

Herzlich Willkommen



Nadine Flöter-Kühne
Rechtsanwältin

**„Aktuelles zum
Arbeitsrecht“**

floeter.kuehne@kanzleias.de
www.kanzleias.de

Herzlich Willkommen



Dr. Sven Mehlhorn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht

„Datenschutz im Betrieb“

mehlhorn@kanzleias.de

www.kanzleias.de

Warum eigentlich Datenschutz?

Mitarbeiterkontrolle

Sonntag, 9. Januar 2011

SPiegel ONLINE WIRTSCHAFT

NACHRICHTEN VIDEO THEMEN FORUM ENGLISH DER SPIEGEL SPIEGEL TV ABO SHOP

Home Politik Wirtschaft Panorama Sport Kultur Netzwerk Wissenschaft einestages UniSPIEGEL SchulSPIEGEL Reise Auto

04.04.2009

Mitarbeiterkontrolle

Lidl führte geheime Krankenakten über Mitarbeiter

Von Susanne Amann und Markus Rill

Der Fall wurde durch einen Zufallsfund in einer Mülltonne bekannt: Der Discounter Lidl hat die Krankheiten von Mitarbeitern laut SPIEGEL-ONLINE-Informationen in firmeninternen Unterlagen festgehalten - obwohl das arbeitsrechtlich bedenklich ist. Datenschützer reagieren empört.

Transparent und fair

Die neue Honorarberatung von Cortal Consors bietet eine kompetente und unabhängige Beratung - mit transparenten Gebühren.

MEHR AUF SPIEGEL ONLINE

Lidl-Datenskandal: Brisante Papiere in der Mülltonne (05.04.2009)

Discounter: Umsätze von Aldi und Lidl brechen ein (03.04.2009)

Zeit ONLINE WIRTSCHAFT

Abmelden | Registrieren

DATENSCHUTZ

Spitzel am Arbeitsplatz

Lidl hat seine Mitarbeiter mit Kameras überwacht. Dürfen die das, und was ist noch möglich?

FAZ.NET

09. Januar 2011

Wirtschaftspolitik

Datenschutz für Arbeitnehmer

Heimliche Überwachung nur bei Verdacht

Nach mehreren Skandalen in großen Unternehmen will die Bundesregierung den Datenschutz für Arbeitnehmer stärken. Beschäftigte sollen künftig nur dann heimlich mit einer Videokamera überwacht werden dürfen, wenn der Arbeitgeber einen konkret belegten Verdacht einer Straftat hat.

Von Corinna Budras und Henrike Roßbach

01. April 2010 Beschäftigte sollen künftig nur dann heimlich mit einer Videokamera überwacht werden dürfen, wenn der Arbeitgeber einen konkret belegten Verdacht einer Straftat hat.

2011

Datenschutz im Betrieb

- **1970: Erstes allg. Datenschutzgesetz der Welt in Hessen (!)**
- 1977: Bundesdatenschutzgesetz
- 1978: Landesdatenschutzgesetz Schleswig-Holstein
- **1983: Volkszählungsurteil – Recht auf informationelle Selbstbestimmung**
- 1991: 1. Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes
- 1995: Europäische Datenschutzrichtlinie 1995/46/EG
- 2001: 2. Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes
- **2008: Urteil zur Online-Durchsuchung – neues Grundrecht begründet**
- 2008: Datenschutzskandale
- 2009: 3. Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes
- **2010: Urteil zur Vorratsdatenspeicherung – Einschränkung staatl. Zugriffs**
- 2010: Verabschiedung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes

Datenschutz im Betrieb

Die 7 Grundprinzipien des Datenschutzes:

1. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt
2. Direkterhebung
3. Datensparsamkeit
4. Datenvermeidbarkeit
5. Transparenz
6. Zweckbindung
7. Erforderlichkeit

Datenschutz im Betrieb

- **Welche Fragen darf der Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch stellen?**

Der Arbeitgeber darf danach außer den Kontaktdaten (Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) nur die Arbeitnehmerdaten erfragen, die er benötigt, um die Eignung des Bewerbers für eine in Betracht kommende Tätigkeit festzustellen.

Datenschutz im Betrieb

- **Darf der Arbeitgeber sich über studiVZ & Co über mich informieren?**

Der Arbeitgeber darf sich während des Bewerbungsverfahrens grundsätzlich über einen Bewerber aus allen allgemein zugänglichen Quellen (z.B. Zeitung oder Internet) informieren. **Für soziale Netzwerke (z.B. studiVZ oder facebook) soll dieses jedoch nur gelten, soweit das jeweilige Netzwerk zur Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder bestimmt ist (z.B. Xing, Linked In).** Damit soll der Ausforschung privater, nicht zur Veröffentlichung bestimmter Daten entgegengewirkt werden.

Datenschutz im Betrieb

- **Darf der Arbeitgeber meine Daten zur Korruptionsbekämpfung abgleichen?**

Automatisierte Datenabgleiche von Arbeitnehmerdaten sollen nach den neuen Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz dagegen nur zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen zulässig sein. Die Daten müssen danach in anonymisierter oder pseudonymisierter Form verarbeitet werden und dürfen nur im konkreten Verdachtsfall personalisiert werden. Den Arbeitgeber trifft nach dem erfolgten Datenabgleich zudem eine Informationsverpflichtung gegenüber seinen Arbeitnehmern.

Datenschutz im Betrieb

- **Darf der Arbeitgeber eine Videoüberwachung installieren?**

Die **heimliche** Videoüberwachung von Arbeitnehmern soll insgesamt unzulässig sein.

Die **offene** Videoüberwachung soll dagegen nur zu bestimmten Zwecken (Zutrittskontrolle, Wahrnehmung des Hausrechts, Schutz des Eigentums, Sicherheit des Arbeitnehmers, Sicherung von Anlagen, Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes, Qualitätskontrolle) gestattet sein, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich und verhältnismäßig ist. **Die Überwachung von Räumlichkeiten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Arbeitnehmers dienen (Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume) ist unzulässig.**

Datenschutz im Betrieb

- **Sind Ortungssysteme (z.B. GPS) oder die Nutzung biometrische Merkmale erlaubt ?**

Die Erhebung von Arbeitnehmerdaten durch Ortungssysteme (z.B. GPS) soll nur während der Arbeits- und Bereitschaftszeiten zur Sicherheit des Arbeitnehmers oder zur Koordinierung des Einsatzes des Arbeitnehmers zulässig sein und muss das schutzwürdige Interesse des Betroffenen überwiegen. Im Rahmen der Diebstahlsicherung von Sachen (z.B. Kfz) ist die personenbezogene Ortung während der erlaubten Nutzung ausgeschlossen.

Die Erhebung und Verwendung biometrischer Merkmale eines Arbeitnehmers ist nur zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken gestattet, **sofern** keine schutzwürdigen Belange des Beschäftigten entgegenstehen.

Sind Sie auf der sicheren Seite?

- **Verwenden Sie Google Analytics auf Ihrer Webseite?**

Der Einsatz von Google Analytics ist unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten unzulässig. Denn nach § 13 Telemediengesetz (TMG) hat der jeweilige Diensteanbieter den Nutzer zu Beginn eines Nutzungsvorganges über Art, Umfang und Zwecke der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten zu unterrichten. Der Nutzer hat in die Verarbeitung seiner Daten einzuwilligen bzw. muss diese jederzeit für die Zukunft widerrufen können. Dieser Verpflichtung kann der jeweilige Webseitenbetreiber beim Einsatz von Google Analytics nicht nachkommen, **da eine Einwilligung vor Einsatz der Software nicht möglich ist. In dem Moment, in dem der Nutzer die Seite, auf der dieses Tool eingesetzt wird, aufruft, werden bereits Daten über ihn gespeichert und ein Nutzerprofil erstellt.** Zu dem gleichen Ergebnis ist auch der „Düsseldorfer Kreis“ gekommen und hat Google Analytics für unzulässig erklärt.

Sind Sie auf der sicheren Seite?

- **§ 4f BDSG: Verpflichtung zur Bestellung eines intern oder externen Datenschutzbeauftragten**

Die Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten fällt an, wenn

- bei einem automatisierten Verfahren mindestens **10 Personen mit der Verarbeitung dieser Daten beschäftigt** sind oder Zugriff auf diese Daten haben und bei einer nicht automatisierten Datenverarbeitung 20 Beschäftigte dieses Kriterium erfüllen

Beachten Sie:

Empfindliche Sanktion bei Verstoß gegen Bestellungspflicht möglich!!

Aktuelles Arbeitsrecht



- Rechtsprechungsüberblick zum AAG
- Zugang von Ausländern zum Arbeitsmarkt 2011
- Aktuelles zur Verdachtskündigung

Rechtsprechung zum AAG

- altersunabhängige Kündigungsfristen, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB wird nicht angewendet
- Ausschlussfristen nach § 15 Abs. 4 AAG für Schadenersatzansprüche
- Bewerberklagen: ungünstige oder nachteilige Behandlung nicht automatisch Diskriminierung
- klare, nachvollziehbare Dokumentation und Anforderungsprofile
- keine Altershinweise in Stellenbeschreibung

Zugang von Ausländern zum Arbeitsmarkt

- ab Mai 2011 bedürfen Unionsbürger aus osteuropäischen Beitrittsstaaten (Ausnahme Bulgarien und Rumänien) ohne Arbeitserlaubnis-EU in Deutschland beschäftigt werden.
- Bulgarien und Rumänien erst ab Mai 2013
- Familiengehörige „alter“ EU-Bürger, auch wenn diese aus den Beitrittsstaaten kommen, haben aber sofort Recht zur Aufnahme einer Beschäftigung

Verdachtskündigung

- Hintergrund: nicht nachgewiesenes Verhalten soll Kündigung wegen Vertrauensbruch rechtfertigen
- Ausgangsfall: Emmely, Unterschlagung von Pfandbon
- Verdacht einer strafbaren Handlung oder schwerer Pflichtenverletzung kann fristlose Kündigung rechtfertigen
- BAG-Urteil: Vertrauensvorschluss durch jahrzehntelange Betriebszugehörigkeit

Verdachtskündigung

- Ablauf einer Verdachtskündigung:
 - objektiver Verdacht einer schweren Pflichtverletzung oder Straftat
 - dringender Tatverdacht, auf Beweiszeichen gestützte große Wahrscheinlichkeit
 - Anhörung des Arbeitnehmers, Frist in der Regel 1 Woche
 - Kündigungserklärung, Frist § 626 Abs. 2 BGB, 2 Wochen

Verdachtskündigung

- Abmahnungserfordernis, Ausnahme, schwere Pflichtenverletzung, welche offensichtlich rechtswidrig ist, Diebstahl geringwertiger Güter schließt regelmäßig positive Prognose aus
- Betriebsratsanhörung vor Ausspruch der Kündigung

Verdachtskündigung

- Beurteilungszeitpunkt bis zum Abschluss des Gerichtsverfahrens, alle objektiven Umstände können berücksichtigt werden, unabhängig von Kenntnis des Arbeitgebers
- erweist sich Unschuld des Arbeitnehmers im Verfahren, besteht Wiedereinstellungsanspruch
- Ansprüche an Verdachtskündigung sind nicht verschärft worden

Danke für Ihre Aufmerksamkeit



Dr. Sven Mehlhorn
Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Strafrecht



Nadine Flöter-Kühne
Rechtsanwältin

Rechtsanwälte Dr. Schubert & Kollegen

Moltkestraße 10
35390 Gießen

T: 0641 . 930 39 33

F. 0641 . 930 39 34

www.jurscan.de
www.kanzleias.de