

Welche MitarbeiterInnendaten dürfen verarbeitet werden? Wo ist die Grenze?



Dr. Thomas Schweiger, LL.M.
(Duke), CIPP/E

Dr. Thomas Schweiger ist:

- » ausgewiesener Datenschutzexperte
- » zertifizierter Datenschutzbeauftragter (DATB, TÜV)
- » selbständiger Rechtsanwalt bei SMP Schweiger Mohr & Partner Rechtsanwälte OG in Linz und
- » Betreiber der website www.dataprotect.at

Geburtstagslisten am Schwarzen Brett sind beliebt, oft gibt es mehrere Versionen dieser netten Möglichkeit, über die persönlichen Verhältnisse der anderen MitarbeiterInnen informiert zu werden. Auch im Intranet, auf der Unternehmens-Website, Facebook-Seite oder der MitarbeiterInnenzeitung finden sich oft „Informationen über das Privatleben“ (zB Baby, Hochzeit ...).

Erhebung und Verwendung von personenbezogenen MitarbeiterInnendaten

Aus datenschutzrechtlicher Sicht stellt die Erhebung von personenbezogenen MitarbeiterInnenaten und deren Verwendung (zB in sogenannten Geburtstagslisten oder Informationen über andere persönliche Verhältnisse) eine Verwendung von persönlichen Daten von MitarbeiterInnen dar.

Datenübermittlung vom Verantwortlichen an andere Empfänger

Werden diese Geburtstagslisten aber öffentlich so zugänglich gemacht, dass auch Personen, die nicht zum eigenen Unternehmen oder Organisation gehören, Zugang haben und einsehen können, dann kommt es zu einer Datenübermittlung an einen unbestimmten Personenkreis.

Die Verarbeitung solcher Daten ist – verkürzt wiedergegeben – nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- » die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung gegeben.
- » die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags oder Vertragsanbahnung erforderlich.
- » die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung erforderlich.
- » die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der

Gleich anmelden
zum 2. Termin am
5. Juli 2018:
bildungsverein@lak-ooe.at
oder Tel:
0732 600 273-15

betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen.

- » die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder
- » die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich.

Anwendung der gesetzlichen Regelungen bei der Beurteilung der Zulässigkeit

Zweck der Datenverarbeitung

Der Zweck dieser Informationen in den angeführten Beispielen ist es, dass MitarbeiterInnen im Unternehmen über private Ereignisse der KollegInnen informiert werden. Die Regelungen der DSGVO beziehen sich auch auf die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext. Sie beschreiben ua die Zwecke der Verarbeitung von Daten im Beschäftigungskontext und beziehen sich zB auf den Arbeitsvertrag oder auch die Erfüllung von Rechtsvorschriften sowie die Abwicklung der Arbeitstätigkeit.

In diese Kategorien der von der DSGVO vorgesehenen Zwecke der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext fallen derartige „private Informationen“ über die beschäftigten Personen nicht.

Datenerhebung für die Personalverwaltung

Der Umfang der Daten, die im Rahmen der Personalverwaltung verarbeitet werden dürfen, wird einerseits:

- » von der „Erforderlichkeit“ der (erhobenen) Daten für die (beiderseitige) Erfüllung des Arbeitsvertrages und andererseits
- » von **gesetzlichen Vorschriften** (Arbeitszeitaufzeichnung, Urlaubsaufzeichnungen, etc) definiert.

Im Gespräch: BR Astrid Allerstorfer



Privat übernimmt Astrid Allerstorfer beim Wildwasserpaddeln auch gerne die Führung.

„Menschlichkeit soll mehr Gewicht haben und nicht auf der Strecke bleiben.“



Astrid Allerstorfer im Glashaus der Stiftsgärtnerei Wilhering.

Astrid Allerstorfer hat nach der Schulausbildung ihre Lehre in der Stiftsgärtnerei Wilhering begonnen und die Ausbildung zur Gärtnerin-Facharbeiterin an der Berufsschule Ritzlhof 19xx erfolgreich abgeschlossen.

Sie ist zuständig für die Blumenproduktion sowie die Vorbereitung der Auslieferung. Seit Dezember 2016 ist sie Betriebsrats-Vorsitzende und beschreibt ihre Motivation folgendermaßen: „Ich engagiere mich als Betriebsrätin, weil es mir wichtig ist, meine Kolleg-

Innen im Berufsleben zu unterstützen. Weiters möchte ich mich in im Arbeits- und Sozialrecht weiterbilden!“

Betriebsratsarbeit

Die Zusammenarbeit im Team und mit der Betriebsleitung ist eine sehr gute, geprägt von Respekt und Wertschätzung. „In unserem Betrieb arbeiten vorwiegend Frauen, und ich glaube, dass ich als Frau ein anderes Verständnis für sie habe, da ich ihre Situationen aus eigener Erfahrung kenne – besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,“ so Frau Allerstorfer. „Und es ist mir wichtig, das Bindeglied zwischen der Betriebsleitung und meinen KollegInnen zu sein.“

Bildung

Den Betriebsratsdiplom-Lehrgang hat Astrid Allerstorfer mit dem Modul zum Thema Dienstrecht

gestartet und möchte diesen in der kommenden Bildungssaison auch abschließen. Besonders freut sie sich auf die Themen Kommunikation und Soziale Medien.

Jungen KollegInnen legt Frau Allerstorfer die Mitarbeit ans Herz: „Aktive und kontinuierliche Betriebsratsarbeit ist wichtig. Es geht darum, bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie Arbeitsplatzsicherung mitzugestalten!“

Ihre Freizeit verbringt sie gerne in der Natur beim Wandern, Rafting und Wildwasserpaddeln - dieses leidenschaftliche Hobby übt sie gern mit Eltern, Kindern, Geschwistern und Freunden aus.

Ein Traum wäre für Astrid Allerstorfer, ein kleines Wochenendrefugium in der geliebten „Grünen Mark“ beim Wilden Wasser zu besitzen.

Liegt keiner dieser Anforderungen vor, dann bedarf es einer gesonderten Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, wie zB des „berechtigten Interesses“ bei der Videoüberwachung zum Schutz des Eigentums.

Hier ist allerdings noch zu beachten, dass es über diesem berechtigten Interesse hinaus auch noch einer Betriebsvereinbarung, oder in Betrieben in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, der schriftlichen Zustimmung der ArbeitnehmerInnen bedarf, sollte diese Kontrollmaßnahme die Menschenwürde berühren.

Eine weitere Möglichkeit Daten im Unternehmen zu erheben und zu verarbeiten, ist die **freiwillige, informierte und jederzeit widerrufliche Einwilligung** der betroffenen Personen. Diese Möglichkeit wird zB für die Verwendung von MitarbeiterInnenfotos oder Geburtstagslisten oder sonstige private Informationen im Unternehmen sehr intensiv genutzt.

Informierte Einwilligung – wie kann das erfolgen?

- » MitarbeiterInnen müssen bei der Datenerhebung und vor der Veröffentlichung ihr ausdrückliches Einverständnis, im besten Falle schriftlich, geben.
- » Sie müssen (ab 25.05.2018) iSd Art 13 DSGVO ua auch über die konkrete Verwendung der Daten (Zweck) informiert werden.
- » Sie müssen auch die Möglichkeit haben, sich wieder von der Liste entfernen zu lassen (Widerrufsmöglichkeit).

Eine informierte Einwilligung sollte nur in den Fällen verwendet werden, bei denen andere Rechtsgrundlagen nicht angewendet werden können, da diese jederzeit widerruflich ist, und dann dazu führt, dass die Daten nicht mehr für diesen Zweck verwendet werden dürfen (dh das MitarbeiterInnenfoto muss zB von der Homepage gelöscht werden).