

Neuer Ratgeber: Spannende Fälle zum Beschäftigtendatenschutz

Mittwoch, 28 Juni 2017

<https://www.datenschutz.de/neuer-ratgeber-spannende-faelle-zum-beschaefigtendatenschutz/>

Ein Auszubildender wurde von seinem Arbeitgeber verdächtigt, Cannabis zu konsumieren. Auf Drängen des Chefs erklärte der Jugendliche sein Einverständnis mit einem Drogentest. Der Arbeitgeber sah diese Einwilligung als wirksame Rechtsgrundlage zur Erhebung der Gesundheitsdaten des Beschäftigten an – und damit irrte er sich. Der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg (LfDI), Dr. Stefan Brink, musste ihn vom Gegenteil überzeugen. Der Test war unzulässig – und kann sogar mit einem Bußgeld bestraft werden.

Die wachsende Zahl der täglich beim LfDI eingehenden Beschwerden ist nur ein Indiz dafür, welcher hohen Stellenwert der Arbeitnehmerdatenschutz inzwischen hat. Eigentlich selbstverständlich, wenn man überlegt, dass sich fast jeder von uns früher oder später im Arbeitsalltag wiederfindet – ob auf Seiten des Arbeitgebers oder auf der anderen Seite als Arbeitnehmer. Und wieviel Zeit man am Arbeitsplatz verbringt und dabei eine Flut an personenbezogenen Daten hinterlässt.

Nicht wenige der Betroffenen fürchten allerdings arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn sie Datenschutzverstöße ihres Arbeitgebers der Aufsichtsbehörde melden. Da wundert es nicht, dass in nahezu der Hälfte der Fälle der Wunsch nach Anonymität des Beschwerdeführers laut wird. Der LfDI garantiert diese Anonymität – manchmal bindet ihm diese aber auch die Hände, dann nämlich, wenn bei einer Nachfrage beim Arbeitgeber für diesen klar wäre, wer sich über ihn beschwert hat.

Aber auch solche Verhältnisse können sich ändern. Nicht wenige Beschäftigte nutzen die (unfriedliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch dazu, ihrem ehemaligen Arbeitgeber durch ein datenschutzrechtliches Verfahren eins auszuwischen. Zunächst ist den meisten Unternehmen ein datenschutzrechtliches Beschwerdeverfahren keine willkommene Angelegenheit. Nicht selten wird der LfDI jedoch im Nachgang eines Beschwerdeverfahrens als Berater bei der Einführung neuer Verarbeitungsprogramme hinzugezogen – der LfDI wechselt dann von der Rolle des vermeintlichen Gegners in die des Beraters.

Beratungsanfragen kommt der LfDI selbstverständlich gerne nach – das versteht sich von selbst: Eine frühzeitige Einbindung seiner Behörde hilft eine Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Betroffenen zu vermeiden.

Gerade weil der Bereich des Beschäftigtendatenschutzes fast jeden von uns betrifft, hat der LfDI die bei ihm eingegangenen Beschwerden zum Anlass genommen, einen praxisbezogenen Ratgeber herauszugeben. Er spiegelt die interessante und vielfältige Arbeit aus dem Bereich des Beschäftigtendatenschutzes wider und präsentiert echte Fälle und deren Lösung.

Den Ratgeber zum Beschäftigtendatenschutz finden Sie auf unserer Internetseite unter:

<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2017/06/Arbeitnehmerdatenschutz->

[Handreichung.pdf](#)

Bei Rückfragen erreichen Sie uns unter der Telefonnummer 0711/615541-0.

Diese Pressemitteilung ist im Internet abrufbar unter
<http://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de>.

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station