

# Moderne Arbeitswelten 4.0

## Einfluss der Digitalisierung auf das Personalwesen

### Eine praktische Zusammenfassung - Teil 3

## **Datenschutz**

In Unternehmen werden im Rahmen der Personalarbeit persönliche Daten von Mitarbeitern erhoben, verarbeitet und gespeichert. Durch die zunehmende Vermengung von Arbeits- und Privatleben, z. B. die private Nutzung von E-Mail und Internetzugang, stellt die praktische Einhaltung von gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz eine Herausforderung für die Unternehmen dar. Aus Arbeitgebersicht ergeben sich hinsichtlich eigener Kontrollinteressen und nötiger Datenerhebung sowie angesichts des Rechts auf informelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers immer wieder Konfliktsituationen, die es durch klare Regeln und kommunizierte Grenzen zu vermeiden gilt.

Zusätzlich erschweren vielfältige Rechtsgrundlagen zum Arbeitnehmerdatenschutz die regelkonforme Umsetzung. Diese finden sich im Grundgesetz, im BDSG, Telekommunikationsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, im Arbeitssicherheitsgesetz und der EU-Richtlinie zum Arbeitnehmerschutz.

Der Datenschutz im Arbeitsverhältnis ergibt sich maßgeblich aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die zentrale Vorschrift ist der § 32 BDSG. Zulässig ist die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten nur, soweit es das Bundesdatenschutzgesetz bzw. eine andere Rechtsvorschrift zulässt oder die betroffene Person eingewilligt hat. Die Einwilligung des Betroffenen muss in jeder Phase des Umgangs mit seinen personenbezogenen Daten vorliegen, also bei Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten. Des Weiteren ist der Betroffene der Datenerhebung über den persönlichen Datenbestand, den Zweck der Verarbeitung und die Zugriffsberechtigungen zu informieren. Dieser hat das Recht auf Auskunft, Sperrung und Löschung seiner Daten, welches im Rahmen des Transparenzgebotes und des Betroffenenrechts zu wahren ist.

Der Umgang, also die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten, muss für den Arbeitgeber möglich sein, um seine berechtigten Interessen wahren zu können. Hierzu zählen regelmäßig Daten zum Führen einer Personalakte, zur Arbeitszeiterfassung, zu Zugangs- und Leistungskontrollen sowie Daten zur automatisierten Überweisung von Gehaltszahlungen. Grundsätzlich gilt bereits bei der Planung von automatisierten Prozessen zur Verarbeitung von Personaldaten der Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit. Nach den Datenschutzgesetzen dürfen personenbezogene Daten nur so lange aufbewahrt werden, wie ihre Kenntnis für den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist.



### **Inhalt des Themen-Blocks**

#### **Teil 1**

- Neue Kompetenzanforderungen

#### **Teil 2**

- Digitale Trends im Personalwesen

#### **Teil 3**

- Datenschutz
- Vorteile der Europäische Datenschutz-Grundverordnung-Auszug

# 10 Vorteile der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung, Auszug

## 1. Harmonisierung des Datenschutzniveaus

Innerhalb der Europäischen Union haben alle Mitgliedstaaten eigene Datenschutzgesetze erlassen, wobei ein **ungleiches Datenschutzniveau** herrscht.

Mit der EU-DSGVO wird das **Datenschutzrecht innerhalb der EU für den privaten und öffentlichen Bereich vereinheitlicht**. Folglich gilt ein hoher Datenschutzstandard für alle 500 Millionen Bürger und gleiches Recht für alle.

## 2. Verbotsgesetz mit Erlaubnisvorbehalt

Die EU-DSGVO wird als Verbotsgesetz mit Erlaubnisvorbehalt ausgestaltet. Das bedeutet, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten grundsätzlich untersagt ist, es sei denn die Verordnung, eine andere gesetzliche Vorschrift oder eine Einwilligung des Betroffenen erlauben dies.



## 3. Europaweite Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten

Die EU-DSGVO sieht europaweit grundsätzlich eine **Verpflichtung zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten** vor, jedenfalls wenn das Geschäftsmodell im Kern auf der Verarbeitung personenbezogener Daten beruht. Damit wird das Zwei-Säulen-Modell des Datenschutzes europaweit umgesetzt. Wonach die Erstkontrolle von Datenverarbeitungsprozessen im Unternehmen vom Datenschutzbeauftragten vorgenommen wird, um so die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen ohne behördlichen Aufwand sicherzustellen.

## 4. Konzernprivileg

Der für Unternehmen interessanteste neue Begriff, ist die sogenannte **Unternehmensgruppe**. Darunter versteht man eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht. Des Weiteren konstituiert sie in Artikel 43 eine Art **Konzernprivileg**. Danach können gruppeninterne Datenweitergaben zwischen verbundenen Unternehmen unter erleichterten Voraussetzungen erfolgen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist. Dieses kann durch gruppeninterne vertragliche Regelungen bzw. **Codes of Conduct** geschehen, deren Mindestinhalt vorgeschrieben wird.

## Informierte eindeutige Einwilligung

Welchen Inhalt eine korrekte Einwilligung haben soll und wie eingewilligt werden muss, ist höchst umstritten und Gegenstand ständiger Diskussion. Auch ob es eine vermutete Einwilligung geben kann und wenn nicht, welche Voraussetzungen von der rechtswirksamen Einwilligung erfüllt werden müssen.

In Artikel 4 wird bestimmt, dass nur eine **informierte und unmissverständlich abgegebene Einwilligung** in Form einer Erklärung oder einer **sonstigen eindeutigen Handlung** wirksam ist. Darüber hinaus muss, wenn die Verarbeitung auf einer Einwilligung beruht, der für die Verarbeitung Verantwortliche nachweisen können, dass die betroffene Person ihre Einwilligung zu der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten erteilt hat.

## Urteil zu Recht auf Vergessenwerden

Eine Person kann sich daher, wenn bei einer anhand ihres Namens durchgeführten Suche in der Ergebnisliste ein Link zu einer Internetseite mit Informationen über sie angezeigt wird, unmittelbar an den Suchmaschinenbetreiber wenden, um unter bestimmten Voraussetzungen die Entfernung des Links aus der Ergebnisliste zu erwirken, oder, wenn dieser ihrem Antrag nicht entspricht, an die zuständigen Stellen. Siehe Link:

[Google-Spanien-Urteil des EUGH vom Mai 2014](#)

## So erreichen Sie uns

Falls Sie weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen und Produkten benötigen, rufen Sie uns an:

**Kreutzer  
Büro- und Datentechnik**  
Hans-Fallada-Strasse 5,  
18069 Rostock

Telefon: 0381-49793-0

[info@kreutzerloesungen.de](mailto:info@kreutzerloesungen.de)

Besuchen Sie uns im Web unter  
[www.lohnkuvertierung.de](http://www.lohnkuvertierung.de)  
oder  
[www.kreutzerloesungen.de](http://www.kreutzerloesungen.de)

## 5. One-Stop Shop Prinzip

Bürger und Bürgerinnen können sich bei Beschwerden immer an die **Datenschutzbehörde ihres Mitgliedstaates** wenden, ganz egal in welchem Mitgliedstaat der Datenmissbrauch passiert ist. Gleiches gilt für Unternehmen, diese müssen nur noch mit der Datenschutzbehörde des Mitgliedstaates Zusammenarbeiten in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet.

## 6. Kohärenzverfahren

Die **Tätigkeit** der Datenschutz-Aufsichtsbehörden in den einzelnen Mitgliedsstaaten soll **harmonisiert** werden. Mit dem Europäischen Datenschutzausschuss wird eine einheitliche Stelle geschaffen, die unter anderem die Befugnis zur Auslegung des europäischen Datenschutzrechts hat. Insbesondere in Fällen von europaweiter Bedeutung kann der Ausschuss sogar bindende Entscheidungen treffen. Damit dürfte eine unterschiedliche Auslegung und Anwendung des Gesetzes durch die Landesdatenschutzbehörden beendet sein.

## 7. Recht auf Vergessenwerden

Wer möchte, dass persönliche Daten gelöscht werden, muss dieses Recht gegenüber Google, Facebook und Co. auch durchsetzen können. Bislang war dies nur sehr schwierig möglich, wie das Google-Spanien-Urteil des EUGH vom Mai 2014 (siehe Kasten) zeigte. Die EU-DSGVO stellt nun klar, wann Verbraucher sich auf das „**Recht auf Vergessenwerden**“ berufen können und wie Unternehmen dem nachkommen müssen. Grundsätzlich werden Unternehmen persönliche Daten von Verbrauchern dann löschen müssen, wenn die Betroffenen dies wünschen und es keine legitimen Gründe für eine weitere Speicherung der Daten gibt.

## 8. Besseres Verständnis für personenbezogene Daten

Die EU-DSGVO findet wie bisher Anwendung auf Daten einer bestimmten oder bestimmbar Person. Des Weiteren wird festgelegt, dass die Person bestimmbar ist, wenn sie **direkt oder indirekt**, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen bestimmt werden kann. Der gegenwärtige Ansatz für sensible Daten wird beibehalten. Dieser wird aber auf genetische Daten und biometrische Daten ausgeweitet.

Insgesamt ist der **Begriff** der personenbezogenen Daten durch die neuen Definitionen besser handhabbar und vor allem auch **auf moderne Verarbeitungsprozesse angepasst**.

## 9. Höhere Bußgelder

Für Unternehmen mag dieser Punkt sicher kein Vorteil sein, nichtsdestotrotz ist dieser Punkt für den Datenschutz eine willkommene Verbesserung. Mit dem Hinaufsetzen der Sanktion im **Extremfall bis zu 4 % des weltweiten Jahresumsatzes** eines Unternehmens wird deutlich dass der Datenschutz eine wichtige Rolle spielt und können die Bürger und Bürgerinnen der Europäischen Union sicher sein, dass Unternehmen in einem völlig anderem Umfang dem Datenschutz Rechnung tragen, als das bislang der Fall war.

---

Die Inhalte des Werkes stehen unter den gemeinfreien Textlizenzen Creative Commons CC BY-SA 3.0 DE und GNU FDL 1.2 zur Nutzung zur Verfügung. Bitte beachten Sie die jeweilige Lizenzierung am Abschluss eines Beitrags. Alle Beiträge spiegeln die Meinung ihrer jeweiligen Autoren wider. Alle Angaben/Daten nach bestem Gewissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.