

## **Bundestag verabschiedet ein neues reformiertes Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-Neu): Muss der Beschäftigtendatenschutz neu erfunden werden?**

Das Datenschutz-Anpassungsgesetz- und –Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) ist als Artikelgesetz Anfang Mai 2017 vom Gesetzgeber endgültig verabschiedet. Es regelt in Art. 1 ein neues Bundesdatenschutzgesetz, das das bisherige BDSG ablöst und im Mai 2018 in Kraft tritt. So bleibt hoffentlich noch ausreichend Zeit, sich auf die Umsetzung von BDSG-Neu und der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vorzubereiten. Im Folgenden soll das BDSG-Neu aus Arbeitnehmersicht bewertet werden.

Viele Bestimmungen der DSGVO, die am 25.5.2018 in Kraft tritt, bleiben unberührt. Hierzu gehören Regelungen u.a. zu den Begriffen, den Datenschutzprinzipien, der Rechtmäßigkeit, Löschfristen und der Nachweisbarkeit. Arbeitgeber müssen ein Verarbeitungsverzeichnis führen und umfassende Vorgaben der DSGVO auch für die Datensicherheit umsetzen. Die Bußgelder der DSGVO bleiben hoch. Nur Verstöße der Verantwortlichen, die allein deutsches Recht nach dem BDSG-neu betreffen, sind mit 50.000 € gedeckelt.

Das BDSG-Neu regelt Sonderregelungen zur Videoüberwachung, zum Profiling und zum Datenschutz am Arbeitsplatz. In den wesentlichen Eckpunkten des Beschäftigtendatenschutzes ist durch § 26 BDSG n.F. im Großen und Ganzen alles beim Alten geblieben.

Die Vorschriften des bestehenden BDSG sind allerdings durch richtige Klarstellungen präzisiert worden, so z.B. in § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG n.F. Der Rechtfertigungsgrund „Erfüllung einer gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Pflicht“ wurde zusätzlich aufgenommen, was für die Datenverarbeitung des Betriebs- und Personalrats wichtig wird. Die Gremien müssen bei der Datenerarbeitung zukünftig eine umfassende Interessenabwägung vornehmen. Die Rechte der Interessenvertretungen bleiben nach § 26 Abs. 6 BDSG n.F. weiterhin unberührt.

Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten bzw. die Zulässigkeit der Verarbeitung wird nun in § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG n.F. geregelt. Die Befugnis, Kollektivvereinbarungen abzuschließen, die den Datenschutz im Beschäftigungskontext regeln, wird in Art. 88 DSGVO und jetzt auch in § 26 Abs. 4 BDSG n.F. bekräftigt. Dienst- und Betriebsvereinbarungen müssen zukünftig den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO und § 26 BDSG n.F. entsprechen. Insbesondere müssen sie die in Art. 5 DSGVO festgelegten Datenschutzprinzipien beachten und umsetzen.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte wird auch zukünftig die Datenverarbeitung der Interessenvertretung nicht kontrollieren dürfen. Die Regelungen des § 26 BDSG n.F. zum Beschäftigtendatenschutz beziehen sich nach Absatz 7 weiterhin auch auf nichtautomatisierte Datenverarbeitungen, also nicht nur auf personenbezogene Daten in Dateisysteme. Die Aufklärung von Straftaten ist in § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG n.F. übernommen worden. Schwerwiegende Pflichtverletzungen sind dabei nicht aufgeführt. Die Definition der Beschäftigten in § 26 Abs. 8 (§ 3 Abs. 11 BDSG a.F.) stellt sicher, dass der Betriebsrat auch für den Datenschutz der Bewerber tätig werden kann.

Die derzeitigen Standards in Deutschland für die Bestellung der Datenschutzbeauftragten und deren Kündigungsschutz sind richtigerweise beibehalten worden. Die grundsätzliche Schriftform für Einwilligungen von Beschäftigten in § 26 Abs. 2 BDSG n.F., die Herstellung

von Transparenz und die Einschränkung der Einwilligung im Beschäftigungskontext auf freiwillige Einwilligungen ist ausdrücklich zu begrüßen.

Es ist jedoch kritisch festzuhalten, dass der Gesetzgeber die die Informationspflichten des Arbeitgebers und damit auch die Betroffenenrechte (§§ 32 bis 37 BDSG n.F.) leider immer noch eingeschränkt. Aufsichtsbehörden haben angekündigt, einzelne Vorschriften des BDSG-Neu (Entwürfe) nicht anzuwenden. Es ist weiterhin wohl unzulässig, dass die zuständigen Aufsichtsbehörden für den Datenschutz Berufsgeheimnisträger nicht kontrollieren dürfen. Das würde auch den Krankenhausbereich betreffen.

### **Fazit:**

Interessenvertretungen werden die nächsten Jahre mit der DSGVO und § 26 BDSG n.F. leben können und müssen. Dabei können sie auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 32 BDSG a.F. setzen, die weiterhin Bestand haben wird und die die Erforderlichkeit bzw. Verhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung auch im Beschäftigungskontext hervorhebt. Das BDSG-Neu ist leider sehr komplex und schwer verständlich. Deshalb sind bis zum Mai 2018 Information, Beratung und Schulung der Beschäftigten und der Interessenvertretungen umso wichtiger. Die dtb Kassel in 2017 bietet noch zwei dtb-Tagungen zur Vorbereitung auf die neuen gesetzlichen Datenschutzgrundlagen an, einmal eine Tagung zu Gesundheitsdaten im Arbeitsschutz vom 12.-14.9.2017 in Berlin und eine weitere zur Umsetzung der DSGVO in den Betrieben und Verwaltungen vom 7.- 9.11.2017 ebenfalls in Berlin. Geltende Betriebs- und Dienstvereinbarungen müssen zudem an das neue Datenschutzrecht möglichst zügig angepasst werden. Hierfür bietet die dtb Kassel ebenfalls ihre Unterstützung an.

Es bleibt für Personalräte allerdings noch abzuwarten, wie die Bundesländer ihre Datenschutz- und ihre Krankenhausgesetze der Datenschutzgrundverordnung anpassen werden.

### **Quellen:**

Nicht amtliche konsolidierte Fassung des BDSG-Neu von Hogan/Lovells:

<http://hoganlovells-blog.de/wp-content/uploads/2017/05/Hogan-Lovells-BDSG-Neu-inoffizielle-konsolidierte-Fassung.pdf>

Informationen zum BDSG-Neu von RA Tim Wybitul unter [www.hoganlovells-blog.de](http://www.hoganlovells-blog.de)

[http://www.netzwerk-datenschutzexpertise.de/sites/default/files/gut\\_2017\\_dskontrolleinschr\\_bdsq-neu\\_03.pdf](http://www.netzwerk-datenschutzexpertise.de/sites/default/files/gut_2017_dskontrolleinschr_bdsq-neu_03.pdf)

Gutachten zu: Beschränkung der Datenschutzkontrolle bei Berufsgeheimnisträgern nach § 29 Abs. 3 BDSG-neu ist grundrechtswidrig.

**Autor:** Dr. Eberhard Kiesche, [Arbeiterorientierte Beratung \(AoB\), Bremen](#)