

Verwaltung der Daten von Arbeitnehmer

GDPR in Praxis – Teil 2.

Mit dem modernen Zeitalter stehen für Arbeitgeber immer neue Technologien zur Verfügung, die die Datenverarbeitung vereinfachen, jedoch für Arbeitnehmer auch unüberschaubar, sogar unsichtbar machen.

Es werden Methoden eingesetzt, die das geistige und physische Eigentum des Arbeitgebers schützen oder die Effektivität der Arbeit erhöhen, wie die Online-Datenweiterleitung usw., die jedoch den Schutz der personenbezogenen Daten gefährden können.

In den folgenden beschäftigen wir uns mit den Risiken, die die Datenverwaltung am Arbeitsplatz für Arbeitgeber mit sich bringt und wie diese abgewehrt werden können.

Risiken

Die moderne Technologie ermöglicht es, die Arbeitnehmer bzw. ihre Tätigkeit zu den verschiedensten Zeitpunkten, an Arbeitsplätzen und sogar in ihrem Zuhause zu verfolgen. Diese Technologien können auf das Verhalten und vor allem auf das Zusammenleben von Arbeitnehmer am Arbeitsplatz negativ auswirken.

Die Arbeitnehmer kennen sich mit der Wirkmechanismen von denen nicht aus, diese sind oft nicht sichtbar und nachvollziehbar für sie, und deswegen kann sich auch Misstrauen am Arbeitsplatz verbreiten.

Diese oft fast heimlich angewandten Methoden halten Arbeitnehmer – die ja sich selbst zu sehr beobachtet fühlen – Missstände am Arbeitsplatz zu melden, weil diese auch für sich selbst nachteilige Auswirkungen führten, da ihre Anonymität in Gefahr fühlen.

Situationen und deren Abwendung

Bei der Datenverwaltung am Arbeitsplatz müssen auf jedem Fall die folgenden Aspekte bedacht werden:

- ob die betroffene Datenverwaltung tatsächlich nötig ist und auf welche Grundlagen basiert
- ob die Datenverwaltung gutgläubig erfolgt
- ob die Datenverwaltung verhältnismäßig ist
- ob die Datenverwaltung überblickbar ist

Datenverwaltung während der Anstellung

In der Bewerbungsphase überprüfen Arbeitgeber oft die Profile der Bewerber auf den Social Media Plattformen, weil diese ja für jedermann einsehbar sind. Diese letzte Tatsache berechtigt jedoch nicht, die dort auffindbare Daten für ihre eigene Zwecke zu benutzen.

Es muss hierzu nämlich berücksichtigt werden, ob diese Profile tatsächlich für berufliche Zwecke ins Leben gerufen wurden und wenn ja, auch dann dürfen nur Daten davon verwaltet werden, die unbedingt bei der Anstellung zu dem gegebenen Arbeitsbereich (z.B. die Risiken des Bewerbers für den Job einzuschätzen) benötigt werden. Zum Schluss müssen auch diese Daten gelöscht werden.

Datenverwaltung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses

Die allgemeine Kontrolle der Social Media Profile der Arbeitnehmer ist verboten, zudem kann für Arbeitnehmer auch nicht vorgeschrieben werden, welche Plattformen benutzen dürfen.

Eine Kontrolle (z.B. von einem LinkedIn Profil) muss begründet werden, z.B. damit, dass der Arbeitgeber bis zum Ende eines vereinbarten Wettbewerbsverbots Überprüfungen durchführt, welche den Schutz seiner berechtigten Interessen dient.

Datenverwaltung wegen der am Arbeitsplatz angewandten Informatik Systeme und Kommunikations-Technologien

Telefon, Internetsuche, E-Mails, VOIP Voice-Verbindung, DLP Systeme zur Verhinderung von Datenverlust, Firewall, sonstige informatische Sicherheitsanwendungen und Maßnahmen durch unsichtbare Software, die Überwachung von Arbeitsmitteln, wie Laptops, Smartphones - es gibt zahlreiche Methoden, die Kommunikation von Arbeitnehmern zu kontrollieren, oft auch miteinander kombiniert eingesetzt.

Diese Methoden, vor allem, wenn Inhalte entschlüsseln und nachher wieder verschlüsseln und in dieser Weise die Überwachung durchführen, sind bedenklich bez. der Verwaltung von Daten der Arbeitnehmer, weil die Spur der Daten komplett verwischt wird.

Der Arbeitgeber muss, um die Datenverwaltung rechtlich begründet durchführen zu können, von vornherein seine begründeten Interessen klären und die angewendeten Maßnahmen danach zu überprüfen, welche am wenigsten die persönlichen Daten von Arbeitnehmern berühren, bzw. die Privatsphäre von denen am geringsten verletzen.

Es müssen auch interne Regelungen dazu ausgearbeitet werden, die es für Arbeitnehmer ermöglichen, diese Techniken und Methoden kennenzulernen, und in der Weise auch die Verwaltung von ihren privaten Daten mitverfolgen zu können. Diese Transparenz sichert nicht nur, dass die Datenverwaltung rechtmäßig erfolgt, sondern bietet auch für Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihr Verhalten so zu ändern, dass sie am wenigsten in den Mittelpunkt von Überwachungen geraten.

Datenverwaltung am Arbeitsplatz ist also kein Selbstzweck und soll am Ende einfach dazu führen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer an dem gleichen Strang ziehen.