

Der Beschäftigtendatenschutz - die Kurzfakten *

Der § 26 BDSG (neue Fassung) wird den alten § 32 BDSG ersetzen (!)

Geltung ab dem **25.05.2018**

→ der § 26 BDSG beinhaltet jedoch keine komplette Neuregelung, sondern normiert die bisherige Rechtsprechung in einigen Punkten

Ein Überblick:

1. Die Interessenabwägung nach § 26 BDSG (neue Fassung)

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen verarbeitet werden, sofern dies für die Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses **erforderlich** ist

Wann ist dies also erforderlich?

- Hier ist eine Interessensabwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und des Persönlichkeitsrechts des Beschäftigten vorzunehmen; es ist ein

schonender Ausgleich

herzustellen

→ es gibt hier allerdings auch allgemeine Vorschriften die die Verarbeitung generell erlauben Art. 6 Abs. 1 oder Art. 9 Abs. 2 DSGVO

2. Datenverwertung zum Zwecke der Aufdeckung von Straftaten

- Bestehen konkrete Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begangen haben könnte, dürfen die Daten ebenfalls verwertet werden
- Es ist jedoch ebenfalls eine **Interessenabwägung** vorzunehmen

3. Einwilligung des Arbeitnehmers

Eine Verarbeitung von Daten des Arbeitnehmers ist nur mit Einwilligung möglich (!)

- Diese ist **schriftlich** einzuholen
- Aufklärung des Arbeitnehmers über den Zweck der Verarbeitung und sein Widerrufsrecht muss erfolgen

→ Wir empfehlen Ihnen hier eine gesonderte Vereinbarung zum Arbeitsvertrag zu treffen

4. Besondere Kategorien von personenbezogenen Daten

z.B

sexuelle Orientierung oder genetische Daten

- Verarbeitung ist zulässig, wenn diese dem Recht der sozialen Sicherheit dienlich ist oder für den Sozialschutz erforderlich ist
- **Gesonderter Hinweis** in Rahmen der Einwilligung erforderlich

→ Sollten solche Daten durch den Arbeitgeber verarbeitet werden, muss auch hier der Arbeitnehmer eingewilligt haben

5. Wie sieht es z.B. mit den Daten für den Betriebsrat aus?

- Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates oder anderer Interessensvertretungen dürfen durch das BDSG nicht berührt werden
- Informations- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind trotzdem an den gesetzlichen Vorgaben zu messen, wenn es um die personenbezogenen Daten von Beschäftigten geht

6. Müssen Betriebs- und andere Kollektivvereinbarungen angepasst werden?

- Diese Vereinbarungen können weiterhin die Verarbeitung von Beschäftigtendaten erlauben
- Es sind allerdings die gesetzlichen Vorgaben zu beachten (Art. 88 Abs. 2 DSGVO, § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG)

7. Verarbeitung von nicht-automatisierten Beschäftigendaten

Nicht-automatisiert bedeutet: Daten werden in keinem Dateisystem gespeichert, so z.B. Befragung oder Beobachten von Beschäftigten oder handschriftliche Notizen des Arbeitsgebers über den Arbeitnehmer

→ Auch diese Verarbeitung unterliegt den gesetzlichen Vorschriften(!) des § 26 BDSG (!)

8. Einhaltung der sonstigen Datenschutzgrundsätze

→ Die Grundsätze der **EU-DSGVO** müssen durch die Verantwortlichen eingehalten werden

Diese Grundsätze sind:

- Rechtmäßigkeit
- Verarbeitung nach Treu und Glauben
- Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit der Verarbeitung
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit personenbezogener Daten

* bei diesem Artikel handelt es sich lediglich um eine Kurzdarstellung des neuen Beschäftigtendatenschutzes, welche dazu dienen kann, Ihnen einen ersten kurzen Überblick über die neue Rechtslage zu bieten. Dieser Überblick ersetzt jedoch in keinem Fall eine rechtliche Beratung hinsichtlich der auf Sie zutreffenden und dann ggf. bedarfsgerecht abzuändernden Datenschutzregelungen. Aufgrund der empfindlichen Bußgelder empfehlen wir Ihnen unbedingt Ihr Unternehmen auf den neuesten Stand zu bringen. Hierzu bieten wir Ihnen eine rechtliche Beratung und unser Zusatzprodukt „Coachings + Schulungen im Datenschutzrecht“ an.

Copyright © von Canal, Rechtsanwaltskanzlei, Schützenplatz 2, 01067 Dresden,

Website www.voncanal-rechtsanwaelte.de