

## Arbeitnehmerdatenschutz – Datenschutz am Arbeitsplatz

Im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) regelt § 32, zu welchen Zwecken und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Mitarbeiterdaten vor der Einstellung sowie während und nach dem Beschäftigungsverhältnis erheben und verwenden darf. Im Vordergrund steht der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Daneben sind für den Datenschutz aber die geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen maßgeblich.

Bei jedem Eingriff in Rechte von Arbeitnehmern ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu prüfen und, wenn möglich, eine Betriebsvereinbarung zu schließen. Die folgenden Bereiche sind vom Mitarbeiterdatenschutz besonders betroffen:

### 1. Einstellungsverfahren

Daten zur Gesundheit eines Mitarbeiters dürfen innerhalb des Einstellungsverfahrens nur erfragt werden, soweit sie sich auf die generelle Arbeits- und Einsatzkraft des Arbeitnehmers beziehen oder aufgrund einer besonderen Arbeitssituation eine erhöhte Ansteckungsgefahr von Kollegen oder Kunden besteht. Fragen nach gesundheitlichen Beschwerden sind also nur zulässig, wenn sie einen unmittelbaren Bezug zum Beruf und der damit verbundenen auszuübenden Tätigkeit haben. So dürfen z. B. Bewerber zum Piloten nach ihrem Sehvermögen gefragt werden.

### 2. Personalakten und Mitwirkung des Betriebsrats

Im Mittelpunkt des Arbeitnehmerdatenschutzes steht vor allem der verantwortungsvolle Umgang mit Personalakten. Eine schriftliche Einwilligung des Mitarbeiters zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Personalakten ist grundsätzlich unerlässlich. Eine Ausnahme liegt vor, wenn die besonderen Voraussetzungen der §§ 28, 32 BDSG bestehen. Danach dürfen durch den Arbeitgeber personenbezogene Daten des Arbeitnehmers erhoben, verarbeitet und genutzt werden, die zur Erfüllung seiner Pflichten oder zur Wahrnehmung seiner Rechte erforderlich sind. Dazu gehören auch die zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses erforderlichen Daten. Die für diesen Zweck nicht mehr erforderlichen Daten sind zu löschen. Im Regelfall dürfen somit alle Daten des Arbeitnehmers, die zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind, gespeichert werden. Dazu gehören u. a. Familienstand sowie Anzahl der Kinder und deren Alter, denn diese Daten werden für das Finanzamt und die Sozialversicherung benötigt.

Problematisch ist die innerbetriebliche Bekanntgabe sogenannter "Bestenlisten" sowie die Veröffentlichung von Arbeitsergebnissen. Voraussetzung dieser innerbetrieblichen Bekanntmachungen ist, dass sie im Arbeitsvertrag vorgesehen sind, der Arbeitnehmer

---

Ihr Ansprechpartner:  
**Katharina Buddenberg**

Telefon:  
**0521 554-159**

Fax:  
**0521 554-420**

Stand: 04/2016

Gesamt: 4 Seiten

---

#### HINWEIS:

Das Merkblatt enthält nur erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

wirksam eingewilligt hat oder ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, welches dem schutzwürdigen Interesse des Arbeitnehmers nicht entgegensteht, an der Veröffentlichung der Daten zu bejahen ist.

Dem Betriebsrat dürfen diejenigen Daten bekannt gegeben werden, die zur Durchführung seiner Aufgaben und Prüfungspflicht erforderlich sind. Dies hat rechtzeitig und umfassend zu geschehen. Ein eigenständiges Akteneinsichtsrecht des Betriebsrats besteht nicht. Es steht dem Arbeitnehmer aber frei, bei der Einsichtnahme seiner Personalakte ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen.

Wenn Beschäftigte regelmäßig über den Stand von Arbeitszeitkonten informiert werden, müssen die Daten dabei vor dem Zugriff Dritter geschützt werden. Direkte Vorgesetzte haben grundsätzlich kein Recht zur Einsichtnahme, wenn nicht die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit, die Personalplanung oder der Personaleinsatz von der Kenntnis dieser Daten abhängen. Eine anderweitige Nutzung, beispielsweise zur Kontrolle oder Bewertung der Leistung der Arbeitnehmer, ist unzulässig. Eine generelle und regelmäßige Information oder ein vollständiger Zugriff auf Arbeitszeitkonten kann daher, anders als Stichproben oder Anlasskontrollen, als Verstoß gegen § 32 BDSG gewertet werden.

### 3. Telefon am Arbeitsplatz

Im Rahmen der Telefonnutzung am Arbeitsplatz ist zwischen privaten und dienstlichen Gesprächen zu unterscheiden. Private Telefonnutzung ist zulässig, wenn kein Verbot seitens des Arbeitgebers ausgesprochen wurde und durch das Telefonieren keine dienstlichen Belange beeinträchtigt werden. Bei als privat geführten Gesprächen ist das Telekommunikationsgeheimnis zu wahren. Die Telekommunikationsdaten dienstlicher Gespräche können grundsätzlich uneingeschränkt kontrolliert werden.

Da die Geschäftsleitung darüber zu wachen hat, dass mit den zur Verfügung stehenden Geldern sparsam und wirtschaftlich umgegangen wird, ist sie auch befugt, geführte Telefongespräche anhand der Kostenabrechnung zu überprüfen. Dabei sind Stichproben möglich oder die Prüfung aufgrund eines begründeten Verdachts, z. B. dass als dienstlich geführte Gespräche tatsächlich privater Natur sind. Eine regelmäßige Auswertung der Daten ohne Einwilligung oder gesetzliche Grundlage ist jedoch unzulässig.

Die private Telefonnutzung kann auch mit Einschränkungen versehen werden. In der Regel sind diese zeitlicher Art, z. B. telefonieren nur in den Pausen. Der Arbeitgeber ist bei begründeten Verdachtsfällen berechtigt, die sich ergebende Zeitdauer privater Telefongespräche auf die Vereinbarkeit mit arbeitsvertraglichen Pflichten hin zu überprüfen.

Die Speicherung der Telefondaten ist grundsätzlich zulässig. Sie darf jedoch lediglich Tag, Zeit und Dauer des Telefonats umfassen. Bei Privatgesprächen müssen die letzten drei Ziffern unkenntlich gemacht werden. Das Speichern sollte auf den Zeitraum, in dem abrechnungsrechtliche Fragen relevant sind, beschränkt werden (üblicherweise drei Monate).

Bei jeder Art von Gesprächen ist ein heimliches Mithören mittels einer technischen Einrichtung generell unzulässig. Ein Mithören ist jedoch dann verhältnismäßig, wenn es angekündigt wurde und zu einem bestimmten Zweck erfolgt, beispielsweise ein durch Betriebsvereinbarung geregeltes Mithören zu Ausbildungszwecken oder Stichproben zur Bewertung der Arbeitsleistung. Voraussetzung dafür ist jedoch eine Einwilligung aller Gesprächsbeteiligten. Zu beachten ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

#### **4. Internetnutzung am Arbeitsplatz**

Der Umgang mit dem Internet am Arbeitsplatz wird immer wichtiger und erfordert ebenfalls die Beachtung der Regeln des Datenschutzes. Auch in diesem Bereich wird zwischen privater und geschäftlicher Nutzung von E-Mail und Internet unterschieden.

Geschäftliche E-Mails dürfen eingesehen werden, denn sie unterliegen nicht dem Fernmeldegeheimnis, da der Arbeitnehmer im dienstlichen Rahmen tätig wird. Die Kommunikation mit dem Betriebsrat oder zwischen Betriebsratsmitgliedern per E-Mail erfordert jedoch besondere Vertraulichkeit, so dass insofern ein Sonderfall vorliegt. Eine Kontrolle ist hierbei nur in engen Ausnahmen zulässig, beispielsweise beim begründeten Verdacht strafrechtlich relevanter Inhalte oder einem Befall mit Computer-Viren.

Ein Unternehmen kann frei darüber entscheiden, ob es die private Nutzung von E-Mail und Internet zulässt oder verbietet. Ohne ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers ist die private Internetnutzung in angemessenem Umfang sozialadäquat. Von sozialadäquatem Gebrauch ist nach der Rechtsprechung des LAG Köln bei einer Zeit von 10 Minuten pro Tag auszugehen (Urt. v. 11.02.2005 – Az.: 4 Sa 1018/04). Es ist zu beachten, dass das Telekommunikationsgeheimnis und damit die darauf beruhenden besonderen Datenschutzregeln gelten.

Besteht ein ausdrückliches Verbot zur privaten Internetnutzung, richtet sich die Zulässigkeit von Kontrollen nach dem BDSG. Eine automatisierte Kontrolle auf Virenbefall aus Sicherheitsgründen oder das Sperren bestimmter Internetseiten (durch sog. Filterprogramme) sind aber auch bei erlaubter Internetnutzung gestattet. Die dabei gespeicherten Daten dürfen lediglich zu diesem Zweck verwendet werden und es darf aus ihnen kein Rückschluss auf Arbeits- und Leistungsverhalten der Arbeitnehmer gezogen werden. Eine Vollkontrolle der Internetnutzung, also die Zuordnung aufgerufener Seite zu einem Arbeitnehmer, widerspricht allerdings dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht.

Gegen eine Veröffentlichung von Fotos von Beschäftigten bestehen grundsätzlich datenschutzrechtliche Bedenken. Diesen kann nur durch eine ausdrückliche, schriftliche Einwilligung der abzubildenden Person begegnet werden (§§ 4a, 28 BDSG, 23 KunstUrhG). Dabei muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass die Einwilligung jederzeit widerrufbar ist.

#### **5. Videoüberwachung von Produktionsprozessen und Fertigungsanlagen**

Die Videoüberwachung stellt einen besonders gravierenden Verstoß gegen die Grundrechte einer Person dar. Daher darf sie grundsätzlich nicht heimlich stattfinden oder zur

ständigen Kontrolle der Arbeitnehmer eingesetzt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 21.11.2013 – 2 AZR 797/11) darf eine heimliche Videoüberwachung nur bei hinreichendem Verdacht auf schwerste Verstöße gegen arbeitsrechtliche Pflichten des konkreten Arbeitnehmers oder wegen des Verdachts auf strafbare Handlungen eingesetzt werden. Sie ist ausschließlich als ultima ratio zulässig, alle anderen Möglichkeiten der Sachverhaltsermittlung müssen also bereits erschöpft sein. Zudem muss die heimliche Videoüberwachung auch in der Gesamtschau verhältnismäßig sein.

Die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen ist nur ausnahmsweise erlaubt, wenn sie zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen, Wahrnehmung des Hausrechts oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist und die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers nicht überwiegen. Diese Überwachung ist erkennbar zu machen und die gewonnenen Daten müssen unverzüglich nach Erreichung des Zwecks gelöscht werden.

Die Videoüberwachung in nicht frei zugänglichen Produktionshallen, die neben den Anlagen auch die daran arbeitenden Menschen erfasst, ist nur zulässig, wenn die schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers lediglich durch dieses Vorgehen gewahrt werden können (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG). Das könnte der Fall sein, wenn die Fehlerhaftigkeit des Arbeitsprozesses ansonsten nachweislich steigt und daraus Folgen, wie z.B. bedeutende finanzielle Verluste resultieren. Die Videoüberwachung ist aber nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn keine andere Möglichkeit zur Überwachung des Arbeitsprozesses besteht, da sonst der Überwachungsdruck auf die Arbeitnehmer unverhältnismäßig hoch ist. Es ist zu beachten, dass die Aufnahmen nur bis zur Erreichung des Aufzeichnungszwecks zu speichern sind, denn die Anforderungen an den Persönlichkeitsschutz des Mitarbeiters sind sehr hoch. Im Fall der Videoüberwachung besteht ein zwingendes Recht zur Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

Das Erstellen von Bewegungsprofilen durch den Einsatz von Ortungssystemen (z.B. via GPS) ist nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts unzulässig (Urt. v. 27.02.2008 – Az.: 1 BvR 370/07).

## **6. Weitergabe von Personaldaten an Dritte**

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte ist nur dann zulässig, wenn dies vom Arbeitsvertrag gedeckt ist. Die Übermittlung von Beschäftigtendaten zum Zwecke der Werbung ist dort in aller Regel nicht eingeschlossen. Eine Weitergabe der Daten an verbundene Unternehmen ist aber dann möglich, wenn der Arbeitnehmer in die Datenweitergabe einwilligt. Ein allgemeiner Hinweis, beispielsweise am schwarzen Brett des Unternehmens, reicht insofern nicht aus.