

Zulässigkeit der Datenerhebung, Verarbeitung und Nutzung

Welche Datenerhebung ist erlaubt?

Wie lange saß Mitarbeiter X an seinem Schreibtisch? Welche Partei wählt er? Wurde er schon einmal straffällig? Die Datenerhebung balanciert auf einem schmalen Grat. Unsere Autorin und Rechtsanwältin Maria Lück erläutert, welche Daten gespeichert werden dürfen – und welche nicht.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 28.11.2014



Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur zulässig, soweit das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat.

Datenerhebung zum Beschäftigtendatenschutz durch § 32 BDSG

Nach § 32 Abs. 1 BDSG dürfen personenbezogene Daten der Beschäftigten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn

- dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder
- nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses
- für dessen Durchführung und

- Beendigung

erforderlich ist.

Es dürfen also im Bewerbungsverfahren nur die personenbezogenen Daten erhoben werden, die für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind wie z. B. Schul- und Berufsbildung, Qualifikationen und Fähigkeiten. Um ein Beschäftigungsverhältnis durchzuführen, benötigt der Arbeitgeber z. B. Angaben darüber, wann ein Arbeitnehmer gekommen ist und wann er den Betrieb wieder verlassen hat oder aber auch sog. „äußere“ Krankendaten wie Zeitpunkt der Krankmeldung und Anzahl der Tage der Arbeitsunfähigkeit. Letztere können auch bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Rolle spielen z. B. um zu überprüfen, ob das Austauschverhältnis zwischen Arbeitsleistung einerseits und Zahlung des Arbeitsentgelts andererseits durch erhebliche Fehlzeiten gestört ist.

Datenerhebung zum Aufdecken von Straftaten nach § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn

- zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat,
- der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und
- der Schutz für die Interessen des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere
- Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Betriebsvereinbarung als Erlaubnisnorm

Neben Gesetzen, Rechtsverordnungen und Tarifverträgen können Betriebsvereinbarungen oder der Spruch einer Einigungsstelle eine andere Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 BDSG darstellen und so die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erlauben. Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat bezüglich der technischen Einrichtungen, die geeignet sind, die Leistung und das Verhalten von Arbeitnehmern zu überwachen, ein volles Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber kann die technischen Einrichtungen nur dann einführen oder nutzen, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat. Diese Zustimmung kann insbesondere in Form von Betriebsvereinbarungen erfolgen, so dass diesen eine besondere Bedeutung beim Beschäftigtendatenschutz zukommt. Die Betriebsvereinbarungen treten als speziellere Normen an die Stelle des Bundesdatenschutzgesetzes. Sie dürfen jedoch nicht schlechter als die Regelungen des BDSG sein. Betriebsräte können also den Arbeitnehmerdatenschutz durch Betriebsvereinbarungen konkretisieren und erweitern.

Die Einwilligung des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber darf personenbezogene Daten seiner Arbeitnehmer dann erheben, wenn diese eingewilligt haben. Die Einwilligung muss jedoch folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie muss auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruhen
- Der Betroffene muss auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung hingewiesen worden sein.
- Die Folgen der Verweigerung einer Einwilligung müssen dem Betroffenen mitgeteilt werden.
- In der Regel bedarf die Einwilligung der Schriftform.
- Sie ist von anderen Erklärungen deutlich hervorzuheben.

Besonders problematisch im Arbeitsleben ist jedoch, dass der Arbeitnehmer wirtschaftlich und persönlich vom Arbeitgeber abhängig ist und hier durchaus Zweifel im Hinblick auf die Freiwilligkeit seiner Datenerhebung gegeben sein können.

Der Betriebsrat sollte deshalb darauf hinwirken, dass der Arbeitgeber keine Einwilligungen von den Arbeitnehmern verlangt und seinen Einfluss auf den Arbeitnehmerdatenschutz durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen geltend machen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de