

iGZ-Mitgliedertreffen Hessen

Datenschutz in der Zeitarbeit

Syndikus-RA Julian Krinke, 11.06.2018, Gießen

Agenda

1	Einführung
2	Bewerber
3	Mitarbeiter/Beschäftigtendatenschutz
4	Kunden
5	Ablaufplan
6	Einzelfälle/Spezialprobleme

01 | Einführung

Einführung

Gesetzliche Grundlagen des Datenschutzrechts

- EU-Ebene: VO (EU) 2016/679 (DSGVO)
 - Bereits am 25. Mai 2016 in Kraft getreten, Geltung erst nach zweijähriger Übergangsfrist
 - Ziel: Harmonisierung der bisher uneinheitlichen europäischen Rechtslage
 - Öffnungsklauseln für nationale Regelungen
- Bundesrechtsebene: BDSG (neu)
 - Trat ebenfalls zum 25. Mai 2018 in Kraft
- DSGVO und BDSG (neu) gelten nebeneinander und ergänzen sich

- Schutzrichtung: personenbezogene Daten
- Keine Anwendung im „privaten“ Bereich (C2C)
- Verarbeiten → Erheben, Erfassen, Organisation, Ordnen, Speichern, Anpassen, Verändern, Auslesen, Abfragen, Verwenden, Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, Abgleich, Verknüpfung, Einschränkung, Löschen oder Vernichten
- Grundsätze der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten
 - Verarbeitung nach Treu und Glauben
 - Transparenz und Zweckbindung
 - Datenminimierung und Speicherbegrenzung
 - Richtigkeit, Integrität und Vertraulichkeit
- Systematik
 - Verarbeitung von personenbezogenen Daten nur dann rechtmäßig, wenn mindestens einer der in Art. 6 Abs. 1 DSGVO genannten Erlaubnistatbestände vorliegt → insb.: Norm erlaubt Datenverarbeitung (z.B. § 26 BDSG (neu)), ansonsten Einwilligung erforderlich

- Begriff → Art. 4 Nr. 11 DSGVO
 - jede freiwillig für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist
- Anforderungen → Art. 7 DSGVO, § 51 BDSG (neu)
 - Freiwilligkeit
 - verständliche und leicht zugängliche Form, klare und einfache Sprache
 - Hinweis auf Zweck der Datenverarbeitung
 - Hinweis auf Widerrufsrecht
 - Kein Schriftformerfordernis
 - Ausnahme: Arbeitsverhältnis (§ 26 Abs. 2 S. 3 BDSG (neu))
 - Rückausnahme: wegen besonderer Umstände ist eine andere Form angemessen (§ 26 Abs. 2 S. 3, 2. Hs. BDSG (neu))

- Verstöße sind der Aufsichtsbehörde unverzüglich zu melden
- Bei schweren Verstößen Geldbußen von bis zu 20M € oder 4% des Jahresumsatzes
 - Fehlende Protokollierung bei automatisierten Verfahren des Datenabrufs
 - Fehlende Widerrufsbelehrung bei werblicher Ansprache
 - Verstoß gegen Zweckbindung bei übermittelten Daten
 - Ausbleibende, verspätete, unvollständige oder falsche Auskunft gegenüber einem Betroffenen
- Bei leichteren Verstößen Geldbußen von bis zu 10M € oder 2 % des Jahresumsatzes
 - Nicht-Verwendung geeigneter Technik
 - Unterlassene Ernennung eines Datenschutzbeauftragten
 - Fehlerhafte interne Aufzeichnung in Form des Verarbeitungsverzeichnisses
 - Unterlassene Datenschutzfolgenabschätzung

02 | Bewerber

Bewerber

- Bewerbung auf eine bestimmte (z.B. ausgeschriebene) Stelle
 - Verwendung nur für diese Stelle → § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
 - Verwendung für andere Stelle/anderen Kunden → Einwilligung
 - Aktuell keine Stelle/Speicherung der Unterlagen über Bewerbungsverfahren hinaus → Einwilligung
- Initiativbewerbung
 - Bewerbung auf alle Arbeitsplätze, die Qualifikation des Bewerbers entsprechen → § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
 - Aktuell keine Stelle/Speicherung der Unterlagen über Bewerbungsverfahren hinaus → Einwilligung
- Gilt für alle aktuell vorhandenen Bewerbungsunterlagen
- Zugang zu Bewerberdaten nur für diejenigen, die mit Bewerbung befasst
- Nichteinstellung oder keine Einwilligung: Aufbewahrung 2 – 6 Monate
- Information des Bewerbers nach Art. 13 bzw. 14 DSGVO

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG (neu):
Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung [...] erforderlich ist.

03

Mitarbeiter/Beschäftigten- datenschutz

MA/Beschäftigtendatenschutz

Begriffe

- Weiter Begriff des Beschäftigungsverhältnisses und des Beschäftigten → § 26 Abs. 8 BDSG (neu)
- Weiter Verarbeitungsbegriff → § 26 Abs. 7 BDSG (neu)
 - Verarbeitung auch dann (+), wenn personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind
- Verarbeitung sog. „Stammdaten“ ohne weiteres zulässig → z.B.
 - Geschlecht und Familienstand
 - Ausbildung, Abschluss, Sprachkenntnisse
- Verarbeitung sog. besonderer Kategorien von Daten → z.B. Gesundheit, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöse Überzeugung
 - Nur zulässig, wenn zur Erfüllung arbeits- oder sozialrechtlicher Pflichten erforderlich und schutzwürdiges Interesse der betroffenen Person an Nicht-Verarbeitung nicht überwiegt

§ 26 Abs. 8 BDSG (neu):
Beschäftigte im Sinne dieses
Gesetzes sind:

Arbeitnehmer, einschließlich der
Leiharbeiter im Verhältnis
zum Entleiher,

zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
[...]

Freiwillige, die einen Dienst nach
dem Bundesfreiwilligendienstgesetz
leisten,

Beamte des Bundes, Richter des
Bundes, Soldaten sowie
Zivildienstleistende,

Bewerber für ein
Beschäftigungsverhältnis [...].

MA/Beschäftigtendatenschutz

In der Praxis

- Erlaubnistatbestand: § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
 - gesamtes „Leben“ eines Beschäftigungsverhältnisses
 - Auch Übermittlung der Daten an Kunden → Konkretisierung, EP
- Einwilligung nur für Zusatzleistungen, die nicht Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses betreffen
 - Z.B. Privatnutzung eines Dienstwagens, Geburtstagsliste
 - Besondere Anforderungen an Freiwilligkeit der Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis → Abhängigkeitsverhältnis
 - Besondere Berücksichtigung der Umstände, unter denen Einwilligung erteilt worden ist
 - Freiwilligkeit insb. (+), wenn rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil für AN oder gleichgelagerte Interessen von AN und AG
 - Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist
 - Belehrung über Zweck der Datenverarbeitung und Widerrufsrecht in Textform

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG (neu):
Personenbezogene Daten von
Beschäftigten dürfen für Zwecke
des Beschäftigungsverhältnisses
verarbeitet werden, wenn dies für
die Entscheidung über die
Begründung eines
Beschäftigungsverhältnisses oder
nach Begründung des
Beschäftigungsverhältnisses für
dessen Durchführung oder
Beendigung [...] erforderlich ist.

- Informationspflicht nach Art. 13 DSGVO → z.B. über
 - Name und Kontaktdaten der verantwortlichen Stelle, ggfs. Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten
 - Zweck und Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung
 - Angaben zur Speicherdauer
 - Information über das Bestehen des Auskunfts-, Berichtigungs-, Löschungs-, Einschränkung-, Widerspruchs- oder Widerrufsrechts sowie des Rechts auf Übertragbarkeit der Daten und auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde → Art. 15 – 18, 21, 77 DSGVO
- Informationen sind in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form sowie in klarer und einfacher Sprache zu übermitteln
- schriftlich oder ggf. elektronische Form
- Informationspflichten nicht, wenn Betroffener bereits über die Informationen verfügt

04 | Kunden

- Datenübermittlung von § 26 Abs. 1 BDSG (neu) gedeckt → „[...] für Durchführung (des Beschäftigungsverhältnisses) erforderlich [...]“
- In der Regel kein Auftragsverarbeitungsvertrag nötig
- Verschwiegenheitserklärung
 - Haftung
 - Gestaltung
 - an jeden AÜV oder
 - mit jedem Kunden für alle Daten, die in sämtlichen Überlassungen übermittelt werden
 - Bereits vorhandene Erklärung ausreichend

05 | Ablaufplan

Ablaufplan

Was ist zu tun?

- Verarbeitungsprozesse überprüfen/Bestandsaufnahme
 - Verarbeitungsverzeichnis → Art. 30 DSGVO
 - Datenschutz-Folgenabschätzung → Art. 35 DSGVO
- Ggfs. Ernennung eines Datenschutzbeauftragten (dazu sogleich)
- Mitarbeiterinformation, Verpflichtung auf Datengeheimnis, Einwilligung des Bewerbers, Verschwiegenheitserklärung des Kunden
- Weitere Informationen sowie erforderliche Muster: www.ig-zeitarbeit.de → Tarife und Recht → Datenschutz

06

Einzelfälle/Spezialprobleme

- Erforderlich, wenn
 - in der Regel mind. 10 Personen ständig mit automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt
 - Pflicht zur Erstellung einer Datenschutz-Folgeabschätzung → insb. bei Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten (z.B. Gesundheitsdaten) oder wenn Verarbeitungsvorgänge ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen mit sich bringen
- Voraussetzungen/Qualifikation
 - berufliche Qualifikation, Fachwissen auf dem Gebiet des Datenschutzrechts und der Datenschutzpraxis, Fähigkeit zur Erfüllung der in Art. 39 DSGVO genannten Aufgaben (u.a. Unterrichtung und Beratung zum Datenschutzrecht, Überwachung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben)
 - Beschäftigter des Verantwortlichen oder Aufgabenerfüllung auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrags → abgesehen vom Geschäftsführer kann jeder Mitarbeiter Datenschutzbeauftragter werden, keine Einschränkung bzgl. seiner sonstigen Tätigkeit

- Nutzung datenschutzrechtlich problematisch, weil
 - Sitz in den USA → Datenverarbeitung unterliegt nicht dem EU-Recht
 - Synchronisation mit den Kontaktdaten der Nutzer/Weitergabe der Telefonnummern von im Adressbuch hinterlegten Kontakten → Nutzungsbedingungen von WhatsApp unter „Adressbuch“: „Du stellst uns regelmäßig die Telefonnummern von WhatsApp-Nutzern und deinen sonstigen Kontakten in deinem Mobiltelefon-Adressbuch zur Verfügung. Du bestätigst, dass du autorisiert bist, uns solche Telefonnummern zur Verfügung zu stellen, damit wir unsere Dienste anbieten können.“
- Lösungsmöglichkeiten
 - Sog. Exchange-Container
 - Zugriff auf Kontaktdaten verwehren
 - Einrichtung einer gesonderten Rufnummer für WhatsApp-Kommunikation
 - Nutzung eines kostenpflichtigen Messengerdienstes, der keine Daten weitergibt/nicht auf Adressbuch zugreift