

# Willkommen zum Datenschutz-Webinar 09-2022



#### Inhalt



- Schwerpunktthema: Beschäftigtendatenschutz Grundlagen - Pflichten - Fallstricke vermeiden
- 2. Neues von der Bußgeldfront
  - 1.100.000 Euro Forschungsfahrt mit Kameras
  - 600.000 € Automatische Newsletter-Anmeldung

# Beschäftigtendatenschutz



#### Themen:

- ☐ Rechtsgrundlagen
- Rechte und Pflichten des Arbeitgebers
- ☐ Ausblick

# Beschäftigtendatenschutz



## Rechtsgrundlagen

#### **DSGVO**

Kapitel 9

Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen

Artikel 88

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

#### Art. 88 DSGVO



(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

#### Art. 88 DSGVO



(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

## Beschäftigtendatenschutz



# Rechtsgrundlagen

**BDSG** 

§ 26

Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

#### § 26 BDSG



(1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder 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.

. . . . . . . . . .

#### § 26 BDSG



(1) ....... Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

# § 26 BDSG - Einwilligung



(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. .....

# § 26 BDSG - Einwilligung



(2) ....... Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen.

## § 26 BDSG – besondere Kategorien



(3) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. ........ § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.

#### § 26 BDSG



(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.

#### Art. 88 DSGVO



(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

#### § 26 BDSG



- (5) Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.
- (5) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

#### § 26 BDSG



(7) Die Absätze 1 bis 6 sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.

## § 26 BDSG Abs. 8 - Wer ist beschäftigt?



- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher,
- 2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
- 4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,

# § 26 BDSG Abs. 8 - Wer ist beschäftigt?



- 5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
- 6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- 7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.

#### § 26 BDSG - überhaupt zulässig?



- Laut Urteil BAG aus 2019 ja ("acte claire")
- VG Wiesbaden hat die Frage der Rechtsgültigkeit 2020 dem EuGH vorgelegt.

## Beschäftigtendatenschutz



Rechtsgrundlagen Betriebsrat?

**BetrVG** 

§ 79a Datenschutz

#### § 79a BetrVG - Datenschutz



Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. § 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.

#### Rechte und Pflichten



# Beschäftigte sind Betroffene im Verhältnis zum Arbeitgeber!

Alle Betroffenenrechte gelten auch für Beschäftigte!

#### Rechte und Pflichten



- Artikel 13 Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person
- Artikel 14 Informationspflicht, wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden
- Artikel 15 Auskunftsrecht der betroffenen Person
- Artikel 16 Recht auf Berichtigung
- Artikel 17 Recht auf Löschung ("Recht auf Vergessenwerden")
- Artikel 18 Recht auf Einschränkung der Verarbeitung
- Artikel 19 Mitteilungspflicht im Zusammenhang mit der Berichtigung oder Löschung personenbezogener Daten oder der Einschränkung der Verarbeitung
- Artikel 20 Recht auf Datenübertragbarkeit
- Artikel 21 Widerspruchsrecht



#### 1.100.000 Euro - Forschungsfahrt mit Kameras

#### Sachverhalt:

- An dem Fahrzeug waren einige Kameras angebracht, die das Verkehrsgeschehen um das Fahrzeug herum aufzeichneten.



#### 1.100.000 Euro - Forschungsfahrt mit Kameras

#### Sachverhalt:

- Das Fahrzeug war nicht mit den nötigen datenschutzrechtlichen Informationen versehen.
- Eine nähere Prüfung ergab, dass Volkswagen keinen Auftragsverarbeitungsvertrag mit dem Dienstleister abgeschlossen und auch keine Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt hatte.
- Es fehlte im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten eine Erläuterung der technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen.



#### 600.000 € - Automatische Newsletter-Anmeldung

#### Sachverhalt:

- Kunden, die über die Webseite eines Unternehmens für Luxushotels eine Buchung abschlossen, wurden automatisch für den Marketing-Newsletter angemeldet. Grund war eine vorangekreuzte Checkbox.
- Aus technischen Gründen konnte die Checkbox teilweise nicht deaktiviert werden und es gab keine Möglichkeit der Abmeldung im Newsletter.
- Den vielen Beschwerden der Betroffenen kam das Unternehmen nur schleppend und nicht fristgerecht nach.



#### 600.000 € - Automatische Newsletter-Anmeldung

#### Verstöße:

- Informationspflicht aus Art. 12 und 13 DSGVO
- Widerspruchsrecht der Betroffenen aus Art. 21 DSGVO
- Auskunftsrecht aus Art. 15 DSGVO

Fazit: Dieser Fall der französischen Aufsichtsbehörde verdeutlicht einmal mehr, dass vorausgefüllte Checkboxen teuer werden können. Dort, wo die Datenverarbeitung aufgrund einer Einwilligung erfolgt, muss diese auch freiwillig erteilt werden.



# Vielen Dank

