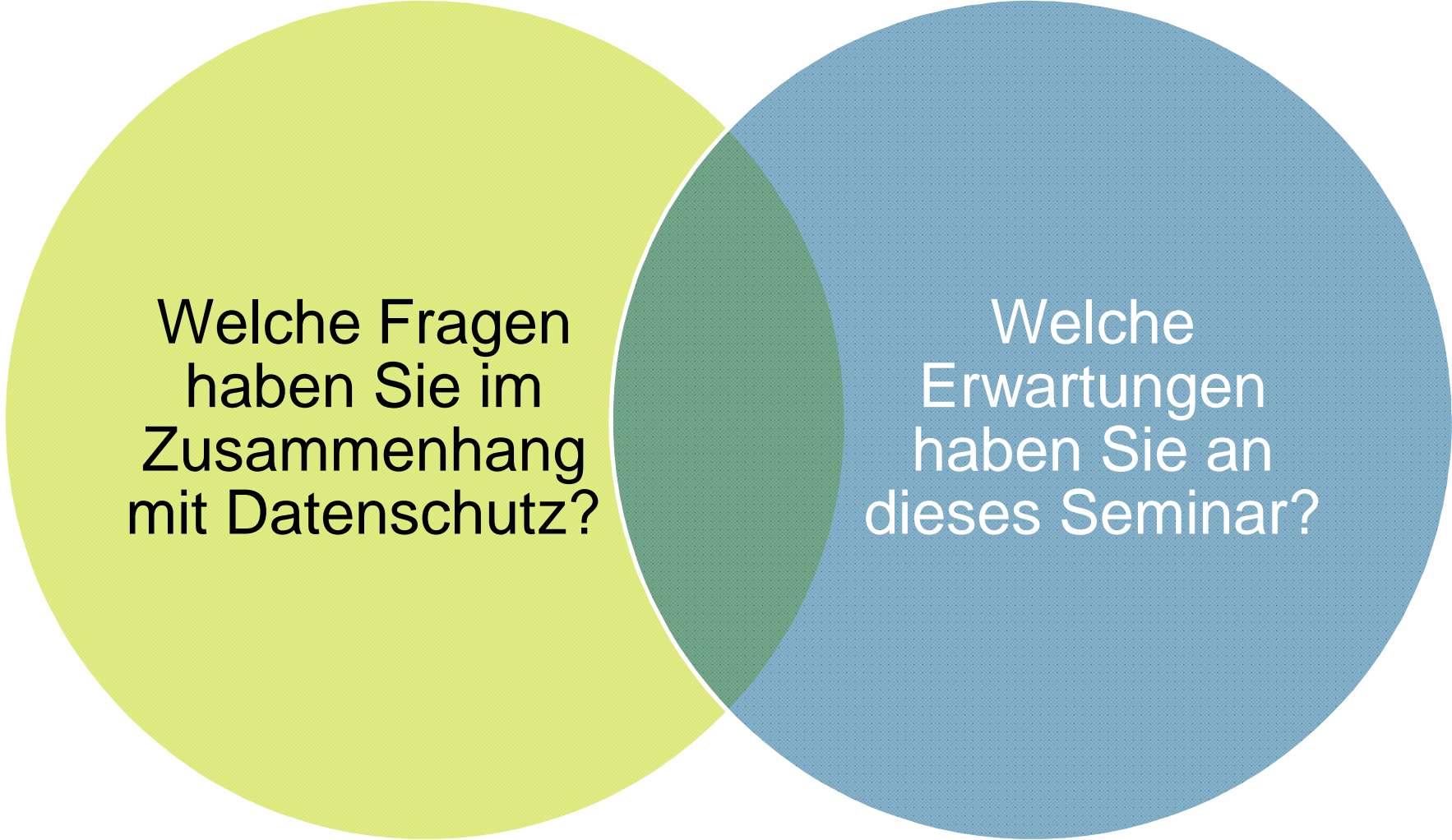


BDCO-Frühjahrstagung 2014

Compliance und Beschäftigtendatenschutz

01. April 2014

Fragen der Teilnehmer



Welche Fragen
haben Sie im
Zusammenhang
mit Datenschutz?

Welche
Erwartungen
haben Sie an
dieses Seminar?

Prinzipien des Beschäftigtendatenschutzes

GRUNDLAGEN

Geltung des Beschäftigtendatenschutzes

- “ § 32 Abs. 1 BDSG gilt bei **Umgang** mit personenbezogenen Daten für *sZwecke des Beschäftigungsverhältnisses*‰
 - “ Umgang mit Daten ist Erheben, Verarbeiten und Nutzen
 - “ Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses sind weit gefasst, umfassen z.B. auch Kontrollen
- “ BDSG gilt für *personenbezogene Daten*‰
 - “ Daten sind personenbezogen, wenn Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer identifizieren kann
 - “ **Fazit:** Sehr weitgehende Geltung des BDSG
- “ **Tipp:** Abgrenzung zu § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG

Grundsätze des Datenschutzrechts für die Compliance-Funktion

1

Verhältnismäßigkeit des Umgangs mit Beschäftigtendaten

2

§ 4 Abs. 1 BDSG: **Verbot mit Erlaubnisvorbehalt**

3

Zweckbindung: Keine Erhebung oder Speicherung personenbezogener Daten „auf Vorrat“

4

Transparenz: Der Beschäftigte soll wissen, was mit seinen Daten geschieht

Compliance & Beschäftigtendatenschutz

WELCHE RISIKEN DROHEN BEI FEHLERN?

Beschäftigtendatenschutz: Bedeutung für die Compliance-Funktion

- . **Mittlerweile wesentliche Anforderung** für Compliance
- . Bei Bekanntwerden von Verstößen drohen **Rufschäden**
- . **Schwere Datenschutz-Verstöße sind strafbar**, vgl. BGHSt, U. v. 04.06.2013 . 1 StR 32/13, ZD 2013, 502 zu unzulässigen Ermittlungen durch Private
- . **Beteiligten** drohen:
 - “ Schadensersatzforderungen
 - “ Verlust des Arbeitsplatzes
 - “ Hohe Bußgelder und Gewinnabschöpfung
- . **BAG**: Beweisverwertungsverbote im Zivilprozess?

Backgroundchecks und "Erforderlichkeit"

BAG v. 15.11.2012 Æ 6 AZR 339/11

- “ Arbeitgeber darf Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen
 - . Informationen zu abgeschlossenen Ermittlungsverfahren sind für die Bewerbung um eine Stelle als Lehrer nicht "*erforderlich*"
 - . Zu unspezifizierte Frage "*verstößt gegen Datenschutzrecht und Wertentscheidungen des § 53 BZRG*"
- “ **Achtung:** Datenschutzverstoß führt zur Nichtigkeit der Kündigung nach § 138 BGB (sittenwidrig)



Folge:

Arbeitgeber müssen bei Kündigungen wegen Compliance-Verstößen auf Datenschutz achten!

Beschäftigtendatenschutz

- “ Herausforderung Beschäftigtendatenschutz bei Compliance-Maßnahmen
 - . BDSG wurde schon bei seiner Verkündung 1977 als **praxisfern** und **schwer verständlich** kritisiert
 - . Viele Regelungen des BDSG sind **unstrukturiert**
 - “ Viele unbestimmte Gesetzesbegriffe, früher kaum Rechtsprechung
 - “ Unterschiedliche Auffassungen der Aufsichtsbehörden der Länder
 - “ Deutscher Datenschutz gilt als global strengste Regelung
- “ **Gesetzliche Regelung** des Beschäftigtendatenschutzes wird seit Langem gefordert (gibt es aber erst mal nicht)
- “ **Koalitionsvertrag**: Still ruht der See...
- “ Aber: **Gerichte** schaffen neuerdings Klarheit

Beweisverwertungsverbot vor Arbeitsgerichten bei Compliance-Kontrollen (1)

BAG v. 20.06.2013 Ë 2 AZR 546/12

- “ Sog. **%Höschen-Urteil+** oder **%Spindkontrolle+**
- “ **Problem:** Spindkontrolle in Abwesenheit des Mitarbeiters?
- “ **Der Fall:** Diebstahl von Damenwäsche
- “ BAG definiert Auslegung von § 32 Abs. 1 BDSG
- “ Achtung: Bei Fehlern beim Datenschutz drohen **Beweisverwertungsverbote!**
- “ **BAG:** Tatkündigung unwirksam
- “ **Folge:** Neue Vorgaben für Compliance-, Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie interne Ermittlungen
- “ **Fazit:** Zusätzliche Anforderungen für Compliance-Funktion

Beweisverwertungsverbot vor Arbeitsgerichten bei Compliance-Kontrollen (2)

BAG v. 20.06.2013 Ë 2 AZR 546/12

- “ BAG: **Kernbereich der privaten Lebensgestaltung** nicht betroffen . aber: Privatsphäre (+)
- “ Spind: Betriebsmittel des Arbeitgebers auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt
- “ *Die Beklagte hat keine Umstände vorgetragen, aus denen sich ergäbe, dass eine Kontrolle im Beisein des Klägers ggü. der heimlichen Kontrolle weniger effektiv gewesen wäre.+*
- “ **Beweislast** für Zulässigkeit der Kündigung liegt beim Arbeitgeber
- “ **BAG**: Arbeitgeber muss Umstände darlegen, warum andere Mittel nicht milder sind

Compliance & Beschäftigtendatenschutz

§ 32 ABS. 1 S. 1 BDSG
ARBEITSVERHÄLTNIS

Umgang mit Beschäftigtendaten

- “ **Voraussetzungen** von § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG:
 - . Datenumgang für **Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses**
 - . Für **Durchführung** oder **Beendigung** oder für Entscheidung über **Begründung** eines Beschäftigungsverhältnisses
 - . ***sErforderlich***‰
- “ Wichtig für die Personalarbeit: ***sDurchführung***‰ umfasst auch **Kontrollen** im Beschäftigungsverhältnis (str.)
- “ Problem: Was genau ist im Beschäftigungsverhältnis ***serforderlich***‰

Umgang mit Beschäftigtendaten, Erforderlichkeit

- **Unbestimmter Rechtsbegriff**, dessen Ausgestaltung der Gesetzgeber der Rechtsprechung überlässt
- Lit.: „Die Verwendung der Daten ist **erforderlich**, wenn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers auf andere Weise nicht angemessen gewahrt werden können“
- Lit.: „Wenn nach den Gesamtumständen die Wahl einer anderen Informationsmöglichkeit oder der **Verzicht** hierauf **nicht sinnvoll oder unzumutbar** wäre“

Praxistipp: „**Erforderlich**“ meint verhältnismäßig (geeignet, mildestes Mittel, angemessen), vgl. BAG, U. v. 20.06.2013 – 2 AZR 546/12, NZA 2014, 143

Compliance & Beschäftigtendatenschutz

**§ 32 ABS. 1 S. 2 BDSG AUF-
DECKUNG VON STRAFTATEN**

Datenumgang im Beschäftigungsverhältnis zur Aufdeckung von Straftaten

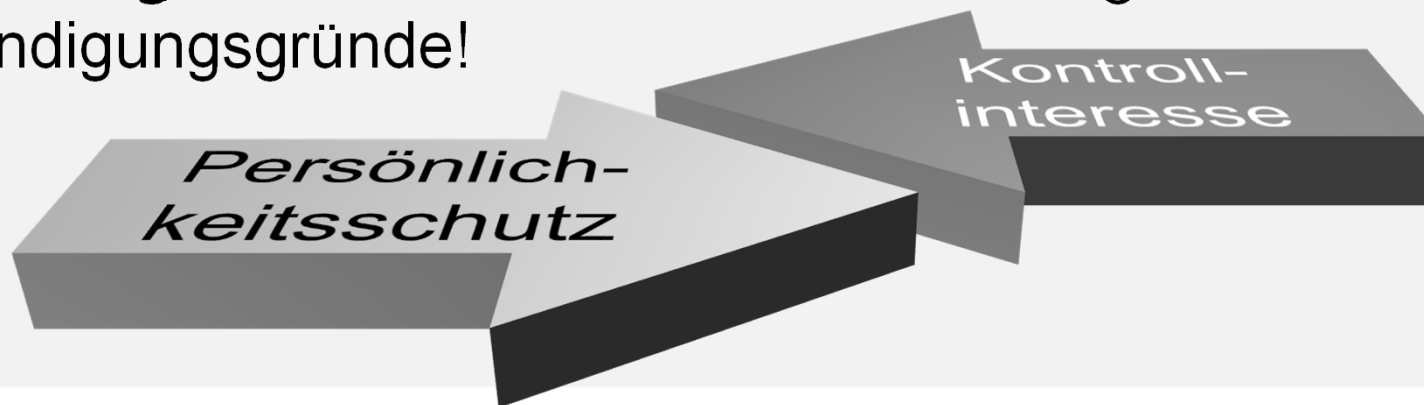
- “ Voraussetzungen von § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG:
- . Verdacht auf **Straftat** im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis
 - . Tatsächliche **Anhaltspunkte** nötig; nicht abstrakte Verdachtsmomente
 - . Arbeitgeber muss Verdachtsmomente **dokumentieren**
 - . Datenumgang zur Aufdeckung der Straftat **serforderlich**‰‰
 - . **Interessenabwägung**: Ermittlungsmaßnahme muss verhältnismäßig zum bestehenden Verdacht sein

Praxistipp: **serforderlich** ist auch bei § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG, was die Gerichte erlauben (z.B. BAG-Urteile zu Spindkontrolle oder Videoüberwachung)

Heimliche Überwachung durch Arbeitgeber

BAG v. 21.01.2013 Ë 2 AZR 797/11, NZA 2014, 243

- “ Heimliche Videoüberwachung **nur zulässig**, wenn:
- **konkreter Verdacht** einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht,
 - **weniger einschneidende Mittel** zur ergebnislos ausgeschöpft, verdeckte Videoüberwachung **einziges verbleibendes Mittel**,
 - Videoüberwachung insgesamt **nicht unverhältnismäßig**,
 - Verdacht gegen räumlich und funktional **abgrenzbaren Kreis** von Arbeitnehmern
- “ **Achtung:** BAG verwertet nur datenschutzgerecht erhobene Kündigungsgründe!



Folgen der neuen Rechtsprechung für Compliance-Kontrollen und Ermittlungen

“ **Vorhersehbarkeit?**: BAG legt § 32 Abs. 1 BDSG auf der Basis des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** aus

Geeignet

für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

Erforderlich

mildestes aller gleich effektiven Mittel

Angemessen

Interessen des Arbeitnehmers dürfen nicht überwiegen

“ **Anforderungen**: Strenge Maßstäbe bei der Auslegung von § 32 BDSG (v.a. beim mildesten Mittel)

“ **Rechtsfolgen**: Klare Tendenz, datenschutzwidrig erhobene Informationen vor Gericht nicht zu verwerten

Compliance & Beschäftigtendatenschutz

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Umgang mit Beschäftigtendaten auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen

- “ BAG: Betriebsvereinbarung ist **sonstige Rechtsvorschrift** im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG
- “ BAG: § 75 Abs. 2 BetrVG fordert Schutz der Persönlichkeitsrechte (= Verhältnismäßigkeit)
- “ **Tipp:** Vorgaben Datenumgang mit Beschäftigtendaten in Betriebsvereinbarungen klar vereinbaren
- “ Insbesondere Kontrollen transparent regeln
- “ Aktuelle **Vorgaben der Rechtsprechung** beachten
- “ Vgl. etwa Wybitul, NZA 2014, 225 mit ausführlicher **Checkliste**

Betriebsvereinbarungen zu Kontrollmaßnahmen

BAG v. 9.7.2013 Ë 1 ABR 2/13 A, NZA 2013, 1433

- “ **BAG:** *"Betriebsvereinbarung, die Mitarbeiter in ihrem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt, muss verhältnismäßig sein"*
- “ **Neu:** BAG wendet Verhältnismäßigkeitsgrundsatz auch auf Kontrollen auf der Basis von Betriebsvereinbarungen an!
- “ **Folge:** Strengere Maßstäbe auch für Umgang mit Arbeitnehmerdaten im Rahmen von Kollektivvereinbarungen
- “ **Hinweis:** Aktuelle Rspr. gilt auch für bestehende Betriebsvereinbarungen
- “ **Tipp:** Geltende und neu abzuschließende Betriebsvereinbarungen auf neue Anforderungen prüfen

Compliance & Beschäftigtendatenschutz

EMPFEHLUNGEN ZUM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

Empfehlungen (vgl. auch Wybitul/Pötters, BB 2014, 442 ff.)

- “ **Analyse der Anforderungen** des Datenschutzes vor Durchführung einer Personalmaßnahme (z.B. Kontrollen, Datenweitergabe)
- “ Genaue **Dokumentation** von Vorgehen und Entscheidungen, um spätere Vorwürfe zu vermeiden
- “ **Mitbestimmungsrechte** beachten, bestehen Betriebsvereinbarungen zur Datenverarbeitung?
- “ Abstimmung mit **Datenschutzaufsichtsbehörde**
- “ Abstimmung mit dem betrieblichen **Datenschutzbeauftragten** (ggf. Vorabkontrolle)
- “ Mehr im Mai-Heft der Zeitschrift für Datenschutz

Compliance & Beschäftigtendatenschutz

**WELCHE FRAGEN HABEN SIE
NOCH?**