

Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Dr. Anja Branz
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Berlin, den 27. März 2018

Inhaltsverzeichnis

- I. Rechtsgrundlagen
- II. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 26 Abs. 8 BDSG - neu)
- III. Sachlicher Anwendungsbereich
- IV. Zeitlicher Anwendungsbereich
- V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung
- VI. Pflichten des Arbeitgebers
- VII. Folgen fehlender Zulässigkeit der Datenverarbeitung
- VIII. Allgemeine arbeitgeberseitige Vorkehrungspflichten
- IX. Datenverarbeitung aufgrund von Kollektivvereinbarungen
(§ 26 Abs. 4 BDSG - neu)

I. Rechtsgrundlagen

- Recht auf informelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer (Art. 2 Abs. 1 GG)
- EU-Datenschutz-Grundverordnung (Art. 88)
- § 26 BDSG - neu

II. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 26 Abs. 8 BDSG - neu)

- Beschäftigtenbegriff nunmehr im Gesetz definiert
- Umfang (u.a.):
 - Arbeitnehmer/innen
 - Auszubildende
 - arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. Heimarbeiter/innen)
 - Freiwilligendienstleistende
 - Leiharbeiter/innen
 - Bewerber
 - ausgeschiedene Beschäftigte

III. Sachlicher Anwendungsbereich

- alle personenbezogenen Daten, die erhoben, verarbeitet oder genutzt werden
- nicht notwendigerweise automatisiert, auch handschriftliche Aufzeichnungen oder tatsächliches Handeln (§ 28 Abs. 7 BDSG - neu)
- eingeschränkte Datenverarbeitung für bestimmte personenbezogene Daten (§ 26 Abs. 3 BDSG - neu)
 - rassische oder ethnische Herkunft
 - politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen sowie Gewerkschaftszugehörigkeit
 - genetische, biometrische oder sonstige Gesundheitsdaten
 - Daten zum Sexualleben und der sexuellen Orientierung

IV. Zeitlicher Anwendungsbereich

- vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- während der Durchführung des Arbeitsverhältnisses
- nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses

V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung

Es gilt weiterhin nach der DSGVO i.V.m. § 26 BDSG - neu, dass die DSGVO als **Verbotsgesetz mit Erlaubnisvorbehalt** ausgestaltet ist.

- Dies bedeutet, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten grundsätzlich untersagt ist, es sei denn
 - eine Rechtsvorschrift (z.B. § 26 Abs. 1 BDSG - neu)
 - Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge (§ 26 Abs. 4 BDSG - neu) oder
 - die Einwilligung des Betroffenen (§ 26 Abs. 2 BDSG - neu) erlauben dies.

V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung

- **I. Einwilligung der Beschäftigten in die Datenverarbeitung (§ 26 Abs. 2 BDSG - neu)**
 - schriftlich
 - Aufklärung über den konkreten Zweck der Datenverarbeitung (**Achtung:** Pauschaleinwilligungen ausgeschlossen!)
 - Hinweis auf Widerrufsrecht der Beschäftigten
 - Freiwillig, die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit ist zu berücksichtigen (praktisch nur bei Vorteil für Beschäftigte)

V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung

- **II. Personenbezogene Datenverarbeitung (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG - neu)**
- **1. Legitimes Ziel**
- **Vor Begründung eines Arbeitsverhältnis**
 - z.B. Speicherung von Bewerberdaten und-unterlagen (zeitliche Beschränkung bei abgelehnten Bewerbern), (zulässige) Fragen im Bewerbergespräch
- **Während der Durchführung des Arbeitsverhältnisses**
 - z.B. Speicherung der Arbeitnehmerstammdaten, Beurteilung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, Dokumentation und Speicherung von Krankheits- und Fehltagen
- **Nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses**
 - z.B. Erkundigungen eines potentiellen neuen Arbeitgebers über ausgeschiedene Mitarbeiter

V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung

- **2. Erforderlichkeit**

- keine mildereren Mittel zur Erreichung des legitimen Zweck

- **3. Verhältnismäßigkeit**

- Abwägung der wechselseitigen Interessen

V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung

- **III. Datenverarbeitung zum Zwecke der Aufdeckung von Straftaten oder sonstigen schwerwiegenden Pflichtverletzungen (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG - neu)**
 - Wortlaut nur für Straftaten, Rechtsprechung hat Anwendungsbereich ausgeweitet
 - Pflichtverletzung muss nach Gewicht einer Straftat gleichstehen (z.B. Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot etc.)

Nicht: bei permanenter Überwachung des Beschäftigten oder bei Überwachung „ins Blaue hinein“!

V. Zulässigkeit der Datenverarbeitung

- **1. Konkreter Verdacht**
 - sowohl in Bezug auf die Straftat bzw. schwerwiegende Pflichtverletzung als auch der Konkretisierung des Personenkreises (muss nur abgrenzbar sein, sich nicht auf eine Person beziehen)

- **2. Erforderlichkeit**
 - keine mildereren Mittel zur Erreichung des legitimen Zweck

- **3. Verhältnismäßigkeit**
 - Abwägung der wechselseitigen Interessen

VI. Pflichten des Arbeitgebers

- Benachrichtigung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 32 BDSG - neu)
- Auskunftsrecht des betroffenen Arbeitnehmers (§ 34 BDSG - neu)
- Berichtigung, Sperrung und Löschung von Daten, sofern diese unrichtig sind (§§ 35, 36 BDSG - neu)

VII. Folgen fehlender Zulässigkeit der Datenverarbeitung

- Strafbarkeit unter engen Voraussetzungen (§ 42 BDSG - neu)
- Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldzahlungspflicht bis zu 20.000.000 EUR bzw. 4 % des Jahresumsatzes (§ 41 BDSG - neu i.V.m. Art. 83 DGSVO)
- Beweis- bzw. Sachverwertungsverbot der Ermittlungsergebnisse
- Schmerzensgeldanspruch des betroffenen Arbeitnehmers (vgl. BAG vom 19.02.2015, 8 AZR 1007/13 - hier: Überwachung durch einen Detektiv ohne konkreten, auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder schwerwiegenden Pflichtverletzung)

VIII. Allgemeine arbeitgeberseitige Vorkehrungspflichten

- **I. Einhaltung der Datenschutzgrundsätze
(§ 26 Abs. 5 BDSG - neu)**
- Verantwortungspflicht der Arbeitgeber
- organisatorischen Vorkehrungen zur Verhinderung unzulässiger Datenspeicherung, -nutzung oder -übermittlung
- Verpflichtung der im Betrieb mit der Datenverarbeitung beschäftigt Personen auf das Datengeheimnis durch den Arbeitgeber

VIII. Allgemeine arbeitgeberseitige Vorkehrungspflichten

II. Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (§ 38 BDSG – neu)

- Beschäftigung von mindestens 10 Personen, deren Aufgabe Datenverarbeitung ist
- sowohl interner als auch externer Datenschutzbeauftragter (Überwachungspflicht des Arbeitgebers gilt auch im letzten Fall)

IX. Datenverarbeitung aufgrund von Kollektivvereinbarungen (§ 26 Abs. 4 BDSG - neu)

- Datenverarbeitung aufgrund Betriebsvereinbarungen weiterhin zulässig
 - Betriebsvereinbarungen müssen Anforderungen der DSGVO i.V.m. § 26 BDSG - neu genügen, Überprüfung und ggf. Anpassungspflicht bis Mai 2018
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG
 - Betriebsrat hat bei Speicherung, Nutzung und Verarbeitung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten ein umfassendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
(soweit es sich um die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen handelt, die dazu bestimmt [d.h. geeignet] sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen)
- Doppelfunktion von Betriebsvereinbarungen
- **Beachte:** Verstoß gegen Mitbestimmung führt aber nicht zu einem Beweisverwertungsverbot, sofern die Maßnahme nach datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten zulässig war

Referenten

Dr. Anja Branz



Partnerin Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

BEITEN BURKHARDT | Kurfürstenstraße 72-74 | 10787 Berlin

Praxisgruppe Arbeitsrecht

Telefon: +49 30 26471-322

E-Mail: Anja.Branz@bblaw.com

- Spezialgebiete** Individuelles und kollektives Arbeitsrecht, insbesondere Scheinselbständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung, betriebsverfassungs- und tarifrechtliche Beratung und kirchliches Arbeitsrecht, Beschäftigtendatenschutz
- Karriere** Studium an der Justus-Liebig Universität Gießen, verschiedene Fach- und Führungsposition bei Verbänden Unternehmen und Wirtschaftskanzleien
- Sprachen** Deutsch, Englisch

Über BEITEN BURKHARDT

BEITEN BURKHARDT auf einen Blick

BEITEN BURKHARDT ist eine internationale unabhängige Wirtschaftskanzlei.

Gegründet 1990 in München

Berufsträger 279

weltweit

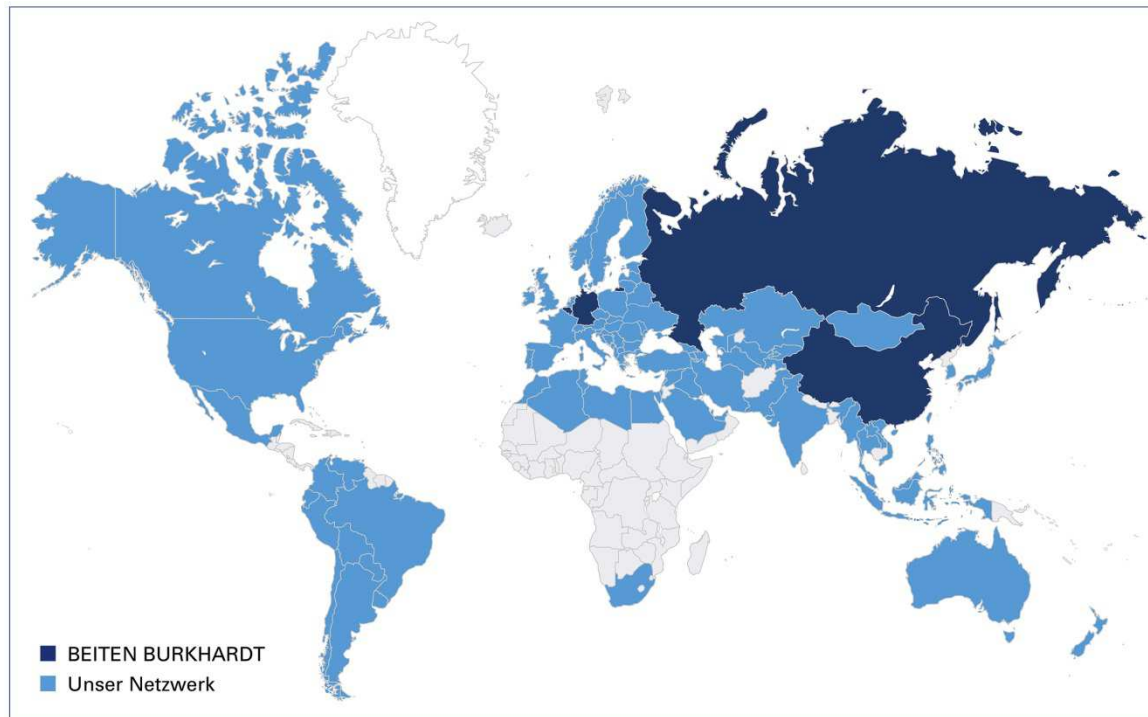
in Deutschland 248

im Ausland 31

Standorte
Beijing, Berlin,
Brüssel, Düsseldorf,
Frankfurt am Main, Moskau,
München, St. Petersburg



Unser Internationales Netzwerk



Unsere deutschen und internationalen Standorte

Beijing

BEITEN BURKHARDT

Suite 3130, 31st Floor
South Office Tower
Beijing Kerry Centre
1 Guang Hua Road
Chao Yang District
100020 Beijing
China
Tel.: +86 10 85298110
Fax: +86 10 85298123
E-Mail: bblaw-beijing@bblaw.com

Düsseldorf

BEITEN BURKHARDT

Cecilienallee 7
40474 Düsseldorf
Tel.: +49 211 518989-0
Fax: +49 211 518989-29
E-Mail: bblaw-duesseldorf@bblaw.com

Moskau

BEITEN BURKHARDT

Turchaninov Per. 6/2
119034 Moskau
Russland
Tel.: +7 495 2329635
Fax: +7 495 2329633
E-Mail: bblaw-moskau@bblaw.com

Berlin

BEITEN BURKHARDT

Kurfürstenstraße 72 – 74
10787 Berlin
Tel.: +49 30 26471-0
Fax: +49 30 26471-123
E-Mail: bblaw-berlin@bblaw.com

Frankfurt

BEITEN BURKHARDT

Mainzer Landstraße 36
60325 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 756095-0
Fax: +49 69 756095-512
E-Mail: bblaw-frankfurt@bblaw.com

St. Petersburg

BEITEN BURKHARDT

Marata Str. 47-49, Lit. A, office 402
191002 St. Petersburg
Russland
Tel.: +7 812 4496000
Fax: +7 812 4496001
E-Mail: bblaw-stpetersburg@bblaw.com

Brüssel

BEITEN BURKHARDT

Avenue Louise 489
1050 Brüssel
Belgien
Tel.: +32 2 6390000
Fax: +32 2 7322353
E-Mail: bblaw-bruessel@bblaw.com

München

BEITEN BURKHARDT

Ganghoferstraße 33
80339 München
Tel.: +49 89 35065-0
Fax: +49 89 35065-123
E-Mail: bblaw-muenchen@bblaw.com



WWW.BEITENBURKHARDT.COM

Beijing • Berlin • Brüssel • Düsseldorf • Frankfurt am Main • Moskau • München • St. Petersburg