IWW INSTITUT
INFORMATIONSDIENSTE

ASR Auto · Steuern · Recht

SONDERAUSGABE

Beschäftigtendatenschutz im Autohaus und Kfz-Betrieb

Regelungen kennen und Fehler vermeiden

Eckpunkte zum Beschäftigtendatenschutz

Neue Regeln durch DSGVO und BDSG 1
Regelungen in der DSGVO 1
Regelungen im neuen BDSG 1
Die Rechtsgrundlagen 2
Verarbeiten personenbezogener Daten erlaubt 2
Einwilligung in Verarbeitung personenbezogener Daten ... 3
Besondere Informationen = besondere Einwilligung 3
Datenschutz im Bewerbungsverfahren 4
Anpassung hausinterner Prozesse und Regelungen 5
Beweislast zum Bewerberdatenschutz 5

Wichtige Fälle aus dem Beschäftigtendatenschutz

Wann sind Einwilligungen „freiwillig“? 6
Speichern von Bewerberdaten und „Freiwilligkeit“ 7
Datenschutz bei Arbeitsunfähigkeit 8
Datenschutz im BEM 8

Wir helfen Ihnen gern!

Es ist unsere Aufgabe, Sie mit praktischem Wissen und konkreten Empfehlungen im Beruf zu unterstützen. Manchmal bleiben dennoch Fragen offen oder Probleme ungelöst. Sprechen Sie uns an! Wir bemühen uns um schnelle Antworten – sei es bei Fragen zur Berichterstattung, zur Technik, zum digitalen Angebot oder zu Ihrem Abonnement.

Für Fragen zur Berichterstattung:
Norbert Rettner
Chefredakteur
Telefon 0931 418-3060
Fax 0931 418-3080
E-Mail rettner@iww.de

Für Fragen zur Technik (Online und Mobile):
Karin Borowski
Stellv. Leiterin Online
Telefon 02596 922-60
Fax 02596 922-99
E-Mail borowski@iww.de

Für Fragen zum Abonnement:
Ulla Vollrath, Michaela Scharvogel-Junghof, Elke Merwald,
Arnold Scheiner, Barbara Oehrlein, Jasmin Baumeister
IWW Institut, Kundenservice
Franz-Horn-Str. 2
97082 Würzburg
Telefon 0931 4170-472
Fax 0931 4170-463
E-Mail kontakt@iww.de

DATENSCHUTZ

Die wichtigsten Eckpunkte zum Beschäftigtendatenschutz im Autohaus und Kfz-Servicebetrieb

Ein wichtiger Bestandteil der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die ab 25.05.2018 anzuwenden ist, ist der Beschäftigtendatenschutz. Sind Sie gut darauf vorbereitet? Erfahren Sie, wie Sie den Beschäftigtendatenschutz in Ihrem Autohaus bzw. Kfz-Servicebetrieb optimal umsetzen.

Neue Regeln durch DSGVO und BDSG

DSGVO und BDSG neue Fassung – Stichtag 25.05.2018

Die DSGVO verfügt über keine speziellen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz. Vielmehr verweist sie in Art. 88 darauf, dass die Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften schaffen können (Öffnungsklauseln zugunsten des nationalen Gesetzgebers). Da das BDSG neue Fassung einige Querverweise auf die DSGVO enthält, gilt es künftig, zwei datenschutzrechtliche Normen im Auge zu behalten: Art. 88 DSGVO und § 26 BDSG neue Fassung (n. F.).

Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz in der DSGVO

Wichtige Norm in der DSGVO: Art. 88

- Art. 88 Abs. 1 DSGVO nennt Regelungen für die Datenverarbeitung zum Zwecke
  - der Einstellung,
  - der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten,
  - des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit,
  - der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz,
  - der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
  - des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden,
  - der Inanspruchnahme individual- oder kollektivrechtlicher Rechte und Leistungen,
  - der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Transparenz der Verarbeitung ist künftig noch wichtiger

- Art. 88 Abs. 2 DSGVO sieht angemessene nationale Regelungen und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person vor. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz. Selbstverständlich müssen die nach DSGVO festgelegten Informationspflichten und die Betroffenenrechte beachtet werden.

Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz im neuen BDSG

Kein deutsches Beschäftigtendatenschutzgesetz

Der deutsche Gesetzgeber nahm die DSGVO nicht zum Anlass, ein eigenes Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen. Er integrierte es kurzerhand in das BDSG. So regelt der neue § 26 BDSG den Beschäftigtendatenschutz.

Anknüpfung an personenbedingte Daten

- § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG n. F. knüpft hierbei an die personenbedingten Daten an. Diese dürfen von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung
  - über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses,
  - nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder
  - zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

- Personenbedingte Daten sind nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Im Rahmen des Beschäftigtenverhältnisses sind das: Name, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Kontodaten, Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit, Zeugnisinhalte etc. Als Beschäftigte gelten dabei auch Leiharbeitnehmer und Bewerber (§ 26 Abs. 8 BDSG n. F.).

Die Rechtsgrundlagen

Es gilt stets das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt

Bei der Datenverarbeitung in Europa gilt das sogenannte Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. D. h.: Jede Verarbeitung personenbezogener Daten ist verboten, außer wenn sie per Gesetz (z. B. aus BDSG, Telemediengesetz-TMG, DSGVO) oder durch eine schriftliche Einwilligung erlaubt wurde.

Nach Art. 6 DSGVO ist die Verarbeitung nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- Einwilligung
- Zweck der Vertragserfüllung/vorvertragliche Maßnahme
- Erfüllung einer rechtlichen Pflicht des Verantwortlichen
- Schutz lebenswichtiger Interessen
- Aufgaben im Bereich der öffentlichen Sicherheit
- Wahrung berechtigter Interessen, Erforderlichkeit und Abwägung der Verhältnismäßigkeit

Ebenso gilt § 26 Abs. 1 BDSG n. F. Er regelt, wann Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen. Die wichtigsten Bereiche im Autohaus bzw. Kfz-Servvicebetrieb werden dabei sein:

Verarbeiten personenbezogener Daten erlaubt

Rechtsgrundlage: Der neue § 26 Abs. 1 und 2 BDSG

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG n. F. erlaubt (wie auch der alte § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG) das Verarbeiten personenbezogener Daten von Beschäftigten, sofern dies für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses „erforderlich“ ist. Was genau ist „erforderlich“?

Hierzu finden sich in § 26 BDSG zwar keine Angaben, aber in der Gesetzesbegründung: „Im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung sind die widerstreitenden Grundrechtspositionen zur Herstellung praktischer Konkordanz abzuwägen. Dabei sind die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung

und das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten zu einem schonenden Ausgleich zu bringen, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt." Die vom BAG vorgenommene Verhältnismäßigkeitsprüfung bleibt daher gültig (BAG, Urteil vom 20.06.2013, Az. 2 AZR 546/12, Abruf-Nr. 196561).

Die Verwertung von Daten ist nach § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG n. F. zulässig. Dazu müssen tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. Die Verarbeitung muss zur Aufdeckung erforderlich sein. Und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten am Ausschluss der Verarbeitung darf nicht überwiegen, insbesondere dürfen Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sein.

Sie als Arbeitgeber müssen in einem solchen Fall einen angemessenen Ausgleich zwischen ihrem Aufklärungsinteresse und den Belangen des von einer Datenverarbeitung betroffenen Mitarbeiters herstellen.

PRAXISTIPP | Die Bundes- und Landes-Datenschutzbeauftragten betonen in ihrem Kurzpapier Nr. 14 „Beschäftigtendatenschutz" vom 10.01.2018, dass die Verarbeitung erst erfolgen darf, nachdem die Anhaltspunkte vorliegen. Die vorsorgliche Verarbeitung „auf Vorrat" ist daher unzulässig. Sie dürfen z. B. Daten nicht für den Fall erheben, dass später eine Straftat im Arbeitsverhältnis begangen werden könnte. Zudem müssen sich die Maßnahmen gegen bestimmte verdächtigte Arbeitnehmer richten, nicht gegen größere Gruppen von Beschäftigten.

Vorsorgliche Verarbeitung „auf Vorrat" bleibt tabu

Einwilligung in Verarbeitung personenbezogener Daten erforderlich

Rechtsgrundlage für eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigtenverhältnis bleibt die Einwilligung des Mitarbeiters nach § 26 Abs. 2 BDSD n. F. Hierauf kann nur ausnahmsweise verzichtet werden, wenn wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist.

PRAXISTIPPS |

- Als Arbeitgeber müssen Sie die Einwilligung grundsätzlich schriftlich einholen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist (§ 26 Abs. 2 S. 3 BDSG n. F.). Diese Regelung weicht ab von der DSGVO! Sie müssen Ihren Mitarbeiter zudem über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Widerrufsrecht nach Art. 7 Abs. 2 und 3 DSGVO aufklären.
- Der Arbeitsvertrag und die Einwilligung in Datenverarbeitungen sollten getrennte Dokumente sein. Achten Sie als Arbeitgeber daher darauf, zwei gesonderte Unterschriften einzuholen: Eine für den Arbeitsvertrag und eine für die Abgabe der Einwilligung – günstigenfalls mit einem zeitlichen Abstand.

Zwei gesonderte Unterschriften einholen

Besondere Informationen = besondere Einwilligung

Besondere Kategorien personenbezogener Daten regelt § 26 Abs. 3 BDSG n. F. für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses. Das sind personenbezogene Daten, aus denen

Religiöse Ansichten, politische Meinung, Gesundheitsdaten

- rassische und ethnische Herkunft,
- politische Meinungen,
- religiöse und weltanschauliche Überzeugungen oder
- Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen (Art. 9 DSGVO).

Ferner sind es genetische Daten, biometrische Daten zur Identifizierung, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (Art. 9 DSGVO).

Wichtig | Die Verarbeitung dieser Daten ist zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist. Zudem darf kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Bei Einwilligung gesondert hinweisen

PRAXISTIPP | Sofern Sie auf der Grundlage einer Einwilligung auch besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeiten wollen, müssen Sie im Rahmen einer Einwilligung hierauf gesondert hinweisen.

Datenschutz im Bewerbungsverfahren

Auch wenn es mühselig ist – bereits beim Recruiting neuer Mitarbeiter sollten Autohäuser und Kfz-Servicebetriebe die Regeln der DSGVO und des neuen BDSG beachten. Denn einerseits kann ein Verstoß empfindliche finanzielle Sanktionen nach sich ziehen. Andererseits kann ein Rechtsstreit zum Datenschutz zu einem Reputationsverlust führen – und das wiederum kann das Recruiting spürbar erschweren.

Verschlüsseltes E-Mail-Postfach für Bewerbungen

PRAXISTIPPS | Beherzigen Sie Recruiting folgende Punkte:

- Generell ist es empfehlenswert, wenn alle Bewerbungen einheitlich über ein verschlüsseltes E-Mail-Postfach einlaufen, z. B. bewerbung@auto-meier.de. Die Bewerbungen gehen an einem zentralen Ort ein. Sie können sie von dort steuern. Dadurch vermeiden Sie, dass Bewerbungen und die darin enthaltenen sensiblen personenbezogenen Daten von Dritten mitgelesen werden können, wie es beim ungesicherten elektronischen Versand der Fall ist.
- Informieren Sie den Bewerber bei Eingang der Unterlagen über die Art der Datenerhebung (zum Verarbeitungszweck sowie zur Dauer des Aufbewahrungszeitraums) – z. B. mithilfe einer automatischen Eingangsbestätigung. Art. 13 DSGVO listet die Informationen auf, die darin enthalten sein müssen.

Nach beendetem Bewerberverfahren: Unterlagen noch vier Monate behalten

- Ist das Bewerbungsverfahren für die Stelle beendet, müssen Sie die Unterlagen/Daten der abgelehnten Bewerber zurückschicken, löschen oder vernichten.
  - Hier greifen die Grundsätze Zweckbindung, Datenminimierung und Speicherbegrenzung. Schließlich ist die Nutzung der Daten jetzt überflüssig.
  - Da es jedoch auf der Grundlage des AGG zu Klagen seitens der Bewerber kommen kann, sollten Sie die Daten aufbewahren, solange sie mit Auseinandersetzungen abgelehnter Bewerber rechnen müssen. Die Daten sollten mindestens vier Monate, aber maximal sechs Monate vorgehalten werden (so auch das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht).

Länger nur mit schriftlicher Einwilligung

  - Länger darf nur mit Zustimmung der jeweiligen Person gespeichert werden. Das heißt, Sie benötigen auch eine schriftliche Einverständniserklärung des Kandidaten.

- Nach Art. 15 DSGVO haben Bewerber künftig das Recht, von Unternehmen umfangreiche Auskunft über die gespeicherten Daten zu verlangen. Dokumentieren Sie daher jederzeit die Zweckgebundenheit bei der Speicherung der Daten.
- Ihnen als Arbeitgeber ist es erlaubt, im Vorfeld auf frei zugänglichen Plattformen (z. B. Xing, LinkedIn, eigene Website des Bewerbers, Quellen, die die Person in ihrer Bewerbung angegeben hat) Informationen über den Kandidaten einzuholen. Hier ist von einer Einwilligung der Person in die Datenerhebung und -verarbeitung auszugehen.
- Eine unzulässige Datenerhebung ist es allerdings, auf geschlossene Plattformen (eigener Benutzerzugang erforderlich) zuzugreifen. Zudem fehlt es bei diesen Plattformen (z. B. Facebook, Instagram, Twitter) an einem gezielten Bezug zur beruflichen Tätigkeit.
- Hinsichtlich des Fragerechts des Arbeitgebers gegenüber dem Bewerber gelten nach wie vor die Regelungen aus dem AGG. Relevant ist insofern, dass auch im Bewerbungsgespräch die Grundsätze der Zweckbindung und der Datenminimierung einzuhalten sind. Sprich: Als Arbeitgeber dürfen Sie nur die Daten für den Zweck verarbeiten, für den sie erhoben worden sind.
- Auch wenn es mühselig ist: Nehmen Sie den gesamten Bewerberprozess in einer Verfahrensdokumentation auf.

Xing, Facebook & Co.: Welche Daten dürfen genutzt werden?

Anpassung hausinterner Prozesse und Regelungen

Um sicherzustellen, dass alle Ihre Mitarbeiter an einem Strang ziehen, sollten Sie ein Bewusstsein für den Datenschutz im Recruiting-Prozess schaffen. Die hausinternen Prozesse und Regelungen sollten für alle Mitarbeiter, insbesondere bei denjenigen, die mit den Personaldaten arbeiten, Verbindlichkeitscharakter haben.

Mitarbeiter schulen, damit alle an einem Strang ziehen

PRAXISTIPP | Schulen Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig und dokumentieren Sie diese Maßnahmen.

Beweislast zum Bewerberdatenschutz

Ist der Bewerber der Ansicht, dass Sie als potenzieller Arbeitgeber gegen seinen Bewerberdatenschutz verstoßen, kann er die zuständigen Aufsichtsbehörden einschalten.

Die Beweislast zum Bewerberdatenschutz liegt bei Ihnen. Kommt es zu einem Rechtsstreit, z. B. vor dem Arbeitsgericht, müssen Sie nachweisen, dass Sie alle erforderlichen Maßnahmen getroffen haben, um den Schutz der personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

PRAXISTIPP | Sie müssen die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen in Ihrem Autohaus bzw. Kfz-Servicebetrieb einheitlich und lückenlos dokumentieren.

Sicherheitsvorkehrungen ausreichend dokumentieren

DATENSCHUTZ

Wichtige Fälle aus dem Beschäftigtendatenschutz in der Praxis

Für Maklerunternehmen kommt dem Beschäftigtendatenschutz aufgrund der DSGVO eine noch wichtigere Bedeutung zu. Im Mittelpunkt stehen dabei freiwillige Einwilligungen, Datenschutz bei Arbeitsunfähigkeit und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Art. 88 DSGVO und § 26 BDSG als zentrale Normen

Was gilt für Bereiche, die in § 26 BDGS n. F. nicht geregelt wurden?

Die beiden entscheidenden Grundlagen zum Beschäftigtendatenschutz sind Art. 88 DSGVO und § 26 BDSG neue Fassung (n. F.). Dabei ist § 26 BDSG neue Fassung auf die Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO zurückzuführen. § 26 BDSG n. F. führt die spezialgesetzliche Regelung des § 32 BDSG alte Fassung fort. Sie ist damit die zentrale Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen im Beschäftigungsverhältnis.

Insgesamt regelt § 26 BDSG n. F. fünf Erlaubnistatbestände. Zusätzlich enthält er einige Klarstellungen (z. B. zu den Einwilligungen). Doch was ist mit den Bereichen und Verarbeitungssituationen, die nicht durch § 26 BDSG n. F. geregelt wurden? Hier bleibt die DSGVO anwendbar.

Wann sind Einwilligungen „freiwillig“?

Bei der Freiwilligkeit kommt es auf zwei Punkte an

§ 26 Abs. 2 BDSG n. F. macht deutlich, dass eine Einwilligung im Beschäftigungskontext durchaus zulässig sein kann. Sie ist allerdings nur möglich, wenn sie seitens des Mitarbeiters freiwillig erfolgt.

Freiwilligkeit

Abs. 2 regelt dabei, wann Freiwilligkeit vorliegt. Für die Beurteilung der Freiwilligkeit des Mitarbeiters kommt es dabei einerseits auf die bestehende Abhängigkeit und andererseits auf die Umstände des Einzelfalls an. S. 2 nennt als Beispiele für das Vorliegen der Freiwilligkeit, wenn

- für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgelagerte Interessen verfolgen.

PRAXISTIPPS

- Ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil können sein: Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements oder die Erlaubnis zur Privatnutzung von betrieblichen IT-Systemen.
- Gleichgelagerte Interessen sind die Aufnahme von Name und Geburtsdatum in eine Geburtstagsliste oder die Nutzung von Fotos für das Intranet, bei der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne eines betrieblichen Miteinanders zusammenwirken (BT-Drs. 18/11325, 96). Darunter fällt auch, wenn Daten des Arbeitnehmers zum freiwilligen sozialen oder betrieblichen Engagement (Ersthelfertätigkeit) verarbeitet werden.

Gleichgelagerte Interessen: Geburtstagslisten, Ersthelfertätigkeit

In der Praxis wird die Freiwilligkeit meist nur über eine schriftliche Einwilligungserklärung erfolgen können. Das hat der Gesetzgeber in § 26 Abs. 2 S. 3 BDSG n. F. auch klargestellt.

„Freiwilligkeit" in der Einwilligung

Achten Sie insbesondere bei Fotos von Ihren Mitarbeitern im Internet bei der Einwilligungserklärung darauf, dass auch der Punkt „Freiwilligkeit" in der Formulierung vorkommt.

MUSTERFORMULIERUNG / Freiwillige Einwilligung für Fotos im Internet

Die Einwilligung zur Veröffentlichung meines/meiner Fotos im Internet erfolgt freiwillig. Ich kann sie ohne Angabe von Gründen verweigern, ohne dass mir daraus ein Nachteil entsteht. Ich kann diese Einwilligung jederzeit in Textform (z. B. Brief, E-Mail) widerrufen. Mein Foto wird dann unverzüglich von der Webseite des Autohauses/Kfz-Servicebetriebs ... gelöscht und nicht mehr verwendet.

Widerruf der Einwilligung

Widerruf wohl formlos möglich

Anders als nach dem BDSG alte Fassung wird wohl der Widerruf der Einwilligung künftig formlos möglich sein. Der Grundsatz „Schriftliche Einwilligung = schriftlicher Widerruf" wird schon wegen Art. 7 Abs. 3 S. 4 DSGVO nicht mehr ziehen können. Danach muss der Widerruf der Einwilligung so einfach wie ihre Erteilung sein.

Mitarbeiterfotos – besser nicht in sozialen Netzwerken

PRAXISTIPP | Es kommt immer wieder vor, dass Autohäuser – auch aus Recruiting-Gründen – Mitarbeiterfotos in den sozialen Netzwerken, wie Facebook & Co., veröffentlichen. Da viele soziale Netzwerke derzeit nicht benötigte Daten dennoch vorhalten, sollte man sich diesen Schritt gut überlegen – zumindest solange, wie sich an dieser Praxis nichts ändert. Wenn es dennoch erwünscht ist, nehmen Sie hierzu eine Formulierung in die Einwilligungserklärung auf.

MUSTERFORMULIERUNG / Freiwillige Einwilligung für Fotos bei Facebook

Mit der Veröffentlichung meines Fotos auch auf ... bin ich einverstanden, obwohl mir bekannt ist, dass nach derzeitigem Stand Fotos und Daten von ... nicht gelöscht, sondern nur nicht mehr öffentlich gezeigt werden. Mir ist ebenfalls bekannt, dass es über die interne Nutzung von Fotos und Daten durch ... keine ausreichenden Informationen gibt.

Speichern von Bewerberdaten und „Freiwilligkeit"

Wie „freiwillig" ist das Speichern von Bewerberdaten?

Kann es eine „Freiwilligkeit" beim Speichern von Bewerberdaten geben? Wohl kaum. Denn diese setzt – wie oben beschrieben – voraus, dass der Arbeitnehmer effektiv die Chance hat, selbst zu bestimmen, ob und wie seine Daten verwendet werden. Aus Sorge, im aktuellen Bewerbungsverfahren nicht weiterzukommen, wird kaum ein Bewerber seine Zustimmung verweigern.

Anders sieht das bei der fortgesetzten Datenspeicherung aus. Hier kann der abgelehnte oder „auf Halde" gelegte Bewerber entscheiden, ob er der weiteren Speicherung zustimmt – oder diese ablehnt.

Einwilligung im Bewerbungsverfahren einholen

Wollen Sie die Daten dieses Bewerbers behalten, ist eine besondere Einwilligungserklärung zur Speicherung von Bewerberdaten notwendig. Als möglicher Passus für gerade diese Freiwilligkeit kommt folgende Formulierung in Betracht:

MUSTERFORMULIERUNG / Einwilligung im Bewerbungsverfahren

Diese Einwilligung ist freiwillig. Sie hat keine Auswirkungen auf meine Erfolgsaussichten im derzeitigen Bewerbungsverfahren beim Maklerunternehmen ... Ich kann sie ohne Angabe von Gründen verweigern, ohne dass mir ein Nachteil daraus erwächst. Ich kann diese Einwilligung jederzeit widerrufen. In diesem Fall werden meine Daten unverzüglich nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens gelöscht.

Datenschutz bei Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) gibt viel mehr Daten preis, als man zunächst vermutet. So erkennen Sie als Arbeitgeber, welcher Arzt Ihren Mitarbeiter behandelt hat, über welche Qualifikationen dieser Arzt verfügt (damit können die Krankheitsbilder grob eingegrenzt werden) und wo sich Ihr Mitarbeiter am Tag der Krankmeldung aufhielt.

PRAXISTIPP | Organisieren Sie den innerbetrieblichen Ablauf der Abgabe und Verarbeitung von AUB so, dass mögliche Rückschlüsse auf behandelnde Fachärzte und/oder behandelnde Kliniken der erkrankten Mitarbeiter vermieden werden.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten

Bei den gesundheitsbezogenen Daten handelt es sich um besondere Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 Abs. 1 DSGVO, § 22 BDSG n. F.). Dass der Arbeitgeber die personenbezogenen Daten rechtmäßig verarbeiten darf, ergibt sich aus dem Gesetz (Art. 9 Abs. 2 Buchst. b) DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 3 BDSG n. F.).

PRAXISTIPP | Ärztliche AUB und weitere Hinweise auf mögliche Erkrankungen, die sich z. B. aus einem Arbeitgeber-Vermerk ergeben, sind stets getrennt von der Personalakte in einer separaten Beiakte oder in einem verschlossenen Umschlag zu führen. Verstöße hiergegen verletzen das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 12.09.2006, Az. 9 AZR 271/06, Abruf-Nr. 072490).

Datenschutz im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Nicht das Kalenderjahr, sondern die letzten zwölf Monate sind gemeint

Es gibt Situationen im Arbeitsverhältnis, in denen Sie als Arbeitgeber genauere Daten über den Gesundheitszustand Ihrer Mitarbeiter benötigen, z. B. beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Um zu erfahren, ob bei einem Mitarbeiter ein BEM durchzuführen ist, müssen Sie wissen, ob der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als

sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist. Wobei unter „Jahr“ nicht das Kalenderjahr, sondern die jeweils zuletzt vergangenen zwölf Monate zu verstehen sind.

Strenge Zweckbindung der erhobenen personenbezogenen Daten

Die im BEM-Verfahren erhobenen personenbezogenen Daten unterliegen einer strengen Zweckbindung nach den Grundsätzen des Art. 5 Abs. 1 Buchst. b DSGVO. Als Arbeitgeber müssen Sie Mitarbeiter über die Ziele des BEM und über die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informieren. Daraus folgt unter anderem:

Zugriff nur für die mit BEM betrauten Personen

- Die personenbezogenen Daten dürfen nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich gemacht werden.
- Sie müssen gegen eine zufällige Kenntnisnahme gesichert sein.
- Sie dürfen nicht länger als notwendig für diesen Zweck gespeichert werden, sie müssen also anschließend gelöscht werden.

Darüber muss der Mitarbeiter informiert werden

PRAXISTIPP | Sie als Arbeitgeber müssen den Mitarbeiter im BEM-Verfahren unter anderem darüber informieren,

- welche Ziele das BEM hat,
- dass Daten erhoben und verwendet werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes BEM durchführen zu können, das auf seine Gesundung und Gesunderhaltung abzielt,
- welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert werden,
- inwieweit und für welche Zwecke Sie als Arbeitgeber Zugriff darauf haben,
- über welche Dauer die Speicherung erfolgt und wer die Teilnehmer des BEM sind.

Löschen der Beiakte „BEM-Unterlagen“

Aufbewahrungszeit für BEM-Akten

Ein schwieriges Thema ist das Löschen der Beiakte „BEM-Unterlagen“. Die im Rahmen des BEM erhobenen und gespeicherten Gesundheitsdaten sind zu löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden (Art. 17 Abs. 1 a DSGVO). Für Arbeitgeber ist es teilweise schwierig zu erkennen, wann eine BEM-Akte gelöscht werden kann – zumal hierzu die Meinungen stark auseinandergehen. Michael Huth (Koreng/Lachenmann, Formularhandbuch Datenschutzrecht, S. 847, Anm. 62 zur „Betriebsvereinbarung zu Kranken- und BEM-Unterlagen) schlägt hierbei eine sinnvolle Regelung vor:

Der Mitarbeiter lehnt ein BEM ab oder bricht es vorzeitig ab	Löschung spätestens drei Monate nach Ablehnung oder Abbruch
Das BEM ist abgeschlossen	Löschung spätestens ein Jahr nach Abschluss
Das BEM wurde mit einer Vereinbarung abgeschlossen, die Wirkungen für die Zukunft hat	Löschung spätestens fünf Jahre nach Abschluss

Arbeitnehmer stets in Löschung zustimmen lassen

Huth schlägt zudem vor, stets den Mitarbeiter in die Löschung zustimmen zu lassen. Denn dieser könnte ebenfalls ein Interesse daran haben, die Daten länger zu speichern – z. B., wenn ein medizinischer Rückfall droht und dann erneut alle früheren Daten beschafft werden müssen.

REDAKTION | Sie haben Fragen oder Anregungen zur Berichterstattung? Schreiben Sie an
Institut für Recht-Wirtschaft-Steuern, Redaktion „ASR“
Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg
Fax: 0931 418-3080, E-Mail: asr@iww.de
Redaktions-Hotline: 0931 418-3075
Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet. Gerne vermitteln wir Ihnen den Kontakt zu einem professionellen Gutachtendienst.

ABONNENTENBETREUUNG | Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der
IWW Institut Kundenservice, Franz-Horn-Str. 2, 97091 Würzburg
Telefon: 0931 4170-472, Fax: 0931 4170-463, E-Mail: kontakt@iww.de
Bankverbindung: DataM-Services GmbH, Postbank Nürnberg
IBAN: DE80 7601 0085 0007 1398 57, BIC: PBNKDEFFXXX

IHR PLUS IM NETZ | Online – Mobile – Social Media
Online: Unter asr.iww.de finden Sie
- Downloads (Musterformulierungen, Checklisten, Arbeitshilfen u.v.m.)
- Archiv (alle Beiträge seit 2001)
- Rechtsquellen (Urteile, Gesetze, Verwaltungsanweisungen u.v.m.)

Vergrößern Sie Ihren Wissensvorsprung: Registrieren Sie sich auf iww.de/registrieren, schalten Sie Ihr Abonnement frei und lesen Sie aktuelle Fachbeiträge früher.
Rufen Sie an, wenn Sie Fragen haben: 0931 4170-472

Mobile: Lesen Sie „ASR“ in der myIWW-App für Smartphone/Tablet-PC.
- Appstore (iOS)
- Google play (Android)

→ Suche: myIWW oder scannen Sie den QR-Code

Social Media: Folgen Sie „ASR“ auch auf facebook.com/asr.iww

NEWSLETTER | Abonnieren Sie auch die kostenlosen IWW-Newsletter für Unternehmer und Selbstständige auf iww.de/newsletter:
- ASR-Newsletter
- BGH-Leitsatz-Entscheidungen

AUTO • STEUERN • RECHT (ISSN 1613-0774)

Herausgeber und Verlag | IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Geschäftsführer Dr. Jürgen Böhm, Telefon: 0931 418-3070, Fax: 0931 418-3080, E-Mail: iww-wuerzburg@iww.de, Internet: iww.de

Redaktion | RA Norbert Rettner (Chefredakteur); RA Eva Köstler (Stellvertretende Chefredakteurin)

Ständige Autoren | Dr. Christoph Eggert (Autokauf), RA Joachim Otting

Bezugsbedingungen | Der Informationsdienst erscheint monatlich. Er kostet pro Monat 17,25 Euro einschließlich Versand und Umsatzsteuer. Das Abonnement ist jederzeit zum Monatsende kündbar.

Hinweise | Alle Rechte am Inhalt liegen beim IWW Institut. Nachdruck und jede Form der Wiedergabe auch in anderen Medien sind selbst auszugsweise nur nach schriftlicher Zustimmung des IWW Instituts erlaubt. Der Inhalt des Informationsdienstes ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Bildquellen | Titelseite: xiaoliangge – stock.adobe.com
Umschlag-Seite 2: Johannes Untch (Rettner), Blendwerk Freiburg (Borowski)

Druck | H. Rademann GmbH Print + Business Partner, 59348 Lüdinghausen

IMPRESSUM

IWW INSTITUT
INFORMATIONSDIENSTE

Ihr Abonnement

Mehr als eine Fachzeitschrift

Print: das Heft

- Kurz, prägnant, verständlich
- Konkrete Handlungsempfehlungen
- Praxiserprobte Arbeitshilfen

Online: die Website

asr.iww.de

- Aktuelle Ausgabe bereits eine Woche vor Heftauslieferung verfügbar
- Ergänzende Downloads
- Ausgabenarchiv mit Urteilsdatenbank

Mobile: die myIWW-App für Apple iOS und Android

iww.de/SL1913

- Funktionen der Website für mobile Nutzung optimiert
- Offline-Nutzung möglich, z. B. im Flugzeug

Social Media: die Facebook-Fanpage

facebook.com/asr.iww

- Aktuelle Meldungen aus der Redaktion
- Forum für Meinung und Diskussion
- Kontakt zu Experten und Kollegen