

Ausgewähltes zum Datenschutzrecht im Arbeitsverhältnis

Wiener Arbeitsrechtsforum 2022 – ao.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Brodil



Überblick

- Grundlegendes
- Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung
- Verarbeitung von sensiblen (Gesundheits-)Daten
- Datenverarbeitung iZm sozialen Medien
- (Rechtliche) Hilfeleistung zur Abwehr von Rechtsansprüchen
- Datenverarbeitung durch Belegschaftsorgane

Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis

- Unterschiedlicher Datenbegriff
- „2 Welten“ – Arbeitsrecht und Datenschutzrecht
- Aus zivilrechtlicher Dogmatik: Arbeitsrechtliches Datenschutzrecht = Verschwiegenheitspflichten
- Datenschutz seit dem DSG 1978 – DSG 2000 – DSGVO 2016 (2018)
- Rechtslage ist zwischen „beiden Welten“ zu harmonisieren

Datenschutzrecht – Sensible Daten iSd DSGVO

- Definition Art 9 Abs 1
 - rassistische und ethnische Herkunft
 - politische Meinung, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen
 - Gewerkschaftszugehörigkeit
 - genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person
 - Gesundheitsdaten
 - Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung
- Geheimnisschutz *arbeitsrechtlich* demgegenüber vom jeweiligen Kontext abhängig

Arbeitsrecht – Beschränkung der Verarbeitung

- Grundsatz: Informationsbeschaffung – Datenverarbeitung – Kontrollen **zulässig**
- Beschränkung der AG-Befugnisse durch Schutz der Persönlichkeitsrechte
- Privatsphäre im Arbeitsverhältnis § 16 ABGB
- „Einfallspforte“ für Grundrechtsschutz bzw geschützte Rechtspositionen (Bspw Art 8 EMRK uva)
- Interessenabwägung AG – AN
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
- Außerhalb der Zulässigkeit: Verschwiegenheit = Datenschutz

Datenschutzrecht – Determinierung der Verarbeitung

- Grundsatz nicht-sensible Daten (Art 6): bei Erfüllung der Voraussetzungen **zulässig**
 - Bspw Art 6 Abs 1 lit b, c – für Erfüllung eines Vertrags oder rechtlicher Verpflichtung erforderlich
- Grundsatz sensible Daten (Art 9): **Verarbeitungsverbot mit taxativen Erlaubnistatbeständen**
 - Bspw Art 9 Abs 2 – arbeitsrechtlich erforderlich

Datenschutzrecht – Grundsätze der Zulässigkeit

- Kaum eigene materiell-rechtliche Ansätze bzw Determinanten
- Wesentliche normative Maßstäbe
 - **ERFORDERLICHKEIT** – bspw Art 5 Abs 1 lit e; Art 6 Abs 1 lit b, c, d, e, f; Art 6 Abs 3 lit b; Art 7 Abs 4; Art 9 Abs 2 lit b, c, f, g, h, i, j uvam
 - Allenfalls (mittelbare) **INTERESSENABWÄGUNG** – bspw Art 6 Abs 1 lit f
- Keine „eigene“ Erforderlichkeit der DSGVO. Erforderlichkeit richtet sich nach dem materiellen Recht der „Sitzmaterie“

Datenschutzrecht – Auslegung „Erforderlichkeit“

- Mangels datenschutzrechtlicher Vorgaben gelten im Ergebnis **arbeitsrechtliche** Maßstäbe
- Ausnahmen dort, wo DSGVO als *lex specialis* anzusehen ist
 - Bspw Art 12 Abs 3, wonach transparente Information *unverzüglich, jedenfalls binnen eines Monats* zu gewähren ist
- DSGVO ist somit in weiten Bereichen „neutral“ bzw verweist auf Recht der sachlichen Kontextes (hier: Arbeitsrecht)

(Ausnahmsweise) Verarbeitung sensibler Daten

- Abschließender Katalog des Art 9 Abs 2
 - (Ausdrückliche) Einwilligung (lit a)
 - Erforderlichkeit für Rechte/Pflichten aus dem Arbeitsrecht (lit b)
 - Lebenswichtige Interessen (lit c)
 - ...
 - Geltendmachung von Rechtsansprüchen (lit f)
 - Erhebliches öffentliche Interesse (lit g)
 - Gesundheitsvorsorge in Arbeitsmedizin (lit h, vgl aber Abs 3)
 - Öffentliches Interesse im Bereich Gesundheit (lit i)

Arbeitsrechtlicher Erlaubnistatbestand

- Art 9 Abs 2 lit b
 - Die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist

Arbeitsrechtlicher Erlaubnistatbestand II

- Zweigeteilter Tatbestand
 - Arbeitsrechtliche Erforderlichkeit
 - Zulässigkeit nach objektivem Recht, *das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht* (ähnlich auch lit g, i, j – dort aber „angemessene Maßnahmen“)
- Strittig: objektives Recht mit geeigneten Garantien?
 - Arbeits(zivil)rechtlicher Schutz der Persönlichkeitsrechte
 - aA zudem notwendig: spezifische Normen in Gesetz etc (bspw Fürsorgepflicht?!)

Arbeitsrechtlicher Erlaubnistatbestand III

- Sonstiges objektives Recht
 - Weitestgehend keine Normen, Kollektivverträge?
 - Betriebsvereinbarung (§ 96a Z 1 ArbVG)
 - Bsp § 8 Abs 8 AngG – angemessene Garantie?
- Angemessene Garantien im privatrechtlichen Persönlichkeitsschutz mE vorhanden
 - Jud und Dogmatik zu § 16 ABGB äußerst streng
 - Eingriffe in höchstpersönlichen Lebensbereich *indiziert* Rechtswidrigkeit (Gesundheitsdaten, Sexualität)
 - Erhebliche Begründungslast
 - Art 88 DSGVO – Nichtnutzung sollte nicht „schädlich“ sein

Soziale Medien und Arbeitsverhältnis I

- Drohendes Verschwinden der Grenze zwischen dienstlichem und privatem Verhalten
- „Durchforsten“ sozialer Medien nach Informationen über Bewerber?
 - Unterscheidung zwischen beruflich bzw privat orientierten/determinierten Medien (Facebook vs Xing)? – arg: strenge Zweckbindung
 - Vgl aber Art 9 Abs 2 lit e DSGVO – Daten „*offensichtlich öffentlich gemacht*“
 - mE eher Abstellen auf Grad des Geheimnisschutzes

Soziale Medien und Arbeitsverhältnis II

- Mögliche Determinierung von AN-Verhalten im www?
- AN als „Corporate Influencer“
- Weisung – Vereinbarung
 - mE Grundsatz des möglichen Weiterbestehens rein privater Nutzung
 - ie keine Beschränkung der reinen Privatnutzung
 - Mögliche Anlage eines „dienstlichen“ Profils iwS

Soziale Medien und Arbeitsverhältnis III

- (Auch juristische) Abwehr von Ansprüchen nach Shitstorms und sonstigen Attacken auf DN
- Beleidigungen, Kreditschädigung § 1330 ABGB
- Ansprüche gegen den DG
 - Vertragliche Vereinbarung
 - Fürsorgepflicht gem § 1157 ABGB/§ 18 AngG weit zu verstehen
 - Schutzpflicht für (psychische) Gesundheit
 - Unterstützungs- und Abhilfeleistungen
 - uU auch Pflicht des AG zur Prozesskostenübernahme
 - In allen Fällen kausale Verursachung durch dienstliches Verhalten nötig

Datenverarbeitung durch Belegschaftsorgane I

- Belegschaftsorgane als Datenverarbeiter
 - ArbVG: Datenschutz als Verschwiegenheitspflicht (§ 115 Abs 4)
 - Diverseste Informationsrechte (§ 89 ArbVG)
 - Informationen über beabsichtigte Kündigung (§ 105 ArbVG)
 - Warnung vor „überschießender“ (strafbarer) Information des BR
- Betriebsrat als Verantwortlicher iSv Art 4 Z 7 DSGVO?
 - Infrastruktur/Daten vom AG (Sachverfodernisse § 72 ArbVG)
 - BR „kontrolliert“ die Verarbeitung (arg Verantwortlicher – Controller)

Datenverarbeitung durch Belegschaftsorgane II

- Wer ist Verantwortlicher gem Art 4 Z 7 DSGVO
 - natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle
 - die allein oder gemeinsam mit anderen
 - über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet;
 - sind die Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung durch das Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten vorgegeben, so kann der Verantwortliche beziehungsweise können die bestimmten Kriterien seiner Benennung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden.

Datenverarbeitung durch Belegschaftsorgane III

- Belegschaft oder BR Verantwortlicher
 - Grds Belegschaft gem ArbVG teilrechtsfähig
 - Geschäftsfähig durch Organe (BR)
 - „Freies Mandat“ als Ausschlussgrund für Belegschaft, weil keine Weisungsbindung?
 - Allerdings ist BR keine Rechtsperson
 - BR als „sonstige Stelle iSv Art 4 Z 7 DSGVO?
 - Vermögensfähigkeit (BR-Umlage)
 - Allenfalls gemeinsame Verantwortlichkeit gem Art 26 DSGVO?
- Modifiziert die DSGVO den Umfang der Rechtsfähigkeit der Belegschaft?

Datenverarbeitung durch Belegschaftsorgane IV

- „Erweiterte“ Rechtsfähigkeit der Belegschaft
 - mE systematisch konsequent
 - Belegschaft ist Träger der Rechte und Pflichten der DSGVO
 - Wahrnehmbar allerdings bloß bei (Selbst-)Organisation
- Konsequenzen?
 - Sämtliche Pflichten der DSGVO (bspw Verarbeitungsverzeichnis)
 - Meldepflichten – bspw in Fällen von Data-Breaching (Art 33 DSGVO)
 - Träger der Strafbarkeit gem Art 83 DSGVO
 - Vermögensfähige Belegschaft – Finanzierung durch BR-Umlage
 - Subsidiär Strafbarkeit der Mitglieder des Organs BR

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



© Franz Pflügl