

## Gut gemeint ist oft das Gegenteil von gut - Datenschutz bei Weitergabe von Beschäftigendaten

**Zusammenfassung:** Für die Weitergabe von Beschäftigendaten an Outsourcing-Dienstleister reicht es nicht, wenn das Unternehmen damit den bisher in diesem Bereich Beschäftigten die Möglichkeit geben möchte, dass sie gegebenenfalls dort einen Anschlussvertrag bekommen. Hierfür sind vielmehr datenschutzrechtliche Voraussetzungen zu beachten. Private Telefonnummern dürfen nur im Ausnahmefall im Unternehmen gespeichert werden und sind, wenn sie für Zwecke der Rufbereitschaft gespeichert waren, mit Ausscheiden des Beschäftigten zu löschen.

**Der Praxisfall:** Ein Unternehmen sieht sich durch vermeintliche Zwänge veranlasst, den Bereich Kundensupport an einen externen Dienstleister auszulagern. Da der gesamte Bereich im eigenen Unternehmen geschlossen wird, erhalten die dort Beschäftigten die Kündigung. Um den Beschäftigten in dieser schwierigen Situation zu helfen und um auch die bestehenden Kontakte beim Support nicht alle abreißen zu lassen, gibt das Unternehmen die privaten Kontaktdaten einschließlich Mobilnummer an den Dienstleister weiter. Dieser kontaktiert die Betroffenen und unterbreitet ihnen ein Arbeitsangebot, jedoch zu deutlich veränderten Konditionen. Einige der Betroffenen wenden sich an die zuständige Aufsichtsbehörde für den Datenschutz im nicht-öffentlichen Bereich.

**Unterschiedliche Datenarten:** Beim vorliegenden Fall sind unterschiedliche Datenarten beteiligt. Da sind zum einen die Stammdaten, die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses beim alten Arbeitgeber erforderlich waren. Hierzu gehört auch die Wohnadresse der Beschäftigten. Daneben liegen offenbar auch private Mobilfunknummern vor.

**Berechtigtes Anliegen:** Das Unternehmen hat ein nachvollziehbares, also auch berechtigtes betriebliches Interesse daran, dass die Supportleistung gegenüber den Kunden in möglichst hoher Qualität erhalten bleibt. Da der Supportbereich im Unternehmen geschlossen wird, liegt es – ohne den Datenschutz betrachtet zu haben – offenbar auf der Hand, dass dem Dienstleister mitgeteilt wird, wer bisher diese Leistung faktisch erbracht hat. Ob das jedoch in Einklang mit bestehenden Datenschutzbestimmungen geschah, ist hier zu betrachten.

**Rechtslage:** Bei der Übermittlung von personenbezogenen Daten in elektronischer Form handelt es sich um eine Datenverarbeitung. Hierfür ist nach § 4 BDSG ein Erlaubnistatbestand erforderlich. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, soweit das einschlägige Datenschutzgesetz oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat.

**Private Mobilnummern sind unerlaubt erfasst:** Dass die Adressdaten der Beschäftigten, zumindest während das Arbeitsverhältnis Bestand hat, verarbeitet werden dürfen, liegt auf der Hand, denn sie sind für die administrative Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich. Dies gilt jedoch nicht für die private Mobilnummer, da diese dem privaten Lebensbereich zuzuordnen ist. Allenfalls können private Telefonnummern für Zwecke der Rufbereitschaft auf freiwilliger Basis von den Beschäftigten abgegeben werden, außer im Arbeitsvertrag ist anderes vereinbart, allerdings dürfen diese dann nicht auf dieser Rechtsgrundlage weitergegeben werden, denn das liegt außerhalb der Zweckbestimmung. Folgerung: bei der Weitergabe der privaten Mobilfunknummer handelt es sich um eine unbefugte Datenweitergabe.

**Löschung erforderlich:** Personenbezogene Daten sind zu löschen, wenn die Zweckbestimmung für deren Verarbeitung nicht mehr besteht. Wenn die Mobilfunknummern der Betroffenen zum Zwecke einer Rufbereitschaft erhoben und verarbeitet wurden, dann sind diese spätestens in dem Moment zu löschen, in dem das Beschäftigungsverhältnis erloschen ist. Naturgemäß kann ohne Beschäftigungsverhältnis auch keine Rufbereitschaft mehr bestehen.

**Berechtigtes betriebliches Interesse:** Für die Weitergabe der Beschäftigendaten ohne die private Mobilfunknummer an den Dienstleister käme eine Prüfung nach § 28 Abs. 1 Ziff. 2 BDSG in Frage: „Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig, soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.“ Da die Betroffenen nicht mehr Beschäftigte sind, besteht auch kein Anlass mehr für die Annahme, die Beschäftigten wären alle mit einer Weitergabe der Daten einverstanden. In diesem Fall hätte das Unternehmen vor der Weitergabe eine Einwilligung der Betroffenen für die Weitergabe einholen müssen.

**Risiko:** Da sich die Betroffenen an die Aufsichtsbehörde gewandt haben, besteht das Risiko, dass diese zu einer ähnlichen Bewertung der Sachlage kommt und ein Bußgeldverfahren einleitet.

**Bewertung:** Die zuständige Stelle hat ein Interesse daran, dass die zuvor bei ihr beschäftigten Support-Mitarbeiter den Support auch beim neuen Dienstleister weiter betreuen. Wenn sie dafür Daten weitergeben möchte, muss sie einen Erlaubnistatbestand gemäß § 4 BDSG herbeiführen. Dafür kommt nur die Einwilligung der Betroffenen in Frage. In diesem Zusammenhang müssen auch die privaten Mobilfunknummern der Betroffenen neu erfragt werden, denn diese dürften bei der zuständigen Stelle nicht mehr vorhanden sein.

**Alternative:** Zum geschilderten Vorgehen gäbe es allenfalls die alternative, den Beschäftigten die Daten des Dienstleisters zu übergeben. Wer möchte, kann dann selbst mit dem Dienstleister Kontakt aufnehmen.

**Aufgabe des Datenschutzbeauftragten:** Datenschutzbeauftragte sollten in diesem Zusammenhang prüfen, ob im Unternehmen eine Rufbereitschaft unterhalten wird, bei der private

Telefonnummern verarbeitet werden. Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang, ob die Rufnummern verlässlich gelöscht werden, wenn die Betroffenen das Unternehmen verlassen haben oder in einen anderen Bereich gewechselt haben, in dem keine Rufbereitschaft erforderlich ist.

**Hinweis:** Mit einem Datenschutzbeauftragten, der frühzeitig in den Vorgang eingebunden wird, wäre dieser Fall nicht passiert. Außerdem zeigt sich immer wieder, wie wichtig rechtzeitige, offene und umfassende Kommunikation im Unternehmen ist. Dies gilt erst recht bei unliebsamen Situationen wie der hier behandelten.

Metatags: Mobilnummern, Mobilfunknummern, Datenschutz, Datenschutzbeauftragter, Rufbereitschaft, Outsourcing, Datenweitergabe, Support, Einwilligung, berechtig e betriebliche Interessen, Aufsichtsbehörde, Bußgeldverfahren, Beschäftigungsverhältnis

Eberhard Häcker, Ens Dorf

*Der Autor Eberhard Häcker ist Geschäftsführer der TDSSG GmbH – Team Datenschutz Services – und seit vielen Jahren als Externer Datenschutzbeauftragter und Datenschutzberater tätig. Seine Fachaufsätze erscheinen regelmäßig in unterschiedlichen Publikationen. Außerdem ist er Geschäftsführer der HäckerSoft GmbH, die unter anderem mit der Datenschutzsoftware DATSIS und der Lernplattform Optilearn (Pflichtschulungen für Datenschutzbeauftragte) am Markt aktiv ist. Sein Lieblingsprojekt ist [datenschuttkabarett.de](http://datenschuttkabarett.de)*