

# Arbeitnehmerdatenschutz im Unternehmen

Rechtliche Rahmenbedingungen und aktuelle Herausforderungen

Deloitte Legal Webcast | 17. März 2021

# Vorstellung & Gliederung

# Referenten



**Nathalie Polkowski (nee Nemecek)**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Senior Associate

Tel.: +49 89 29036 8996  
E-Mail: [npolkowski@deloitte.de](mailto:npolkowski@deloitte.de)



**Dr. Martin Döpner**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwalt  
Counsel

Tel.: +49 211 8772 2089  
E-Mail: [mdoepner@deloitte.de](mailto:mdoepner@deloitte.de)

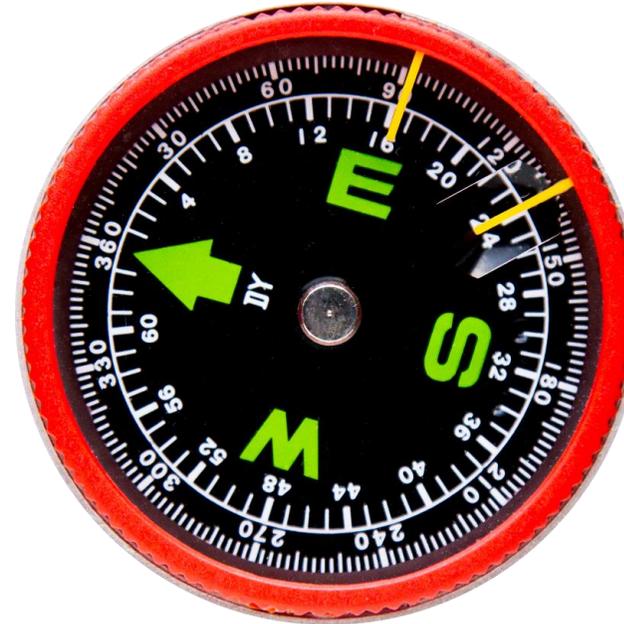


**Dr. Tobias Fuchs**  
Digitale Wirtschaft, IT/IP  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 6843  
E-Mail: [tfuchs@deloitte.de](mailto:tfuchs@deloitte.de)

# Gliederung

- I. Allgemeines zum Datenschutz
  - Rechtsgrundlagen
  - Erlaubnistatbestände
  - Grundsätze des Umgangs mit Daten
- II. Grundlagen des Arbeitnehmerdatenschutzes
  - Vorrangigkeit des § 26 BDSG
  - Besondere Erlaubnistatbestände
- III. Rolle des Betriebsrats
  - Allgemeines
  - Bedeutung von Betriebsvereinbarungen
- IV. Rechte des Arbeitnehmers
  - Auskunfts-, Unterrichts- und Löschanträge
- V. Deep Dive in die Praxis
  - Ausgewählte Beispielfälle
- VI. Q & A



# Allgemeines zum Datenschutz

# Allgemeines zum Datenschutz

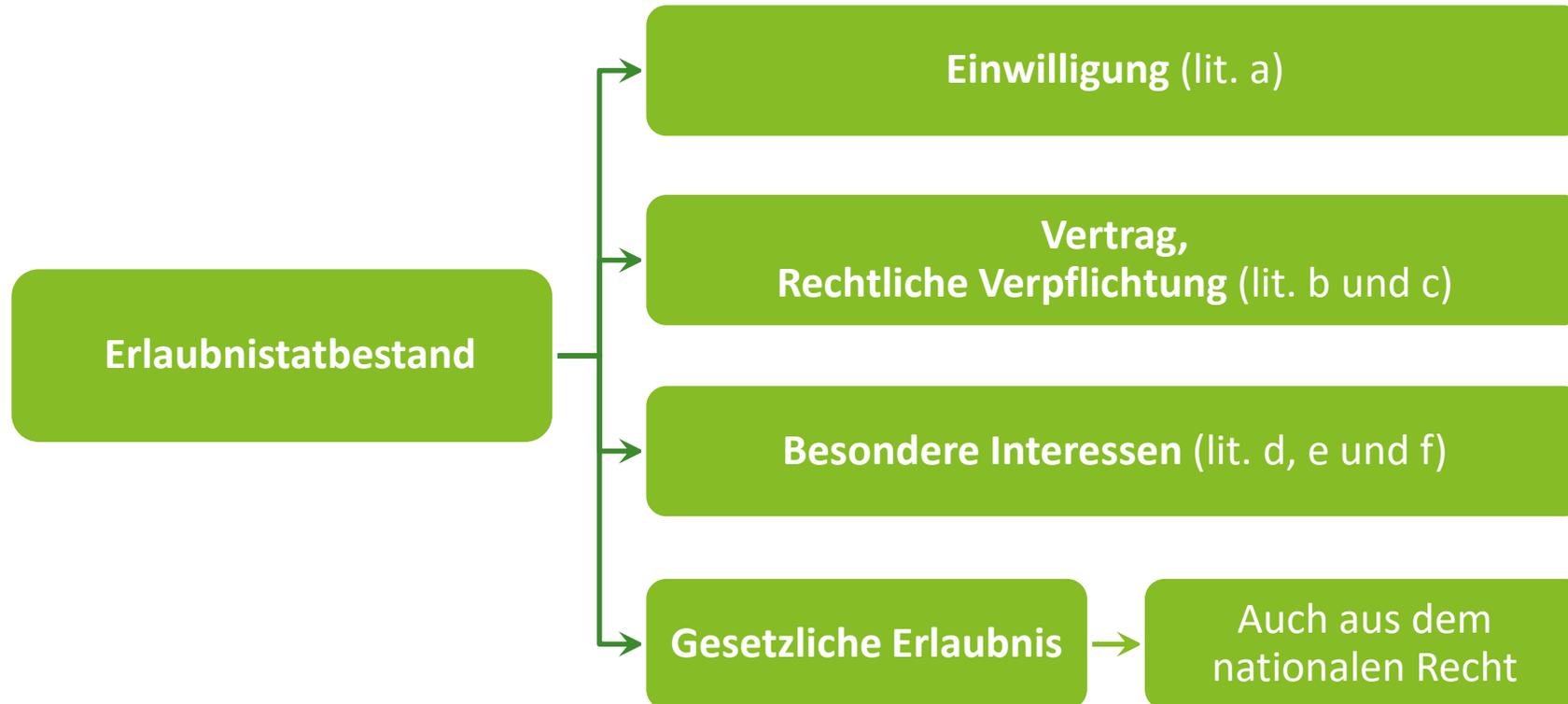
## Normenhierarchie



Ist die **verbindliche Grundlage** für Datenschutzregelungen in der EU

Für rangniedrigere andere bzw. abweichende Regelungen besteht nur bei **vorgesehenen Ausnahmen** (→ **Öffnungsklausel**) Raum.

Für die Erhebung, Verarbeitung und Verwertung von Daten ist nach Art. 6 Abs. 1 DSGVO zwingend ein Erlaubnistatbestand notwendig:



# Grundlagen des Arbeitnehmerdatenschutzes

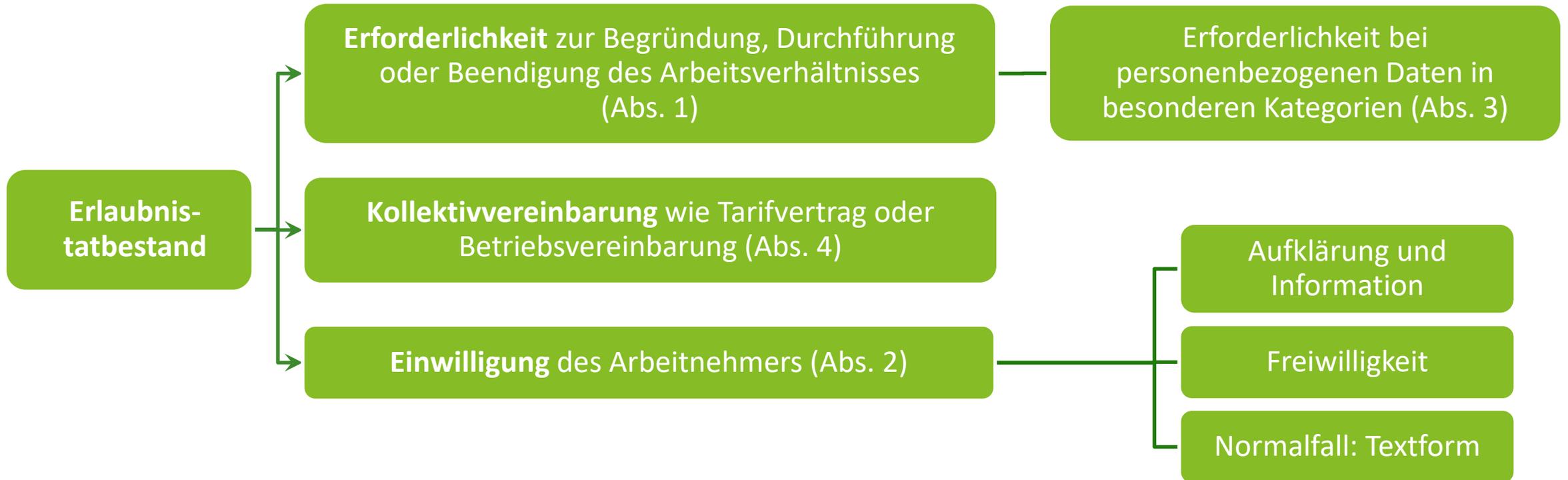
**Art. 88**  
**Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext**

(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.

Öffnungs-  
klausel

→ Raum für nationale Regelung: Deutscher Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit durch **§ 26 BDSG** Gebrauch gemacht

§ 26 BDSG als vorrangige Datenschutznorm im Arbeitsverhältnis bietet **eigene Erlaubnistatbestände**:



# Rolle des Betriebsrats

# Rolle des Betriebsrats

## Allgemeines, Bedeutung von Betriebsvereinbarungen

Der **Schutz von Daten** – insbesondere von Arbeitnehmerdaten – gehört zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Zudem haben Arbeitgeber und Betriebsrat das **Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer** zu schützen und zu fördern (§ 75 Abs. 2 BetrVG).

Eine **Beteiligung des Betriebsrats beim Arbeitnehmerdatenschutz ist deswegen unumgänglich**. Für eine sinnvolle Zusammenarbeit bietet sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung an, die verschiedene Funktionen erfüllen kann:



# Rechte der Arbeitnehmer

# Rechte der Arbeitnehmer

## Auskunfts-, Unterrichtungs- und Lösungsansprüche



# Deep Dive in die Praxis

### COVID-19 und Impfungen

Ein Unternehmen in der Schlachtindustrie, bei dem viele Mitarbeiter teilweise auf engem Raum zusammenarbeiten, fragt sich, ob es von den Mitarbeitern Auskunft über eine bereits erfolgte Corona-Impfung einholen darf.

Zudem plant das Unternehmen die Bereitstellung von Schnelltests für die tägliche Kontrolle. Angesichts der 2.000 Mitarbeiter steht die Geschäftsführung vor der Frage, wie die Testergebnisse dokumentiert werden können.



- Arbeitgeber kann eine Impfung nicht verpflichtend anordnen.
- Er kann aber die Mitarbeiter nach einer ggf. erfolgten Impfung fragen und dies dokumentieren.
- Dabei handelt es sich um Gesundheitsdaten (i.S.v. Art. 9 DSGVO), die besonders **vertraulich behandelt** und entsprechend **geschützt** werden müssen.
  
- Der Arbeitgeber kann die Teilnahme an einem Schnelltest verlangen.
- Die Speicherung der Testdaten ist erforderlich, um etwaige Infektionen nachzuvollziehen (*Erlaubnistatbestand gemäß § 26 Abs. 1 BDSG*).
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

### Bewerbungsverfahren

Ein Unternehmen schaltet eine Stellenanzeige auf ihrem Online-Bewerbungsportal frei. Muss im Anzeigetext auf die Datenerhebung im Unternehmen hingewiesen werden?

Wie könnten Bewerber auf Datenschutzrichtlinien aufmerksam gemacht werden, wenn sie sich nicht über ein Bewerbungsportal, sondern per E-Mail bewerben?



- Informationspflicht muss spätestens **zum Zeitpunkt der Erhebung** erfüllt worden sein (Art. 13 DSGVO).
- Der Hinweis muss daher noch nicht zwingend in der Stellenanzeige erfolgen.
- Spätestens bevor der Bewerber entsprechenden Angaben macht.
  
- Sofern die Bewerbung nicht über ein Portal erfolgt → Datenschutzhinweise schon in der Stellenausschreibung.
- Alternativ bei der Bewerbung per Mail: automatische Antwort mit Datenschutzrichtlinien.

### Austausch im Konzern

Die Gesellschaft G mit Sitz in Deutschland gehört dem französischen Konzern K an. Im Rahmen einer umfassenden Umstrukturierung soll die Gehaltsabrechnung (*Payroll-Management*) der G künftig von der Abrechnungsabteilung bei der K durchgeführt werden. Hierfür muss G zahlreiche sensible Mitarbeiterdaten (z.B. Kontoverbindung) an die K übermitteln. Was ist zu beachten?



- Die Weitergabe von Mitarbeiterdaten zur Lohnabrechnung ist regelmäßig für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses **erforderlich** (Erlaubnistatbestand gemäß § 26 Abs. 1 BDSG).
- Übermittlung an einen **Dritten** (Konzern K) ist zunächst unproblematisch, sofern die notwendige Datensicherheit garantiert wird.
- Der Dritte muss sich im Anwendungsbereich der DSGVO befinden.

### Datenverwendung durch Betriebsrat

Der Betriebsrat erhält im Rahmen einer Anhörung zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung (§ 102 BetrVG) umfassende Daten über den zu kündigenden Mitarbeiter, um die beabsichtigte Kündigung bewerten zu können. Zurecht?

Hat der Betriebsrat die Möglichkeit bzw. das Recht, in die Personalakte des Mitarbeiters Einsicht zu nehmen?



- Die Vorlage von Daten zur ordnungsgemäßen Anhörung ist notwendig.
- Betriebsrat trägt in seinem Zuständigkeits-bereich die **datenschutzrechtliche Verantwortung**.
- Der Betriebsrat darf Daten nur so lange speichern, wie es erforderlich ist.
- Nach Abschluss der Anhörung keine Rechtfertigung zur Speicherung mehr.
  
- Der Betriebsrat hat kein Einsichtsrecht in die Personalakte, sondern ausschließlich der Mitarbeiter. Etwas anderes gilt für die Einsicht in Lohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- Der Mitarbeiter kann jedoch ein Betriebsratsmitglied zur Einsichtnahme hinzuziehen.

# Zusammenfassung



## Allgemeiner Datenschutz

- Unterschiedliche Rechtsgrundlagen
- Anwendungsbereich der DSGVO
- Grundlagen der Datenverarbeitung



## Arbeitnehmerdatenschutz

- Vorrangige Regelung im § 26 BDSG
- Notwendigkeit von Erlaubnistatbeständen



## Rolle des Betriebsrats

- Beteiligung durch eine Betriebsvereinbarung
- Mitwirkungsrechte des Betriebsrates



## Rechte des Arbeitnehmers

- Recht auf Löschung
- Recht auf Berichtigung
- Recht auf Information
- Recht auf Auskunft
- Recht auf Widerspruch
- Schutz des Whistleblowers

# Q & A

# Referenten



**Nathalie Polkowski (nee Nemecek)**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Senior Associate

Tel.: +49 89 29036 8996  
E-Mail: [npolkowski@deloitte.de](mailto:npolkowski@deloitte.de)



**Dr. Martin Döpner**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwalt  
Counsel

Tel.: +49 211 8772 3107  
E-Mail: [mdoepner@deloitte.de](mailto:mdoepner@deloitte.de)



**Dr. Tobias Fuchs**  
Digitale Wirtschaft, IT/IP  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 6843  
E-Mail: [tfuchs@deloitte.de](mailto:tfuchs@deloitte.de)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

# Unsere weiteren Ansprechpartner in der COVID 19-Task Force

# Deloitte Legal COVID-19 Task Force



**Dr. Till Contzen**  
Commercial Law (Digitale Wirtschaft, IT/IP)  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439  
E-Mail: [tcontzen@deloitte.de](mailto:tcontzen@deloitte.de)



**Dr. Michael Fischer**  
Corporate/M&A Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 8902  
E-Mail: [mifischer@deloitte.de](mailto:mifischer@deloitte.de)



**Thomas Northoff**  
Managing Partner Deloitte Legal Germany  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566  
E-Mail: [tnorthoff@deloitte.de](mailto:tnorthoff@deloitte.de)



**Felix Skala, LL.M.**  
Competition Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 40 378 5380  
E-Mail: [fskala@deloitte.de](mailto:fskala@deloitte.de)

# Deloitte Legal COVID-19 Task Force



**Johannes T. Passas**  
Commercial Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546  
Email: [jpassas@deloitte.de](mailto:jpassas@deloitte.de)



**Dr. Charlotte Sander**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536  
Email: [csander@deloitte.de](mailto:csander@deloitte.de)



**Felix Felleisen**  
Corporate/M&A  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553  
Email: [ffelleisen@deloitte.de](mailto:ffelleisen@deloitte.de)



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf [www.deloitte.com/de/UeberUns](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 330.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.