

DATENSCHUTZ BEIM DIENSTRAD-LEASING

Informationen zum Datenschutz | Dezember 2024

English version

Einleitung

Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern inzwischen zunehmend die Möglichkeit des Dienstrad-Leasings an. Das Konzept des Dienstrad-Leasings sieht vor, dass der Arbeitgeber mit dem Dienstrad-Anbieter einen Leasing-Rahmenvertrag schließt, in dem die allgemeinen Leasing-Bedingungen festgelegt werden. Zusätzlich schließen die beiden Leasingparteien Einzel-Leasingverträge über die vom Arbeitgeber bezogenen Fahrräder, in denen regelmäßig auch Daten des künftigen Nutzers, also des Mitarbeiters, angegeben sind. Parallel hierzu wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Überlassungsvertrag über das jeweilige Fahrrad geschlossen, in dem die Nutzungsbedingungen festgehalten werden. Die Verträge werden dabei in der Regel vom Dienstrad-Anbieter zur Verfügung gestellt. Hinzu kommen üblicherweise noch seitens des Arbeitgebers abgeschlossene Versicherungsverträge, im Rahmen derer in bestimmten Fällen ebenfalls Daten des jeweiligen Mitarbeiters gegenüber der Versicherung angegeben werden müssen.

Da im Zuge der Durchführung des Dienstrad-Leasings Mitarbeiterdaten auf unterschiedliche Weise verarbeitet und dabei insbesondere auch an verschiedene Stellen transferiert werden, sind neben den steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben auch die Regelungen des Datenschutzrechts zu beachten. Die jeweiligen Prozesse müssen insoweit den datenschutzrechtlichen Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) gerecht werden.

Rechtsgrundlage

Wie für jede andere Datenverarbeitung gilt auch für alle Datenverarbeitungsprozesse im Zusammenhang mit dem Dienstrad-Leasing der in Art. 6 DSGVO verankerte Grundsatz des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt, der das Vorliegen einer Rechtsgrundlage erfordert. Welche Rechtsgrundlage jeweils in Betracht kommt, hängt von der konkreten Verarbeitungstätigkeit sowie den verarbeiteten Daten ab.

Die Erhebung der zum Zwecke der Durchführung des Dienstrad-Leasings erforderlichen Mitarbeiterdaten sowie die weitere Datenverarbeitung im Zuge des Abschlusses des Überlassungsvertrags, der im Kontext des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers steht, kann auf die Rechtsgrundlage der Vertragserfüllung bzw. die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gestützt werden. Die Rechtsgrundlage ist in diesem Fall wohl Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) DSGVO, gegebenfalls auch Art. 88 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG. Soweit der Mitarbeiter über die zur Abwicklung des Dienstrad-Leasings erforderlichen Daten hinaus auf freiwilliger Basis zusätzliche personenbezogene Daten zur Verfügung stellt, ist die Rechtsgrundlage hierfür die Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO, gegebenenfalls auch Art. 88 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 2 BDSG.

Für die im Zuge der Vertragsabwicklung erforderliche Übermittlung der Mitarbeiterdaten vom Arbeitgeber an den Dienstrad-Anbieter kommen ebenso die Vertragserfüllung bzw. die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) DSGVO und gegebenenfalls Art. 88 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG sowie das berechtigte Interesse des Unternehmens an der Datenverarbeitung i.S.v. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO in Betracht. Die Interessen des Unternehmens überwiegender Schutzzinteressen des Arbeitnehmers liegen regelmäßig nicht vor, da die Nutzung des Dienstrad-Angebots für die Mitarbeiter ohnehin freiwillig ist.

Prinzipiell lässt sich argumentieren, dass auch die Verarbeitung der Mitarbeiterdaten durch den Dienstrad-Anbieter sowie dessen Auftragsverarbeiter und Erfüllungsgehilfen auf Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) DSGVO bzw. Art. 88 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG gestützt werden kann. Diese Interpretation ist allerdings nicht ganz unproblematisch, weil im Rahmen der Rechtsgrundlage der Vertragserfüllung grundsätzlich auf eine Vereinbarung mit dem Betroffenen abzustellen ist. Zwischen dem Dienstrad-Anbieter und dem betroffenen Arbeitnehmer besteht in der Regel aber gerade keine unmittelbare vertragliche Beziehung, da die Abwicklung über den Arbeitgeber erfolgen soll. Die Datenverarbeitung durch den Dienstleister erfolgt zwar zur Erfüllung des Vertrags mit dem Arbeitgeber. Dies könnte allerdings nicht ausreichen. Die Alternative wäre in der Folge, dass der Dienstrad-Anbieter sich auf eigene berechtigte Interessen i.S.v. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO bezieht und im Rahmen der Interessenabwägung darauf verwiesen wird, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Mitarbeiter jedenfalls nicht überwiegen, weil insoweit eine Einbeziehung in den Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht.

Etwaige Datenübermittlungen des Arbeitgebers an die Versicherung sind aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht unproblematisch. Teilweise wird der Arbeitgeber aber dazu verpflichtet, bestimmte

Auskünfte zu erteilen. Bestenfalls werden die für die Inanspruchnahme des Versicherungsschutzes erforderlichen Daten vom jeweiligen Mitarbeiter selbst an die Versicherung übermittelt. Sofern dies nicht möglich ist, kommt als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) DSGVO in Betracht, sofern das Einverständnis in die Datenübermittlung als Bedingung für die Durchführbarkeit des Dienstrad-Leasings vertraglich vorausgesetzt ist, sowie bezogen auf Gesundheitsdaten Art. 9 Abs. 2 lit. f) DSGVO.

Der Abschluss einer Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung mit dem Dienstrad-Anbieter ist regelmäßig nicht erforderlich, da Arbeitgeber und Dienstrad-Anbieter in der Regel als eigenständig Verantwortliche agieren.

Erfüllung der sonstigen datenschutzrechtlichen Pflichten

Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Datenminimierung ist prinzipiell darauf zu achten, dass nur solche Daten an die beteiligten Parteien weitergegeben werden, die für die Durchführung des jeweiligen Vertragsverhältnisses zwingend benötigt werden. Dies gilt in besonderem Maße für die Übermittlung von Gesundheitsdaten. Besteht die Möglichkeit zur direkten Übermittlung der Daten vom Mitarbeiter an den Dienstrad-Anbieter sowie dessen Auftragsverarbeiter und Erfüllungsgehilfen oder die Versicherung, sollte von dieser Gebrauch gemacht werden. Hinsichtlich etwaiger Datenübermittlungen seitens des Dienstrad-Anbieters an weitere Parteien kann es sich anbieten, sich seitens des Anbieters bestätigen zu lassen, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben bei jeder Datenübermittlung durch den Anbieter eingehalten werden. Das Unternehmen ist zwar nicht für die Datenverarbeitung durch den Dienstrad-Anbieter verantwortlich, es darf Daten allerdings nicht an Dienstleister weitergeben, wenn es Kenntnis darüber hat, dass diese nicht datenschutzkonform agieren.

Des Weiteren sind die betroffenen Arbeitnehmer im Vorfeld der Datenverarbeitung nach Art. 13 DSGVO umfassend über die im Kontext des Dienstrad-Leasings erfolgenden Datenverarbeitungsprozesse zu informieren. Die Informationsmaterialien sowie der Überlassungsvertrag sind entsprechend der konkreten Ausgestaltung des Leasing-Konzeptes sowie der im jeweiligen Fall herangezogenen Rechtsgrundlagen auszustalten. Darüber hinaus ist der Prozess auch in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten des Unternehmens aufzunehmen.

Zur Geltendmachung und Abwehr möglicher Rechtsansprüche sollten die im Zuge des Dienstrad-Angebots verarbeiteten Daten vom Unternehmen regelmäßig für einen Zeitraum von drei Jahren nach Beendigung des Angebots hinaus aufbewahrt werden. Anschließend sind die Daten zu löschen, sofern der Löschung keine Aufbewahrungspflichten entgegenstehen.

Fazit

Alle Datenverarbeitungsprozesse im Zusammenhang mit der Durchführung des Dienstrad-Leasings bedürfen einer Rechtsgrundlage. In Betracht kommt insoweit vor allem die Vertragserfüllung. Arbeitgeber sollten außerdem grundsätzlich darauf achten, nur solche Daten an den Dienstrad-Anbieter und die Versicherung weiterzugeben, die zur Abwicklung des Angebots auch tatsächlich zwingend benötigt werden. Dies gilt vor allem für den Fall, dass eine Übermittlung von besonders sensiblen Daten, wie insbesondere Gesundheitsdaten, erforderlich sein sollte. Darüber hinaus sind die allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten. Vor allem Informations-, Dokumentations- und Löschpflichten sind insoweit seitens des Unternehmens einzuhalten.

Christina Prowald



Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Christina Prowald
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

T +49 521 96535 - 980
F +49 521 96535 - 113
M christina.prowald@brandi.net