

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Januar 2022.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Wir wünschen Ihnen ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2022.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre **bpl** Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

LAG Köln

Fristlose Kündigung wegen unbefugter Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten

Das LAG Köln hat entschieden, dass eine fristlose Kündigung wegen der schweren Verletzung einer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht gerechtfertigt sein kann.

ARBEITSRECHT/ DATENSCHUTZRECHT

Statistische Auswertung von Beschäftigtendaten

Wie kann eine statistische Auswertung von Beschäftigtendaten aussehen und wann ist eine solche rechtmäßig? Was muss beachtet werden?

Wir geben einen Überblick.

Landesarbeitsgericht Köln

Fristlose Kündigung wegen unbefugter Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten

LAG Köln, Urt. v. 02.11.2021, Az. 4 Sa 290/21

Das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) hat mit Urteil vom 02.11.2021 entschieden, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, wenn eine Arbeitnehmerin, die im Rahmen ihrer Buchhaltungsaufgaben Zugriff auf den PC und das E-Mail-Postfach ihres Arbeitgebers hat, unbefugt eine an ihren Vorgesetzten gerichtete E-Mail liest, von dieser eine Kopie macht und an eine dritte Person weitergibt.

Das LAG hat mit seinem Urteil die Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen aufgehoben (ArbG Aachen, Urt. v. 22.04.2021, Az. 8 Ca3432/20).

Die Klägerin ist bei einer evangelischen Kirchengemeinde seit 23 Jahren als Verwaltungsmitarbeiterin beschäftigt. Da sie auch für Buchhaltungsaufgaben zuständig ist, hat sie Zugriff auf den Dienstcomputer des Pastors. Während ihrer Arbeit nahm die Klägerin eine E-Mail zur Kenntnis, die den Pastor auf ein gegen ihn gerichtetes Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts sexueller Übergriffe hinwies.

Die Arbeitnehmerin fand des Weiteren einen Chatverlauf, den sie auf einem USB-Stick speicherte und eine Woche später anonym an eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Gemeinde weiterleitete. Die Klägerin gab an, sie habe Beweise sichern wollen. Die Kirchengemeinde kündigte das Arbeitsverhältnis, als die Geschehnisse bekannt wurden, fristlos.

Das Arbeitsgericht Aachen hatte erstinstanzlich entschieden, dass das Verhalten der Klägerin zwar einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstelle, diese jedoch aufgrund des langen und bisher unbelastet verlaufenen Arbeitsverhältnisses unverhältnismäßig gewesen sei.

Die von der beklagten Kirchengemeinde gegen dieses Urteil eingelegte Berufung hatte Erfolg. Das LAG Köln vertrat die Auffassung, dass mit der Arbeitnehmerin bestehende notwendige Vertrauensverhältnis, sei unwiederbringlich zerstört worden. Die Weitergabe der fremden Daten habe zudem das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen stark verletzt, sodass die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht schwerwiegend verletzt wurde.

Auch die Aussage der Klägerin, sie habe Beweise sichern wollen, rechtfertige das Handeln nicht.

Statistische Auswertung von Beschäftigendaten

Wann und unter welchen Voraussetzungen ist die statistische Auswertung von Beschäftigendaten zulässig?

Statistische Auswertungen spielen für Arbeitgeber eine wichtige Rolle. Ob als Diagramme in allen Farben und Formen oder als Excel Datei können sie Arbeitgebern helfen Erkenntnisse zu Vorgängen und Prozessen zu gewinnen um daraus Maßnahmen zur Optimierung abzuleiten.

Hierzu werden in der Regel größere Datensätze kombiniert, analysiert und zu einem Ergebnis verdichtet.

Sofern personenbezogene Daten ausgewertet werden, muss auch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) beachtet werden. Häufig stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber zur Erstellung solcher Auswertungen ein berechtigtes Interesse haben. Werden personenbezogene Daten ausgewertet, gilt, dass die Eingriffsintensität möglichst gering gehalten werden muss. Einen wichtigen Aspekt stellt hierbei die Anonymisierung von Daten dar.

Datensätze können dabei zum einen bereits vor der Analyse anonymisiert werden, sodass nur noch anonyme Daten ausgewertet werden. Zum anderen können personenbezogene Daten analysiert werden, wenn das Ergebnis anonym ist.

Sofern die Daten vor der Analyse anonymisiert werden, werden schon keine personenbezogenen Daten verarbeitet. Dies stellt die datenschutzfreundlichste Alternative dar. Sofern ein Personenbezug im ersten Schritt, vor der Analyse, notwendig ist, sollte spätestens das Ergebnis anonymisiert sein.

In beiden Fällen dürfen statistische Auswertungen grundsätzlich keine Rückschlüsse auf eine natürliche Person zulassen.

Daten von Beschäftigten könnten beispielsweise zu Krankheitstagen erhoben werden, um ggf. herauszufinden woran eine mögliche hohe Krankheitsquote liegen könnte. Auch könnten Unternehmen Mehr- oder Minderleistungen ihrer Beschäftigten statistisch auswerten. Aber auch hierbei gilt: Die Statistik darf keine Rückschlüsse auf die Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer zulassen.

Was sind überhaupt anonyme Daten?

Anonyme Daten, sind Informationen, „die sich nicht auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, oder personenbezogene Daten, die in einer Weise anonymisiert

worden sind, dass die betroffene Person nicht oder nicht mehr identifiziert werden kann“ (Erwägungsgrund 26 DSGVO).

Nur weil eine statistische Auswertung keine Namen enthält, ist sie aber nicht gleich anonym. Es darf auch nicht möglich sein, aufgrund anderer Kriterien eine Identifizierung vorzunehmen. Je mehr Detailinformationen eine Auswertung beinhaltet und je kleiner die dahinterstehende Gruppe ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Zuordnung im Nachhinein doch möglich ist.

Sofern personenbezogene Daten erhoben und gespeichert werden, sollten Sie sich immer die Frage stellen, ob dies tatsächlich erforderlich ist, um den gewünschten Zweck zu erreichen. Daten, die auch vor der Analyse anonymisiert erfasst werden können, sollten auch von vornherein anonym bleiben.

Besondere Vorsicht ist bei der Verarbeitung von besonders sensiblen Daten geboten. Hier stellt sich bereits das Problem, ob eine solche Auswertung aus datenschutzrechtlicher Sicht überhaupt erstellt werden darf, wenn es dafür kein berechtigtes Interesse gibt. Sofern eine Verarbeitung im Einzelfall doch möglich ist, ist eine Anonymisierung dann jedoch in jedem Fall Pflicht.

Einwilligung als Möglichkeit?

Zuletzt gibt es noch die Möglichkeit eine Analyse mit der Einwilligung der betroffenen Person durchzuführen.

Insbesondere im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses ist eine solche Einwilligung jedoch schwierig. Einwilligungen unterliegen sehr strengen Voraussetzungen. Im Beschäftigungsverhältnis wird man nur in sehr wenigen Fällen von einer Freiwilligkeit ausgehen können, da Arbeitnehmer immer einem gewissen Druck unterliegen, bestimmten Anforderungen und Wünschen des Arbeitgebers zu entsprechen.

Arbeitgeber sollten statistische Auswertungen daher keinesfalls auf eine Einwilligung ihrer Beschäftigten stützen. Es empfiehlt sich daher eine datenschutzkonforme, anonyme Auswertung vorzunehmen.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>