

☎ 0800 400 510 1

AKTUELLE INFORMATION IM BLICK DER DSGVO - DIE MITARBEITERBEFRAGUNG

Datenschutz - Nr. 6/2019

Datenschutz

Wir entlasten Führungskräfte und schützen Mitarbeiter. Seit 1997.

Warum eine Mitarbeiterbefragung?

Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter können erfolgsbestimmend für ein Unternehmen sein. Eine Mitarbeiterbefragung kann zur richtigen Entscheidung führen und vor allgemeiner Unzufriedenheit im Unternehmen bewahren, Fachkräfte binden und im besten Fall Vertrauen zur Führungsebene schaffen oder stärken. Doch was ist seit Geltung der DSGVO nun bei solchen Umfragen im Betrieb zu beachten?

Auswirkungen durch die DSGVO?

Grundsätzlich sind die datenschutzrechtlichen Fragestellungen gleich geblieben: Erheben Sie bei Mitarbeiterumfragen personenbezogene Daten, brauchen Sie eine Rechtsgrundlage. Es liegt nahe, zunächst nach einer speziellen Regelung zum Beschäftigtendatenschutz zu suchen. Gemäß BDSG (alt) war der Beschäftigtendatenschutz in § 32 BDSG-alt speziell geregelt.

Die DSGVO enthält ebenfalls keine konkreten, bereichsspezifischen Regelungen. Der Beschäftigtendatenschutz richtet sich also nach den allgemeinen Regelungen der DSGVO. Aber: Art. 88 Abs. 1 DSGVO enthält für den Beschäftigtendatenschutz eine Öffnungsklausel.

Öffnungsklauseln schaffen Handlungsoptionen für den nationalen Gesetzgeber. Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Klausel durch Erlass des § 26 BDSG Gebrauch gemacht. § 26 BDSG setzt die Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses voraus.

Die Zulässigkeit der Mitarbeiterbefragung - aus Datenschutz-Sicht

Wie schon nach altem Recht ist jedoch die Abgabe einer Meinung durch den Arbeitnehmer bzw. Kritik am Arbeitgeber nicht zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich. § 26 BDSG scheidet also als Rechtsgrundlage aus. Werden Beschäftigtendaten zu anderen Zwecken verarbeitet, die nicht in direkten Zusammenhang mit dem konkreten Beschäftigungsverhältnis stehen, ist auf die allgemeinen Regelungen der DSGVO zurückzugreifen, insbesondere auf Art. 6 Abs.1 S. 1 lit. f DSGVO.

Nun ist es durchaus im Interesse des Arbeitnehmers zu wissen, wie die Stimmung im Unternehmen ist und wie es um die Zufriedenheit des einzelnen Mitarbeiters steht. Dennoch wiegen die Interessen der einzelnen Mitarbeiter schwerer: Sie können Ihre Mitarbeiter nicht dazu zwingen, Ihnen ihre Meinung zu sagen.

Leistungsangebot Datenschutz



Audits & Bestandsaufnahmen

Datenschutzanforderungen

Externer Datenschutzbeauftragter

Verarbeitungsverzeichnis

Branchenanforderungen

Datenschutzprozesse

Risiko-Folgeabschätzung

Webseiten

WIE KÖNNEN WIR IHNEN HELFEN?

FKC CONSULT GmbH

Eschenburgstr. 5

23568 Lübeck

datenschutzberatung@fkc-gmbh.de

www.fkc-gmbh.de



☎ 0800 400 510 1

AKTUELLE INFORMATION IM BLICK DER DSGVO - DIE MITARBEITERBEFRAGUNG

Datenschutz - Nr. 6/2019

Seite 2 von 3

Bei einer freiwilligen Mitarbeiterumfrage auf Basis einer Einwilligung wird ein Arbeitnehmer realistischerweise negative Konsequenzen erwarten, wenn er die Einwilligung verweigert oder unter Klarnamen seine ggf. deutliche Kritik am Arbeitgeber äußert. Ein Vorteil für den Arbeitnehmer ist hier kaum zu sehen.

Hinweise zur Durchführung von Mitarbeiterbefragungen

Grundsätzlich ist die Mitarbeiterbefragung anonym durchzuführen. Gestalten Sie ihre Umfragen so, dass keine Rückschlüsse auf den einzelnen Arbeitnehmer möglich sind. Dann erheben Sie keine personenbezogenen Daten und fallen mit Ihrer Umfragen nicht in den Anwendungsbereich der DSGVO.

Hier die wichtigsten Punkte, die Sie bei jeder Mitarbeiterbefragung beachten sollten:

- ✓ **Freiwilligkeit**
Sie können Mitarbeiter nicht zur Teilnahme verpflichten. Machen Sie deutlich, dass Ihnen dies bewusst ist.
- ✓ **Transparenz**
Informieren Sie die Mitarbeiter in klarer und einfacher Sprache umfassend über Ablauf, Gegenstand und Sinn und Zweck der Mitarbeiterbefragung. Machen Sie außerdem transparent, wie und was ausgewertet wird. Nehmen Sie stets den Hinweis auf die Freiwilligkeit in die Informationen wie auch die Fragebögen auf.
- ✓ **Anonymität**
Wie oben angeführt dürfen Mitarbeiter nicht nachträglich identifiziert werden. Denken Sie daran, dass auch durch Kombination von „Statistik“-Daten eine Identifizierung möglich sein kann. Je nach Größe des Betriebs reichen Alter, Geschlecht und Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ähnliche Schwierigkeiten ergeben sich, wenn eine Auswertung bezogen auf kleine Organisationseinheiten vorgesehen ist. Hat eine Abteilung nur drei Mitarbeiter, kann die Anonymität sehr schnell aufgehoben sein.



☎ 0800 400 510 1

AKTUELLE INFORMATION IM BLICK DER DSGVO - DIE MITARBEITERBEFRAGUNG

Datenschutz - Nr. 6/2019

Datenschutz

Seite 3 von 3

- ✔ Betriebsrat einbinden
Holen Sie den Betriebsrat ins Boot. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, ohnehin mitzubestimmen. Zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen. Dies dürfte auf entsprechende Umfragetools jedenfalls zutreffen. Sinnvoll ist die Einbindung des Betriebsrats zur Steigerung der Akzeptanz immer.
- ✔ Datenschutzbeauftragte/n einbinden
Um Probleme von vornherein zu vermeiden ziehen Sie bereits im Planungsstadium die/den Datenschutzbeauftragte/n hinzu. Diese/r kann Sie auch, wenn ein solcher gewünscht ist, bei der Auswahl eines Dienstleisters und dem Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrags unterstützen.
- ✔ Die richtigen Fragen stellen
Vermutlich die schwerste aller Aufgaben im Rahmen einer Mitarbeiterumfrage. Schon wie sie fragen beeinflusst die Antworten. Behalten Sie ihr Ziel im Auge und planen Sie sorgfältig. Zudem ist es auch hier sinnvoll, die/den Datenschutzbeauftragte/n miteinzubeziehen.

Wie in vielen Bereichen hat sich durch die DSGVO auch für Mitarbeiterumfragen in Wahrheit nicht viel geändert. Die entscheidenden Fragen sind dieselben, die Wahrnehmung aber ist eine andere. Eine sorgfältige, datenschutzkonforme Umsetzung Ihrer Umfragepläne ist daher anzuraten.

Quelle: <https://www.datenschutzbeauftragter-info.de>

Möchten Sie mehr erfahren? Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung.
Wir beraten Sie gern im persönlichen Gespräch.