



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

Datenschutz und Arbeitsrecht – eine Beeinflussung

RA Mag. Michael Pilz

Wiener Arbeitsrechtsforum, 21. November 2022

Drei Thesen

zur Annäherung von Arbeitsrecht und Datenschutzrecht:

1. Datenschutz: vom Orchideen-Thema zur Compliance-Frage
2. Datenschutz ist keine arbeitsrechtliche Randfrage mehr
3. Datenschutzrechtliche Fragen sind näher an das Zentrum der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung gerückt
4. Datenschutz wird in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen instrumentalisiert



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

Fallbeispiele aus der Praxis

Der Zugriff auf das Email-Konto

Das Protokoll einer Aufsichtsratssitzung wird einem Medium zugespielt und von diesem veröffentlicht. Der Vorstand des Unternehmens beauftragt die IT-Abteilung, sämtliche 6.000 Email-Accounts des Unternehmens in Hinblick auf mögliche Korrespondenz mit dem Medium zu durchsuchen.

- Betriebsvereinbarung über die Zulässigkeit der Privatnutzung von Emailaccounts existiert
- Einsichtnahme nach BV nur unter Beiziehung des Betriebsrates erlaubt; Einsichtnahme in persönliche Mails nur bei Einverständnis des Mitarbeiters – zulässig?
- Beschwerde von drei Betroffenen bei der DSB: Verletzung des Rechts auf Geheimhaltung
- AG argumentiert, dass nur gelindeste Eingriff (Verbindungsdaten, keine Inhaltsdaten) und Einbeziehung des ZBR
- DSB prüft, ob die Voraussetzungen der BV eingehalten wurden und die vom AG behauptete Interessenabwägung die durchgeführte Verarbeitung rechtfertigt.

Der GPS-Sender im Dienstauto



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

GPS-Gerät im Dienstfahrzeug ermöglicht das Tracking des Autos. Das Gerät kann für private Fahrten deaktiviert werden.

- Beschwerde des AN bei der DSB wegen Verletzung des Rechts auf Geheimhaltung
- DSB (D213.1560) stellt fest, dass es an der Erforderlichkeit bzw. Verhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung mangelt.
- Der begehrte Zweck der administrativen Erleichterung kann auch durch gelindere Mittel erreicht werden.
- Die Bestimmungen des AZG reichen als Rechtsgrundlage für das Tracking nicht aus.

Mobile Kontrolle: „Mobicontrol“

AG stellt den Mitarbeitern ein mobiles Handheld zur Verkaufsabwicklung zur Verfügung. Gegen den Willen des AN erhält der AG über die zentral eingespielte Software Zugriff auf Kamera und Mikrofon des Mobilgerätes.

- Beschwerde bei der DSB wegen Verletzung des Rechts auf Geheimhaltung und unrechtmäßiger Verarbeitung personenbezogener Daten wird parallel zur Geltendmachung von beendigungsabhängigen Ansprüchen vor dem ASG eingebracht.
- DSB fordert AG zur umfassenden Stellungnahme auf
- Beschwerde wurde nach Generalvergleich mit dem AG zurückgezogen.

AG erfasst biometrische Daten über Handvenen der AN,
Arbeitszeitaufzeichnungen sollen mit Handvenenscannergerät bestätigt werden.

- Beschwerde bei der DSB wegen unrechtmäßiger Verarbeitung besonders schutzwürdiger personenbezogener Daten
- Mit E D124.2941 vom 19.10.2022 wurde die Rechtswidrigkeit der Verarbeitung von Daten mittels des Handvenenscanners festgestellt:
 - Die Verarbeitung biometrischer Daten ist nur bei Vorliegen einer Ausnahme gem. Art. 9 Abs 2 DSGVO zulässig
 - Widerruf einer Einwilligung wäre angesichts der im Dienstvertrag erklärten Zustimmung Rechtsbruch
 - Die Einwilligung des AN konnte auf Grund der strukturellen Drucksituation nicht wirksam erteilt werden
 - Leitlinien des Europäischen Datenschutzausschusses 5/2020:
„Das Element ‚frei‘ impliziert, dass die betroffenen Personen eine echte Wahl und die Kontrolle haben. Im Allgemeinen schreibt die DSGVO vor, dass eine Einwilligung nicht gültig ist, wenn die betroffene Person keine wirkliche Wahl hat, sich zur Einwilligung gedrängt fühlt oder negative Auswirkungen erdulden muss, wenn sie nicht einwilligt“ (Rz 13). „Im Beschäftigungskontext tritt ein Ungleichgewicht der Macht auf, weshalb es unwahrscheinlich ist, dass Einwilligungen der Arbeitnehmer freiwillig erteilt werden“ (RZ 21).

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

AG betreibt gekennzeichnete und nach dem DSG 2000 genehmigte Videoüberwachung

- Beschwerde gegen den AG bei der DSB wegen unzulässiger Verarbeitung personenbezogener Daten
- Mit E D124.2941 vom 19.10.2022 wurde die Rechtswidrigkeit der Verarbeitung von Daten durch einzelne Kameras festgestellt und der sofortige Abbau dieser Anlagen angeordnet:
 - Gem. § 12 Abs. 4 Z 2 DSG sind Videoüberwachungen zum Zwecke der Kontrolle von AN unzulässig
 - Es kommt nicht auf den primären Zweck, sondern die objektive Eignung der Überwachungsanlage an
 - Die Menschenwürde wird (erst) dann verletzt, wenn der AN sich dem Blickfeld der Kamera nicht entziehen kann oder der höchstpersönliche Bereich überwacht wird
 - Grundsatz der Datenminimierung: Überwachung der Küche war im konkreten Fall zum Schutz vor Diebstählen nicht erforderlich
 - Bindungswirkung der DSB an alte Genehmigungsbescheide besteht nicht.

Die schwarze Liste

Internationaler Web-Anbieter führt „schwarze Liste“ von Personen, die von Subfirmen nicht als Zusteller beschäftigt werden dürfen.

- Auskunftsbegehren der Betroffenen werden nur unvollständig beantwortet
- Beschwerde bei der DSB wegen unvollständiger Auskünfte und unrechtmäßiger Datenverarbeitung
- DSB fordert Beschwerdegegner zur Stellungnahme auf, Verfahren ist anhängig
- Im Falle des Obsiegens ist mit Feststellung und der Verhängung einer Geldstrafe gegen den Anbieter zu rechnen; zivilrechtliche Ansprüche der Betroffenen sind denkbar.
- In gleichartigen Fällen erfolgten bereits international Verurteilungen durch die zuständigen nationalen Datenschutzbehörden

Das Beratungsprotokoll

Betriebsrat stimmt der Kündigung eines AN zu. Der Betroffene begehrt die Herausgabe des Beratungsprotokolls sowie aller sonstigen Daten.

- AN macht ein Auskunftsrecht gegenüber dem BR geltend, der Verantwortlicher für die von ihm vorgenommenen Datenverarbeitungen ist. BR verweigert die Auskunft.
- Beschwerde gegen den Betriebsrat bei der DSB wegen Verletzung des Rechts auf Auskunft.
- DSB (D123.124) qualifiziert als Verantwortlichen iSd DSGVO für Datenverarbeitung iZm der Betriebsratsumlage den Betriebsratsfonds
- Beschwerde gegen den Betriebsrat wird abgewiesen, da das Beratungsprotokoll nur handschriftlich in einem Protokollbuch und dort nach keinen bestimmten Kriterien geordnet geführt wurde weshalb es keine Datenverarbeitung im Sinne der DSGVO darstelle.
- Strittig nach der bisherigen Judikatur bleibt, inwiefern das Auskunftsrecht auch Inhaltsdaten (zB Inhalte von Emails, Personalakten, etc.) umfasst; Vorabentscheidungsersuchen beim EuGH ist anhängig.

Die Mitarbeiterliste

AG stellt dem Konzernbetriebsrat und den Betriebsräten der Teilunternehmen eine vollständige Liste aller Mitarbeiter mit Gehaltsdaten, und privaten Kontaktdaten zur Verfügung.

- Mitarbeiter begehrt Auskunft nach der DSGVO beim AG und den Betriebsratskörperschaften über die ihn betreffenden personenbezogenen Daten.
- Nach Erteilung der Auskunft erhebt er Beschwerde bei der DSB wegen unrechtmäßiger Datenverarbeitung, da die Übermittlung seiner Daten an andere BR-Körperschaften als den BR seines Betriebes unzulässig sei.
- DSB verurteilt das Unternehmen und einzelne BR-Körperschaften wegen unrechtmäßiger Datenverarbeitung:
 - § 89 ArbVG erlaubt es nur dem jeweils zuständigen Betriebsrat, Mitarbeiterdaten anzufragen
- Betroffener kündigt Schadenersatzforderungen an.

Treten Sie der Gewerkschaft bei!

Personalvertreter verwenden Mitarbeiterdaten, um Werbeschreiben für den Beitritt zur Gewerkschaft zu versenden

- Amtswegiges Prüfverfahren des DSB (D213.1560)
- Verwendung der Mitarbeiterdaten für Werbebrief nicht vom Recht auf Zugriff auf das Personalverzeichnis gem. § 9 Abs 3 lit i) PVG gedeckt
- Anders als bei Arbeiterkammer (§ 17 a AKG) oder der WKO (§ 86 Abs 3 WKG) fehlt im PVG die gesetzliche Erlaubnis der Verwendung der Mitgliederdaten für (Wahl-)Werbung
- Ermahnung gem. Art 58 Abs 1 lit d DSGVO

Veröffentlichung der privaten Email- und Wohnadresse einer Betriebsrätin im Intranet des Unternehmens:

- Beschwerde gegen den AG bei der DSB wegen Verletzung des Rechts auf Geheimhaltung
- Verfahren wurde unterstützend zu parallel laufenden Verfahren vor dem ASG geführt, in dem der AG die Gültigkeit der BR-Wahl bestritt
- Die Datenschutzbehörde forderte den AG zweimal zur umfassenden Stellungnahme auf und gab der Beschwerdeführerin Gelegenheit zur Replik; mit einer Verurteilung des AG war zu rechnen
- Nach einem Generalvergleich im arbeitsrechtlichen Verfahren wurde die Beschwerde zurückgezogen.

Zivilrechtliche Ansprüche nach Datenschutzverletzungen

- Art. 82 DSGVO: Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz des/der Betroffenen auf Grund eines Verstoßes gegen die DSGVO
- Zuständigkeit: Zivilgerichte am Sitz der Niederlassung des Verantwortlichen; wahlweise am Sitz des Betroffenen.
- Bindungswirkung der Entscheidung der DSB nach der Judikatur des OGH
- Passivlegitimation: Jeder an der Verarbeitung beteiligte Verantwortliche; Auftragsverarbeiter nur, wenn dieser seinen spezifischen Pflichten nicht nachgekommen ist.
- Beweislastumkehr: Beklagter muss nachweisen, dass er für den Schadenseintritt „nicht verantwortlich“ ist.
- Judikatur bisher zurückhaltend bei immateriellen Schäden; besondere Persönlichkeitsbeeinträchtigung wurde gefordert.
- 6 Ob 35/21 x: Vorabentscheidungsverfahren zu Fragen des immateriellem Schadenersatzes anhängig

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



HAIDER | OBEREDER | PILZ
RECHTSANWÄLT:INNEN

Alser Straße 21 | A-1080 Wien
T +43 (0)1 406 05 51
F +43 (0)1 406 96 01

www.jus.at