

Die Intensität entscheidend: Zu prüfen, ob das Mittel zum Zweck passt. „Eine Kontrolle beim Betreten des Arbeitsorts durch eine Sturmtuchuhr oder die Pflicht zum Tragen eines Sicherheitswestens auf dem Firmengelände verletzen im Allgemeinen die Menschenwürde“, so die AK-Wien-Expertin – hier ist daher auch gar keine Einwilligung. Ausnahmen, die die Menschenwürde verletzen sind jedoch verboten. Dazu gehören heimliche Abhören von Telefongesprächen, Überprüfungen von E-Mails oder die eingangs erwähnten Überwachungskameras in Waschräumen.

DATEN UND PRIVATE INHALTE

Technische Gegebenheiten ermöglichen die Kontrolle der E-Mail- und Internetnutzung, nur einen Zugriff auf die Verbindungsdaten, in der Regel auch eine inhaltliche Kontrolle. Dadurch wird typischerweise die Menschenwürde berührt und die Zustimmungspflicht des Betriebsrats respektive des Arbeitnehmers verletzt. Wichtig ist daher eine Betriebsvereinbarung, die regelt, wer in diese Daten Einsicht hat, ob und an wen die Daten weitergegeben dürfen, wie lange sie gespeichert werden dürfen und so weiter“, zählt Chlestil auf. Die Kontrolle privater E-Mails wird davon abgelehnt sein, dass das die Menschenwürde verletzt und daher verboten ist. Private E-Mails dürfen weder von den Mitarbeitern der Firma noch vom Arbeitgeber gelesen werden, aber auch ein Zugriff auf dienstliche E-Mails ist der Regel ohne vorherige Ankündigung „unzulässig.“

Die Diskussion mit Anfragen zum Thema Datenschutz ist faktisch täglich konfrontiert – auch das durch die Digitalisierung am Arbeitsplatz. Die mehr brisante Themenbereiche entstehen, auch die DSGVO mehr Fragen als Antworten liefert. „Typische Fälle kann man aber nicht nennen, da die Verarbeitungen von den Beschäftigten immer umfangreicher werden“, sagt Chlestil. So ist die Diskussion mit Fragen zur Regelung von E-Mails und Internet, aber auch mit Überwachung, Personalverrechnung oder anderen Personalakten konfrontiert. Zuletzt ist der Gesetzgeber tätig. Das Datenschutzrecht normiert ausschließlich Personen, deren Daten verarbeitet werden müssen, darüber umfassend informiert werden und auch das Recht auf Löschung gewährleisten können.

Ohne Einwilligung geht gar nichts



Wenn Unternehmen Mitarbeiterdaten verarbeiten, müssen diese einen Rechtfertigungsgrund für diese Datenverarbeitung nach Artikel 6 DSGVO vorweisen können, heißt es von CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte auf Anfrage: Bei Mitarbeiterdaten wird die Datenverarbeitung meist zur Vertragserfüllung, auf Basis von berechtigten Interessen des Unternehmens sowie unter Umständen auch auf Grundlage der Einwilligung der Mitarbeiter erfolgen. Das Lesen von E-Mails der Mitarbeiter oder Kontrollieren der Surfprotokolle kann also durchaus im berechtigten Interesse des Unternehmens liegen – etwa bei krankheitsbedingten Abwesenheiten oder bei Verdacht auf eine unerlaubte Internetnutzung. „Wenn Mitarbeiter hingegen Unternehmensdaten nach Hause mitnehmen, ist der Fall anders gelagert, da die Problematik hierbei nicht zwingend in einer Datenschutzverletzung liegen muss“, so die CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte-Experten – zumal die kritischen Unternehmensdaten hier nicht vom Schutzbereich der DSGVO erfasst sind. Bei einem solchen Fall stehen dann also eher Verletzungen von Berufs- bzw. Geschäftsgeheimnissen im Raum. Weitere datenschutzrechtliche „Klassiker“ im Mitarbeiterkontext sind die Thematik der Spei-

cherdauer von Bewerbungsunterlagen sowie der Mitarbeiterdaten selbst. Auch Videoüberwachungen am Arbeitsplatz, welche zur Mitarbeiterkontrolle verboten sind, sind häufig ein kritisches Thema. Hier ist nicht nur die Ausrichtung der Kameras zu beachten, es braucht auch Einwilligungen der Mitarbeiter respektive des Betriebsrats.

Dass der Datenschutz der Mitarbeiter auch von den Aufsichtsbehörden ernst genommen wird, hat sich auf internationaler Ebene bereits gezeigt, indem gegen ein bekanntes Beratungsunternehmen eine Strafe in der Höhe von 150.000 Euro wegen „unfreiwilliger Einwilligung“ der Mitarbeiter verhängt worden ist. „Konkret folgte auf eine Beschwerde ein Prüfverfahren der griechischen Datenschutzbehörde, die feststellte, dass die Mitarbeiter hinsichtlich bestimmter Datenverarbeitungen zur Einwilligung verpflichtet wurden, wobei kein Raum für eine freiwillige Einwilligung bestand“, so die Experten von CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte. „Die Behörde ist der Ansicht gewesen, dass es hierbei mit der Anordnung der Herstellung des rechtskonformen Zustands allein nicht getan ist, und hat zusätzlich ein angemessenes Bußgeld verhängt.“