

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

Arbeitsrecht, Datenschutz und Digitalisierung
6. März 2025

Wir danken für die Unterstützung

*bibelTV



CHRISTEN AN DER SEITE
ISRAELS
DEUTSCHLAND

OTTO QUAST

- Markus Eric Allner (RA / FAAR)



Markus Eric Allner

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

EnGarde. Rechtsanwälte PartG mbB

EnGarde.

Erhardtstraße 12

80469 München

Telefon: +49 (0)89 25007767-0

E-Mail: Allner@engar.de

Web: www.engar.de



Mitarbeit

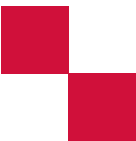
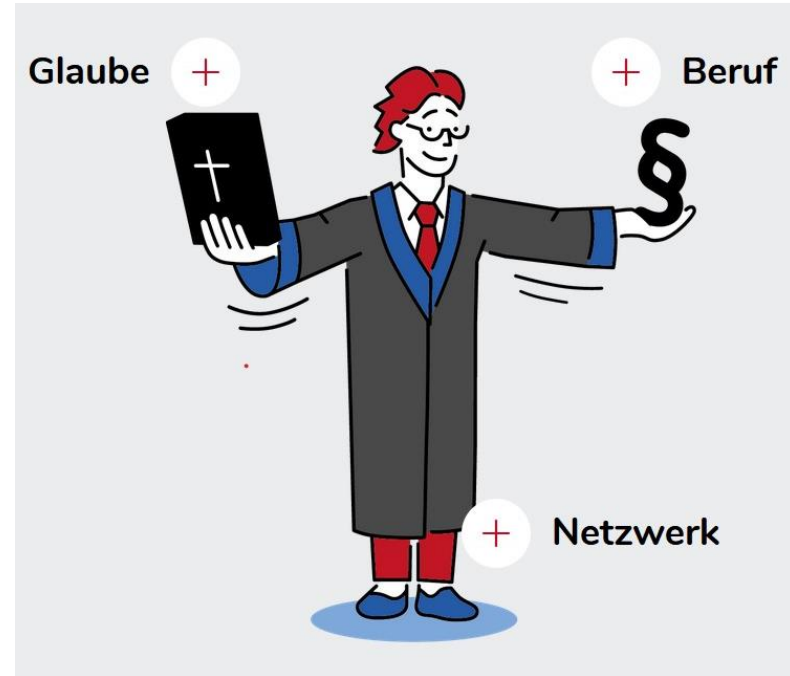
bei

Christ
Jurist

Leit-Idee:

Christlichen Glauben und juristische Arbeit so verbinden, dass der Einsatz für das Recht zum Dienst am Menschen wird.

<https://christ-jurist.de>



Digitalisierung in der Arbeitswelt

Effizienzsteigerung
von
Informationsverarbeitung
und
Kommunikation



TECHNIK

Technik

IKT

soll

den Menschen dienen!

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

I. Bewerbungen und Datenschutz

Der Bewerber

„Vor einem Jahr hatte ich mich bei Ihnen beworben. Ich muss jetzt meine Bewerbungsbemühungen nachweisen, hatte aber eine PC-Panne. Bitte schicken Sie mir meine E-Mail von damals mit den Bewerbungsunterlagen, vielen Dank im Voraus!“

- Identität des Bewerbers klären, z. B. durch Vergleich der E-Mailadressen
- Verstoß gegen den Datenschutz dokumentieren
- Datenschutzbeauftragten (DSB) und Geschäftsführung verständigen
- Löschen der E-Mail(?) – ursprüngliche E-Mail nein, interne Weiterleitungen ja
- Antwort: „Entschuldigung!“, E-Mail und Unterlagen zuschicken und anschließend alles löschen (+ Backup).

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

II. Der Arbeitsvertrag

Abschluss des Arbeitsvertrages per E-Mail?

„Guten Tag, Sie können bei mir ab 15.04.2025 in der Spargelernte auf dem Feld arbeiten, Stundenlohn 15 EUR brutto, einverstanden?“ –
Antwort per E-Mail: „Ja, gerne!“

Und was ist mit dem Nachweisgesetz?

- Den Nachweis der Arbeitsbedingungen muss der Bauer noch in Textform zuschicken -> gegen *Übermittlungs- oder Empfangsnachweis!*
- Textform ist möglich seit 01.01.2025 (BEG IV)
- Achtung: Schriftform gefordert in den 11 Gewerben nach SchwArbG: Bau, Gaststätten/Hotel, Spedition/Transport, Gebäudereinigung, Messebau usw.

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

Abschluss des Arbeitsvertrages per E-Mail – geht!

„„Guten Tag, Sie können bei mir ab 15.04.2025 in der Spargelernte auf dem Feld arbeiten, Stundenlohn 15 EUR brutto, einverstanden?“ –
Antwort per E-Mail: „Ja, gerne!“

Sehen Sie noch ein Problem?

Die Spargelzeit ist am 24.06. vorbei!

- Der Bauer muss den Erntehelfern kündigen. Das kann zu einer Kündigungsschutzklage führen!
- Deshalb sollte der Bauer gleich einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen!
- **Achtung Problem: Es ist nach dem TzBfG die strenge Schriftform für die Befristung gefordert!**

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

III. Sechs Praxisthemen im betrieblichen Datenschutz

- Löschkonzept
- Fähigkeit zur Datenauskunft nach Art. 15 DS-GVO
- Privatnutzungsverbot der betrieblichen IKT
- Notfallkonzept für Datenpanne
- Datentrennung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM)
- Datenschutzkonzept des Betriebsrates

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

1. Löschkonzept

- Recht auf Vergessenwerden – des einen Recht, des anderen Pflicht
- Recht zum Speichern wird zur Löschpflicht
- Aufräumen: Löschen, was nicht gebraucht wird
- Der DSB hilft bei der Erarbeitung des Löschkonzepts
- Die „Rechenschaftspflicht“ (Art. 5 Abs. (2) DS-GVO)
- Die Verjährungsfristen

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

2. Fähigkeit zur **Datenauskunft** nach Art. 15 DS-GVO

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

3. Empfehlung: **Privatnutzungsverbot** der betrieblichen IKT

Gefährlich: Die erlaubte oder geduldete Vermischung von betrieblichen Daten mit Arbeitnehmerdaten aus dem Privatbereich.

- Einschränkung bei der Aufklärung von Pflichtverletzungen / Missbrauch der IKT
- Beweisverwertungsverbot und
- Schadenersatz wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes

Was müssen Sie tun?

- Privatnutzungsverbot im Arbeitsvertrag oder in einer IT-Richtlinie regeln
- **Benennung der berechtigten Interessen** für die Kontrolle, zeitnah vorher
- Vorherige transparente Information an die Beschäftigten über
 - Anlass, Art, Ausmaß und Dauer
 - Kreis der kontrollberechtigten Personen

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

4. Notfallkonzept für Datenpanne

Meldung in der Westfalenpost Mitte Nov. 2024

„Der kommunale IT-Dienstleister Südwestfalen-IT (SIT) hat nach dem schwerwiegenden Hackerangriff im vergangenen Jahr personelle Konsequenzen gezogen. Wie nun bekannt wurde, wurde einem Geschäftsführer gekündigt.“

„Desaströse Sicherheitslage ... elementare Sicherheitsvorkehrungen vernachlässigt“

„Die Prozesse für Security-Updates liefen unkoordiniert, Zuständigkeiten für IT-Sicherheit blieben im Unklaren. Besonders fatal: Selbst simple Passwortrichtlinien wurden nicht durchgesetzt, eine Zwei-Faktor-Authentifizierung fehlte komplett.“



Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

4. Notfallkonzept für Datenpanne

Der Cyberangriff auf Ihr Unternehmen ist nur eine Frage der Zeit.

- Notfallplan erstellen
- Reaktionszeit 72 Stunden(!) für Datenpannen-Meldung an
 - behördliche Datenschutzaufsicht
 - betroffene Personen.

Empfehlung: GDD-Praxishilfe



Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

5. Datentrennung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM)

Ziel und datenschutzrechtlicher Zweck eines bEM: die **Erhaltung der Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz**.

Gegenteiliger Zweck: **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** durch die krankheitsbedingte Kündigung



Ohne **ordnungsgemäßes bEM** ist der Kündigungsschutzprozess praktisch nicht zu gewinnen – sehr hohe Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts.

Ordnungsgemäßes bEM:

- **bEM-Akte unter Verschluss und getrennt von der Personalakte führen (BAG) (d. h. keine bEM-Protokolle in der Personalakte!)**
- **Personentrennung ist zu empfehlen:**
bEM-Beauftragte/r + Personalverantwortliche/r mit Kündigungsvollmacht
- **Einladung zum bEM:**
 - Korrekte Aufklärung zum bEM-Verfahren
 - Datenschutzinformation

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

6. Datenschutzkonzept des Betriebsrates

- Schutz sensibler Beschäftigtendaten im Betriebsrat (Art. 9 DS-GVO)
- Verantwortlicher ist der Arbeitgeber (§79a BetrVG), obwohl er den Betriebsrat nicht kontrollieren darf!
- Auskunftsrecht des Betriebsrates umfasst auch die „Lieferung“ sensibler Beschäftigtendaten, z. B. zu den bEM-Einladungen mit namentlicher Nennung!

BAG: Kein Auskunftsrecht, solange der Betriebsrat dem Arbeitgeber nicht ein ausreichendes Datenschutzkonzept nachgewiesen hat!

Empfehlung:

- Arbeitgeber müssen prüfen und sicherstellen, ob der Betriebsrat ein angemessenes Datenschutzkonzept umgesetzt hat, bevor er dem Betriebsrat sensible Daten, insbesondere Gesundheitsdaten von Beschäftigten offenlegt!

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

IV. Entgeltabrechnung mit elektronischem Abruf

„Dem Arbeitnehmer ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen“ (§ 108 Abs. (1) S. 1 Gewerbeordnung)

- Abruf der Entgeltabrechnung über ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach zulässig?
- Heißt „in Textform erteilen“, einen Papierausdruck zusenden?

BAG: Bereitstellung zum elektronischen Abruf reicht aus, wenn im Einzelfall auf Arbeitnehmer ohne privaten Online-Zugriff Rücksicht genommen wird!

Empfehlung:

- Arbeitgeber müssen in mitbestimmten Betrieben dafür eine Betriebsvereinbarung schließen!
- Es gibt eine Reihe externer Dienstleister, die für Arbeitgeber sichere elektronische Portale zum Dokumentenabruf einrichten.

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

V. Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit

- I. Die neue EU-KI-Verordnung stuft die KI-Anwendung bei „Beschäftigung und Personalmanagement“ als **Hochrisiko-KI** (Art. 6, Anlage III) ein mit den höchsten Anforderungen an technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen.
 - Diese Regeln werden **ab 2. August 2027** gelten.
 - Die meisten Anbieter für HR-Software bauen derzeit KI-Funktionen ein. Darauf müssen sich die Unternehmen jetzt durch **strukturierte Einführungsprojekte** vorbereiten!
- II. Seit 02.02.2025 müssen „Betreiber“ / Arbeitgeber sicherstellen, dass ihr Personal ausreichende KI-Kompetenz hat -> Digitale Personalakte mit KI!
- III. BayLDA: Gute Dokumente zu KI im Beschäftigungsverhältnis auf der Webseite und eine KI-Beratung, insbesondere für Start-Ups und KMU (PM v. 16.01.2025)!

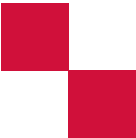
Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

VI. „Datenschutz ist kein Tatenschutz, oder doch?“

Die Arbeitgeberin, ein Gießereiunternehmen, wirft dem Arbeitnehmer Arbeitszeitbetrug vor. Dieser habe am 2.6.2018 die Ableistung einer Mehrarbeitschicht vorgetäuscht und sich bezahlen lassen.

Auf anonymen Hinweis erfolgte eine Auswertung der Aufzeichnungen einer offenen, nicht zu übersehenden Videokamera am Werkstor durch den Arbeitgeber. Darauf sei sichtbar gewesen, dass der Kläger vor Schichtbeginn das Werksgelände zunächst betreten, dann aber wieder verlassen habe und danach nicht wieder erschienen sei. Das Arbeitsverhältnis wurde außerordentlich fristlos gekündigt.

Der Arbeitnehmer behauptete vor dem ArbG, am 2.6.2018 gearbeitet zu haben. Überdies unterlägen die Videoaufnahmen einem Beweisverwertungsverbot.



Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

VI. „Datenschutz ist kein Tatenschutz, oder doch?“

Erfolgte die fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges zu Recht?

- Leitsatz des BAG (Urteil vom 29.06.2023 – 2 AZR 296/22):
 - In einem Kündigungsschutzprozess besteht nach Maßgabe der Datenschutz-Grundverordnung und der Zivilprozessordnung grundsätzlich
 - kein Verwertungsverbot in Bezug auf
 - solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung,
 - die **vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers** belegen sollen.
 - Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.
- Vorsätzliche Datenschutzverletzungen des Arbeitgebers sind aber nicht geschützt (Beispiel: Totalüberwachung durch Keylogger-Software, BAG 2017)!

Navigieren durch die digitale Arbeitswelt

VI. „Datenschutz ist kein Tatenschutz, oder doch?“

- BAG in den Entscheidungsgründen (Urteil vom 29.06.2023 – 2 AZR 296/22):
 - Das LAG hätte das Videomaterial in einer Beweiserhebung in Augenschein nehmen und würdigen müssen, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges besteht.
 - „Das grundgesetzlich verbürgte Recht auf informationelle Selbstbestimmung kann nicht zu dem alleinigen Zweck in Anspruch genommen werden, sich der Verantwortung für vorsätzlich rechtswidriges Handeln zu entziehen.“
- Anders das LAG Sachsen in einem Fall verdeckter elektronischer Zutrittskontrolle am Werkstor (Urteil vom 6.7.2023 – 4 Sa 73/23): Es bestehe nach der Abwägung der Interessen ein Beweisverwertungsverbot für die elektronischen Daten, denn eine Datenschutzinformation nach Art. 13, 14 DS-GVO fehle!