

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	15
Literaturverzeichnis	19
Allgemeiner Teil	29
§ 1 Nationale und übernationale Rechtsgrundlagen	29
A. Deutsches Verfassungsrecht	29
I. Allgemeines Persönlichkeitsrecht und informationelle Selbstbestimmung	29
1. Persönlicher und sachlicher Schutzbereich	29
2. Eingriff und Rechtfertigung	30
II. Bedeutung im Arbeitsverhältnis	31
1. Mittelbare Drittwirkung	31
2. Einzelfälle	32
a) Auslegung und Anwendung einfachgesetzlicher Rechtsnormen	32
b) Rechtsansprüche von Arbeitnehmern	33
c) Beweis- und Sachvortragsverwertungsverbot im Arbeitsgerichtsprozess	34
B. Europäische Grundrechte	37
I. Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)	37
II. EU-Grundrechtecharta (GRCh)	38
C. Datenschutz-Grundverordnung	39
I. Allgemeines	39
1. Zielsetzung der europäischen Datenschutznovelle	39
2. Regelungsstruktur und Inhalt der DS-GVO	39
II. Sachlicher Anwendungsbereich der DS-GVO	41
1. Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO)	41
2. Verarbeitung (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO)	44
3. Ganz oder teilweise automatisierte Datenverarbeitung; Dateisystem	44
III. Verhältnis der DS-GVO zum nationalen Beschäftigtendatenschutzrecht	45
1. Anwendungsvorrang vor nationalem Recht	45
2. Bereichsspezifische Regelungskompetenz für den Beschäftigtendatenschutz	45
a) Öffnungsklausel und Normadressaten	45
b) Beschäftigtendatenschutz oder Arbeitnehmerdatenschutz?	46

c) Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext	48
d) Nationale Sonderregelungen und Kollektivvereinbarungen	49
e) Reichweite der Öffnungsklausel	50
f) Mitteilungspflicht	52
D. Bundesdatenschutzgesetz	53
I. Allgemeines	53
II. Der Anwendungsbereich des neuen § 26 BDSG	53
1. Normadressaten	53
2. Der Begriff des Beschäftigten nach § 26 Abs. 8 BDSG	54
3. Geltung für die manuelle Datenverarbeitung (§ 26 Abs. 7 BDSG)	55
4. Verhältnis zu anderen Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz	57
§ 2 Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit im Beschäftigungsverhältnis	58
A. Der Arbeitgeber	58
I. Bestimmung der Verantwortlichkeit	58
II. Rechtsfolgen der Verantwortlichkeit	59
III. Joint Controlling im Beschäftigungsverhältnis	60
IV. Auftragsverarbeitung	62
B. Der Betriebsrat	63
I. Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit	63
II. Beschäftigtendatenschutz als betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe ...	65
1. Überwachung des Arbeitgebers	65
2. Erzwingbare Mitbestimmung	66
3. Informationsrechte	70
C. Die Rolle des Datenschutzbeauftragten	71
I. Aufgaben und Stellung	71
II. Pflicht zur Benennung	73
§ 3 Die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten	74
A. Die datenschutzrechtlichen Strukturprinzipien	74
I. Allgemeines	74
II. Einzelheiten zu den Strukturprinzipien nach Art. 5 DS-GVO	76
1. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung	76
2. Treu und Glauben	76
3. Transparenz	77
a) Informationspflicht des Arbeitgebers	77
b) Recht des Beschäftigten auf Auskunft und Datenkopie	78
4. Zweckbindung	80

5. Datenminimierung und Speicherbegrenzung	82
a) Allgemeines	82
b) Löschung und Einschränkung der Verarbeitung	82
6. Richtigkeit	84
7. Integrität und Vertraulichkeit	84
B. Die wichtigsten Erlaubnistatbestände im Beschäftigungsverhältnis	85
I. Allgemeine Erlaubnistatbestände	85
1. Prüfungsschema	85
2. Einzelheiten	86
a) Die Generalklausel des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG	86
b) Die Aufdeckung von Straftaten nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG	87
aa) Tatbestandsvoraussetzungen	87
bb) Pflichtverletzungen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle ...	89
c) Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO	89
d) Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO	90
e) Kollektivvereinbarungen	91
f) Einwilligung des Beschäftigten	92
aa) Rechtsgrundlagen der Einwilligung	92
bb) Wirksamkeitsvoraussetzungen	93
cc) Rechtsfolgen eines Widerrufs	96
II. Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten ...	97
1. Prüfungsschema und Begriff	97
2. Einzelheiten zur Zulässigkeitsprüfung	98
 Besonderer Teil	 101
§ 4 Die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses	101
A. Allgemeines	101
I. Personalbeschaffungsprozess und Bewerbungsverfahren	101
II. Der sachliche Anwendungsbereich von § 26 BDSG	101
III. Gilt der Grundsatz der Direkterhebung?	102
B. Die Kandidatensuche	102
I. Die Stellenausschreibung	102
II. Headhunting	103
C. Das Bewerbungsverfahren	105
I. Der Zugang der Bewerbung	105
1. Umgang mit dem Inhalt des Bewerbungsansprechens	105
2. Besonderheiten bei der digitalen Bewerbung	106
II. Das Bewerbungsgespräch	107
1. Das Fragerecht des Arbeitgebers	107
2. Zulässigkeit einzelner Fragen	108

3.	Anforderung von Unterlagen bei dem Bewerber	110
III.	Beschaffung von Informationen aus anderen Quellen	111
1.	Auskünfte beim früheren Arbeitgeber	111
2.	Background-Checks	112
a)	Internetrecherche	112
b)	Terrorlistenabgleich	112
IV.	Einstellungstests und Einstellungsuntersuchungen	113
1.	Psychologische Tests und Assessment-Center	113
2.	Ärztliche Einstellungsuntersuchungen	114
D.	Speicherung und Löschung von Bewerberdaten	115
I.	Während des Bewerbungsverfahrens	115
II.	Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens	116
1.	Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses	116
2.	Absage durch Arbeitgeber oder Bewerber	116
§ 5	Das bestehende Beschäftigungsverhältnis	118
A.	Personalstammdaten und Personalakte	118
I.	Personalstammdaten	118
II.	Die Personalakte	119
1.	Arbeitsrechtliche Grundlagen	119
a)	Materieller und formeller Personalaktenbegriff	119
b)	Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers	120
2.	Zulässiger Inhalt und Prinzipien der Personalaktenführung	120
3.	Rechte des Arbeitnehmers	122
a)	Einsicht	122
b)	Aufnahme von Erklärungen	123
c)	Datenschutzrechtliche Auskunft	123
d)	Entfernung und Löschung	123
B.	Digitale Arbeitsmittel und moderne Formen der Arbeit	124
I.	Digitale Transformation und Beschäftigtendatenschutz	124
II.	Dienstliche Telekommunikationsmittel	125
1.	Begriff der Telekommunikation	125
2.	Anwendbare Vorschriften	125
3.	Fernmeldegeheimnis	127
4.	Verbot und Gestattung der Privatnutzung	129
III.	Digitale Arbeitsmittel	129
1.	Personalsoftwareprogramme	129
2.	Wearables	132
3.	Bring Your Own Device (BYOD)	134
IV.	Big Data im Beschäftigungsverhältnis	135
V.	Datenschutz bei modernen Erscheinungsformen der Arbeit	138
1.	Home-Office und mobiles Arbeiten	138
2.	Desk Sharing	139

3. Crowdfunding	140
C. Überwachung und Kontrolle von Beschäftigten	140
I. Einleitung	140
1. Bedeutung im Arbeitsverhältnis	140
2. Zulässigkeit heimlicher Überwachungsmaßnahmen	141
II. Videoüberwachung	142
1. Begriff und Rechtsgrundlagen	142
2. Einzelheiten zur Zulässigkeit von Videoüberwachungsmaßnahmen	144
III. Ortungssysteme	147
1. Eingesetzte Technik	147
2. Datenschutzrechtliche Bewertung	148
IV. Überwachung von dienstlichem Telefon, E-Mail-Account und Internetanschluss	151
1. Überwachung bei ausschließlich dienstlicher Nutzung	151
2. Überwachung bei privater Nutzungsberechtigung	153
V. Sonstige Formen der Überwachung	154
VI. Compliance und Whistleblowing	155
D. Gesundheitsdaten und Betriebliches Eingliederungsmanagement	158
I. Relevanz von Gesundheit im Beschäftigungsverhältnis	158
II. Erhebung und Speicherung von Gesundheitsdaten	160
1. Bewerbungsverfahren	160
2. Bestehendes Beschäftigungsverhältnis	160
a) Mitteilungs- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit	160
b) Mitteilung der Schwerbehinderteneigenschaft	161
c) Mitteilung der Schwangerschaft	162
d) Ärztliche Untersuchungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis	163
3. Speicherung von Gesundheitsdaten in der Personalakte	164
III. Krankengespräche und Betriebliches Eingliederungsmanagement	164
1. Krankengespräche und Krankenrückkehrgespräche	164
2. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	165
E. Offenlegung von Beschäftigtendaten	168
I. Einleitung	168
II. Interne Offenlegung	168
1. Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses	168
2. Andere Zwecke	169
III. Veröffentlichung von Bildnissen	170
IV. Veröffentlichung im Internet	172
1. Allgemeines	172
2. Social Media	172
3. Bewertungsportale	173
V. Unternehmenstransaktionen	174

F. Datenverarbeitung im Konzern	175
I. Der datenschutzrechtliche Konzern	175
1. Begriff	175
2. Kein Konzernprivileg	176
II. Rechtsgrundlagen für die konzerninterne Datenverarbeitung	176
1. Erlaubnistatbestände	176
2. Auftragsverarbeitung im Konzern	178
3. Einzelfälle	179
a) Zentralisierung und Auslagerung des Personalmanagements ...	179
b) Personalaktenführung durch andere Konzernunternehmen	181
c) Konzerninterne Kontaktdatenverwaltung	181
d) Skill-Datenbanken im Konzern	182
III. Datenübermittlung an Konzernunternehmen in Drittländern	183
G. Internationale Datenverarbeitung	183
I. Räumlicher Anwendungsbereich der DS-GVO	183
II. Zweistufige Zulässigkeitsprüfung bei Drittstaatenbezug	185
III. Angemessenes Datenschutzniveau (Art. 45 DS-GVO)	186
IV. Angemessene Garantien (Art. 46 Abs. 2 und 3 DS-GVO)	186
V. Ausnahmen für bestimmte Fälle (Art. 49 DS-GVO)	188
§ 6 Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	191
A. Datenverarbeitung zum Zwecke der Beendigung	191
I. Zweckänderung bei der Verarbeitung vorhandener Daten	191
II. Die Beendigungsgründe im Einzelnen	192
1. Verhaltensbedingte Kündigung; Verdachtskündigung	192
2. Personenbedingte Kündigung	193
3. Betriebsbedingte Kündigung	194
4. Anhörung des Betriebsrats	195
5. Aufhebungsvertrag	196
6. Altersteilzeitvertrag	196
III. Erteilung eines Arbeitszeugnisses	197
IV. Outplacement-Beratung	198
B. Datenverarbeitung nach der Beendigung	198
I. Löschung und Aufbewahrung von Beschäftigtendaten	198
II. Offboarding	200
Anhang	201
I. Checkliste zur Umsetzung des Datenschutzrechts im Beschäftigungskontext	201
II. Mustertexte	203
1. Muster: Verpflichtungserklärung für Beschäftigte zur Einhaltung der Datenschutzgesetze	203

2. Muster: Antrag eines Beschäftigten auf Erteilung einer Auskunft nach Art. 15 DS-GVO	204
3. Muster: Antwortschreiben des Arbeitgebers auf das Auskunftsverlangen eines Beschäftigten	205
4. Muster: Information nach Art. 13 DS-GVO für Stellenbewerber	207
5. Muster: Information über die Datenverarbeitung im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	209
6. Muster: Einwilligungserklärung des Beschäftigten in die Datenverarbeitung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	211
7. Muster: Einwilligung eines Beschäftigten in die Verwendung von Fotografien	212
Stichwortverzeichnis	215