

Beschäftigtendatenschutz

Die neuen Regelungen

Rechtsanwalt Andrés Heyn

Hamburg

Rechtliche Grundlagen

- Bistlang: § 28, 32 BDSG - nachrangiges Gesetz
- Bald: DatenschutzGrundverordnung ab 25.05.18
- Gilt unmittelbar, hohe Sanktionen bei Verstoß
- Art 88: Sog. Öffnungsklausel in DSGVO ermöglicht Mitgliedstaaten nationale Regelungen, etwa im Beschäftigtendatenschutz
- DSAnpUG-EU bzw. BDSG (neu): Jetzt § 26 BDSG!
- Hinzu kommt z.B. auch die E-Privacy-VO

DSGVO wirkt neben BDSG (neu) fort

- Art 6 Abs. 1 lit (c) erlaubt die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung
- Art. 6 Abs. 1 lit (f) zur Wahrung berechtigter Interessen
- Weitere Erlaubnistatbestände werden über die Öffnungsklausel in nationalen Gesetzen geschaffen.

DSGVO: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt

- Aus Art. 5, 6 und 9 DSGVO ergibt sich, dass die Datenverarbeitung (DV) erforderlich ist, wenn die DV geeignet ist (Zweckbindung), mildestes Mittel (Pflicht zur Datenminimierung) und nach Treu und Glauben „angemessen“ ist.
- Das bisherige Datenschutzniveau wird durch die erforderliche Interessenabwägung in der DSGVO beibehalten, wenn nicht sogar erhöht

Regelungen in § 26 BDSG-E (neu)

- Dieser schreibt § 32 BDSG (alt) und Richterrecht fort.
- Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen auch dann verarbeitet werden, wenn dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.
- DV zulässig bei Erforderlichkeit im Arbeitsverhältnis oder zur Aufdeckung einer Straftat und – so das BAG - auch bei Pflichtverletzungen !

Regelungen in § 26 BDSG-E (neu)

- Abs. 7 erstreckt sich auch auf nicht-automatisierte Datenerhebungen
- Heim-, Zeit- und Leiharbeitskräfte zählen dazu
- Die informierte und freiwillige Einwilligung ist nach § 26 Abs. 2 BDSG neu schriftlich erforderlich und stets widerrufbar (es gilt Art. 7 Abs. 4; Kopplungsverbot)
- § 26 Abs. 3 regelt den Umgang mit „sensiblen Daten“
- Betriebsrat darf in Erfüllung seiner Zwecke DV durchführen (§ 80 BetrVG): BR sorgt dafür dass Gesetze zugunsten der Arbeitnehmer durchgeführt werden (ggf. mit Hilfe von Sachverständigen/Anwalt: § 80 V)

Kritik und weitere Regelungen

- Komplizierte Regelung durch „hin und her“ zwischen DS-AnpUG-EU und DSGVO
- Sind Abweichungen nach „oben“ und „unten“ im Spezifizierungsrecht zulässig?
- Ein „großer neuer Wurf“ wurde verpasst
- Art. 29 Arbeitsgruppe: Opinion 2/17 on data processing at work - auch zu Unfall-Apps
- ePrivacyVO: regelt den Zugriff auf Endgeräte im Arbeitsverhältnis; Vorrang vor DSGVO?

Betriebsvereinbarungen

- Art. 88 DSGVO und § 26 BDSG-Neu lassen Kollektivvereinbarungen zu. Diese müssen den strengen Art. 88 Abs. 2 beachten, also die Menschenwürde, die berechtigten Interessen und Grundrechte angemessen beachten, dies insbes. im Hinblick auf Transparenz der Verarbeitung und Datenübermittlung und Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wie bisher!

Folgen der DSGVO, § 26 BDSG-NEU

- Informationsrechte der Betriebsräte könnten eingeschränkt werden (§§ 80, 99, 102 BetrVG)
- Erforderlichkeit iSv Art. 6 Abs. 3 ist zu prüfen
- Zugriffsrechte i.S. der „Waffengleichheit“ sind wohl nicht möglich.
- BV dürfen nur solche Regelungen enthalten, die geeignet, erforderlich und angemessen sind, um den erstrebten Zweck zu erreichen.
- Alte BV sind zu prüfen und ggf. unwirksam

Betriebsvereinbarungen sind nötig bei:

- Objektiv geeigneten Kontrollmaßnahmen oder Beurteilungssystemen und technischen Systemen, die die Menschenwürde berühren
- Kontrollgegenstand: dienstliches und privates Verhalten
- Bei der Abwägung, ob die Menschenwürde berührt ist, kommt es auf die Kontrolldichte an. Eine Totalüberwachung und die Ausübung hohen Kontrolldrucks ist unzulässig.

Beispielfälle:

- Taschen- und Spind-Durchsuchungen
- GPS und Geolocation-Tracking
- Event Data Recorders – Unfall-App muss laut Art. 29 Gruppe proportional und subsidiär sein (zB Videokamera in der Kabine unzulässig)
- Wearables und Mobile Device Management
- Videoüberwachung
- Tracking und Monitoring am PC-Arbeitsplatz

Vielen Dank !

Bei Fragen: Bitte per E-Mail mail@data-law.de
oder 040 6898 6540 Telefon bei mir melden!