

Bundestag verabschiedet neuen Beschäftigtendatenschutz: Das Wichtigste auf einen Blick

Am 27. April 2017 wird der Deutsche Bundestag voraussichtlich ein neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verabschieden. Die Reform des BDSG zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) nötig. Als EU-Verordnung geht die DSGVO dem deutschen Recht vor. Das neue BDSG soll das deutsche Recht an die Vorgaben der DSGVO anpassen. § 26 BDSG enthält eine umfassende Neuregelung des deutschen Beschäftigtendatenschutzes. Der vorliegende Überblick fasst die für Unternehmen in der Praxis wichtigsten Änderungen kurz zusammen.

Der neue Beschäftigtendatenschutz in Stichpunkten

Hier finden Sie die für die Praxis wichtigsten Eckdaten der Neuregelung stichpunktartig zusammengefasst.

- **Hohe Risiken bei Fehlern:** Bei Verstößen gegen das BDSG oder die DSGVO drohen unter anderem Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu 4 % des globalen Umsatzes eines Unternehmens - je nachdem welcher Betrag höher ist.
- **Schadensersatzansprüche:** Anders als nach dem bisherigen deutschen Recht können Arbeitnehmer künftig nach Art. 82 DSGVO auch den Ersatz immaterieller Schäden verlangen, also die Kompensation von Nichtvermögensschäden. Diese Regelung unterscheidet sich maßgeblich von dem bisherigen deutschen Recht und

kann für Unternehmen erhebliche finanzielle Folgen haben.

- **Beweislastumkehr:** Künftig müssen Arbeitgeber beweisen, dass sie sich an sämtliche Vorgaben der DSGVO und des BDSG gehalten haben. In der Praxis führt dies zu der Notwendigkeit umfassender Dokumentation bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Können Unternehmen nicht beweisen, dass sie die Vorgaben des neuen Datenschutzes eingehalten haben, müssen sie neben den oben bereits genannten Risiken auch mit Beweisverwertungsverböten in Kündigungsschutzprozessen rechnen.
- **Weiter Anwendungsbereich:** § 26 BDSG gilt nicht nur für Arbeitgeber. Auch deren Vertreter, Vorgesetzte oder Dienstleister müssen die Anforderungen des neuen Beschäftigtendatenschutzes umsetzen.
- **Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses:** Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern ist zulässig, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einer Betriebsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten des Betriebsrats erforderlich ist.

-
- **Nähere Bestimmung des Tatbestandsmerkmals der Erforderlichkeit:** § 26 BDSG erlaubt die Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann, wenn diese für die Verwirklichung der dort genannten Zwecke erforderlich ist. Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass sich das Tatbestandsmerkmal der Erforderlichkeit auf eine umfassende Interessenabwägung zwischen den Belangen des Arbeitgebers und denen des Arbeitnehmers bezieht. Dies entspricht weitgehend der bisherigen Rechtsprechung zum alten § 32 BDSG.
 - **Betriebsräte und § 26 BDSG:** Auch Betriebsräte und andere Arbeitnehmervertretungen müssen die Vorgaben der DSGVO und des BDSG befolgen. Damit ändern sich die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern durch den Betriebsrat aufgestellt hatte. Bislang reicht es aus, wenn ein Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht vernünftigerweise für möglich halten konnte. Künftig dürfen Betriebsräte auch zur Erfüllung von Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes personenbezogene Daten von Arbeitnehmern nur noch dann anfordern und verarbeiten, wenn dies auf der Grundlage einer umfassenden Interessenabwägung geschieht. Dies gilt auch bei der Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einer Kollektivvereinbarung ergebenden Rechte oder Pflichten der Interessenvertretungen von Beschäftigten.
 - **Rückgriff auf allgemeine datenschutzrechtliche Erlaubnistatbestände:** Sofern Arbeitgeber personenbezogene Daten von Arbeitnehmern für andere Zwecke als solche des Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten, können sie eine solche Verarbeitung auch auf die allgemeinen Erlaubnisvorschriften der DSGVO stützen, auf Art. 6 Abs. 1 oder auf Art. 9 Abs. 2 DSGVO.
 - **Aufklärung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen:** § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG erlaubt die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis. Die Aufklärung schwerwiegender Pflichtverletzungen, die nicht die Schwelle der Strafbarkeit erreichen, ist richtigerweise auf § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG zu stützen.
 - **Einwilligungen:** Einwilligungen von Beschäftigten in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten bleiben zulässig. Sie müssen allerdings freiwillig erteilt werden. Dabei ist die im Beschäftigungsverhältnis vorliegende Abhängigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Eine Einwilligung ist dann grundsätzlich freiwillig, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird. Es soll auch ausreichen, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte gleiche Interessen verfolgen. In für den Beschäftigten nachteilige Datenverarbeitungen wird er hingegen nicht einwilligen können. Der Arbeitgeber muss auf die geplante Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Rahmen einer Einwilligung ausdrücklich hinweisen.
 - **Sensitive Daten:** Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses dürfen Arbeitgeber auch besondere Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten verarbeiten. Dies sind Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen. Ferner betrifft dies auch die Verarbeitung genetischer Daten oder biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung eines Arbeitnehmers. Besondere Daten umfassen zudem auch die Gesundheitsdaten oder Daten zu Sexualleben sowie zur sexuellen Orientierung eines Arbeitnehmers. Die Verarbeitung solcher sensibler Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist nach § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG zulässig, soweit sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit des Sozial-schutzes erforderlich ist. Dabei darf kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

-
- **Betriebsvereinbarungen:** Betriebsvereinbarungen oder andere Kollektivvereinbarungen können auch weiterhin die Verarbeitung von Beschäftigendaten erlauben, vgl. § 26 Abs. 4 BDSG. Sie müssen dabei aber nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer umfassen. Insbesondere müssen sie entsprechende Regelungen im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung enthalten. Sofern Betriebsvereinbarungen auch die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe betreffen, müssen sie ebenfalls entsprechende Schutzmaßnahmen vorsehen. Ähnliches gilt bei Betriebsvereinbarungen, die auch Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz regeln oder voraussetzen. Eine Ausnahmeregelung für so genannte "Alt-Betriebsvereinbarungen" gibt es nicht. Damit müssen auch bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen ab dem 25. Mai 2018 den neuen Anforderungen entsprechen. Insbesondere müssen sie die in Art. 5 DSGVO festgelegten Datenschutzprinzipien beachten und umsetzen.
 - **Beachtung sonstiger Vorgaben der DSGVO:** Neben den Anforderungen des neuen § 26 BDSG müssen Arbeitgeber auch die umfassenden neuen Vorgaben der DSGVO umsetzen. Dies betrifft etwa umfassende Informationspflichten, Auskunftsrechte von Arbeitnehmern und strenge Löschpflichten. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber bei sensiblen Verarbeitungen von Arbeitnehmerdaten zuvor



Tim Wybitul
Partner, Frankfurt am Main
T +49 (69) 96236 331
tim.wybitul@hoganlovells.com

eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchführen, ein Verarbeitungsverzeichnis führen und weitere umfassende Vorgaben der DSGVO umsetzen. Auch hierzu empfiehlt sich der Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen.

Fazit und Auswirkungen auf laufende DSGVO-Umsetzungsprojekte

Experten gehen davon aus, dass der Deutsche Bundestag das geplante BDSG am 27. April 2017 in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Der derzeitige Entwurf für ein neues, reformiertes BDSG bringt eine Vielzahl von Veränderungen gegenüber den EU-weit geltenden Vorgaben der DSGVO mit sich und hat daher erhebliche Auswirkungen auf laufende DSGVO-Implementierungsprojekte. Unternehmen sind gut beraten, ihre Projekte schnell auf die zu erwartenden Änderungen durch das neue BDSG anzupassen. Dabei sollten sie auch berücksichtigen, dass die Datenschutzaufsichtsbehörden bereits angekündigt haben, einzelne Vorschriften des geplanten Entwurfs nicht anzuwenden.

Gerne stellen wir Ihnen eine ausführlichere Fassung dieses Überblicks zur Verfügung oder beraten Sie bei der Umsetzung der Anforderungen der DSGVO und des neuen BDSG.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auch unter:

www.hoganlovells-blog.de

Tim Wybitul ist am Standort Frankfurt von Hogan Lovells in den Bereichen Datenschutz und Arbeitsrecht tätig. Er berät Unternehmen bei im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes und bei wichtigen Streitigkeiten vor Arbeitsgerichten. Er unterstützt eine Vielzahl großer und globaler Unternehmen im Hinblick auf die Implementierung, Überprüfung und Betrieb von Compliance-Systemen, bei effektiven Datenschutz-Strukturen sowie bei allgemeinen datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen. Bundesarbeitsgericht und Bundesgerichtshof zitieren seine Veröffentlichungen einschlägigen Entscheidungen.