



Grundlagen des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis

4.4.2018



Inhalt



- Datenschutz und Arbeitsrecht - (Rechts-) Grundlagen
- Welche Daten sind relevant?
- Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung
- Verarbeitungsverzeichnis
- Grundprinzipien der DSGVO
- Betroffenenrechte der Mitarbeiter
- Kontrollmaßnahmen
- Strafen
- Wie hilft die WKO?
- Checkliste



EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Kurzüberblick und Zeitplan

Stand: 14.02.2018      



Hinweis:

Die Bestimmungen der DSGVO und des österreichischen Datenschutzgesetzes (DSG) in der Fassung des Datenschutz-Anpassungsgesetzes 2018 gelten ab 25.5.2018. Bis dahin müssen alle Datenanwendungen an die neue Rechtslage angepasst werden. Ab diesem Zeitpunkt drohen hohe Geldstrafen.

Wirtschaftskammer Kontakt

Für den Ansprechpartner in Ihrer Wirtschaftskammer wählen Sie bitte oben Ihr Bundesland aus.

Österreichweite Inhalte

- > [EU-Datenschutz-Grundverordnung \(DSGVO\): Checkliste](#)
Erforderliche Schritte von der Analyse des Ist-Zustandes bis zur Umsetzung eines Maßnahmenplanes.
- > [Infoblätter zur EU-Datenschutz-Grundverordnung](#)
Übersicht
- > [Musterdokumente zur EU-Datenschutz-Grundverordnung](#)
Übersicht

Datenschutz und Arbeitsrecht - Grundlagen



- **Arbeitsrecht**
 - Kontrolle an sich verstößt gegen kein Persönlichkeitsgut des Arbeitnehmers.
 - Datenverarbeitung ist notwendig, um Dienstverhältnis „leben“ zu können.
- **Datenschutzrecht**
 - Ist der Umfang der Datenverarbeitung oder der Kontrollmaßnahme zweckmäßig und zulässig?
- **Teilweise widersprüchliche Interessenlagen**

Rechtsgrundlagen & Anknüpfungspunkte



- **Arbeitsrecht**
 - Persönlichkeitsrechte und Fürsorgepflicht (§§ 16, 1157 ABGB)
 - Mitwirkungsrechte des Betriebsrates (ArbVG)
 - wenn kein Betriebsrat: § 10 AVRAG
- **Datenschutzrecht**
 - ab 25.5.2018: DSGVO und DSG (2018)
- **„Dateninventur“: personenbezogene Daten in jedem Arbeitsverhältnis**
 - Name, Geburtsdatum, Kontonummer, Adresse...
- **zusätzlich: besondere personenbezogene Daten (=sensible Daten)**
 - rassistische und ethnische Herkunft, religiöse Überzeugung, biometrische Daten, Gewerkschaftszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Gesundheitsdaten...

Rechtmäßige Datenverarbeitung



- Zulässige Verarbeitung im Arbeitsverhältnis
 - zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung
 - zB alle Daten zur Sozialversicherungsmeldung
 - zur Wahrung des berechtigten Interesses des Verantwortlichen
 - zB Veröffentlichung der betrieblichen Kontaktdaten des Außendienstmitarbeiters
 - nach Einwilligung des Betroffenen
 - zB Gewerkschaftszugehörigkeit
 - Form der Einwilligung:
 - freiwillig und widerrufbar
 - Koppelungsverbot beachten - für Vertragserfüllung notwendig?
- Im aufrechten Arbeitsverhältnis war und ist oftmals keine Zustimmung notwendig, da gesetzliche Verpflichtungen erfüllt werden!



Verarbeitungsverzeichnis

- Aufzeichnung aller datenschutzrelevanter Vorgänge im Betrieb
 - ersetzt Meldung an Datenverarbeitungsregister (DVR)
 - im Arbeitsrecht weitgehend neu, da bis dato vielfältige Ausnahmen in Standard- und Muster-Verordnung 2004
- schriftlich oder elektronisch
- Inhalt umfassend

■ Muster unter wko.at/datenschutz

Kategorien der betroffenen Personengruppe aus Punkt 1 des C-Blattes	Lfd. Nr.	Datenkategorien	Besondere Datenkategorien iSd Art 9 DSGVO ¹⁰ , strafrechtlich relevant iSd Art 10 DSGVO ¹¹	Empfänger ¹²	Empfänger	Empfänger	Empfänger	Empfänger
1 (oder Angabe der Personenkategorie aus Punkt 1 des C-Blattes, zB „Kunden“)	1							
	2							
	3							

Personalverwaltung von bestehenden Dienstverhältnissen
 Verwaltung von Bewerbungen/Stellenausschreibungen
 Zeiterfassungssysteme
 Zutrittssysteme (Schlüssel- und Chipsysteme)
 Krankmeldungen
 Kündigungen
 An-/Abmeldung Krankenkasse
 Personalverrechnung
 Dienstverträge
 Gehaltszahlungen

Speicherbegrenzung: Haben Sie bis dato Mitarbeiterdaten gelöscht?



Nie.
Ich habe alles
archiviert.



Nur bei
ausgeschiedenen
Mitarbeitern.



Nach
Ablauf von
7 Jahren.



Nach
Ablauf von
3 Jahren.



Sonstige
Fristen.

Grundprinzipien der DSGVO



- im Arbeitsverhältnis vor allem relevant
 - Speicherbegrenzung
 - Daten nur solange speichern, wie für Verarbeitung notwendig
 - gesetzliche Aufbewahrungspflichten im Arbeitsrecht
 - Datenminimierung
 - nur so viele Daten verarbeiten, wie erforderlich
 - Zweckbindung
 - Daten nur für festgelegte, eindeutige Zwecke

- kein grundloses „Hamstern“ von Daten!

Betroffenenrechte der Mitarbeiter



- Im Arbeitsverhältnis vor allem relevant
 - Informationspflicht: Mitarbeiter muss wissen, welche Datenkategorien zu welchen Zwecken verarbeitet werden
 - Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen, Verarbeitungszwecke und Rechtsgrundlagen, berechnigte Interessen, Möglichkeit des Widerrufs etc
 - Muster
 - Auskunftsrecht
 - Information über verarbeitete Daten, Verarbeitungszwecke und Datenkategorien
 - Pflicht zur Löschung
 - Auf Aufforderung der Mitarbeiter sind Daten zu löschen, wenn unrechtmäßige Verarbeitung, Zustimmung widerrufen wurde, Speicherdauer überschritten ist etc.

Kontrollmaßnahmen



- Kontrolle der ordnungsgemäßen Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen
- Arbeitsrecht: wenn Menschenwürde berührt wird
 - notwendige Betriebsvereinbarung abzuschließen oder wenn kein Betriebsrat vorhanden schriftliche Einzelvereinbarung, zB
 - Zugangskontrolle mittels Fingerscan
 - eMail-, Internetüberwachung
 - Videoüberwachung, wenn diese aus Sicherheitsgründen erfolgt, zB Kassenbereich, Supermarkt, Laderampe
 - unzulässig: „zum Zweck der Kontrolle“ von Mitarbeitern
 - GPS-Tracking
 - unzulässig zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Datenschutzrecht: Prüfung der Zulässigkeit und Zweckmäßigkeit

Strafandrohungen



- Bei Verstößen gegen DSGVO (theoretische) Strafen bis zu EUR 20 Mio bzw 4% des weltweiten Konzernumsatzes
 - exorbitant hohe Strafen mutmaßlich nur bei ganz massiven Verstößen gegen fundamentale DSGVO-Bestimmungen
- Verknüpfung von DSGVO und DSG (2018) mit Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
 - Strafsanktionen nach Art 83 DSGVO auch zB bei Nichtabschluss einer notwendigen Betriebsvereinbarung?
 - nach Wortlaut ja, in Lehre umstritten, ob ausreichende Bestimmtheit und Verknüpfung in der Form zulässig
 - Bezugnahme nur auf Bestimmungen, die die „*Verarbeitung personenbezogener Daten regeln*“ -nicht bei allfälligen Verstößen bzgl. Auskunftsbegehren und Informationspflicht des Betriebsrates
 - im Parlament: Initiativantrag mit möglichen Klarstellungen

Datengeheimnis



- Mitarbeiter über Datengeheimnis (§ 6 DSGVO 2018) aufklären und zur Einhaltung verpflichten, insbesondere
 - keine rechtsgrundlose Weitergabe von Daten,
 - Daten zu keinem anderen Zweck verwenden
 - Geheimhaltung nach Ende des Dienstverhältnisses weiter zu beachten
 - ...
- Verstoß kann Konsequenzen nach sich ziehen
 - arbeitsrechtlich (Auflösung Dienstverhältnis)
 - schadenersatzrechtlich
 - (verwaltungs-) strafrechtlich
- Muster

weiteres Webinar



- „Datensicherheit im eigenen Unternehmen und beim Auftragsverarbeiter“

11.4.2018, 13 Uhr

Mag. Verena Becker / WKÖ BSIC

Anmeldung unter

www.wko.at/datenschutz-webinare

Checkliste



- Bestandsanalyse durchführen („Dateninventur“)
 - Welche Daten von Mitarbeitern liegen vor?
- Auf welcher Basis werden Daten verarbeitet?
 - Gesetzliche Grundlage, berechtigtes Interesse, Zustimmung?
- Verarbeitungsverzeichnis erstellen
 - Verantwortlicher, Zweck der Datenverarbeitung, Kategorien der personenbezogenen Daten etc
- Informationspflichten an Arbeitnehmer befolgen
 - Was, wer, zu welchem Zweck, wie lange etc
- Betroffenenrechte beachten
 - Auskunft, Löschung etc

Wie hilft die WKO?



- Themenseite wko.at/datenschutz

- Alle Serviceangebote unter wko.at/datenschutzservice
 - Onlineratgeber
 - FAQs
 - Webinare
 - Checkliste, Informationsdokumente und Musterschreiben
 - Beratungs- und Schulungsangebote
 - Externe Umsetzungsexperten
 - Branchenspezifische Informationen

- Datensicherheit www.it-safe.at
 - Online-Ratgeber
 - Sicherheitshandbücher für KMU und für MitarbeiterInnen
 - Cyber-Security-Hotline: 0800 888 133
 - Security Experts Group des Fachverbandes UBIT: wko.at/itsecurity