



Blickpunkt Arbeitsrecht

Arbeitnehmerdatenschutz
nach DSGVO und BDSG n.F.

Tim Wybitul

5. Juni 2018



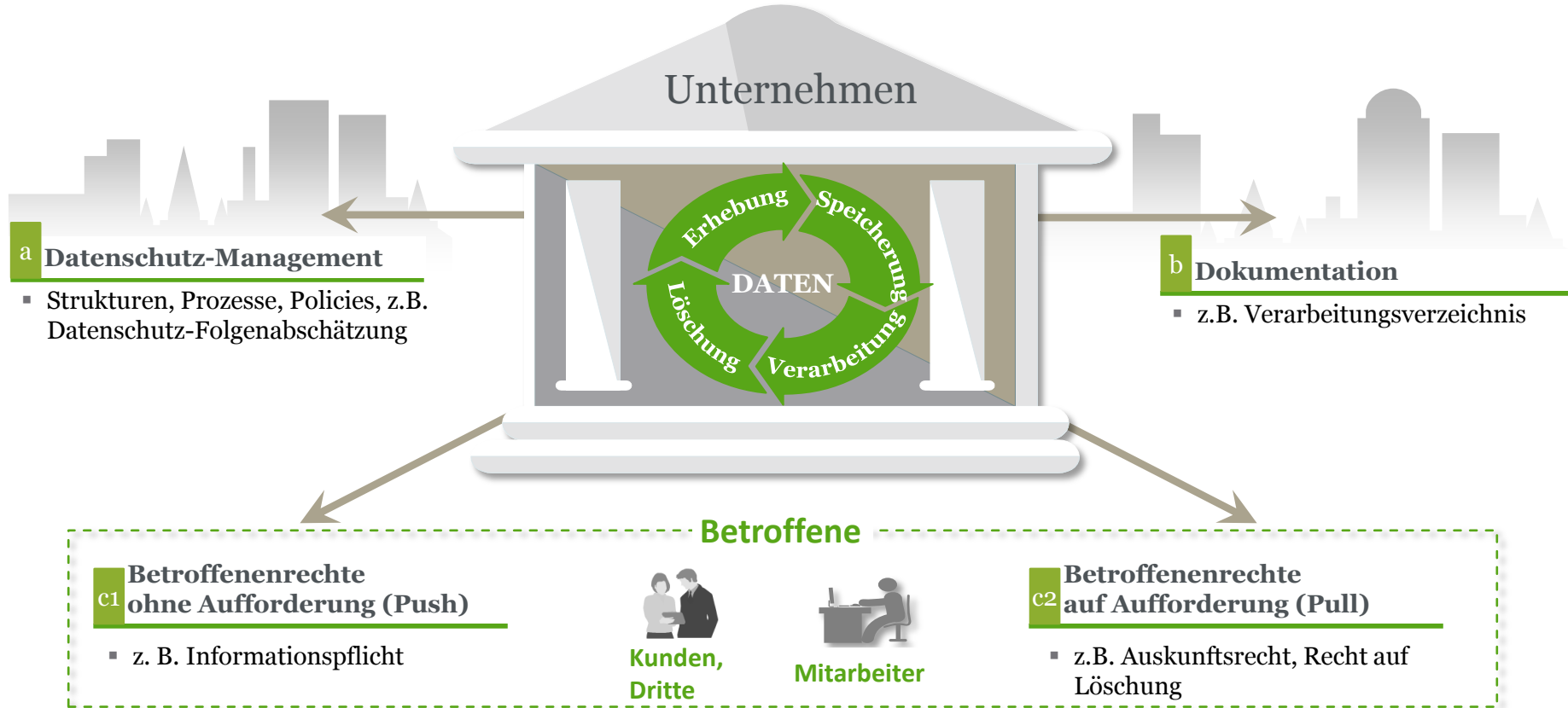
Arbeitnehmerdatenschutz nach DSGVO und BDSG n.F.

- I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO
- II. Besondere Vorgaben der DSGVO für den Beschäftigtendatenschutz
- III. Voraussetzungen des § 26 BDSG n.F.



I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO

I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO



I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO

1. Verordnung anstatt Richtlinie

- **Unmittelbare Geltung** der Verordnung in allen Mitgliedsstaaten, Art. 288 Abs. 2 AEUV (kein Umsetzungsakt erforderlich!) ab 25. Mai 2018
- **Anwendungsvorrang** vor nationalem Recht, z. B. vor GwG oder KWG

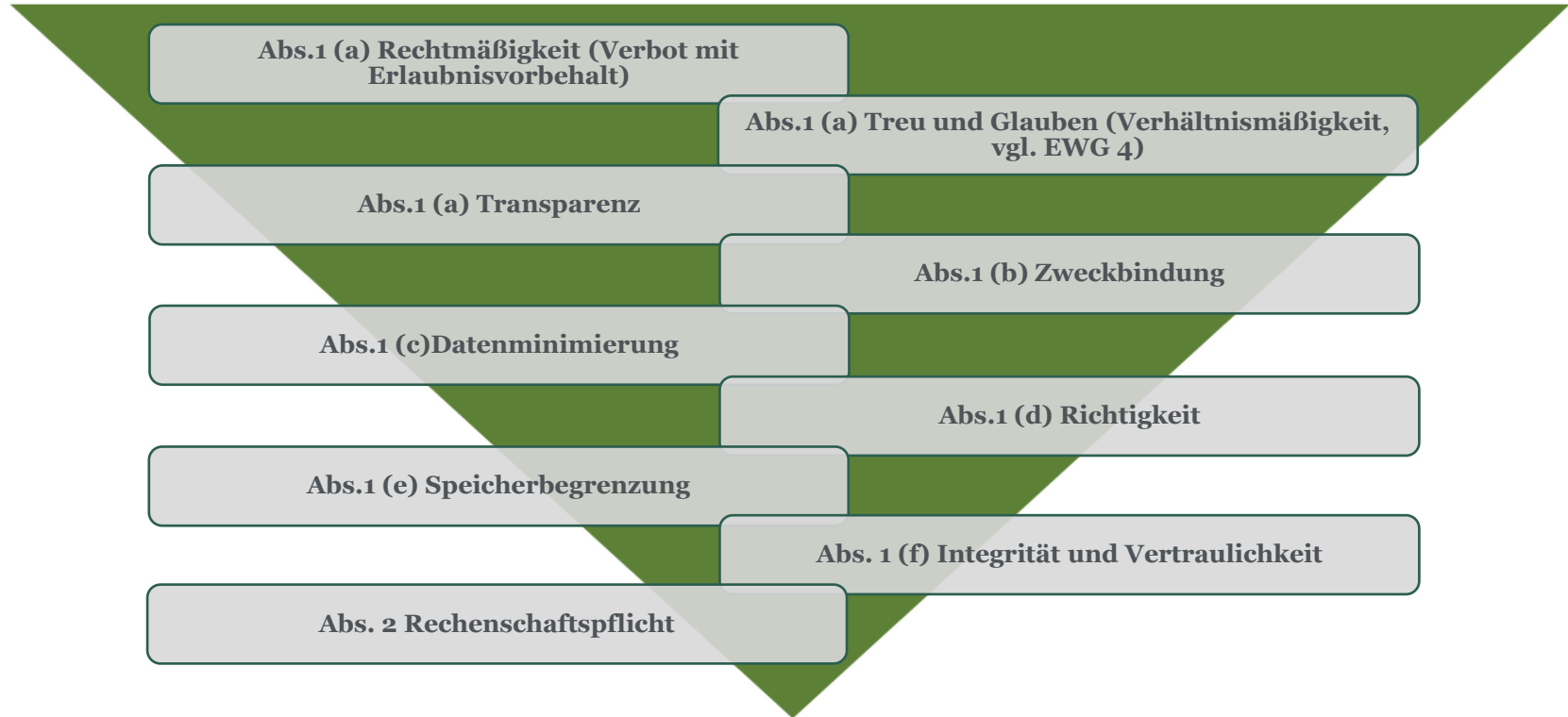
2. Globale Anwendung der DSGVO

- Extraterritoriale Wirkung durch neues **Marktortprinzip**
- Anwendung trotz fehlender Niederlassung in der EU in den Fällen des Art. 3 Abs. 2 DSGVO

Achtung: DSGVO ist keine
Auffangregelung,
sondern
"Vorrangvorschrift"

I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO

3. Wesentliche Prinzipien der Datenverarbeitung nach der DSGVO



I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO

4. Drastisch erhöhte Bußgelder, Art. 83 DSGVO

- Geldbußen sollen „in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein, **Art. 83 Abs. 1 DSGVO**
- Bei großen Unternehmen/Konzernen sind ohne Weiteres **dreistellige Millionenbeträge** möglich
- Muss jeder Verstoß mit einem Bußgeld geahndet werden?
- Bußgeld nur gegen verantwortliche Stelle oder **auch gegen handelnde Personen** (wegen des Verweises in § 41 BDSG auf das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten)?
- Entscheidet der Europäische Datenschutzausschuss auch über Bußgeldverstöße?

Bußgelder bis 20 Mio.
Euro oder 4% des
globalen
Jahresumsatzes, je
nachdem was höher ist

I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO

5. Deutlich erweiterte zivilrechtliche Haftung, Art. 82 Abs. 1 DSGVO

- Ausdrücklich auch Erstattung **immaterieller Schäden**
- Massiv **erweiterte Beweislast** nach Art. 24 Abs. 1 DSGVO
- Möglichkeit von **Verbandsklagen**

6. Erweiterte Dokumentations- und Nachweispflichten

- **Rechenschaftspflicht** für Datenschutzgrundsätze, Art. 5 Abs. 2 DSGVO
- Nachweispflicht des Verantwortlichen bzgl. Einhaltung der DSGVO, Art. 24 Abs. 1 DSGVO

7. Erweiterte Transparenzanforderungen & Betroffenenrechte

- Grundprinzip der Verordnung, vgl. Art. 5 Abs. 1 lit. (a) DSGVO
- Umfangreiche **Informationspflichten** des Verantwortlichen nach Art. 12 bis 15 DSGVO
- Umfangreiche **Auskunftspflichten** nach Art. 15 DSGVO
- Umfassendere **Löschpflichten** nach Art. 17 DSGVO

I. Allgemeine Vorgaben der DSGVO

8. Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten, Art. 30 DSGVO

- Aufsichtsbehörden werden voraussichtlich bei Untersuchung regelmäßig das Verzeichnis anfordern
-> entsprechend sollten Unternehmen besonders sorgfältig bei der Erstellung vorgehen!

9. Datenschutz-Folgenabschätzung, Art. 35 DSGVO

- Durchführung durch Verantwortlichen vor **Verarbeitungen mit Risiken** für betroffene Personen (z.B. vor internen Ermittlungen)
- Bei weiterhin hohem Risiko für Betroffenenrechte: Pflicht zur **Konsultation der Aufsichtsbehörde**, Art. 36 Abs. 1 DSGVO

10. Zusätzliche Verantwortung und Haftung für Datenschutzbeauftragte

- **Umfassende Überwachungspflichten** des DSB, Art. 39 Abs. 1 lit. (b) DSGVO
- Schärferer Haftungsmaßstab: Straf- und ordnungswidrigkeitsrechtliche Haftung sind möglich (vgl. Art. 84 DSGVO, § 42 BDSG)



II. Besondere Vorgaben der DSGVO für den Beschäftigtendatenschutz

II. Besondere Vorgaben der DSGVO für den Beschäftigtendatenschutz, Art. 88 DSGVO

Art. 88 Abs. 1 DSGVO: Öffnungsklausel

- Mitgliedsstaaten regeln den Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis **einzelstaatlich**
- **Betriebsvereinbarungen** können die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext erlauben, müssen aber gegebenenfalls massiv angepasst werden
- Mit § 26 BDSG-neu hat der Gesetzgeber von der **Öffnungsklausel** Gebrauch gemacht und regelt mit dieser Norm den künftigen Datenschutz am Arbeitsplatz
- **Streitig:** erlaubt Art. 88 Abs. 1 DSGVO lediglich die **Konkretisierung** der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext **oder** ist eine **Erhöhung oder Absenkung** des Schutzniveaus der DSGVO möglich?

Art. 88 Abs. 2 DSGVO: Materielle Anforderungen an nationale Regelungen

- Gem. **Art. 88 Abs. 2 DSGVO** sind lediglich Vorschriften (dies gilt auch für Kollektivvereinbarungen) erlaubt, die "angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person" umfassen

A high-angle, close-up photograph of a person's hands and arms as they work at a wooden desk. The person is wearing a blue long-sleeved shirt. Their right hand is holding a blue pen over an open white notebook. Their left hand is resting on the keyboard of a silver laptop. The laptop screen displays a dark interface with some text and a small window. In the background, a pair of round glasses and a wooden cup are visible on the desk. The lighting is warm and focused on the workspace.

III. Voraussetzungen des § 26 BDSG n.F.

III. Voraussetzungen des § 26 BDSG n.F.

Allgemeines zu § 26 BDSG n.F.

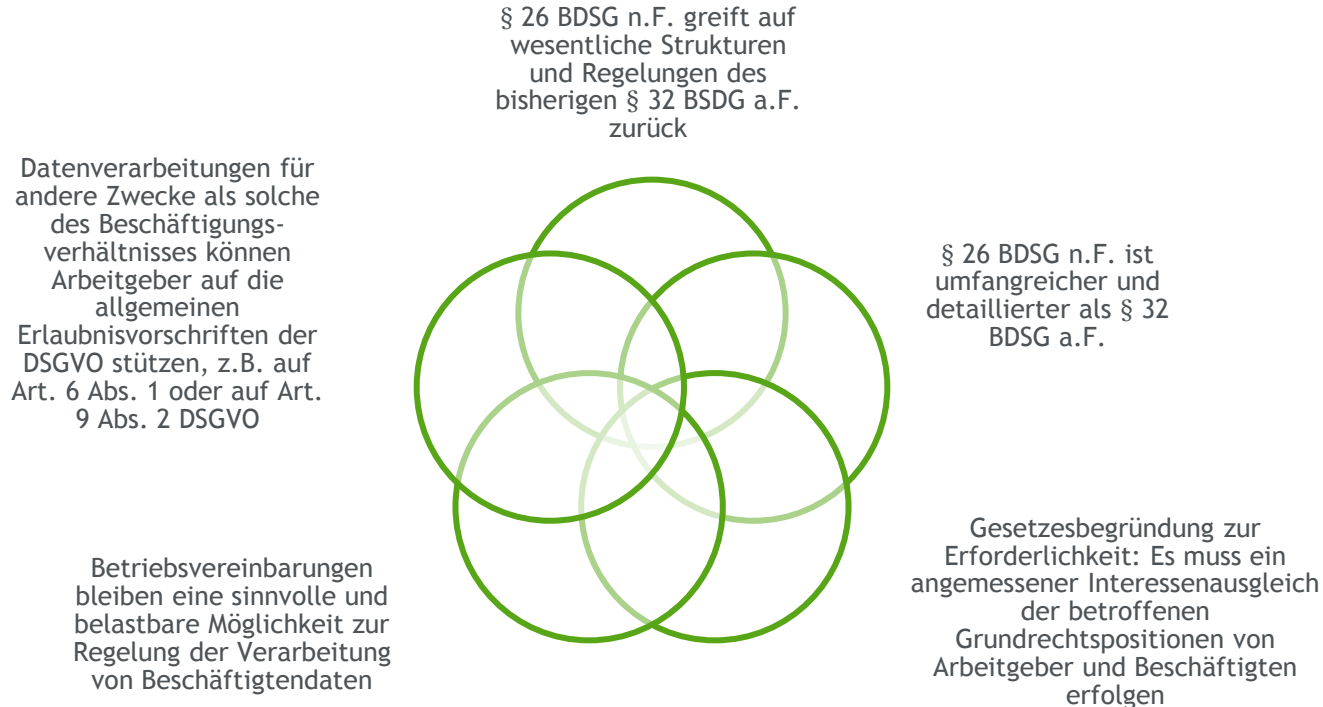
- Der Gesetzgeber greift erkennbar auf **bekannte Mechanismen und Vorgaben** des bisherigen **§ 32 BDSG a.F.** zurück, vgl. hierzu auch die Gesetzesbegründung, BT-Drs. 18/11325, 96 u. 97:

"§ 26 führt die spezialgesetzliche Regelung des § 32 BDSG a. F. fort."

- Der Wortlaut ist an die Terminologie der DSGVO angepasst
- § 26 BDSG n.F. ist **umfangreicher und detaillierter** als der bisherige § 32 BDSG a.F.
- Die Vorschrift knüpft auch an die **Rechtsprechung des BAG zu Art. 32 BDSG a.F.** an; fraglich ist jedoch, ob die Übertragung von nationalem Richterrecht den Vorgaben von Art. 88 Abs. 2 DSGVO genügt

III. Voraussetzungen des § 26 BDSG n.F.

§ 26 BDSG n.F. – Zusammenfassung: Das Wichtigste auf einen Blick



III. Voraussetzungen des § 26 BDSG n.F.

Datenverarbeitung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung

*"(4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist **auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig**. Dabei haben die Verhandlungspartner **Artikel 88 Absatz 2** der Verordnung (EU) 2016/679 zu **beachten**."*

Vgl. aktuell
§ 4 Abs. 1 BDSG a.F.:
BV als "andere
Rechtsvorschrift"

III. Voraussetzungen des § 26 BDSG n.F.

Anknüpfungspunkte für Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz:

Bewerbung		Einstellung		Beschäftigungsverhältnis			Einforderung
Eingang Bewerbungsunterlagen	Bewerbungsgespräch	Entscheidung	Einstellung	Begründung	Durchführung	Beendigung	Nachlese
							
• Eingang der Bewerbungsunterlagen • Datenerfassung des Bewerbers • Überprüfung der Eignung für die konkrete Stelle • Nachfragen oder Recherchen?	• Gespräch(e) • Welche Fragen sind zulässig? • Besprechung der Bewerbungsunterlagen	• Vergleich mit anderen Bewerbern • Einstellungsentscheidung • Löschen abgelehnter Bewerber?	• Erstellung Arbeitsvertrag • Verschickung offizielles Angebot • Unterzeichnung Arbeitsvertrag	• Aufnahme in Mitarbeiterdatenbanken • Übermittlung von Personaldaten an Konzernunternehmen • Gehaltszahlungen	• Welche Daten fallen bei der Arbeit an? • Verhaltens- und Leistungskontrollen? • Compliance-Kontrollen • Interne Ermittlungen?	• Z.B. Sozialauswahl? • Abmahnungen? • Kündigung • Gerichtsverfahren	• Zeugnis • Arbeitspapiere • Betriebsrente? • Löschen von Daten

III. Voraussetzungen des § 26 BDSG-neu

Beispiele für Regelungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz:

- Betriebsvereinbarung als **datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm** definieren
- Allgemeine **Datenschutzgrundsätze** festlegen (Rahmenbetriebsvereinbarung)
- **Aufklärungs- und Informationspflichten** konkretisieren
- Konkreter Sachverhalt der Datenverarbeitung
 **Zwecksetzung**
- Regelungen zu **Leistungs- und Verhaltenskontrollen**
- Bestimmung **konkreter Schutzmaßnahmen**
- Regelungen zur möglichen **Datenverarbeitung im Konzern**
- **Reaktionen auf unzulässige Datenverarbeitungen** durch Mitarbeiter
- ...

Tim Wybitul

Partner, Frankfurt

Tim Wybitul berät Unternehmen im Datenschutz und zu angrenzenden Fragen wie Compliance, Arbeitsrecht und bei internen Ermittlungen. Schwerpunkte der Beratung von Tim Wybitul liegen bei der Einführung und Anpassung interner Regelungen und Systeme zum Umgang mit personenbezogenen Daten und IT-Systemen sowie der Einführung und Verbesserung effektiver Datenschutz Management Systeme (DSMS). Auch bei der Verhandlung entsprechender Betriebsvereinbarungen verfügt er als Fachanwalt für Arbeitsrecht über umfassende Erfahrungen.

Tim Wybitul ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen zu Datenschutz und zu Compliance, darunter der kürzlich erschienene Praxisleitfaden „*EU-Datenschutz-Grundverordnung im Unternehmen*“. Tim Wybitul ist Herausgeber der im C.H. Beck Verlag erscheinenden „*Zeitschrift für Datenschutz*“ (ZD). Der Deutsche Bundestag bestellte Wybitul zum Einzelsachverständigen für einen Gesetzentwurf zu Datenschutzfragen. Bundesarbeitsgericht und Bundesgerichtshof zitieren seine Veröffentlichungen in mehreren Entscheidungen.

Relevante Beispiele seiner Tätigkeit

- Beratung eines internationalen **Bau- und Servicekonzerns** zur Umsetzung der DSGVO
- Beratung einer großen **deutschen Landesbank** zur Umsetzung der DSGVO
- Beratung mehrerer weiterer **Unternehmen** zur Implementierung der DSGVO
- Beratung einer **Großbank** zu datenschutzrechtlichen Fragen bei Fusion mit anderem Institut
- Fortlaufende Beratung einer **Großbank** zu Fragen des Beschäftigtendatenschutzes und sonstigen datenschutzrechtlichen Anforderungen
- Beratung einer sehr großen deutschen **Versicherung** zu Datenschutz und Compliance



+49 69 962 36 321

tim.wybitul@hoganlovells.com

Awards und Rankings

- Führender Name im Datenschutz – **JUVE Handbuch 2015/2016 und 2016/2017**
- „sehr gut, sehr pragmatisch u. überaus praxisbezogen“, Mandant - **JUVE Handbuch 2016/2017**
- „hat absolut Boardroom Grade“, „bester Datenschutzler auf dem Markt“, Mandanten - **JUVE Handbuch 2016/2017**
- "Immer lösungsorientiert, kluge Beratung mit Blick fürs Wesentliche", Mandant - **JUVE Handbuch 2015/2016**
- „sehr tiefe Kenntnis im Datenschutz u. dem Bereich interne Ermittlungen, kreativ, lösungsorientiert“, **Wettbewerber; JUVE Handbuch 2015/2016**
- "brillanter Jurist mit klarem Blick für die Praxis", Mandant – **JUVE Handbuch, 2013/14**
- Häufig empfohlener Anwalt für Datenschutz, Compliance und Arbeitsrecht - **JUVE Handbuch 2015/2016**
- "brillanter Datenschutzmann", **Wettbewerber; JUVE Handbuch 2015/2016**



www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses.

The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing.. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members.

For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see www.hoganlovells.com.

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney advertising. Images of people may feature current or former lawyers and employees at Hogan Lovells or models not connected with the firm.