



Bild: iStock.com/LeoPatrizi

Verantwortliche können Gruppenkalender im Einklang mit dem Datenschutz einführen. Das setzt voraus, dass der Arbeitgeber den DSB sowie den Betriebs- bzw. Personalrat einbindet und sich an einige datenschutzrechtliche Spielregeln hält.

Verpflichtende Öffnung ist ein Risiko

Der Gruppenkalender als Überwachungstool?

Elektronische Gruppenkalender sind Unternehmensalltag und erleichtern die Zusammenarbeit. Das gilt umso mehr in Zeiten von Corona, wo Flexibilität und Mobilität gefragt sind. Doch wie sind sie zulässig?

Ein Gruppenkalender oder die Freigabe des eigenen Kalenders für andere Kollegen erleichtern es, Informationen auszutauschen. Außerdem spart es Zeit, da sich die Mitarbeiter problemlos über Termine austauschen und koordinieren können. Das optimiert den Ablauf.

Aber: Überwachung möglich

Die Kehrseite ist, dass jeder, der Zugriff hat, prüfen kann, ob der andere Kollege viele oder eher wenige Termine hat und ob er vielleicht über die Dauer oder Anzahl seiner Termine schummelt. Damit lässt sich der einzelne Mitarbeitende über den Kalender überwachen.

Ist es zudem möglich, die Inhalte der Termine einzusehen, steigen diese Risiken: Dann lässt sich zusätzlich kontrollieren, welche Termine die Kollegin oder der Kollege tatsächlich wahrgenommen hat und ob die Angaben im Kalender mit den Aussagen beispielsweise gegenüber dem Vorgesetzten übereinstimmen.

Bestätigung durch Gericht

Das Verwaltungsgericht (VG) Sigmaringen hat diese Auffassung – die übrigens die Gerichte bereits seit längerer Zeit vertreten – jüngst bestätigt (siehe VG Sigmaringen, Beschluss vom 28. Juli 2020, PL 11 K 4795/18, <https://ogy.de/urteil-kalender>).

Der Gruppenkalender sei zur Überwachung von Mitarbeitern geeignet, da Vorgesetzte damit z.B. überprüfen können, ob der Beschäftigte stark oder wenig ausgelastet sei. Dieser Umstand könne im Rahmen einer Beurteilung des Mitarbeiters von Relevanz sein und damit letztlich in seine Beurteilung einfließen. Daraus abgeleitet entstehe für den einzelnen Mitarbeiter ein Überwachungsdruck.

Mitbestimmungspflichtig

Daraus lässt sich eine Konsequenz ableiten, die die Rechtsprechung ebenfalls seit mehreren Jahren vertritt: Die Einrichtung eines Gruppenkalenders unterliegt der

Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrats. Bereits die objektive Eignung zur Überwachung reicht für die Mitbestimmung aus. Das gilt unabhängig davon,

- ob der Arbeitgeber die Daten des Gruppenkalenders nur zu organisatorischen Zwecken nutzen will,
- ob er tatsächlich die Mitarbeiter überwacht oder
- ob der Überwachungsdruck aufgrund der minimalen Eingriffsintensität nur gering ist.

Verweigert der Verantwortliche die Mitbestimmung, können Betriebs- oder Personalrat die Nutzung bzw. Einführung des Gruppenkalenders blockieren.

Freigabe durch DSB reicht nicht

Interessant war an der Entscheidung des VG Sigmaringen zudem, dass der Datenschutzbeauftragte (DSB) des Verantwortlichen den Betrieb und Austausch von Daten über den Gruppenkalender als datenschutzrechtlich zulässig erachtet hatte. Das Gericht hat hier ausdrücklich darauf abgestellt, dass die Freigabe durch den DSB neben der Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats steht und sie nicht ersetzen kann – ein Umstand, der zwar jedem Arbeitsrechtler geläufig ist, aber nicht jedem Geschäftsführer.

Im Ergebnis: Beide fragen!

Damit müssen Unternehmen bzw. Behörden zwei Dinge klären, bevor sie einen Gruppenkalender einführen:

- Mit dem Betriebs- bzw. Personalrat muss der Arbeitgeber u.a. abstimmen, welche Daten er wie von wem für welchen Zweck und für welche Dauer verarbeiten darf bzw. ob und welche Leistungs- und Verhaltenskontrollen erfolgen dürfen.
- Mit dem DSB ist abzuklären, ob und wie die geplante Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Gruppenkalender datenschutzrechtlich zulässig ist.

Was gilt datenschutzrechtlich?

Setzt ein Unternehmen oder eine Behörde einen Gruppenkalender ein, verarbeitet es Daten von Mitarbeitenden zunächst intern. Als Rechtsgrundlage für den Umgang mit diesen Beschäftigtendaten kommt Art. 88 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Verbindung mit § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Betracht. Hier lässt sich argumentieren, dass ein Gruppenkalender erforderlich ist, um das Beschäftigungsverhältnis durchzuführen. Denn er ist ein Erfordernis, um den Betriebsablauf zu organisieren.

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung muss der Verantwortliche abwägen, ob der Überwachungsdruck, der davon ausgeht, den Gruppenkalender für andere Mitarbeitende zu öffnen, bzw. ob die Möglichkeit der Kontrolle als so hoch einzustufen ist, dass er gegenüber den betrieblichen Erfordernissen bzw. Erleich-

terungen überwiegt. Dabei ist zu berücksichtigen, ob gleichwertige alternative Maßnahmen umsetzbar sind, wie z.B. tägliche Abstimmungen.

Wer darf zugreifen?

Wie hoch der Überwachungsdruck ist und ob der Gruppenkalender verhältnismäßig ist, hängt auch davon ab, wer auf den Kalender zugreifen darf und wie der Verantwortliche den Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit, den Art. 5 Abs. 1 Buchst. f DSGVO fordert, umsetzt.

Der Arbeitgeber sollte darauf achten, Zugriffsberechtigungen nur nach dem Need-to-know-Prinzip zu erteilen. Es empfiehlt sich, die gegenseitige Berechtigung zur Einsicht z.B. jeweils auf Kollegen solcher Bereiche zu beschränken, die zusammenarbeiten, oder sogar nur auf einzelne Kollegen oder Vorgesetzte.

Was ist mit dem Inhalt?

Wesentlich ist auch, welche Termine die Mitarbeitenden einstellen und ob alle deren Inhalt sehen. Während der Vertrieb vielleicht ein Interesse daran hat, zu wissen, welche Kunden der andere Kollege trifft, wird das bei einer Rechtsabteilung, die mit vertraulichen Dingen umgeht, nicht der Fall sein.

Der Arbeitgeber sollte immer die Möglichkeit bieten, die Termine ohne Inhalt (z.B.



ACHTUNG!

Kritisch ist, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeitenden anweist, den Gruppenkalender zu nutzen und Termine zwingend einzugeben. Das darf er nur, wenn er vorab den Betriebs- oder Personalrat eingebunden hat. Können die Mitarbeitenden zudem nicht freiwillig entscheiden, wer auf ihren Kalender zugreifen darf, sollten Sie als DSB eine gut dokumentierte und strukturierte datenschutzrechtliche Verhältnismäßigkeitsprüfung durchführen.

als Blocker oder maskiert) anzuzeigen. Das gilt erst recht, wenn die Mitarbeitenden auch private Termine eintragen. Der Arbeitgeber gibt idealerweise vor, diese Termine nur ohne Inhalt einzugeben oder – wenn dies systemseitig möglich ist – sie zu maskieren bzw. zu blockieren.

Zudem stellt sich gerade bei privaten Terminen die Frage, ob das Beschäftigungsverhältnis diese Verarbeitung noch abdeckt – hier wird wohl eher Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO (berechtigtes Interesse) als Rechtsgrundlage heranzuziehen sein, nicht § 26 BDSG.



Silvia C. Bauer ist Rechtsanwältin bei der Luther Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH in Köln.

IMPRESSUM

Verlag:

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Telefon: 0 82 33.23-40 00
Fax: 0 82 33.23-74 00
Website: www.weka.de

Herausgeber:

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Gesellschafter der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG sind als Kommanditistin:
WEKA Business Information GmbH & Co. KG und als Komplementärin:
WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH

Geschäftsführer:

Stephan Behrens, Michael Bruns,
Kurt Skupin

Redaktion:

Ricarda Veidt, M.A. (V.i.S.d.P.)
E-Mail: ricarda.veidt@weka.de

Anzeigen:

Anton Sigllechner
Telefon: 0 82 33.23-72 68
Fax: 082 33.23-5 72 68
E-Mail: anton.sigllechner@weka.de

Erscheinungsweise:

Zwölfmal pro Jahr

Aboverwaltung:

Telefon: 0 82 33.23-40 00
Fax: 0 82 33.23-740
E-Mail: service@weka.de

Abonnementpreis:

12 Ausgaben 232,00 €
(zzgl. MwSt. und Versandkosten)
Einzelheft 22 €
(zzgl. MwSt. und Versandkosten)

Druck:

Geiselman Printkommunikation GmbH
Leonhardstraße 23, 88471 Laupheim

Layout & Satz:

metamedien
Spitzstraße 31, 89331 Burgau

Bestell-Nr.:

09100-4085

ISSN-Nr.:

1614-6867

Bestellung unter:

Telefon: 0 82 33.23-40 00
Fax: 0 82 33.23-74 00
www.datenschutz-praxis.de

Haftung:

Die WEKA MEDIA GmbH & Co. KG ist bemüht, ihre Produkte jeweils nach neuesten Erkenntnissen zu erstellen. Die inhaltliche Richtigkeit und Fehlerfreiheit wird ausdrücklich nicht zugesichert. Bei Nichtlieferung durch höhere Gewalt,

Streik oder Aussperrung besteht kein Anspruch auf Ersatz. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Kissing. Zum Abdruck angenommene Beiträge und Abbildungen gehen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in das Veröffentlichungs- und Verbreitungsrecht des Verlags über. Für unaufgefordert eingesandte Beiträge übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr. Namentlich ausgewiesene Beiträge liegen in der Verantwortlichkeit des Autors. Datenschutz PRAXIS und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jeglicher Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags und mit Quellenangabe gestattet.