

Beschäftigtendatenschutz: Diese Anforderungen sollten in Ihrer Praxis umgesetzt werden

von Rechtsanwältin Heike Mareck, Externe Datenschutzbeauftragte, Dortmund,
www.kanzlei-mareck.de

Nach Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) werden an den Datenschutz gegenüber Beschäftigten besondere Voraussetzungen gestellt. Hier erhalten Sie nützliche Tipps zur optimalen Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes in Ihrer Praxis.

Die Rechtsgrundlagen

Die DS-GVO verfügt über keine speziellen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz. Vielmehr verweist sie in Art. 88 darauf, dass die Mitgliedstaaten spezifische Vorschriften schaffen können. So regelt nun § 26 BDSG den Beschäftigtendatenschutz. Die Vorschrift knüpft hierbei an die personenbezogenen Daten nach Art. 4 Nr. 1 DS-GVO an. Diese dürfen 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.

MERKE | Personenbezogene Daten sind nach Art. 4 Nr. 1 DS-GVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen z. B. also im Rahmen des Beschäftigtenverhältnisses: Name, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Kontodaten, Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit, Zeugnisinhalte etc. Als Beschäftigte gelten dabei nach § 26 Abs. 8 BDSG auch Bewerber.

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten

Bei der Datenverarbeitung in Europa gilt das sogenannte Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Das bedeutet, dass jede Verarbeitung personenbezogener Daten verboten ist, außer wenn sie per Gesetz (z. B. aus BDSG, Telemediengesetz, DS-GVO) oder durch eine schriftliche Einwilligung erlaubt wurde. Nach Art. 6 DS-GVO ist die Verarbeitung nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- Einwilligung nach § 26 Abs. 2 BDSG
- 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 (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 20.06.2013, Az. 2 AZR 546/12, Abruf-Nr. 196561)

PRAXISTIPP | Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so gilt: 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). Diese Regelung weicht von der DS-GVO ab! Sie müssen Ihre Mitarbeiter zudem über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Widerrufsrecht gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 DS-GVO aufklären.

Der Arbeitsvertrag und die Einwilligung in Datenverarbeitungen sollten nicht in einem Dokument enthalten sein. Als Arbeitgeber sollten Sie darauf achten, zwei gesonderte Unterschriften einzuholen: eine für den Arbeitsvertrag und eine für die Abgabe der Einwilligung – günstigenfalls mit einem zeitlichen Abstand.

Datenschutz auch im Bewerbungsverfahren beachten

Auch beim Recruiting sollten Praxisinhaber die Regelungen nach der DS-GVO und dem BDSG nicht ignorieren: Einerseits kann ein Verstoß empfindliche finanzielle Sanktionen nach sich ziehen. Andererseits kann ein Rechtsstreit über den Datenschutz zu einem Reputationsverlust führen – und das wiederum kann das Recruiting spürbar erschweren. Für das Bewerbungsverfahren sollten Sie deshalb folgende Punkte beachten:

- Generell ist es empfehlenswert, wenn alle Bewerbungen einheitlich über ein verschlüsseltes E-Mail-Postfach (z. B. bewerbung@praxis-meier.de) einlaufen. Die Bewerbungen werden von dort zentral gesteuert, denn Bewerbungen enthalten sensible personenbezogene Daten, die bei einem ungesicherten elektronischen Versand von Dritten mitgelesen werden können.
- Informieren Sie den Bewerber beim Eingang der Unterlagen über die Art der Datenerhebung (zum Verarbeitungszweck sowie zur Dauer des Aufbewahrungszeitraums) – z. B. mithilfe einer automatischen Eingangsbestätigung. Art. 13 DS-GVO listet die Informationen auf, die darin enthalten sein müssen.
- Ist das Bewerbungsverfahren für die ausgeschriebene Stelle beendet, müssen die Daten der abgelehnten Bewerber zurückgeschickt, gelöscht oder vernichtet werden. Insofern greifen die Datenschutzgrundsätze Zweckbindung, Datenminimierung und Speicherbegrenzung – schließlich ist die Nutzung der Daten jetzt überflüssig.

Da es jedoch auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu Klagen seitens der abgelehnten Bewerber kommen kann, sollten die Praxen die Bewerbungsunterlagen aufbewahren, solange sie mit Auseinandersetzungen abgelehnter Bewerber rechnen müssen. Die Daten sollten deshalb mindestens vier und maximal sechs Monate vorgehalten werden. Länger darf nur mit Zustimmung der jeweiligen Person gespeichert werden. Das heißt, Sie würden dann eine schriftliche Einverständniserklärung des Kandidaten benötigen.

MUSTERFORMULIERUNG / Einwilligung im Bewerbungsverfahren

... Diese Einwilligung ist freiwillig. Sie hat keine Auswirkungen auf meine Erfolgsaussichten im derzeitigen Bewerbungsverfahren bei der Praxis ... 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.

- Nach Art. 15 DS-GVO haben Bewerber das Recht, von der Praxis umfangreiche Auskunft über die gespeicherten Daten zu verlangen. Dokumentieren Sie daher jederzeit die Zweckgebundenheit bei der Speicherung der Daten.
- Dem Arbeitgeber ist es erlaubt, im Vorfeld auf frei zugänglichen Plattformen (wie 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 die geschlossenen Plattformen Facebook, Instagram oder Twitter zuzugreifen, weil hierfür ein eigener Benutzerzugang erforderlich ist. Zudem fehlt es bei diesen Plattformen 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. Das heißt: Als Arbeitgeber dürfen Sie nur die Daten für den Zweck verarbeiten, für den sie erhoben worden sind.
- Auch wenn es für kleinere Praxen mühselig ist: Nehmen Sie den gesamten Bewerberprozess in einer Verfahrensdokumentation auf.
- Um sicherzustellen, dass alle 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 verbindlich sein – insbesondere für diejenigen, die mit den Personaldaten arbeiten. Praxen sollten ihre Mitarbeiter diesbezüglich regelmäßig schulen und diese Maßnahmen dokumentieren.

PRAXISTIPP | Ist der Bewerber der Ansicht, dass Sie als potenzieller Arbeitgeber gegen seinen Bewerberdatenschutz verstoßen, kann er die zuständigen Aufsichtsbehörden einschalten. Jedes Bundesland hat eine solche Aufsichtsbehörde zur Einhaltung des Datenschutzes (plus eine Bundesbeauftragte).

Die Beweislast zum Bewerberdatenschutz liegt dann bei Ihnen. Kommt es zu einem Rechtsstreit, z. B. vor dem Arbeitsgericht, müssen Sie nachweisen, dass alle erforderlichen Maßnahmen getroffen worden sind, um den Schutz der personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Sie müssen daher die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen in der Praxis einheitlich und lückenlos dokumentieren.

Besondere Informationen bedürfen besonderer Einwilligung

Besondere Kategorien personenbezogener Daten regelt § 26 Abs. 3 BDSG für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses. Nach Art. 9 DS-GVO sind das solche Daten, aus denen rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse und weltanschauliche Überzeugungen oder Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen. Darüber hinaus gilt dies für die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur Identifizierung, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses.

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 Sozial-schutzes erforderlich ist. Zudem darf kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Eine Einwilligung muss freiwillig erfolgen

§ 26 Abs. 2 BDSG macht deutlich, dass eine Einwilligung freiwillig erfolgen muss. Dafür kommt es einerseits auf die bestehende Abhängigkeit und andererseits auf die Umstände des Einzelfalls an. S. 2 nennt als Beispiele für Freiwilligkeit, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgelagerte Interessen verfolgen.

PRAXISTIPP | Sofern Sie auf der Grundlage einer Einwilligung auch besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeiten wollen, müssen Sie im Rahmen einer Einwilligung hierauf gesondert hinweisen. Die Einwilligung muss also jeden Datenverwendungszweck umfassen. Insbesondere bei Fotos von Praxismitarbeitern im Internet sollte bei der Einwilligung darauf geachtet werden, dass auch der Punkt „Freiwilligkeit“ in der Formulierung vorkommt:

- Ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil können sein: Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements oder 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 oder wenn Daten des Mitarbeiters zum freiwilligen sozialen oder betrieblichen Engagement (Ersthelfertätigkeit) verarbeitet werden.
- Freiwillige Leistungen können weitergehende betriebliche Sozialleistungen oder das Angebot für Gesundheitsvorsorge sein.

MUSTERFORMULIERUNG / Freiwillige Einwilligung für Fotos im Internet

... Diese Einwilligung ist 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 Website der Praxis ... gelöscht und nicht mehr verwendet.

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

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.

Das gilt im Falle von Arbeitsunfähigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) gibt viele Daten preis: So erkennt der Arbeitgeber, welcher Arzt den Arbeitnehmer behandelt hat, über welche Qualifikationen dieser Arzt verfügt (damit können die Krankheitsbilder grob eingegrenzt werden) und wo sich der Arbeitnehmer am Tag der Krankmeldung aufgehalten hat. Praxisinhaber sollten daher den innerbetrieblichen Ablauf der Abgabe und Verarbeitung von AUB so organisieren, dass mögliche Rückschlüsse auf behandelnde Fachärzte und/oder behandelnde Kliniken der erkrankten Mitarbeiter vermieden werden.

PRAXISHINWEIS | Ärztliche AUB und weitere Hinweise auf mögliche Erkrankungen/Vermerke 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).

Es gibt Situationen im Arbeitsverhältnis, in denen der Praxisinhaber genauere Daten über den Gesundheitszustand seiner Arbeitnehmer benötigt – so z. B. beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX. Die im BEM-Verfahren erhobenen personenbezogenen Daten unterliegen einer strengen Zweckbindung nach den Grundsätzen des Art. 5 Abs. 1 b) DS-GVO. Der Praxisinhaber muss den Mitarbeiter über die Ziele des BEM und über die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informieren. Daraus folgt, dass die personenbezogenen Daten

- nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich gemacht werden dürfen,
- gegen eine zufällige Kenntnisnahme gesichert sein müssen,
- nicht länger als notwendig für diesen Zweck gespeichert werden dürfen, sie also anschließend gelöscht werden müssen (Art. 17 Abs. 1 a) DS-GVO). Lehnt der Arbeitnehmer ein BEM ab, sind die Daten spätestens drei Monate später zu löschen. Ist ein BEM abgeschlossen, sind die Daten in der Regel ein Jahr nach dem Abschluss der Maßnahme zu löschen.

Wichtiger Hinweis: Der Inhalt ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Redaktion prüft ihn regelmäßig und passt ihn gegebenenfalls an. Gleichwohl schließen wir Haftung und Gewähr aus, da die Materie komplex ist und sich ständig wandelt.

Haben Sie noch Fragen? Schreiben Sie uns: kontakt@iww.de