

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
Literaturverzeichnis	XIX
I. Einleitung	1
1. DSGVO-Compliance und Arbeitnehmerschulung	1
II. Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext	5
2. Was sind die maßgeblichen Rechtsgrundlagen?	5
3. Ist eine datenschutzrechtliche Einwilligung der Arbeitnehmer im Beschäftigungskontext wirksam?	7
4. Was ist bei der Einholung einer Einwilligung von minderjährigen Arbeitnehmern zu beachten?	11
5. Darf der Arbeitgeber Daten zu einem anderen Zweck weiter- nutzen als zu dem, zu dem er diese ursprünglich erhoben hat (Sekundärnutzung)?	12
III. Umgang mit Bewerberdaten	15
6. Auf welcher Rechtsgrundlage dürfen Bewerberdaten verarbeitet werden?	15
7. Backgroundchecks: Darf ich Aussagen von Bewerbern überprüfen?	18
8. Darf ein Unternehmen (potenzieller Arbeitgeber) von einem Bewerber verlangen, dass er es in seine privaten Social-Media- Konten einsteigen lässt?	22
9. Ist ein Nachfragen beim ehemaligen Arbeitgeber erlaubt?	23
10. Sind Gesundheitskontrollen/Einstellungsuntersuchung/ Eignungstests zulässig?	24
11. Ist der Einsatz von Detektiven zulässig?	25
12. Ist die Einbindung des Betriebsrates und die Bewerberdaten- weitergabe an den Betriebsrat vor und während des Bewerbungsprozesses erlaubt bzw erforderlich?	26
13. Darf ich Bewerberdaten in Papierform länger speichern und aufbewahren?	28

14. Wie sieht ein datenschutzkonformes Bewerbungsverfahren aus? Wie ist nach Beendigung eines Bewerbungsverfahrens mit den Daten der Bewerber zu verfahren?	29
15. Gibt es besondere Regelungen in Bezug auf Onlinebewerbungsplattformen?	30
16. Wie hat die DSB zur Löschung von Beiträgen aus Diskussionsforen eines Online-Zeitungsartikels entschieden?	31
17. Wie hat die DSB zur Frage der Löschpflicht von Bewerberdaten bereits entschieden?	32
IV. Umgang mit Arbeitnehmerdaten	35
Personenbezogene Daten von Arbeitnehmern allgemein	35
18. Sind alle Daten eines Arbeitnehmers vom Datenschutz geschützt?	35
Umgang mit Fotos und Videos von Mitarbeitern	36
19. Darf ich Mitarbeiterfotos anfertigen und auf der Webseite des Unternehmens zu Zwecken des Unternehmensauftritts veröffentlichen?	36
20. Darf man Mitarbeiterfotos zu Werbezwecken verwenden?	39
21. Genügt es, wenn die Einwilligung des Arbeitnehmers einmalig bei Anstellung für alle zukünftigen Veröffentlichungen eingeholt wird?	40
22. Darf ein Unternehmen Fotos seiner Arbeitnehmer für Unternehmenszwecke weiterverwenden, obwohl diese bereits aus dem Betrieb ausgeschieden sind?	42
23. Muss ich ein Werbevideo löschen, in dem ein Arbeitnehmer vorkommt, der bereits ausgeschieden ist?	42
V. Mitarbeiter – Überwachung und Kontrollmaßnahmen	44
24. Darf der Arbeitgeber ohne Einwilligung des Arbeitnehmers auf dessen berufliche E-Mails während des Urlaubs oder eines Krankenstandes bzw bei Ausscheiden aus dem Unternehmen zugreifen?	44
25. Darf ein Unternehmen in die privaten E-Mail-Nachrichten eines Arbeitnehmers ohne dessen Einwilligung Einblick nehmen, die dieser über die E-Mail-Adresse des Unternehmens versendet? Wie sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen hat?	46
26. Darf ein Unternehmen die Unternehmens-E-Mail-Adresse eines Arbeitnehmers weiterverwenden, nachdem dieser das Unternehmen verlassen hat?	47

27. Darf ich Mitarbeiter-E-Mails im Zuge einer Compliance-Untersuchung auswerten?	49
28. Dürfen Mitarbeiter-E-Mails automatisch an Vorgesetzte übermittelt/gespiegelt werden?	50
29. Darf ein Unternehmen Videoüberwachung einsetzen, die auch den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers aufnehmen würde?	51
30. Darf ein Arbeitgeber das Dienstauto eines Mitarbeiters mit einem GPS-Sender ausstatten, der ihm die laufende Standortermittlung ermöglicht?	53
31. Was ist bei der Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline zu beachten?	56
32. Darf der Arbeitgeber ein System einführen (zB zur Zeiterfassung), das die Fingerabdrücke oder andere biometrische Daten der Arbeitnehmer verwendet?	59
33. Was ist bei der Verwendung von HR-IT-Tools wie SAP, Workday etc hinsichtlich ihrer datenschutzrechtlichen Zulässigkeit zu beachten?	63
34. Welche medizinischen Daten darf ein Unternehmen über die eigenen Mitarbeiter einfordern, zB im Falle von Krankenständen oder bei begünstigten Behinderten?	65
35. Ist der berufliche Einsatz von Endgeräten der Arbeitnehmer im Rahmen von „Bring Your Own Device (BYOD)“ zulässig? Darf ein Unternehmen dabei Einblick in die privaten Endgeräte der Arbeitnehmer nehmen?	69
36. Darf der Arbeitgeber Taschen und Spinde der Arbeitnehmer kontrollieren?	73
VI. Betriebsvereinbarung/kollektives Arbeitsrecht	76
37. Inhalt einer datenschutzrechtlichen Betriebsvereinbarung	76
38. Welche Rechte hat der Betriebsrat iZm angeblichen Verletzungen von Datenschutzinteressen der Arbeitnehmer im Betrieb?	82
39. Wie geht man richtig vor, wenn für die Einführung einer Maßnahme, für die zur Verarbeitung personenbezogener Daten eine Betriebsvereinbarung benötigt wird, kein Betriebsrat zur Verfügung steht?	83
40. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Arbeitnehmern an den Betriebsrat herausgeben?	85
41. Über welche Datenverarbeitungen muss ich den Betriebsrat informieren?	87
42. Kann/Muss im Zuge von Betriebsratswahlen ein Arbeitnehmerverzeichnis an den Wahlvorstand ausgehändigt werden?	88

VII. Übermittlung von Daten an Behörden und Interessenvertreter	90
43. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern an Gewerkschaft oder Arbeiterkammer herausgeben?	90
44. Dürfen Betriebsräte Arbeitnehmerdaten an Gewerkschaften oder Arbeiterkammern herausgeben?	90
45. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern an das AMS herausgeben?	91
46. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern an die Sozialversicherungsbehörden herausgeben?	92
47. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern an die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft herausgeben?	92
48. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern an die Steuerbehörden herausgeben?	93
49. Darf/Muss ein Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern an die Strafverfolgungsbehörden herausgeben?	93
VIII. Verwendung von Daten im Rechtsstreit	95
50. Darf der Arbeitgeber in einem Rechtsstreit mit einem (ehemaligen) Mitarbeiter datenschutzrechtswidrig erlangte Beweise verwerten?	95
51. Darf der Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit mit einem (ehemaligen) Arbeitgeber datenschutzrechtswidrig erlangte Beweise verwerten?	98
IX. Datenschutzmitteilung	104
52. Welche Informationen muss eine Datenschutzmitteilung an den Arbeitnehmer enthalten?	104
53. Muss ich Arbeitnehmer in der Datenschutzerklärung auch über Protokoll Daten informieren, die beim Surfen auf Webseiten über den Betriebscomputer erhoben werden („Logfiles“)?	107
54. Muss ich meinem Arbeitnehmer eine Datenschutzerklärung aushändigen?	110
55. Genügt es, die Datenschutzerklärung durch den Arbeitnehmer mit „gelesen und einverstanden“ unterschreiben zu lassen?	112
56. Wie schnell muss ich einem Auskunftsbegehren eines Arbeitnehmers nachkommen? Muss ich zwingend jedem Auskunftsbegehren nachkommen?	112
57. Hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber ein Recht auf Datenübertragbarkeit?	114

X. Datenschutz-Folgenabschätzung	119
58. Was ist bei der Datenschutz-Folgenabschätzung im Beschäftigungskontext zu beachten?	119
XI. Datenschutzbeauftragter	121
59. Muss ein Unternehmen, das Mitarbeiterdaten verarbeitet, zwingend einen Datenschutzbeauftragten bestellen?	121
60. Kann ich einen Arbeitnehmer zum Datenschutzbeauftragten bestellen?	122
XII. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in EU/Drittstaaten	125
61. Darf ein Arbeitgeber personenbezogene Daten eines Mitarbeiters an ein Konzernunternehmen in einem anderen EU-Mitgliedstaat versenden?	125
62. Darf ein Arbeitgeber personenbezogene Daten eines Mitarbeiters aus der EU an ein Konzernunternehmen in einem Drittstaat, zB in den USA, übermitteln?	126
63. Darf ein Arbeitgeber personenbezogene Daten eines Arbeitnehmers an ein Konzernunternehmen in der Schweiz übermitteln?	132
XIII. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten bei Arbeitskräfteüberlassung und Betriebsübergang	134
64. Was ist datenschutzrechtlich bei Arbeitskräfteüberlassung zu beachten?	134
65. Was ist datenschutzrechtlich bei einem Betriebsübergang zu beachten?	135
XIV. Aufbewahrungsfristen	137
66. Auf welche Besonderheiten muss der Arbeitgeber bei der Aufbewahrung und Datenverarbeitung von Mitarbeiterdaten achten?	137
67. Darf ich Mitarbeiterdaten bei aufrechtem Dienstverhältnis unbeschränkt speichern?	138
68. Darf/Muss ich personenbezogene Daten eines Arbeitnehmers nach dessen Ausscheiden weiterverwenden/speichern/löschen? ...	139
69. Welche Löschfristen gibt es?	143
70. Ist der Arbeitgeber immer zwingend verpflichtet, einem Löschantrag eines Arbeitnehmers Folge zu leisten? Wie schnell muss er einem Löschantrag Folge leisten?	152
71. Wie geht man mit der Löschung von Daten um, die auf Social-Media-Plattformen gestellt wurden?	155

72. Besteht ein Recht auf Löschung von Arbeitnehmerdaten in der Blockchain?	156
73. Wann kann der Arbeitnehmer die Löschung seiner Daten beantragen?	159
74. Müssen bei der Löschung von Arbeitnehmerdaten auch Serverdaten/IP-Daten, die durch das Surfen im Internet entstehen, auf dem Rechner des Arbeitnehmers gelöscht werden?	159
75. Wie lange muss/darf ich Arbeitszeitaufzeichnungen von Arbeitnehmern aufbewahren?	159
76. Kann der Arbeitnehmer immer der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber widersprechen? ...	160
77. Muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer unaufgefordert über alle Daten informieren, die er von ihm verarbeitet?	162
78. Wie lange sind Mitarbeiter-E-Mails aufzubewahren?	162
XV. Ausgeschiedene Mitarbeiter	164
79. Wie gehe ich mit dem E-Mail-Account ausgeschiedener Mitarbeiter um? Darf/Muss ich die E-Mails speichern?	164
80. Müssen E-Mails ehemaliger Arbeitnehmer oder sonstige Daten aus dem Betrieb an einen ehemaligen Arbeitnehmer herausgegeben werden?	166
81. Bin ich verpflichtet, eine Automatic Reply für den E-Mail-Account des ausgeschiedenen Arbeitnehmers einzurichten, wenn dieser weiter betrieben wird?	168
82. Muss/Darf der Arbeitgeber seinem ehemaligen Arbeitnehmer Visitenkarten, die dieser während seines laufenden Dienstverhältnisses gesammelt und im Unternehmen zurückgelassen hat, herausgeben?	171
XVI. Haftung und sonstige Konsequenzen bei Datenschutzverstößen	173
83. Darf der Arbeitgeber seinen ehemaligen Mitarbeiter bei der DSB wegen Datenschutzverletzung anzeigen, wenn dieser Kundendaten mitgenommen hat?	173
84. Wer ist verantwortlich, wenn der Arbeitnehmer ein Datenschutzvergehen im Arbeitsverhältnis begeht?	175
85. Steht dem Arbeitnehmer ein Austrittsrecht zu, wenn der Arbeitgeber Datenschutzvergehen gegen ihn begeht?	179
86. Kann der Arbeitgeber von Dritten verantwortlich gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer ein Datenschutzvergehen im Arbeitsverhältnis begeht und dadurch Dritte schädigt?	180

XVII. Mitarbeiterdaten in der Insolvenz des Arbeitgebers	181
87. Wer gilt als Verantwortlicher in der Insolvenz des Unternehmens?	181
88. Haftet der Insolvenzverwalter bei einem Datenleck für Schäden und Geldbußen nach der DSGVO?	182
89. Darf der Insolvenzverwalter Mitarbeiterdaten der von ihm verwalteten Unternehmen verarbeiten?	183
90. Hat der Insolvenzverwalter ein datenschutzrechtliches Auskunftsrecht gegenüber dem insolventen Betriebsinhaber über Mitarbeiterdaten?	184
91. Hat der Insolvenzverwalter ein Auskunftsrecht in Vertretung des insolventen Betriebsinhabers gegenüber Dritten, um Anfechtungsansprüche durchzusetzen?	185
92. Unter welchen Umständen ist die Geschäftsführung eines (insolventen) Unternehmens angewiesen, gegenüber dem Insolvenzverwalter Daten (insb E-Mail-Accounts) offenzulegen?	186
XVIII. Datenschutz und Geheimnisschutz-RL	187
93. Wenn Daten juristischer Personen nicht durch die DSGVO geschützt sind, heißt das, Arbeitnehmer können problemlos gegen die Geheimhaltung von Geschäftsinformationen verstoßen?	187
94. Muss man einem Auskunftsverlangen folgen, wenn man dadurch Geschäftsgeheimnisse offenlegen müsste?	189
Stichwortverzeichnis	191