

# Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	XVII
<b>Umsetzung der DSGVO im HR-Management .....</b>	<b>1</b>
Schritt 1: Überprüfen Sie vor jeder Verarbeitung von personenbezogenen Daten die Rechtmäßigkeit und sorgen Sie für ausreichende Datenschutzmanagementsysteme .....	3
Schritt 2: Beachten Sie die Transparenz- und Dokumentationspflichten im Hinblick auf HR-Prozesse.....	4
Schritt 3: Trennen Sie – auch gedanklich – bei der datenschutzkonformen Organisation ihrer HR-Prozesse ihre Mitarbeiterdaten (= Personal-daten) vom Umgang der Mitarbeiter mit ihren Kundendaten (Klienten-/Patienten-/Mandantendaten) .....	4
Schritt 4: Verpflichten Sie Ihre Mitarbeiter durch geeignete Erklärungen zur Einhaltung des Datengeheimnisses nach § 6 DSGVO 2018.....	5
Schritt 5: Führen Sie regelmäßig Datenschutzs Schulungen durch und bereiten Sie Ihre Mitarbeiter auf mögliche Datenpannen vor .....	5
Schritt 6: Erstellen Sie das Verarbeitungsverzeichnis (VVZ) Ihres Unternehmens mit großer Sorgfalt.....	6
Schritt 7: Halten Sie das Verarbeitungsverzeichnis (VVZ) Ihres Unternehmens stets aktuell .....	6
Schritt 8: Benennen Sie, sofern keine Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten besteht, einen Datenschutzkoordinator .....	7
Schritt 9: Schaffen Sie ideale technische und organisatorische Voraussetzungen für das wirksame Löschen von Daten im Bereich der HR .....	7
Schritt 10: Bleiben Sie „up to date“ .....	7

<b>100 Praxisfragen und Antworten zur DSGVO im HR-Management</b>	<b>9</b>
<b>A. Bewerbungsphase.....</b>	<b>11</b>
1. Darf der Strafregisterauszug eines Bewerbers/Arbeitnehmers verarbeitet bzw gespeichert werden?.....	11
2. Wie lange darf der Arbeitgeber den Strafregisterauszug eines Bewerbers speichern?.....	11
3. Darf der Arbeitgeber eine Meldebestätigung von seinem Bewerber verlangen und die darin enthaltenen Daten verarbeiten?.....	11
4. Ist die ausschließliche Bewerbung über ein Webformular oder eine eigens eingerichtete Online-Recruiting-Plattform datenschutzrechtlich zulässig?....	12
5. Ist das Anlegen von Bewerberprofilen im Rahmen einer Bewerberplattform zulässig? .....	12
6. Ist die Verwendung von Personalfragebögen im Rahmen der Bewerbung/ Einstellung eines Mitarbeiters zulässig bzw wie muss ein solcher Fragebogen ausgestaltet sein? .....	13
7. Dürfen Bewerbungen mittels Videokonferenz abgehalten werden? .....	13
8. Wie hat der Arbeitgeber seiner Informationspflicht gegenüber Bewerbern nachzukommen? .....	14
9. Muss der Arbeitgeber bereits in einem Stelleninserat die datenschutzrechtlichen Informationspflichten nach Art 13 und Art 14 DSGVO erfüllen? .....	14
10. Welche Information hat der Arbeitgeber den betroffenen Personen (Bewerber, Arbeitnehmer) bereitzustellen? .....	14
11. Muss der Arbeitgeber die Informationen immer unmittelbar zum Zeitpunkt der (direkten/indirekten) Datenerhebung bereitstellen? .....	17
12. Darf der Arbeitgeber den Bewerber „googeln“?.....	17
13. Ist die Nutzung sozialer Medien bei der Bewerberauswahl datenschutzrechtlich zulässig?.....	18
14. Dürfen Auskünfte über den potentiellen Arbeitnehmer bei dessen bisherigen Arbeitgebern eingeholt werden?.....	18
15. Löst das Einholen von Auskünften beim bisherigen Arbeitgeber eine Informationspflicht nach Art 14 DSGVO aus?.....	19
16. Wie lange dürfen Bewerbungsunterlagen in Evidenz gehalten werden?.....	19
17. Was hat der Arbeitgeber zu beachten, wenn er die Bewerbungsunterlagen für einen längeren Zeitraum speichern möchte? .....	20
18. Wer darf auf die Bewerberdaten zugreifen?.....	21
19. Sind automatische oder individuelle Weiterleitungen von einlangenden Bewerbungsunterlagen an verschiedene Abteilungen innerhalb des ausschreibenden Unternehmens zulässig? .....	21
20. Was ist bei der Weiterleitung von einlangenden Bewerbungen innerhalb des Betriebs (anderen Abteilungen) zu beachten? .....	21
21. Ist eine Weiterleitung von Bewerbungen an ein anderes Unternehmen zulässig? .....	22
22. Darf der Betriebsrat in die Bewerbungsunterlagen einsehen? .....	22
23. Dürfen im Unternehmen (uU sogar konzernweit) sogenannte „schwarze Bewerberlisten“ geführt werden? .....	22
24. Wie ist mit Bewerbungsunterlagen bei der Anstellung der Bewerber umzugehen? .....	23

25. Ist eine Datenspeicherung „auf Vorrat“ datenschutzrechtlich zulässig?.....	23
26. Welche Mitarbeiterdaten dürfen beim Bewerbungsprozess und während des aufrechten Arbeitsverhältnisses verarbeitet werden?.....	24
27. Darf der Arbeitgeber Daten zur Religion oder Gewerkschaftszugehörigkeit verarbeiten?.....	26
28. Darf die Behinderteneigenschaft nach § 3 BEinstG in einem Bewerbungsprozess verarbeitet werden?.....	27
<b>B. Beschäftigungsphase</b> .....	29
29. Hat der Arbeitgeber eine Informationspflicht nach Art 13 f DSGVO gegenüber seinem Arbeitnehmer? .....	29
30. Wie lange darf der Arbeitgeber den Strafregisterauszug eines Arbeitnehmers speichern?.....	29
31. Darf der Arbeitgeber eine Meldebestätigung von seinem Arbeitnehmer verlangen und die darin enthaltenen Daten verarbeiten? .....	30
32. Ist eine Abfrage von Sozialversicherungsnummern der Angehörigen des Arbeitnehmers bei Behörden zulässig? .....	30
33. Wie lange darf der Arbeitgeber Verwarnungen des Arbeitnehmers im Personalakt speichern?.....	30
34. Darf der Arbeitgeber eine Ausweiskopie im Personalakt speichern? .....	31
35. Darf der Arbeitgeber den Namen des Arbeitnehmers bekannt geben?.....	31
36. Dürfen Krankenstandszeiten eines Arbeitnehmers dokumentiert werden?....	32
37. Darf der Arbeitgeber Gesundheitsdaten, die im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung durchgeführt werden, verarbeiten? .....	32
38. Darf die Sozialversicherungsnummer eines Dienstnehmers als seine allgemeine Identifizierung im Betrieb, zB für die Buchhaltung, seine Personalakte oder allgemein für die Zuordnung von über ihn gespeicherter Datensätze, genutzt werden? .....	33
39. Dürfen Gehalts-/Lohnzettel unverschlüsselt per E-Mail an die Arbeitnehmer verschickt werden?.....	33
40. Der Arbeitnehmer nutzt sein privates Endgerät (zB Laptop) für dienstliche Zwecke, was hat der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang zu beachten? ....	34
41. Ist eine interne Kommunikation durch sogenannte „Kollaborationssysteme“ und soziale Medien, wie etwa Facebook, WhatsApp, Skype, Messenger uÄ, datenschutzrechtlich zulässig? .....	34
42. Ist der Arbeitgeber aus datenschutzrechtlicher Sicht beim geschäftlichen Betreiben einer Facebook-Seite (Facebook-Insight) gemeinsam mit Facebook verantwortlich? .....	35
43. Handelt es sich beim Betriebsrat um einen eigenen datenschutzrechtlichen Verantwortlichen? .....	36
44. Darf der Betriebsrat Einsicht in die Arbeitsverträge (bzw Dienstzettel) nehmen, um die Rechtmäßigkeit der Auszahlung der Bezüge zu überwachen? .....	36
45. Was hat der Arbeitgeber zu beachten, wenn der Betriebsrat zulässigerweise Einsicht in Unterlagen hat? .....	37
46. Darf der Betriebsrat Einsicht in den elektronischen Personalakt nehmen?....	37
47. Ist es zulässig, dass der Betriebsrat einen dauerhaften Zugang zu den relevanten Systemen hat?.....	37

48. Handelt es sich bei einer Betriebsvereinbarung um eine „rechtliche Verpflichtung“ iSv Art 6 Abs 1 lit c DSGVO?.....	38
49. Welche Sicherheitsmaßnahmen müssen im Umgang und bei der Aufbewahrung von Mitarbeiterdaten getroffen werden?.....	38
50. Muss der Datenschutzbeauftragte ein Mitarbeiter des Unternehmens sein? ..	38
51. Treffen den intern oder extern bestellten Datenschutzbeauftragten die hohen Geldbußen nach Art 83 DSGVO, wenn der Arbeitgeber gegen das Datenschutzrecht verstößt?.....	39
52. Ist es notwendig, die Mitarbeiter auf das Datengeheimnis bzw auf ihre Vertraulichkeit aufmerksam zu machen? .....	40
53. Was ist der notwendige Inhalt dieser Verpflichtung zum Datengeheimnis nach § 6 DSG 2018 und welche Bedeutung hat sie für das Beschäftigungsverhältnis? .....	40
54. Was ist zu tun, wenn sich ein Mitarbeiter weigert, die Vertraulichkeitsvereinbarung/-erklärung zu unterschreiben?.....	41
55. Muss für jede Datenverarbeitung eine Einwilligung von den Mitarbeitern eingeholt werden? .....	41
56. Kann eine Einwilligung als Legitimation für eine Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis herangezogen werden? .....	41
57. In welchen Fällen ist eine abgegebene Einwilligung von Mitarbeitern zulässig, sofern keine spezifischeren Vorschriften im Beschäftigtenkontext vorhanden sind? .....	42
58. Welche Voraussetzungen müssen für eine rechtmäßige Einwilligung nach Art 7 DSGVO gegeben sein? .....	42
59. Darf der Arbeitgeber die private Mobiltelefonnummer des Mitarbeiters routinemäßig, ohne Einwilligung des Arbeitnehmers, speichern? .....	43
60. Sind Arbeitszeitaufzeichnungen personenbezogene Daten? .....	44
61. Bedarf es für eine Videoüberwachung des Betriebsgeländes einer Betriebsvereinbarung? .....	44
62. Ist für eine Videoüberwachung des Betriebsgeländes eine Einwilligung der Mitarbeiter einzuholen, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist? .....	44
63. Ist (neben dem Betriebsrat auch) der Datenschutzbeauftragte bei der Einführung einer Videoüberwachung einzubeziehen?.....	45
64. Darf der Arbeitgeber, die aus einer offenen Videoüberwachung stammenden Bilddaten auswerten, um sie in einem Kündigungsprozess gegen den Arbeitnehmer wegen Verfehlungen zu verwenden, auch wenn die gesetzliche Löschrfrist bereits überschritten wurde?.....	45
65. Darf der Arbeitgeber eine Whistleblowing-Hotline einrichten?.....	47
66. Kann der Arbeitgeber ohne die Einwilligung der Mitarbeiter oder einer Betriebsvereinbarung eine Whistleblowing-Hotline einrichten? .....	48
67. Fallen Mitarbeiterbefragungen unter die DSGVO?.....	49
68. Unter welchen Voraussetzungen ist GPS-Tracking der Mitarbeiter im Außendienst erlaubt? .....	49
69. Zur Fuhrpark-Optimierung eines Transportunternehmens sind in den Firmenfahrzeugen bereits GPS-Tracker verbaut. Welche Informationen/ Einwilligungen der Mitarbeiter sind vor der Betriebsaufnahme für einen legalen Einsatz zu empfehlen? .....	49

70. Darf ich eine offensichtlich irrtümlich erhaltene E-Mail eines Mitarbeiters bzw eines externen Dritten an den richtigen Empfänger weiterleiten oder sogar lesen? .....	50
71. Welche Verpflichtung trifft den Arbeitgeber, wenn er von einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten Kenntnis erlangt, zB wenn ein (ausgeschiedener) Arbeitnehmer unerlaubt Daten „absaugt“? .....	51
72. Darf der Arbeitgeber an seine Mitarbeiter den betriebseigenen Newsletter verschicken? .....	52
73. Darf der Arbeitgeber bei internen Geschäftsbesprechungen den Ton aufzeichnen, um daraus anschließend ein Protokoll anzufertigen? .....	53
74. Wie lange dürfen Tonaufzeichnungen für die Protokollerstellung aufbewahrt werden? .....	53
75. Sind Bilddaten besondere Kategorien von Daten iSv Art 9 DSGVO (sensible Daten)? .....	53
76. Darf der Arbeitgeber Bilddaten von seinen Mitarbeitern ohne Einwilligung verarbeiten oder uU sogar veröffentlichen? .....	54
77. Ist bei der Arbeitskräfteüberlassung ein Beschäftigter für die personenbezogenen Daten von überlassenen Arbeitnehmern eigenverantwortlich iSv Art 4 Z 7 DSGVO? .....	55
78. Darf der Arbeitgeber Stichproben und Überprüfungen bei Arbeitnehmern durchführen, wenn die private Internetnutzung im Betrieb verboten wurde? .....	56
79. Darf der Arbeitgeber Stichproben und Überprüfungen bei Arbeitnehmern durchführen, wenn die private Internetnutzung im Betrieb erlaubt wurde? ..	57
80. Dürfen die Arbeitnehmerdaten an das Konzernunternehmen übermittelt werden? .....	57
81. Ist der Einsatz von sogenannten Keyloggern, mit denen jeder Tastaturanschlag eines Mitarbeiters mitprotokolliert wird, aus datenschutzrechtlicher Sicht zulässig? .....	57
82. Ein österreichisches Kleinunternehmen bekommt einen einmaligen Auftrag im EU-Ausland und muss Namen und Fotos ihrer Mitarbeiter an den Koordinator des Projekts weiterleiten, damit die entsendeten Mitarbeiter einen Baustellenausweis erhalten. Ist vorab die Datenschutzbehörde (DSB) zu involvieren oder genügen erweiterte Dokumentationen und ausdrückliche Einwilligungen der Mitarbeiter für den Einsatz? .....	58
83. Unter welchen Voraussetzungen darf ein (extern zugekauftes) Testverfahren zur Beurteilung der Persönlichkeit (sog wertorientiertes Soft-Skills-Verfahren) im Rahmen von Verkaufsschulungen und zur Rekrutierung von Führungskräften eingesetzt werden, um datenschutzkonform zu sein? .....	59
84. Der Sitz einer Merchandising-AG befindet sich in den USA. Der Konzern hat eine in Österreich gelegene Filiale, welche personenbezogene Daten verarbeitet. Kommt die DSGVO überhaupt zur Anwendung? .....	60
85. Ein Unternehmen mit Sitz in der Türkei beauftragt eine in Österreich niedergelassene X-GmbH mit der Verarbeitung personenbezogener Daten. Die X-GmbH verarbeitet diese Daten auftragsgemäß. Ist die DSGVO für die Verarbeitungstätigkeiten der X-GmbH als bloßer Dienstleister überhaupt anwendbar? .....	60

86. Ihr Unternehmen beauftragt die ABC GmbH mit der laufenden Personalverrechnung. Dazu übermitteln sie die Jahreslohnzettel ihrer Mitarbeiter auch dem zuständigen Finanzamt nach § 34 ASVG und § 84 EStG. Wie ist die datenschutzrechtliche Rollenverteilung zwischen den Beteiligten?.....	60
87. Ein österreichisches Arbeitsgericht fordert im Dezember 2018 für die strittige Feststellung von Schwerarbeiterzeiten von Ihrem Unternehmen die Arbeitszeitaufzeichnungen eines ehemaligen Mitarbeiters für den Zeitraum 11/2008–09/2011 an. Technisch sind diese Unterlagen sofort verfügbar, da noch EDV-mäßig gespeichert. Dürfen bzw müssen diese Aufzeichnungen an das Gericht herausgegeben werden, oder können Sie kommunizieren, dass diese bereits gelöscht wurden?.....	61
88. Der Arbeitgeber beauftragt ein gewerbliches Detektivbüro mit der Observierung von Mitarbeitern. Es besteht der Verdacht von massiven Privatfahrten mit dem Firmen-Pkw. Der Detektiv bringt am Dienstwagen einen GPS-Empfänger an und überwacht damit heimlich den Arbeitnehmer. Ist dies datenschutzrechtlich zulässig?.....	62
89. Die in einem Krankenhaus beschäftigte Sekretärin nimmt mehrmals aus privaten Motiven in die elektronische Krankenakte ihres Freundes Einsicht. Mit welchen Konsequenzen haben Arbeitnehmerin und Arbeitgeber zu rechnen?	62
90. Ein aus Ihrem Unternehmen ausscheidender Mitarbeiter kopiert die Kunden- und Lieferantendateien inklusive Telefonnummern, E-Mail-Adressen und Kontaktdaten der Ansprechperson Ihrer Marketingabteilung auf einen eigenen Datenträger, um sie für sich zu nutzen, zB weil er sich selbstständig machen will, oder an Dritte zu verkaufen. Wie ist dies datenschutzrechtlich zu beurteilen? .....	63
91. Wie sind die einzelnen Verarbeitungen von Beschäftigungsdaten im Rahmen des Verarbeitungsverzeichnisses abzubilden, um der Rechenschaftspflicht nach der DSGVO zu genügen, bzw bei der Erstellung des Verarbeitungsverzeichnisses für die Personalverwaltung zu gestalten, um den Auskunftserfordernissen im Einzelfall zu genügen? .....	63
92. Wie sind die einzelnen Datenkategorien im Beschäftigungskontext bei der Erstellung des Verarbeitungsverzeichnisses für die Personalverwaltung zu gestalten, um den Auskunftserfordernissen im Einzelfall zu genügen?.....	64
93. Beinhaltet das Verarbeitungsverzeichnis für die Lohnbuchhaltung lediglich jene Datenkategorien, die dem eigenverantwortlichen Steuerberatungsunternehmen übermittelt wurden, oder auch diejenigen Daten, die der Steuerberater durch seine Ermittlungen erhebt?.....	65
<b>C. Phase nach Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses.....</b>	<b>67</b>
94. Ein (ehemaliger) Arbeitnehmer macht sein Recht auf Auskunft nach Art 15 DSGVO geltend. Was hat der Arbeitgeber zu beauskunften?.....	67
95. Wie lange dürfen Mitarbeiterdaten aufbewahrt werden? .....	69
96. Ist es zulässig, unmittelbar nach dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers den betrieblichen E-Mail-Account, den er auch zu privaten Zwecken genutzt hat („gemischt genutzter E-Mail-Account“), zu löschen? .....	71

97. Muss der Arbeitgeber den betrieblichen E-Mail-Account, den der Arbeitgeber zu privaten Zwecken genutzt hat, bis zum Herausgabeanspruch des Arbeitnehmers aufbewahren? .....	71
98. Ist der Arbeitgeber nach Ausscheiden eines Arbeitnehmers zur unverzüglichen Löschung eines Personalaktes verpflichtet? .....	72
99. Darf der Arbeitgeber, im Falle einer Löschung, zB eines Personalaktes (sofern keine weiteren Aufbewahrungspflichten mit diesem Arbeitnehmer mehr bestehen), den Namen und das Datum der Löschung verknüpfen?.....	72
100. Muss ich über Anforderungen der Rechtsvertretung (zB des Rechtsanwalts) eines Ex-Mitarbeiters seine immer noch im betrieblichen System gespeicherten E-Mails herausgeben, wenn die Privatnutzung der IKT im Betrieb gestattet war?.....	73
<b>Anhang</b> .....	75
Muster I Vertraulichkeitsverpflichtung/-erklärung.....	77
Muster II Meldung einer Datenpanne an die Datenschutzbehörde .....	81
Muster III Mitteilung an die betroffene Person über eine Datenpanne .....	82
Muster IV Auftragsverarbeiter-Verarbeitungsverzeichnis.....	83
Muster V Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter (ausgewählte Beispiele) .....	85
Muster VI Allgemeine Einwilligungserklärung .....	87
Muster VII Betriebsvereinbarung Videoüberwachung .....	88
Muster VIII Einwilligung zur betrieblichen Videoüberwachung.....	90
Muster IX Kenntnisnahme Bilddatenveröffentlichung von Mitarbeitern.....	91
Muster X Negativschreiben bei Auskunftserteilung .....	92
Muster XI Positivschreiben bei Auskunftserteilung .....	93
Muster XII Verarbeitungsverzeichnis (Verarbeitungstätigkeit Videoüberwachung) .....	94
Muster XIII Mitarbeiterdatenschutzklärung .....	98
Muster XIV Meldung Datenschutzbeauftragter an die Datenschutzbehörde...	103
Muster XV Bestellungsurkunde Datenschutzbeauftragter .....	104
Checkliste I Auskunftserteilung .....	105
Checkliste II Einwilligung .....	107
Rechtstext I Datenschutz-Folgenabschätzung-Ausnahmereverordnung – DSFA-AV („Whitelist“) .....	110
Rechtstext II Auszüge aus der Standard- und Muster-Verordnung – StMV 2004 (mit Ablauf des 24. 5. 2018 gem § 70 Abs 8 DSGVO 2018 außer Kraft getreten).....	126
Rechtstext III Verarbeitungsvorgänge, für die eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist – DSFA-V („Blacklist“).....	171
Stichwortverzeichnis.....	179