

Was lange währt ...? Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung und ihre Folgen für den Beschäftigtendatenschutz

DURCHBRUCH IN BRÜSSEL – DIE NEUE DS-GVO

Nach fast 4-jährigen Verhandlungen ist der Durchbruch bei der Einführung neuer und EU-einheitlicher Datenschutzstandards endlich in Sicht. Am gestrigen Dienstagabend, dem 15. Dezember 2015, schloss die sog. „Trilog“, bestehend aus Vertretern des Europäischen Parlaments, des Ministerrats und der Europäischen Kommission ihre letzte Verhandlungsrunde ab und präsentierte ihren Entwurf einer EU-weiten Datenschutzreform.

ECKPUNKTE ZUM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

Diese EU-Datenschutzreform umfasst neben einer weiteren Richtlinie für den Datenschutz bei Polizei und Justiz vor allem die lange Zeit erwartete **Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO)**, die auch zahlreiche Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz enthält. Nach Art. 288 Abs. 2 Satz 2 AEUV wirkt die DS-GVO als Verordnung – vergleichbar mit nationalen Gesetzen – unmittelbar, mit der Folge, dass es keines weiteren Umsetzungsakts des deutschen Gesetzgebers bedarf und die Vorschriften des BDSG durch die neue DS-GVO weitestgehend verdrängt werden.

Im Grundsatz enthält die DS-GVO, wie auch schon das BDSG, ein sog. **Verbot mit Erlaubnisvorbehalt**. Gemäß Art. 6 DS-GVO ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann zulässig, soweit sie auf einen gesetzlichen Erlaubnistatbestand gestützt werden kann. Mit Blick auf die einzelnen Erlaubnistatbestände stecken die Änderungen dann auch zunächst einmal im Detail:

Entsprechend der geltenden Rechtslage kann eine Verarbeitung von Daten gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a) DS-GVO auf eine **Einwilligung** der betroffenen Arbeitnehmer gestützt werden. Die Voraussetzungen für eine wirksame Einwilligung, insbesondere die erforderliche Freiwilligkeit, werden durch die weitergehenden Regelungen in Art. 7 DS-GVO und die ergänzenden Erwägungsgründe Nr. 32 bis Nr. 34 allerdings zusätzlich verschärft.

Neben einer Einwilligung, und dies ist gerade für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes äußerst wichtig, kommt eine **Betriebsvereinbarung** auch weiterhin als Rechtsgrundlage in Betracht (vgl. insbesondere Art. 82 Abs. 1 DS-GVO). Ähnlich wie zurzeit auch schon von den deutschen Gerichten praktiziert, müssen diese allerdings im Einklang mit datenschutzrechtlichen Bestimmungen – nunmehr geregelt in der DS-GVO – stehen, wobei der Schwerpunkt der datenschutzrechtlichen Anforderungen mit Blick auf die DS-GVO zukünftig mehr auf transparenten und nachvollziehbaren Regelungen liegen dürfte.

Darüber hinaus bietet die DS-GVO – ebenfalls vergleichbar mit der bestehenden Rechtslage – noch weitere gesetzliche Erlaubnistatbestände, insbesondere einen **allgemeinen Erlaubnistatbestand** auf Grundlage überwiegender Interessen an einer Datenverarbeitung im Rahmen einer Gesamtabwägung sowie weitere **compliance-relevante Erlaubnistatbestände** betreffend eine Datenerhebung zur Aufklärung und Vermeidung von Straftaten (vgl. bspw. Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO).

In diesem Zusammenhang ist aber von besonderer Bedeutung, dass die DS-GVO zwar im Grundsatz einheitliche Datenschutzstandards vorsieht, allerdings gemäß Art. 82 DS-GVO eine **Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz** vorsieht. Danach steht es den Mitgliedsstaaten weiterhin offen, gerade im Bereich des Arbeitsrechts bzw. des Beschäftigtendatenschutzes spezifizierende datenschutzrechtliche Regelungen einzuführen. Aktuelle gesetzliche Regelungen wie der § 32 BDSG sowie die konkretisierende Rechtsprechung des BAG geraten somit auf den Prüfstand.

Die weitere für die Praxis äußerst spannende Frage eines etwaigen Konzernprivilegs für Datentransfers innerhalb von Unternehmensgruppen bleibt jedenfalls vorerst nicht abschließend geklärt. Ein ausdrückliches **Konzernprivileg**, wonach ein Konzernunternehmen ähnlich wie bei der Privilegierung der Auftragsdatenverarbeitung nicht als Dritter anzusehen wäre, ist dem aktuellen Entwurf der DS-GVO jedenfalls nicht zu entnehmen. Dagegen enthält die Bereichsausnahme des Art. 82 Abs. 2 eine Öffnung für den nationalen Gesetzgeber und Betriebsvereinbarungen, deren inhaltliche Grenzen in der kommenden Zeit aber noch zu klären sein werden (vgl. vorerst den Erwägungsgrund Nr. 38a).

Darüber hinaus enthält die DS-GVO **umfassende Individualrechte** der Beschäftigten auf Informationen, Zugang, Berichtigung, Löschung oder die Herausgabe von Daten (vgl. Art. 10 a ff. DS-GVO). Für die Zukunft ist deshalb zu erwarten, dass Unternehmen – ggf. auch in Trennungsszenarien oder anderweitigen Konfliktsituationen – weiter zunehmend mit datenschutzrechtlichen Individualansprüchen von Mitarbeitern konfrontiert sein werden.

Die Regelungen betreffend **Auslandsdatentransfer und Auftragsdatenverarbeitung** (Art. 26 ff., 40ff. DS-GVO) sind dagegen weitestgehend vergleichbar zur aktuellen Rechtslage. Das gilt auch für die Regelungen zur Bestellung eines **betrieblichen Datenschutzbeauftragten**, die zusätzlich zu Art. 82 DS-GVO eine weitere Bereichsausnahme und somit

die Möglichkeit der Fortgeltung der aktuellen BDSG-Regeln beinhalten (vgl. Art 35 ff., Art. 35 Abs. 4 DS-GVO).

Ein letzter Aspekt, der sich allerdings ganz wesentlich von den bestehenden Regelungen unterscheidet, ist der in der DS-GVO vorgesehene **verschärfte Bußgeldrahmen** bei Ordnungswidrigkeiten. Für den Fall von Datenschutzverstößen drohen gemäß Art. 79 DS-GVO zukünftig Bußgelder bis zu EUR 20 Mio. oder 4 Prozent des weltweiten Umsatzes der Unternehmensgruppe.

AUSBLICK AUF WEITEREN VERLAUF

Nachdem sich die Verhandlungsführer der drei EU-Institutionen am 15.12.2015 auf einen gemeinsamen Text für Verordnung und Richtlinie geeinigt haben, wird dieser noch in der laufenden Woche den Vertretern der Mitgliedstaaten und den Abgeordneten des federführenden Innen- und Justizausschusses im EU-Parlament zur Bestätigung vorgelegt. Danach können der Ministerrat und das Plenum des Europäischen Parlaments voraussichtlich im Januar oder Februar 2016 über eine endgültige Einigung abstimmen.

Da die entsprechenden Vertreter der genannten Institutionen allerdings bereits in die langwierigen Trilog-Verhandlungen involviert waren, sind jedenfalls substantielle Veränderungen des aktuellen Verordnungstextes nicht mehr zu erwarten. Die neuen Regelungen der DS-GVO sollen in dieser Form dann Anfang 2018 in Kraft treten.

Darüber hinaus bleibt angesichts der Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz allerdings abzuwarten, ob und wie der deutsche Gesetzgeber von den eröffneten Regelungsspielräumen Gebrauch machen wird. In diesem Zusammenhang bleibt nicht nur die Möglichkeit, den geltenden § 32 BDSG zu streichen oder zu belassen, sondern auch, das mit Blick auf die DS-GVO vorerst auf Eis gelegte Gesetzesvorhaben eines differenzierten Beschäftigtendatenschutzes in den §§ 32a ff. BDSG wieder aufleben zu lassen. Da es sich bei der Einführung des § 32 BDSG seinerzeit um einen gesetzgeberischen „Schnellschuss“ gehandelt hat, bildet auch dies ein jedenfalls realistisches Szenario.

FOLGEN FÜR DIE PRAXIS

Ab dem Zeitpunkt der Verabschiedung der DS-GVO im Frühjahr 2016 haben Unternehmen also nahezu 2 Jahre Zeit, die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen und sich auf die neue Rechtslage einzustellen.

Die erforderlichen Maßnahmen umfassen nicht nur die Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarungen an die neuen Vorgaben, sondern auch die Anpassung bestehender

oder die Implementation neuartiger Prozesse. Diese können von IT-bezogenen Maßnahmen z. B. zur Gewährleistung von Datensicherheit über die Verhandlung neuer Verträge oder Vertragszusätze mit externen Providern bis hin zur Trainingsmaßnahmen für die betroffenen Mitarbeiter reichen.

In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls notwendig, die weiteren datenschutzrechtlichen Entwicklungen sorgfältig im Blick zu behalten. Das gilt nicht nur für die weiteren Maßnahmen des europäischen und nationalen Gesetzgebers, sondern auch hinsichtlich verwandter datenschutzrechtlicher Entwicklungen etwa im Nachgang zu der EuGH-Entscheidung zu „Safe-Harbor“ (vgl. Mandanteninfo 6/2015).

In Anbetracht dieser Entwicklungen sind 2 Jahre nicht gerade viel Zeit, um die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen. Wie insbesondere der verschärfte Bußgeldrahmen von bis zu 4 Prozent des weltweiten Umsatzes der Unternehmensgruppe zeigt, drohen ansonsten aber äußerst empfindliche Konsequenzen.

Vor diesem Hintergrund werden wir dieses Thema nicht aus den Augen verlieren und Sie auch in den kommenden Monaten – nicht nur in Form von Mandanteninfos, sondern auch von Diskussionsveranstaltungen zu diesem Thema – mit den jeweils neuesten Informationen zu den kommenden Entwicklungen im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes versorgen.

Bis dahin wünschen wir zunächst einmal ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2016!

ANSPRECHPARTNER



Dr. Thilo Mahnhold
t.mahnhold@justem.de



Dr. Daniel Klösel
d.kloesel@justem.de

www.justem.de