

personal manager

ZEITSCHRIFT FÜR HUMAN RESOURCES

12,50 EURO

1 JÄNNER / FEBRUAR 2018

www.personal-manager.at



**SPECIAL:
Catering**

Datenschutz

**Was Personalisten
dazu beitragen können**

Crowdworking

Arbeitsorganisation in der Gig-Economy

Neues Arbeiten

Wie Architektur die Unternehmenskultur verändert

Lebensstile

Was Personalisten darüber wissen sollten, erklärt Harry Gatterer vom Zukunftsinstitut im Interview



IM INTERVIEW

Harry Gatterer

Trendforscher Et Geschäftsführer,
Zukunftsinstitut



ISSN 1612-2836

Verlagsort 1230 Wien

P.b.b. 10Z038386M



www.hrm.at/profiles/bettina-geuenich

tionseinheiten bei der Umsetzung der Verordnung übernehmen sollten (S. 16). Judith Leschanz und Sabine Gölles von der Telekom Austria Group berichten, wie Unternehmen ihr Datenschutzmanagement strategisch planen und zielgerichtet umsetzen können

(S. 20). Weiters gibt Maximilian Wellner von der Grainer Holding Praxistipps für den Aufbau eines Datenschutzmanagementsystems in sechs Schritten (S. 23).

Ich hoffe, dass wir Ihnen mit dieser Ausgabe wieder viele gute Anregungen für Ihre Praxis geben! Einen guten Start in das Jahr des Erde-Hundes wünscht

Ihre

Bettina Geuenich

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen im Jahr 2018! Fragen Sie sich auch immer zu Jahresbeginn, was die kommenden zwölf Monate wohl bringen werden? Wenn wir uns an das chinesische Horoskop halten, so beginnt am 16. Februar das Jahr des Hundes, der 2018 durch das Element Erde unterstützt wird. Der „Erde-Hund“ steht für Treue, Fleiß und Zuverlässigkeit. Ausdauer und Disziplin werden nach der chinesischen Astrologie heuer belohnt werden. Tugenden wie diese sind auch gefragt, wenn wir uns mit einem vermeintlich trockenen Thema beschäftigen, das in der ersten Jahreshälfte sehr aktuell wird: der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Das neue Regelwerk wirft schon länger seine Schatten voraus. Genauer gesagt seit dem 14. April 2016, als das EU-Parlament die DSGVO verabschiedete. Seitdem haben Unternehmen Zeit, die Neuerungen in Managementsysteme und Unternehmensprozesse zu integrieren. Einige Organisationen sind dabei schon recht weit gekommen, andere haben noch gar nicht so richtig angefangen. Fest steht jedoch: Wenn die Verordnung am 25. Mai 2018 in Kraft tritt, sollten Unternehmen, die regelmäßig Daten von Mitarbeitern, Kunden und Partnern verarbeiten, die neuen Regelungen einhalten. Denn ansonsten drohen hohe Strafen.

Welche Änderungen die Datenschutz-Grundverordnung bringt, beschreibt Rechtsanwältin und Arbeitsrechtsexpertin Katharina Körber-Risak anhand von praktischen Beispielen ab Seite 12. Florian Mundigler und Sandra Neunteufl von PwC Österreich analysieren die Aufgaben, die HR und andere Organisa-

DREI FRAGEN AN CHRISTINE ZULEHNER



Foto: © Zulehner

Christine Zulehner, Professorin für Wirtschaftspolitik, Universität Wien und Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Wifo)

Wie haben sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in den vergangenen Jahren entwickelt?

Die Unterschiede sind zwischen 2007 und 2015 zwar schwankend, aber insgesamt stetig kleiner geworden. Die Differenz beim Bruttostundenlohn sank von 20,2 auf 15,6 Prozent. Auffällig ist, dass der unerklärte Anteil der Lohndifferenzen stärker abnimmt. Also tragen jene Unterschiede, die sich nicht durch Schulbildung, Berufserfahrung oder Branchenzugehörigkeit erklären lassen, besonders dazu bei, dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sinken.

Woran liegt es dann, dass die Lohnunterschiede sinken?

Wir machen – auch mit Blick auf andere Studienergebnisse – zwei mögliche Gründe aus: Eine Erklärung ist, dass Frauen zunehmend Lohnhöhungen nachfragen. Eine weitere Erklärung geht dahin, dass Unternehmen in Zeiten der Krise weniger variable Gehaltskomponenten auszahlen. Durch die schlechte Konjunktur in Folge der Wirtschaftskrise 2008 könnten Unternehmen auf sachlich nicht gerechtfertigte Lohnunterschiede verzichtet haben, wovon Männer stärker betroffen waren als Frauen.

Österreich gehört dennoch EU-weit zu den Schlusslichtern der Lohngerechtigkeit. Inwiefern sind die Arbeitgeber gefragt?

Sie können Lohntransparenz schaffen und definieren, an welchen Kriterien sich Lohnhöhungen orientieren müssen. Möglicherweise können sie Trainings anbieten, die vermitteln, wie Lohnverhandlungen ablaufen sollten. Da Frauen familienbedingt häufiger als Männer Teilzeit arbeiten und weniger Überstunden machen, wäre es für sie gerechter, wenn Unternehmen die Entlohnung stärker an die Ergebnisse und weniger an die Anwesenheitszeit koppeln. Positiv wäre auch, wenn Betriebe Väter ermutigen würden, in Elternkarenz zu gehen und einen Part der Kinderbetreuung zu übernehmen. Denn ein großer Teil der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede geht auf Kinder zurück, betrifft also die Mütter.

news & trends

Neues aus der Personalwirtschaft 6

aktuelles interview

Harry Gatterer,
Trendforscher und Geschäftsführer des Zukunftsinstituts 8

hr-einsichten

LIWEST Kabelmedien: Ausgezeichnet ist nicht gut genug 10

titel / datenschutz

- ▶ **Datenschutz-Grundverordnung:**
Was kommt auf Österreichs Arbeitgeber zu? 12
- ▶ **Kein reines IT-Thema:**
Was HR beim Datenschutz leisten muss 16
- ▶ **DSGVO:** Warum Unternehmen spätestens jetzt ein
Datenschutzmanagementsystem brauchen 20
- ▶ **6 Schritte zu einem wirksamen Datenschutzmanagement** 23

arbeitsorganisation

Arbeit und Arbeitsrecht in der Gig-Economy 26

workplace strategy

Neue Arbeitswelten: Architektur bewegt Kultur 30

personalgeschichten

Humour Resources: Blue Color Leadership 34

mentoring

Reverse-Mentoring: Wenn der Junior den Senior coacht 36

hr-it

Apps in der Personalarbeit: Wie mobil ist HR-Software heute? 40

lohn & recht

- Serie „Arbeitsrecht in Österreich und Deutschland“ – Teil 3:**
Von Kündigung bis Mutterschutz 44
- Zeit der HR-Planung:** Arbeitsspitzen abdecken 48
- Im Gespräch mit Alexandra Knell:**
Angleichung von Arbeitern und Angestellten lässt Fragen offen 52

special catering

- ▶ **Catering im Wandel:** Von der Kantine zur Erlebnisgastronomie 54
- ▶ **Anbieterübersicht:** Catering für Unternehmen 56

service

HR-Anbieter / Seminar- und Veranstaltungstermine 58

lesenswert

Bücher im Blick: Praxishandbuch Social Media Recruiting 64

ausblick

Vorschau/Impressum 66

10 |
HR-Einsichten



Foto: © Gintener

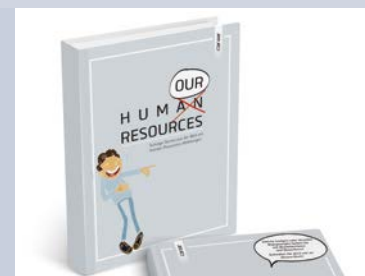
Kaum eine Branche ist so veränderungsgetrieben wie die Telekommunikation. Entsprechend groß ist der Druck auf die Belegschaften. LIWEST Kabelmedien will dem entgegenwirken – durch eine Mitarbeiterbefragung, die Wünsche und Sorgen aufgreift, aber auch über ein ausgefeiltes Vorschlagswesen, das Beschäftigte mit ins Boot holt. Geschäftsführer Stefan Gintener beschreibt, wie Personalmanagement in seinem Unternehmen funktioniert.

26 |
Arbeit & Arbeitsrecht



Wie funktioniert das Arbeiten in der Plattformökonomie? Welche Rechte und Pflichten haben Crowdworker und ihre Auftraggeber – und wie passt das alles mit unserem herkömmlichen Arbeitsrecht zusammen? Martin Risak beschreibt die Grauzone, in der sich Crowdfunding-Plattformen in arbeitsrechtlicher Hinsicht bewegen, und plädiert für ein neues Gesetz, das diese neuen Formen des Arbeitens erfasst.

34 |
Humour Resources



Wie reagiert man auf einen Urlaubsantrag wegen Haftstrafe oder auf eine Bewerberin, die der Personalistin in den Ausschnitt greift? Der Career Verlag hat skurrile Geschichten aus den HR-Abteilungen in Österreich, Deutschland und der Schweiz im Band Humour Resources gesammelt. Der personal manager stellt in loser Folge Anekdoten aus diesem Band vor.

54 |
Catering



Vorbei sind die Zeiten, in denen Mitarbeiter in holzvertäfelten Betriebskantinen in Ruhe ihre Pommes mit Bratwurst essen konnten. Die ehemaligen Oasen des Bratfettes wandeln sich allmählich in Horte der gesunden Erlebnisgastronomie. Wie sich die Erwartungen an Betriebsrestaurants verändern und warum auch an diesen die Digitalisierung nicht vorbeigeht, beschreibt unser Special „Catering“ – inklusive Anbieterübersicht.

Liebe Leserinnen und Leser, in unseren Artikeln verwenden wir das generische Maskulinum. Damit sprechen wir sowohl Frauen als auch Männer an.

Harry Gatterer

„Eine sinnvolle Lebensgestaltung steht im Vordergrund“



Foto: © Gatterer

Für Personalisten kann es spannend sein, sich mit den Lebensstilen zu beschäftigen, die in unserer Gesellschaft vorherrschen. Denn so entwickeln sie ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse von Mitarbeitern und möglichen Bewerbern. Das Zukunftsinstitut hat in einer aktuellen Trendstudie 18 prototypische Lebensstile definiert und ihre Verteilung in der Bevölkerung analysiert. Warum HR-Verantwortliche den Lifestyle von Neo-Hippies, Progressive Parents oder Golden Mentors kennen sollten, erklärt **Harry Gatterer**, Trendforscher und Geschäftsführer des Zukunftsinstituts.

Herr Gatterer, ich finde mich in mindestens vier der 18 Lebensstile wieder, die Sie in Ihrer Trendstudie beschreiben. Lassen sich Menschen überhaupt einem bestimmten Stil zuordnen?

In der Studie sprechen wir von idealtypischen Lebensstilen. Damit meinen wir die Art und Weise, wie wir uns typischerweise verhalten und was uns normalerweise wichtig ist. Natürlich geht es auch um das, was wir uns leisten können. Aus der Summe dieser Aspekte entwickelt sich eine Art, das Leben zu gestalten, die wir Lebensstil nennen. Wie bei jeder Typologie stecken Anteile von fast jedem Typus in uns. Dennoch sind bestimmte Verhaltensweisen und Haltungen stärker ausgeprägt als andere. Wir können empirisch sehr gut sehen, dass einzelne

Stile bei Menschen besonders dominant sind.

Welche Lebensstile haben denn aktuell den größten Einfluss auf unsere Gesellschaft?

Wir unterscheiden zwischen den Lebensstilen der Avantgarde, die eine große Vorbildwirkung haben, und jenen der Follower, die nicht so stilprägend sind. Zur Avantgarde gehören zum Beispiel die Neo-Hippies, die besonders unter den jungen Menschen stark vertreten sind. Neo-Hippies wollen den Alltag genießen, Freundschaften pflegen und Spaß haben. Auf die wachsende Komplexität und Individualisierung unserer Gesellschaft reagieren sie, indem sie eine „Wir-Kultur“ leben. Sie sind Treiber der

Sharing-Kultur, teilen also gerne Güter oder Wissen.

Bei den Menschen in der mittleren Lebenshälfte sind die Progressive Parents prägend. Sie versuchen, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen, aber wenn es darauf ankommt, ist ihnen die Familie wichtiger. Bei den Älteren sehen wir vermehrt Vertreter der Golden Mentors, die ihre Erfahrungen weitergeben möchten. Das sind nicht mehr die „jungen Alten“, die einen jugendlichen Lebensstil nachahmen wollen, sondern Menschen mit einem erfüllten Leben, die andere coachen oder unterstützen.

Alle drei stilprägenden Gruppen haben die Tendenz, ein gesellschaftliches Momentum

zu erzeugen: Die Golden Mentors wollen der Gesellschaft etwas zurückzugeben, die Progressive Parents fördern das, was gesellschaftsprägend ist, nämlich die Familie, während die Neo-Hippies Freundschaften und Gemeinschaft erleben wollen. Es gibt insgesamt diese Tendenz, sich stärker mit den Menschen zu beschäftigen als mit Technologien, Karrieren oder Besitztümern. Das ist in diesen avantgardistischen Gruppen sehr ausgeprägt.

Was ist denn aus den Yuppies („Young Urban Professionals“) der 1980er-Jahre geworden, die Karriere und Geldverdienen so stark in den Vordergrund stellten?

Diese Haltung ist unter der Avantgarde nicht mehr vertreten. Es gibt zwar die „Vorwärtsmacher“. Sie wollen Erfolg haben, aber vor allem, um etwas zu bewirken, Vorbild zu sein und andere mitzunehmen. Bei den Followern gibt es noch die „Proll Professionals“, die stark darauf fokussiert sind, sich etwas leisten zu können und Statussymbole zu erwerben. Aber diese Gruppe ist nicht sehr stilprägend. Der Avantgarde geht es aktuell eher darum, etwas zu verändern.

Heißt das, unsere gesellschaftlichen Werte haben sich in den vergangenen Jahren eher in Richtung „Sinnsuche“ verschoben, weg vom Streben nach materiellen Gütern?

Sinnsuche ist ein großes Wort. Aber was definitiv im Vordergrund steht, ist eine sinnvolle Lebensgestaltung in einer Welt, die immer komplexer und vielschichtiger wird, was bei vielen Menschen ja auch Ängste auslöst. Das erklärt möglicherweise dieses Bedürfnis, das Leben sinnvoll zu gestalten.

Welche Haltungen haben denn, neben den bereits erwähnten Yuppies, an Bedeutung verloren?

In unserer Untersuchung vor zehn Jahren haben wir die „Super Daddys“ und „Tiger Ladys“ beschrieben, die damals sehr stilprägend waren. Sie hatten den Anspruch, trotz Familie im Job 100 Prozent zu geben – und das mit einer gewissen Lässigkeit nach dem Motto „Kriegen wir schon hin, Hauptsache Gas geben“. Diese Haltung verliert aber deutlich an Bedeutung. In unserer aktuellen Studie findet sie sich noch bei den „Multiperformern“, die aber ebenfalls immer mehr an Einfluss verlieren.

Weniger Strahlkraft haben auch die „Silver Hopper“, die sogenannten „jungen Alten“, die etwas zwanghaft versuchen, einen jugendlichen Lebensstil zu imitieren. Stattdessen beobachten wir heute eine zunehmende Kompetenz im Altern. Dieses Bild der jungen Alten entstand ja als Abwehrhaltung gegen die dominierende Vorstellung, dass im Alter das Leben vorbei ist. Der Lebensstil des Silver Hoppers war eine Art Befreiung des Alters. Diese Überreaktion, die 60-Jährige auf die Skateboards oder Snowboards trieb, ist jetzt nicht mehr zwingend nötig als Ausdrucks- oder Stilmittel, um zu zeigen, „Hey ich bin noch da!“.

Wie hängen Lebensstile und Generationen zusammen? Hat jede Generation einen dominanten Lebensstil?

Begriffe wie die „Generation Babyboomer“ sind eigentlich nichts anderes als Altersbeschreibungen. Wir können maximal sagen, es gibt Generationen, die unter bestimmten Grundbedingungen aufgewachsen sind. Bei der Generation Y ist völlig klar: Sie ist schon total in den digitalen Wahnsinn hineingeboren. Und damit endet bereits, was diese Generation gemeinsam hat. Wir sehen in unserer Untersuchung, dass innerhalb der Generationen deutliche Unterschiede bestehen. Bei den jungen Menschen gibt es beispielsweise „Digital Creatives“ und „Neo-Hippies“, aber auch „Proll Professionals“ oder „Mainstreamer“. Wir können nicht sagen, dass eine Generation so oder so tickt. Wir sehen nur, dass eine gewisse Anzahl von Menschen in ähnliche Grundbedingungen hineingeboren wurde. Alles andere ist überzogen.

Gibt es „weibliche“ und „männliche“ Lebensstile?

Es gibt Lebensstile, die wir eher bestimmten Geschlechtern zuordnen können. Aber das sind nicht die allermeisten. Zu den Neo-Hippies, Proll Professionals und Party Hoppere gehören beispielsweise mehr Männer, zu den Self-Balancern und Progressive Parents mehr Frauen. Besonders deutlich ist das Verhältnis bei den Neo-Biedermeiern, die sich in das kleine, private Familienglück zurückziehen. Bei dieser Gruppe machen die Frauen 70 Prozent aus. Ansonsten sind die Unterschiede nicht so gravierend.

Wie können Unternehmen und insbesondere Personalisten die Erkenntnisse aus Ihrer Studie für sich nutzen?

Unternehmen könnten zum Beispiel abgleichen, ob sich die prototypischen Lebensstile ihrer Kunden in ihren Organisationen wiederfinden: Wer sind überhaupt unsere Kunden und verstehen wir, wie diese ticken? Gibt es neue Kundengruppen, die wir ansprechen wollen, und haben wir dafür ein Verständnis im Haus? Das wäre ein Einsatzgebiet.

Ein anderes wäre zu fragen, welche Lebensstile in der jeweiligen Organisation vertreten sind: Ähneln wir uns sehr? Oder sind wir divers und lassen Vielfalt zu? Diese Analyse ist ja ein Hinweis darauf, wie innovativ und dynamisch ein Unternehmen sein kann. Denn Vielfalt ist eine mögliche Quelle für Innovation.

Unternehmen können auf diesem Wege auch herausfinden, für wen sie attraktiv sind. Denn das Ähnliche zieht sich meist an. Und wenn Sie sich als Unternehmen in einem Veränderungsprozess befinden, können Sie sich die Frage stellen: Welche Gruppe würde uns weiterbringen und wie können wir diese gezielt ansprechen?

Welche Lebensstile werden in Zukunft an Bedeutung gewinnen?

Auf Basis der demografischen Veränderungen und der Trendbeobachtungen lässt sich ablesen, dass Lebensstile wie die der „Digital Creatives“ oder der „Neo-Hippies“ weiter an Bedeutung gewinnen. Andere, wie der experimentierfreudige und genussorientierte Urban Matcha, der demonstrativ urbane Coolness lebt, verlieren an Bedeutung. Ähnlich wie bei den jungen Alten ist diese „progressive Lässigkeit“ möglicherweise einfach nicht mehr so notwendig. **Auf der anderen Seite sehen wir vermehrt Typen wie den Golden Mentor, der andere unterstützen will, oder den Sinn-Karrieristen, der sich für Umweltbelange und ein soziales Miteinander einsetzt.**

WEBTIPP FÜR ABONNENTEN

Weitere Materialien zur Studie, darunter eine Grafik, die zeigt, wie sich die 18 Lebensstile auf die österreichische Bevölkerung verteilen, finden Sie in der Gruppe **„Exklusiver Wissenstransfer für Abonnenten“ auf HRM.at.**

Datenschutz-Grundverordnung

Ein Überblick über die wichtigsten Neuerungen und Tipps für die Praxis



Foto: © Körber-Risak

Autorin

Katharina Körber-Risak

Rechtsanwältin und Arbeitsrechtsexpertin,
KÖRBER-RISAK Rechtsanwalts GmbH

Am 25. Mai 2018 tritt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft. Sie bringt EU-weit gravierende Änderungen für Unternehmen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Das betrifft die Unternehmen auch in ihrer Funktion als Arbeitgeber. Welche datenschutzrelevanten Änderungen mit der DSGVO auf Arbeitgeber zukommen, zeigt der folgende Beitrag.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) löst die Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr ab. Sie regelt ab 25. Mai 2018 EU-weit die Verarbeitung personenbezogener Daten. Ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist in Österreich nicht in Sicht und wird derzeit auch nicht gefordert. Stattdessen tritt zum 25. Mai 2018 eine Novelle des Datenschutzgesetzes 2000 („DSG neu“) in Kraft. Das bedeutet indes nicht, dass arbeitsrechtlich alles beim Alten bleibt. Sehr umfangreiche Verpflichtungen und eine völlig neue Rechtslage machen die Umsetzung

der neuen Regelungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten für Arbeitgeber nicht leicht.

Nach der Terminologie der Datenschutz-Grundverordnung sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Der Datenbegriff ist allumfassend, das heißt, er kann sich auf alle Informationen beziehen, die eine natürliche Person betreffen – vom Namen über Alter, Adresse, Familienstand, politische Gesinnung und Gesundheitszustand bis zur Schuhgröße. Der Begriff „identifizierbar“ wird

in diesem Zusammenhang sehr weit gefasst, denn auch Online-Kennungen, Standortdaten und besondere Merkmale einer Person wie beispielsweise auffällige Narben gehören zu den fraglichen Informationen. Betroffen ist jede „Verarbeitung“, wozu bereits das Erfassen oder Erheben von Daten gehört.

Unternehmen sind ab Inkrafttreten der DSGVO bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten ihrer Arbeitnehmer, aber zum Beispiel auch ihrer Kunden und Lieferanten an die Bestimmungen der Verordnung gebunden. Aus Artikel 5 DSGVO lassen sich folgende Grundsätze ableiten, die generell im Umgang mit Daten berücksichtigt werden müssen:

- **„Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“:** Personengebundene Daten dürfen nur verarbeitet werden, soweit es zulässig ist,

und es muss für den Betroffenen nachvollziehbar sein, wie dies geschieht.

- ▶ **„Zweckbindung“:** Es muss klar sein, wofür die Daten erhoben und verarbeitet werden, und die Daten dürfen nur für diese Zwecke verwendet werden.
- ▶ **„Datenminimierung“:** Es dürfen nur so viele Daten erhoben werden, wie für den festgelegten Zweck unbedingt notwendig ist.
- ▶ **„Richtigkeit“:** Die Daten müssen immer auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Falsche oder nicht mehr benötigte Daten müssen unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden.

Wann ist die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig?

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist nach Artikel 6 DSGVO nur dann zulässig, wenn zumindest eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- a. Der Arbeitnehmer hat eine ausdrückliche, jederzeit widerrufbare Zustimmung zur Verarbeitung der Daten erteilt.
- b. Die Verarbeitung ist notwendig, um einen (Arbeits-)Vertrag anzubahnen oder zu erfüllen und geschieht auf Initiative des Arbeitnehmers, das heißt, der Arbeitnehmer schickt beispielsweise seine Bewerbung ein. Nicht umfasst sind Daten, die der Arbeitgeber über Personen erhebt, für die er sich interessiert, die sich aber nicht aktiv beworben haben.
- c. Die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers notwendig. Das ist insbesondere im Steuer- und Sozialversicherungsrecht der Fall: Der Arbeitgeber benötigt die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers zum Beispiel, um für diesen ein Beitragskonto bei der Sozialversicherung anzulegen und Lohnsteuer abzuführen.
- d. Die Verarbeitung ist aus lebenswichtigen Interessen des Arbeitnehmers oder eines Dritten notwendig. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zusammenbricht, kann es notwendig sein, dass

der Arbeitgeber Daten über die Blutgruppe und mögliche Impfungen des Mitarbeiters erhebt und weitergibt, die er von Dritten bekommen hat oder Papieren des Arbeitnehmers entnimmt, die dieser bei sich trägt.

- e. Die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person überwiegen. Ein „überwiegendes Interesse“ des Arbeitgebers wird beispielsweise bei einem Vertriebsmitarbeiter darin bestehen, dessen Kontaktdaten an potenzielle Kunden weiterzugeben oder diese auf der Homepage zu veröffentlichen. Allgemein anerkannte Betriebszwecke werden bei Daten, die nicht unter die besonderen Kategorien des Artikel 9 DSGVO fallen („sensible Daten“), in der Regel zu einem höheren Interesse des Arbeitgebers führen. Im Detail kann die Beurteilung jedoch schwierig sein. Je weiter die Verarbeitung vom eigentlichen Unternehmenszweck entfernt liegt, desto eher wird das höherwertige Interesse des Arbeitnehmers durchdringen. Verfolgt das Unternehmen etwa den Aufbau einer konzernweiten Datenbank zum Zwecke des Recruitings, dürften die Arbeitnehmerinteressen als vorrangig angesehen werden und es muss eine Zustimmung eingeholt werden.

Die Verarbeitung sensibler Daten

Die Verarbeitung sensibler Daten ist nach Artikel 9 Absatz 2 DSGVO nur in wenigen Ausnahmefällen zulässig. Sensibel sind Daten, aus denen sich die ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder weltanschauliche Überzeugung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit einer Person ergeben. Außerdem zählen dazu genetische und/oder biometrische Daten zur Identifizierung einer Person, Gesundheitsdaten sowie Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Diese Daten dürfen nur in bestimmten Fällen verarbeitet werden. Für Arbeitsverhältnisse sind zwei Ausnahmen von besonderer Bedeutung:

- a. Die Verarbeitung der sensiblen Daten ist aufgrund arbeits- und sozialrechtlicher Schutzvorschriften notwendig. Darunter können auch Gesundheitsvorsorge und

Arbeitsmedizin fallen, wobei dann jedoch eine Verarbeitung durch Fachpersonal, in der Regel Ärzte oder Psychologen, erforderlich ist.

- b. Die betroffene Person hat die Daten selbst veröffentlicht, zum Beispiel auf einem öffentlich zugänglichen Social-Media-Profil.

Zustimmung des Arbeitnehmers zur Verwendung seiner Daten

Innerhalb eines Unternehmens werden ein und dieselben Daten oft auf unterschiedlichste Art und Weise verarbeitet. Sie tauchen beispielsweise in internen Verzeichnissen auf, werden an die Payroll-Provider oder an Kunden weitergeleitet oder auf der Homepage veröffentlicht. Die Vielzahl der Verwendungsarten macht eine umfangreiche Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers aus praktischer Sicht unerlässlich. Liegt diese nicht vor, ist bei jeder einzelnen Datenverarbeitung zu prüfen, ob diese zulässig ist. Um die Zustimmungserklärung gestalten zu können, empfiehlt es sich, im Rahmen eines Datenschutzaudits zu erheben, welche Arbeitnehmerdatenverarbeitungen im Unternehmen regelmäßig anfallen.

Dabei sollten Arbeitgeber auch den in der DSGVO normierten Grundsatz der Datenminimierung im Auge behalten, das heißt überprüfen, ob alle verarbeiteten Daten wirklich notwendig sind und – wenn ja – zu welchem Zweck genau. Danach sollten sie die Zustimmungserklärungen in Angriff nehmen, da pauschale Formulierungen, wie sie bisher üblich waren, nach der DSGVO nicht mehr ausreichend sind. In einer Zustimmungserklärung müssen Unternehmen die Datenanwendung möglichst genau beschreiben, aber auch im Sinne der Transparenz möglichst verständlich formulieren. Der zustimmende Mitarbeiter muss die Folgen seiner Zustimmung abschätzen können, das heißt, ihm müssen die Konsequenzen, aber auch die Widerruflichkeit seiner Erklärung klar sein. Sollte das nicht der Fall sein, ist die Erklärung unwirksam.

Arbeitnehmer können ihre Zustimmungserklärungen jederzeit widerrufen. Dies führt dazu, dass ab dem Zeitpunkt des Widerrufs jede einzelne Datenverarbeitung nach den oben genannten Kriterien überprüft werden

muss und allenfalls unzulässig sein kann. Fraglich ist, ob Arbeitgeber zum Beispiel berechtigt sind, einem Arbeitnehmer zu kündigen, wenn gewisse Datenverarbeitungen ohne dessen Zustimmung unzulässig sind, dies aber eine sinnvolle Tätigkeit des Arbeitnehmers unmöglich macht. Das wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn eine Schauspielerin die Zustimmung zur Verarbeitung von Daten zu ihren Körpermaßen widerruft, was die Herstellung von Kostümen für eine Produktion unmöglich macht. Auch ein Außendienstmitarbeiter, der keine Zustimmung erteilt, seine berufliche Mobilnummer weiterzugeben, blockiert damit seine eigene Arbeit, da er für Kunden und den Arbeitgeber unerreichbar ist. In einem solchen Fall ist zu prüfen, ob ein berechtigtes Arbeitgeberinteresse an der Datenverarbeitung besteht, so dass diese auch ohne Zustimmung möglich ist. Ist dies nicht der Fall, verhindert aber der Arbeitnehmer weiterhin seine eigene Vertragserfüllung, könnte dies eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen rechtfertigen.

Verarbeitungsverzeichnis statt DVR-Meldepflicht

Bislang mussten Arbeitgeber als „Auftraggeber“ von Datenanwendungen eine Meldung beim Datenverarbeitungsregister (DVR) machen. Dabei war jegliches Verarbeiten von Daten zu melden. Diese Form der externen Kontrolle entfällt ab dem 25. Mai 2018. Wo bislang Formalismen und lange Bearbeitungszeiten vorherrschten, wird nunmehr ein völlig neues System eingerichtet. Die Unternehmen werden zur Selbstverwaltung der Daten verpflichtet. Sie werden von der Aufsichtsbehörde kontrolliert und müssen bei Verstößen mit sehr hohen Strafen rechnen. Die Strafandrohungen von bis zu zwanzig Millionen Euro oder vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens sind drastisch und können Unternehmen empfindlich treffen.

Um die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu dokumentieren, muss jedes Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmern ein „Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten“ führen. Unternehmen mit weniger Mitarbeitern müssen ein solches Verzeichnis führen, wenn sie

- ▶ Daten mit besonderem Risiko (etwa Daten

von Minderjährigen, große Datenmengen, Daten, die von einem Berufsgeheimnis betroffen sind, etc.),

- ▶ Daten nicht nur gelegentlich oder
- ▶ sensible Daten

verarbeiten. Diese Voraussetzungen beziehen sich jedoch nicht nur auf personenbezogene Daten von Arbeitnehmern, sondern auch auf die Daten von Kunden oder Lieferanten. Völlig unklar ist daher, was in diesem Zusammenhang eine „nicht nur gelegentliche“ Datenverarbeitung sein soll. Bei den meisten Unternehmen ist davon auszugehen, dass Daten von Kunden, Lieferanten und Arbeitnehmern laufend und nicht nur gelegentlich verarbeitet werden. Das Verarbeitungsverzeichnis ist daher zumindest jedem Unternehmen, das Arbeitnehmer beschäftigt, dringend anzuraten.

Das Verarbeitungsverzeichnis muss neben den personenbezogenen Daten selbst auch den Zweck der Verarbeitung der Daten und die Namen derjenigen Personen enthalten, denen die Daten offengelegt werden. Darüber hinaus sind Datenübermittlungen ins Ausland zu dokumentieren und – wenn möglich – Fristen für eine Löschung in das Verzeichnis aufzunehmen. Auch organisatorische Maßnahmen, die den Schutz der Daten sicherstellen sollen, müssen in dem Verzeichnis dokumentiert werden. Das Verzeichnis ist auf Verlangen der Datenschutzbehörde vorzuweisen.

Datenübermittlung in Drittstaaten

In internationalen Konzernen stellt sich regelmäßig die Frage, ob personenbezogene Daten in Drittstaaten übermittelt werden dürfen. Hierbei handelt es sich um Staaten, die weder der EU angehören noch zu den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) zählen. Wichtige Drittstaaten sind etwa die USA, China oder Russland. Nach der DSGVO ist allein die Europäische Kommission befugt, in Form sogenannter Angemessenheitsbeschlüsse die Datensicherheit in dem in Frage kommenden Drittstaat zu bewerten und die Zulässigkeit der Datenübermittlung verbindlich festzulegen. Zur DSGVO selbst gibt es noch keine entsprechenden Beschlüsse. Bis solche erlassen werden, gelten die bestehen-

den Beschlüsse zur Datenschutzrichtlinie. Demnach ist beispielsweise die Übermittlung personenbezogener Daten in die USA aufgrund des zwischen der EU und den USA vereinbarten Abkommens „EU-US Privacy Shield“ nur dann zulässig, wenn das empfangende Unternehmen in einer vom amerikanischen Handelsministerium veröffentlichten Liste, ähnlich der früheren „Safe Harbour“-Liste, enthalten ist. Für die Schweiz liegt derzeit zum Beispiel ein Angemessenheitsbeschluss vor, nicht aber für Länder wie beispielsweise China und Russland.

Wann ist ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen?

Bislang waren Organisationen nicht verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Mit der DSGVO ändert sich dies. Fortan muss ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden

- ▶ für öffentliche Stellen und Ämter
- ▶ wenn die Kerntätigkeit des Unternehmens in der umfangreichen und regelmäßigen Überwachung (zum Beispiel ASFINAG) oder
- ▶ in der Verarbeitung sensibler Daten (zum Beispiel Krankenhaus) liegt.

Aufgrund der umfangreichen Verpflichtungen, die die DSGVO vorsieht, sind Unternehmen gut beraten, die Stelle eines Datenschutzbeauftragten zu besetzen, auch wenn deren Einrichtung im Einzelfall nicht verpflichtend ist. Geldbußen, die die Datenschutzbehörde im Fall von Verstößen gegen die DSGVO verhängt, sind Verwaltungsstrafen. Als solche richten sie sich an die Geschäftsführung, wobei alle Mitglieder zur ungeteilten Hand haften. Für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen kann theoretisch ein „verantwortlich Beauftragter“ im Sinne von § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) bestellt werden, der im Fall eines Verstoßes von der Behörde anstelle des Arbeitgebers beziehungsweise der Geschäftsführer bestraft wird.

Ob eine solche Bestellung wirklich wirksam erfolgen kann, ist offen. Es scheint insbesondere fraglich, ob die für verantwortlich Beauftragte notwendige „Anordnungsbefugnis“ für

ein ganzes Unternehmen (Geschäftsführer) oder auch nur eine Abteilung realistischerweise vorliegen kann. Denn dem Anspruch, die Daten eines gesamten Unternehmens – oder auch nur einer Abteilung – im Griff zu haben, wird wohl kaum jemand gerecht werden können. Angesichts der monströsen Strafdrohungen bei Verstößen gegen die Verpflichtungen aus der DSGVO beziehungsweise dem DSG neu, die bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens betragen können, werden Datenschutzbeauftragte ohnehin nicht gerne einer Bestellung als verantwortlich Beauftragter zustimmen.

Meldung von Datenschutzverletzungen

Arbeitgeber (in der Terminologie der DSGVO „Verantwortliche“) müssen der Datenschutzbehörde unverzüglich, möglichst binnen 72 Stunden melden, wenn der Schutz von personenbezogenen Daten verletzt wurde (zum Beispiel durch einen Hackerangriff oder ein Datenleck) und dies zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten davon betroffener Personen führt (zum Beispiel Rufschädigung, Gefahr finanzieller Verluste oder Verlust der Vertraulichkeit von Daten, die einem Berufsgeheimnis unterliegen). In solchen Fällen muss der Verantwortliche (der Arbeitgeber) auch die betroffene Person von der Datenschutzverletzung in Kenntnis setzen. Nicht nur der „Data Breach“ (bei ungenügenden technischen Vorkehrungen), sondern auch die Verletzung der Meldepflichten führt zu einer gesonderten Verwaltungsstrafe.

Welche Rechte haben Arbeitnehmer?

Sind Arbeitnehmer von der Verarbeitung ihrer Daten betroffen, können sie schon jetzt vom Arbeitgeber jederzeit Auskunft, Berichtigung und Löschung ihrer Daten verlangen. Darüber hinaus können sie auch einer bereits erfolgten Datenverarbeitung widersprechen. Mit dem Inkrafttreten der DSGVO kommen weitere Rechte hinzu:

a. Das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung: Bestreitet ein Arbeitnehmer die Richtigkeit bestimmter Daten oder wurden seine Daten unrechtmäßig verarbeitet, indem beispielsweise die Verarbeitung die Grenzen einer Zustimmungserklärung überschritten hat, kann er für die Dauer der Klärung eine Einschränkung der Ver-

arbeitung verlangen. Die Daten werden dann nicht gelöscht, sondern nicht weiter verarbeitet. Dies kann etwa durch eine Einschränkung des (technischen) Zugangs zu den Daten bewirkt werden.

b. Das Recht auf Datenübertragbarkeit ist kein eigentliches Schutzrecht, sondern erleichtert es Betroffenen, Daten von einem Verarbeiter (Arbeitgeber) zum nächsten zu transferieren. Dieses Recht ist grundsätzlich eher auf Konsumenten und weniger auf Arbeitnehmer zugeschnitten. Es kann jedoch beispielsweise bei Arbeitgeberwechseln herangezogen werden, wenn der wechselnde Arbeitnehmer sich selbstständig macht und zum Beispiel Kundendaten (freilich mit deren Zustimmung) in sein neues Büro transferieren möchte.

Darüber hinaus können sich Arbeitnehmer bei Verstößen gegen die DSGVO der Datenschutzbehörde beschweren und auf dem (Zivil-)Rechtsweg beispielsweise Schadenersatz geltend machen.

Die Rechte des Betriebsrats

Artikel 88 DSGVO erlaubt es den Mitgliedstaaten, im arbeitsrechtlichen Kontext durch nationale Regelungen spezifischere Schutzvorschriften in Form von Gesetzen oder Kollektivvereinbarungen zu erlassen. Der österreichische Gesetzgeber macht mit § 11 Datenschutzgesetz neu davon Gebrauch und erklärt das gesamte Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zu einer solchen spezifischeren Schutzvorschrift im Sinne des ArbVG. Ausgenommen ist § 10 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), in dem bislang die einzelvertragliche Zustimmung zu bestimmten Formen der Datenverwendung geregelt ist. Damit erhält der Datenschutz in Österreich neben der vertraglichen eine kollektivrechtliche Ebene und mit dem Betriebsrat sozusagen eine weitere Kontrollinstanz. Wie mit dem Spannungsfeld zwischen Arbeitnehmerinteressen und Betriebsratsinteressen umzugehen sein wird, ist offen. Im Sinne der DSGVO dürfen die Betroffenenrechte durch Befugnisse des Betriebsrats nicht eingeschränkt werden. Verlangt also beispielsweise der Arbeitnehmer eine Einschränkung der Verarbeitung gemäß Artikel 18 DSGVO, darf ab diesem Zeitpunkt wohl auch der Betriebsrat keine Einsicht mehr in die betroffenen Da-

ten nehmen, auch wenn das ArbVG ihm diese nach bisheriger Rechtslage erlauben würde.

Ausblick für die Praxis

Österreichische Arbeitgeber sollten aufgrund der tiefgreifenden Veränderungen und der empfindlichen Sanktionen spätestens jetzt mit der Vorbereitung auf das Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung beginnen. Wie wichtig die Erstellung eines Verzeichnisses für Verarbeitungstätigkeiten, die Datenpflege, die Gestaltung und das Einholen von Zustimmungserklärungen sowie die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten sind, hat der Überblick gezeigt. Darüber hinaus sollten sich Unternehmen insbesondere zu folgenden Fragen Gedanken machen:

- ▶ Wie ist mit Bewerberdaten umzugehen? Wann müssen sie gelöscht werden?
- ▶ Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer der Verarbeitung seiner Daten widerspricht?
- ▶ Wie wird sichergestellt beziehungsweise ist überhaupt sicherzustellen, dass keine Daten aus privaten E-Mails und Logfiles von Arbeitnehmern verarbeitet werden? Liegt eine wirksame Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers (allenfalls auch eine Betriebsvereinbarung) vor?
- ▶ Wie ist mit Daten ausgeschiedener Mitarbeiter umzugehen?
- ▶ Welche Datenschutzvereinbarungen muss es mit Vertragspartnern geben, denen personenbezogene Daten übermittelt werden?
- ▶ Werden von Arbeitnehmern Bild- und Videodaten verarbeitet? Zu welchen Zwecken? Gibt es dafür eine Zustimmungserklärung?
- ▶ Werden Daten von Arbeitnehmern in Social-Media-Plattformen oder in E-Mail-Aussendungen sowie auf Weihnachtskarten veröffentlicht? Liegt eine Zustimmungserklärung dafür vor?

Der Katalog kann sehr weit fortgesetzt werden. **Ein Datenschutzaudit und die Implementierung der notwendigen Änderungen sind ab sofort dringend empfohlen.**

Mit unserem Abonnement entscheiden Sie sich für:

Kompetenz Seit 16 Jahren sind wir die HR-Kenner Österreichs. **Vielfalt**

Wir behandeln ein breites Spektrum an Themen, die Sie bewegen: HR-Kennzahlen. Talentmanagement. HR-Software. Betriebliche Gesundheitsförderung. Management. HR-Recht. Recruiting.

Objektivität Unsere Inhalte sind Fachwissen und keine PR. **Know-how**

Wir berichten über Praxiswissen und Erfolge im HRM, damit Sie davon profitieren.

Effektivität Unsere Checklisten und Arbeitshilfen
machen Ihr HR-Leben effektiver.

Erfolgreiche Personalarbeit
liegt uns am 

Mit einem **Jahresabonnement** der Zeitschrift **personal manager**
für nur **72 Euro** inklusive Versand haben Sie Österreichs führende
Fachzeitschrift für das HRM an Ihrer Seite.

Jetzt loslegen!



www.personal-manager.at/abonnement