



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht (3/2018)

## **Stärkung der Beschäftigtenrechte: Die Rechte der Beschäftigten in der neuen Datenschutzgrundverordnung**

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Benedikt Rüdesheim, LL.M.





## **Stärkung der Beschäftigtenrechte:**

### **Die Rechte der Beschäftigten in der neuen Datenschutzgrundverordnung**

Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und die Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG n.F.) bringen an einigen Stellen Veränderungen bei den individuellen Rechten von Beschäftigten, die von Datenverarbeitung betroffen sind. Für das Arbeitsrecht ist nicht nur die Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes relevant, auch aus den allgemeinen Neuerungen ergeben sich wichtige Veränderungen und Verbesserungen der bisherigen Rechtslage. Schon jetzt haben Beschäftigte nach dem BDSG a.F. das Recht, vom Arbeitgeber über die von ihm erhobenen Daten informiert zu werden. Sie können sich gegen ungewollte Datenverarbeitung mit Widerspruchs-, Korrektur- und Löschrechten wehren. Diese Rechte werden durch die Datenschutzgrundverordnung gestärkt bzw. ausgebaut. Nachfolgend stellen wir die wichtigsten Aspekte vor:

### **Weitergehende Informations- und Auskunftspflichten**

Bereits bisher mussten die Arbeitgeber allen Beschäftigten mitteilen, ob und welche personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Art. 12 der DSGVO schreibt nun vor, dass diese Informationen „in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln“ sind. Arbeitgeber müssen außerdem ihren Beschäftigten die Wahrnehmung ihrer Rechte auf Benachrichtigung, Löschung oder Korrektur von erhobenen Daten insgesamt erleichtern.

### **Umfassendere Benachrichtigungspflichten**

Wichtig für Beschäftigte ist auch die Neuregelung der Benachrichtigungspflichten. Bisher ist eine solche Verpflichtung in § 33 BDSG a.F. enthalten. Neu ist nun allerdings durch Art. 13 und 14 DSGVO, dass Arbeitgeber von sich aus über die Dauer der beabsichtigten Speicherung informieren müssen. Das war bisher nicht der Fall. Bei der Benachrichtigung haben sie außerdem auf die bestehenden Beschäftigtenrechte hinzuweisen.

### **Erleichterte Durchsetzung von Datenschutzrechten**

Auch die Durchsetzung von Datenschutzrechten von Beschäftigten wird durch die erweiterten Informationspflichten erleichtert: Arbeitgeber müssen nun darlegen, worin ihr berechtigtes Interesse für eine Datenverarbeitung liegt. Mit dieser Information können Beschäftigte damit leichter prüfen, ob die Datenverarbeitung auch wirklich erforderlich ist, und ggf. gegen ungewollte Datenverarbeitung vorgehen.



## **Erweiterte Unterrichtungspflicht bei Datenübermittlung in Drittland**

Neu ist außerdem, dass es eine spezielle Unterrichtungspflicht gibt, wenn der Arbeitgeber Daten in ein Drittland übermitteln will. Schon bisher musste er neben der Unterrichtung über Art und Zweck der Speicherung auch über die Auskunftsrechte der Beschäftigten informieren. Nun muss er zusätzlich die Betroffenen über ihre Rechte in Bezug auf

- Löschung der Daten,
- Einschränkung der Verarbeitung,
- Widerspruch aus besonderen Gründen,
- Datenübertragbarkeit bei Arbeitgeberwechsel und
- das Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde unterrichten.

## **Neu: „Recht auf Vergessenwerden“**

Bereits nach § 35 Abs. 4 BDSG a.F. konnten Beschäftigte die Löschung ihrer Daten vom Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verlangen. Das sogenannte Recht auf Vergessenwerden soll die bereits bestehende Löschverpflichtung ergänzen:

Der EuGH hat die Reichweite von Löschpflichten in seinem Urteil in Sachen „Google ./ Spain“ (EuGH, Urteil vom 13.05.2014 – C-131/12) auf Dritte ausgeweitet. Die DSGVO erweitert nun in Art. 17 Abs. 2 DSGVO die Löschpflicht um eine Mitteilungspflicht: Der Arbeitgeber muss Dritten Löschungsverlangen von Beschäftigten mitteilen, wenn er selbst zur Löschung von veröffentlichten Daten verpflichtet ist.

***Beispiel:** Ein Arbeitgeber hat die Daten der bei ihm Beschäftigten im Internet veröffentlicht. Verlangt ein Beschäftigter zu Recht die Löschung seiner Daten, muss sich der Arbeitgeber an den Provider wenden, diesen über die Löschpflicht informieren und ihn zum Löschen auffordern.*

Relevant kann diese erweiterte Löschpflicht auch bei internen sozialen Netzwerken oder veröffentlichten Beiträgen von Beschäftigten sein.



## **Der Beschäftigtendatenschutz der DSGVO im engeren Sinne**

Der Beschäftigtendatenschutz ist in der DSGVO in Art. 88 geregelt. Dort werden insbesondere verschiedene Zwecke der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext genannt und dem nationalen Gesetzgeber ein Regelungsrahmen für konkretisierende Regelungen gegeben.

## **Aus § 32 wird § 26 BDSG – sonst ändert sich nicht viel**

Der neue § 26 BDSG bildet die alte Regelung des § 32 BDSG a.F. weitestgehend ab. Es bleibt dabei, dass zu prüfen ist, ob die Datenverarbeitung innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist und die Grundrechtspositionen von Unternehmen und Beschäftigten abzuwägen.

Auch bei der Datenerhebung zur Aufdeckung von Straftaten ändert sich nichts, da § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG dem § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG a.F. nachgebildet wurde. Seit der Keylogger-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts [<http://www.betriebsratsberater-berlin.de/aktuelles/rechtswidrige-informationserhebung-durch-keylogger.html>] ist zudem klar, dass die Aufdeckung von Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis an den Maßstäben der allgemeinen Vorschrift (also § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG a.F., nun § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG) gemessen werden muss. Auch insoweit ändert sich durch die Neufassung nichts.

## **Endlich ein Prüfungsmaßstab für die Einwilligung**

Neu ist hingegen die explizite Herausstellung in der Neufassung von § 32 Abs. 2 BDSG, dass Einwilligungen im Beschäftigungsverhältnis besonders kritisch und im Kontext der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit von Beschäftigten zu sehen sind. Damit schafft der Gesetzgeber zum ersten Mal einen Prüfungsmaßstab für die Einwilligung von Beschäftigten in die Verarbeitung ihrer Daten. Er macht es dadurch leichter für Beschäftigte, sich gegen Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber zu wehren.

## **Hervorhebung der Menschenwürde**

Die DSGVO statuiert in Art. 88 Abs. 2 zusätzlich den Grundsatz, dass die Menschenwürde insbesondere durch Transparenz gewährleistet werden muss. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Transparenz bei konzerninternen Datenübermittlungen. Grund hierfür ist, dass die DSGVO den konzerninternen Datenaustausch privilegiert. Im Gegenzug sieht die DSGVO ausdrücklich auch Datenschutzbeauftragte für Konzerne vor.



## Fazit

Die Rechte von Beschäftigten werden durch die DSGVO nicht grundlegend neu geregelt, aber an einigen Stellen erfahren sie entscheidende Konkretisierungen und Ergänzungen. So stellt die DSGVO die Arbeitgeber vor erhöhte Anforderungen, insbesondere bei der Unterrichtung von Beschäftigten. Die Rolle der Betriebsräte ist es dabei, die Einhaltung dieser neuen Anforderungen zu überwachen, zusätzlich die Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären und gegebenenfalls bei der Durchsetzung zu unterstützen. Für zukünftige Betriebsvereinbarungen zu IT-Fragen sollten Betriebsräte die Neuregelungen berücksichtigen.

Rechtsanwalt Benedikt Rüdeshcim, LL.M.

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Straße 56

Telefon: 030-440 330-28

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: [ruedesheim\(at\)bg hp.de](mailto:ruedesheim(at)bg hp.de)

[www.bg hp.de](http://www.bg hp.de)

Die Autoren sind Rechtsanwälte der Berliner Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner. Wir vertreten im Arbeitsrecht ausschließlich Betriebsräte, Personalräte und Beschäftigte. Dabei legen wir Wert auf Individualität und den persönlichen, vertrauensvollen Kontakt. Unser Ziel ist es, lösungsorientiert gemeinsam mit unseren Betriebs- und Personalräten Strategien zu erarbeiten, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer spürbar zu verbessern oder vor Verschlechterungen zu bewahren. Wir treten mit unserer Arbeit aktiv für einen sozialen, demokratischen Rechtsstaat ein, in dem Recht nicht nur das Recht des (Finanz-)Stärkeren ist. Unsere handlungsleitenden Grundsätze sind Solidarität, Stärkung von demokratischen (Teilhabe-)Rechten und wirtschaftlicher Mitbestimmung in Unternehmen.

Thomas Berger\*                      Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Johannes Groß M.A.\*        Fachanwalt für Sozialrecht

Sebastian Höhmann\*              Fachanwalt für Erbrecht

Thomas Ebinger, LL.M.\*         Fachanwalt für Arbeitsrecht

Uwe Nawrot\*                        Fachanwalt für Arbeitsrecht

Karin Burth\*                         Fachwältin für Arbeitsrecht

Katharina Behrens-v.Hobe        Fachwältin für Sozialrecht



Stefanie Kirschner, LL.M.*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
David-S. Schumann,	Rechtsanwalt, Dipl.-Ing. (FH)
Wolf Klimpe-Auerbach	Rechtsanwalt, Richter am Arbeitsgericht a. D.
Martin Fieseler	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Priyanthan Thilagaratnam	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Elisabeta Schidowezki	Rechtsanwältin (Erbrecht)
Stephan Puhlmann	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Christian Lunow	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Nele Kliemt	Rechtsanwältin (Erbrecht)
Dr. Katharina Wandscher	Rechtsanwältin (Arbeitsrecht)
Benedikt Rüdeshcim, LL.M.	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
(*Partner)	

Unsere Beratungsseiten im Internet:

[www.betriebsratsberater-berlin.de](http://www.betriebsratsberater-berlin.de)

[www.pflegerechtsberater.de](http://www.pflegerechtsberater.de)

[www.erbrechtsberater-berlin.de](http://www.erbrechtsberater-berlin.de)

[www.scheidungsrechtsberater.de](http://www.scheidungsrechtsberater.de)