

DATENSCHUTZRECHT

MAI 2018

Die Datenschutz-Grundverordnung – Das neue Datenschutzrecht ab dem 25.05.2018 (Teil 3)

Im dritten Teil der Darstellung des neuen Datenschutzrechts soll nunmehr auf den Beschäftigtendatenschutz aus der DSGVO und dem BDSG-neu, die Rechte der Betroffenen bei der Datenverarbeitung und eine gegebenenfalls erforderliche Datenschutzfolgenabschätzung eingegangen werden.

5. Beschäftigtendatenschutz

Regelmäßig kommt es auch im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen zur Datenverarbeitung. Da der Beschäftigtendatenschutz selbst keinen Eingang in Form einer eigenständigen Regelung in die DSGVO gefunden hat, muss sich an den generellen Regelungen der DSGVO orientiert werden. Darüber hinaus enthält die DSGVO eine Öffnungsklausel in Art. 88 Abs. 1 DSGVO, die es den Mitgliedsstaaten ermöglicht, spezifische Vorschriften zu erlassen. Dies hat der deutsche Gesetzgeber durch den Erlass des § 26 BDSG-neu getan.

Während § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu weitgehend der bisherigen Rechtslage entspricht, wonach die zur Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlichen Daten verarbeitet werden dürfen, ist dies nunmehr auch auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig.

Hinsichtlich Leiharbeitnehmern wurde klargestellt, dass die datenschutzrechtliche Beschäftigteneigenschaft auch im Verhältnis zum Entleiher - und nicht nur zum Verleiher - vorliegt.

§ 26 Abs. 2 BDSG-neu enthält restriktive Regelungen zum Umfang der Freiwilligkeit einer Einwilligung. Danach ist eine freiwillige Einwilligung durch Beschäftigte dann möglich, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erzielt wird. Dasselbe gilt, wenn Arbeitgeber und Beschäftigter gleichgelagerte Interessen verfolgen, wobei daran hohe Anforderungen zu stellen sind.

Eine Einwilligung wird regelmäßig dann in Betracht kommen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht als solches, sondern Zusatzleistungen des Arbeitgebers betroffen sind. Die Einwilligung ist schriftlich zu erteilen und entsprechend durch den Arbeitgeber zu dokumentieren.

Wie nach der alten Rechtslage, darf der Arbeitgeber Daten auch weiterhin verarbeiten, soweit sie zur Aufde-

ckung von Straftaten erforderlich sind und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt.

Insgesamt sind die inhaltlichen Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DSGVO zu beachten, wonach angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der Menschenwürde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person zu ergreifen sind. Auch die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (z. B. Gesundheitsdaten) ist unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG-neu möglich, wobei sich auch eine wirksame Einwilligung auf diese Daten erstrecken kann, sofern sich die Einwilligung ausdrücklich auf diese bezieht.

Das Vorgenannte gilt auch für solche Daten, die nicht in einem Dateisystem gespeichert sind oder werden sollen. Das erweitert den Anwendungsbereich dahingehend, dass alle Formen der Verarbeitung im Beschäftigungsverhältnis (papiergebundene und mündliche Formen sowie rein tatsächliche Handlungen) nunmehr von der Regelung des § 26 BDSG-neu erfasst sind.

6. Rechte der Betroffenen

Eines der wesentlichen Ziele der neuen DSGVO ist der Ausbau der Betroffenenrechte. Dies ergibt sich bereits aus Erwägungsgrund 59 DSGVO, in dem es heißt, dass betroffenen Personen die Ausübung ihrer Rechte erleichtert werden soll.

Unter Betroffenenrechten versteht das Datenschutzrecht die Rechte jedes Einzelnen gegenüber dem für die Verarbeitung Verantwortlichen. Diese Rechte sind in den Artikeln 12 ff. DSGVO geregelt. Dazu gehören die bereits angesprochenen Informationspflichten sowie das Auskunftsrecht. Der Betroffene hat ein Recht zu erfahren, ob ein für die Verarbeitung Verantwortlicher ihn betreffende personenbezogene Daten verarbeitet und - soweit dies der Fall ist - über die Umstände der Datenverarbeitung.

Der Umfang des Auskunftsrechts entspricht dem bisherigen § 34 BDSG. Darüber hinaus muss mit Geltung der DSGVO nunmehr auch Auskunft erteilt werden über die geplante Dauer der Speicherung, die Herkunft der Daten und das Vorliegen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling. Der Betroffene muss darüber Auskunft erhalten, ob ein Recht auf Berichtigung oder Löschung der personenbezogenen Daten und ein Beschwerderecht bei einer Aufsichtsbehörde vorliegen.

Für die Auskunftsrechte darf seitens des Verantwortlichen entsprechend Art. 12 Abs. 5 DSGVO kein Entgelt verlangt werden. Jegliches Auskunftersuchen ist ohne unangemessene Verzögerung, spätestens aber innerhalb eines Monats zu beantworten.

Das „Recht auf Vergessenwerden“ (Recht auf Löschung) der betroffenen Personen erfährt keine wesentlichen Änderungen im Vergleich zur entsprechenden Regelung des BDSG. Es bleibt auch weiterhin dabei, dass eine Löschung nicht in Betracht kommt, solange gesetzliche Aufbewahrungsfristen bestehen. Erweitert wurde das Recht auf Löschung insofern, als dass ein Verantwortlicher, der zur Löschung von personenbezogenen Daten verpflichtet ist, diese jedoch zuvor öffentlich gemacht hatte, Maßnahmen zu treffen hat, dass auch andere Verantwortliche darüber informiert werden, dass die betroffene Person die Löschung verlangt hat.

Eine weitere Neuerung bringt Art. 20 DSGVO mit dem Recht auf Datenübertragbarkeit. Die Betroffenen haben insofern das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten in einem gängigen Format selbst zu erhalten sowie diese einem anderen für die Verarbeitung Verantwortlichen zu übermitteln, sofern eine automatisierte Datenverarbeitung zur Durchführung eines Vertrags erfolgt war oder auf einer Einwilligung basierte. Dadurch soll die Kontrolle der Betroffenen über ihre personenbezogenen Daten gestärkt werden. Hauptanwendungsfall dieses Rechts werden wohl zunächst soziale Netzwerke sein.

Betroffene erhalten zudem die Möglichkeit, der Verarbeitung eigener Daten zu werblichen Zwecken zu widersprechen, wie es auch bereits im BDSG der Fall war.

Ebenfalls bereits im BDSG geregelt war das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, wodurch die personenbezogenen Daten für einen Verantwortlichen gesperrt und somit nicht weiter verarbeitet werden können sowie das Recht auf Berichtigung, mit welcher die Betroffenen die Berichtigung sie betreffender unrichtiger Daten verlangen können.

7. Datenschutzfolgenabschätzung

Maßgeblicher Mechanismus der DSGVO ist es, die zu treffenden Maßnahmen an das zu erwartende Risiko für die Rechte betroffener Personen anzupassen.

a) Erforderlichkeit

Sofern persönliche Aspekte natürlicher Personen systematisch und umfassend bewertet werden und sich dabei auf automatisierte Verarbeitung einschließlich Profiling gründet oder eine umfangreiche Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten gemäß Art. 9 Abs. 1 oder personenbezogener Daten nach Art. 10 DSGVO oder öffentlich zugängliche Bereiche systematisch umfangreich überwacht werden, ist gem. Art. 35 Abs. 3 DSGVO eine Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) erforderlich.

Eine solche ist beispielsweise dann erforderlich, wenn systematisch beobachtet wird, sensible Daten verarbeitet werden, Datensätze abgeglichen oder kombiniert werden oder Daten von besonders schutzwürdigen Personen (z. B. Kinder) verarbeitet werden. Es ist dabei zu klären, welchen Schaden eine Person nehmen könnte, wobei insbesondere an Diskriminierung, Identitätsdiebstahl, Rufschädigung, finanziellen Verlust, Hinderung der Kontrolle über die eigenen Daten und Profilbildung mit Standortdaten zu denken ist.

Daraufhin sind technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko zu minimieren, was wiederum zu dokumentieren ist.

b) Ablauf

Zunächst ist die Notwendigkeit einer DSFA zu prüfen, woran sich die Prüfplanung anschließt, in der das System und das Verfahren inklusive aller Datenflüsse und der Zwecke der Verwendung beschrieben werden. Die Akteure und betroffenen Personen sowie die maßgebliche Rechtsgrundlage sind zu nennen. Es ist zu prüfen, ob die Verarbeitung notwendig, verhältnismäßig und zweckgebunden ist, welche möglichen Risiken für Rechte betroffener Personen entstehen und wie hoch die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die Schwere der Verletzung sein können.

Aufgrund dieser Risikobewertung sind die entsprechenden Schutzmaßnahmen zu planen und abschließend deren Wirksamkeit in einem Bericht festzuhalten.

Das Ergebnis ist zu dokumentieren und die Folgenabschätzung zu überwachen und fortzuschreiben.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de