

# Alles zum neuen Datenschutzrecht

**BUCHBESPRECHUNG** Wolfgang Däubler hat sein Standardwerk »Gläserne Belegschaften« zu allen relevanten Themen des Beschäftigtendatenschutzes umfassend überarbeitet und aktualisiert. Er reagiert damit auf das völlig neue europäische und nationale Datenschutzrecht.

VON EBERHARD KIESCHE UND MATTHIAS WILKE



**Gläserne Belegschaften.**  
Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz  
Wolfgang Däubler,  
Bund-Verlag, 7. Auflage,  
2017, Bund-Verlag,  
Frankfurt/M., 678 Seiten,  
gebunden, 59,90 €

Das Buch kann bestellt werden bei:

► [www.buchundmehr.de](http://www.buchundmehr.de)

**W**olfgang Däubler bezieht neben der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) als auch Positionen der Aufsichtsbehörden in seine lesbare und verständliche Darstellung ein. Rechtsprechung und Literatur sind bis Anfang Juli 2017 berücksichtigt. In der Tat hat der Autor fast alle Kapitel neu geschrieben.

Er berücksichtigt bereits die wichtigsten Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz im BDSG-neu. Gegenüber vielen Handbüchern, die nur die DSGVO kommentieren, ist dies für Arbeitnehmervertretungen besonders wichtig. Damit können sie die Doppelstruktur der unmittelbar geltenden DSGVO mit dem neuen BDSG nachvollziehen (Rn. 42h).

Auch die technologische Entwicklung wird problematisiert (zum Beispiel in Rn. 710). Wolfgang Däubler zeigt vielfach auf, wie das Datenschutz- und Arbeitsrecht auf die neuen Herausforderungen reagieren kann. Es zeigt sich in der Praxis der Beratung, dass durch die rasante Entwicklung – wie zum Beispiel Gesichtserkennung, Algorithmen, Big Data – Arbeitgebern ein umfassendes Kontrollpotenzial zur Verfügung steht.

Das Buch hilft hier Betriebs- und Personalräten, rechtliche und betriebliche Strategien zur Abwehr von Vollkontrolle, Profiling und automatisierter Überwachung am Arbeitsplatz zu entwickeln. Der Autor thematisiert das neue Datenschutzrecht in allen Aspekten, so zum

Beispiel die wirksame Einwilligung (Rn. 135), Zweckbindung und -entfremdung (Rn. 391), Betroffenenrechte (Rn. 508), Betriebs- und Dienstvereinbarungen und Datentransfer in Drittstaaten.

Die Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis ist jetzt in § 26 Abs. 2 BDSG-neu geregelt. Das Prinzip der Direkterhebung der Daten beim Betroffenen sieht die DSGVO leider nicht mehr vor, aber im Zuge der Verhältnismäßigkeit ist sie als milderer Mittel aufzufassen (Rn. 202). Der Verzicht auf das Dateierfordernis in § 26 Abs. 6 BDSG-neu führt dazu, dass der Bericht des vom Arbeitgeber beauftragten Detektivs oder die Papier-Personalakte dem Datenschutzrecht unterfällt.

## Kritik an Datenschutzgrundverordnung

Der Autor spart nicht mit Kritik an der DSGVO. Sie ist als »Bürokratensprech« für ihn in vielen Passagen unverständlich und zu kompliziert. Er erklärt die Wirkung einer Verordnung, die Bedeutung der Erwägungsgründe, die den Gesetzestext erläutern, und diskutiert Auslegungsprobleme vielsprachiger Rechtstexte (Rn. 42a). Alle Sprachfassungen der DSGVO sind gleich verbindlich.

Wolfgang Däubler stellt die wesentlichen Neuerungen in der DSGVO heraus. Hierzu zählt er unter anderem den Datenschutz durch Technik (Privacy by Design, Rn. 23, 941), die Dokumentationspflicht (Rn. 634), die Rechenschaftspflicht, die Grundsätze des neuen Datenschutzrechts in Art. 5 DSGVO und die Datenschutzfolgenabschätzung. Das »Recht auf

Vergessenwerden« klingt zwar gut, aber es stellen sich technische Grenzen (Rn. 38). Profiling ist in der DSGVO nicht verboten. Gegenüber § 6a BDSG-alt ist in diesem Punkt keine Verbesserung der Regelung festzustellen, so seine Einschätzung (Rn. 134e, 134f).

Er begrüßt, dass im Beschäftigtenbegriff in § 26 Abs. 8 BDSG-neu nun auch Leiharbeitnehmer in den Personenkreis einbezogen werden (Rn. 182). Der Einbezug von Beamten ist datenschutzrechtlich erforderlich. Er wendet sich gegen die Verkürzung des Beschäftigtenbegriffs auf Arbeitnehmer. Der Begriff der Beschäftigten umfasst schutzbedürftige Personen. Insofern sind auch Crowdworker vom Datenschutzrecht (Rn. 183) erfasst.

### »Grundgesetz des Beschäftigtendatenschutzes«

Ausführlich wird § 26 BDSG-neu als »Grundgesetz des Beschäftigtendatenschutzes« erörtert, der den bisherigen § 32 BDSG von 2009 ablöst und für Belegschaftsvertretungen Neuerungen enthält (Rn. 42h). § 26 BDSG-neu ist eine spezifischere Regelung im Sinne des Art. 88 Abs. 1 DSGVO (Rn. 56).

In der Beratungspraxis stellen interne Ermittlungen aufgrund eines begründeten Anfangsverdachts auf Begehung einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis Betriebs- und Personalräte immer wieder vor Herausforderungen. Wolfgang Däubler erörtert umfassend § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG-neu und kommentiert kritisch die aktuelle Literatur und Rechtsprechung des BAG zum Verhältnis von repressiven und präventiven Kontrollen im Arbeitsverhältnis (Rn. 379).

Der Autor stellt zu Recht heraus, dass mit § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu in Verbindung mit § 80 Abs. 2 BetrVG eine neue Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung der Arbeitnehmervertretung existiert (Rn. 635). Für Zwecke und Rechte, die sich aus Gesetzen wie zum Beispiel dem BetrVG oder dem BPersVG und Kollektivvereinbarungen ergeben, kann sie Beschäftigtendaten verarbeiten, soweit es erforderlich und verhältnismäßig ist. Das wollte der Gesetzgeber mit dieser Neuerung klarstellen.

### Interessenvertretung behält Kontrolle über ihre Daten

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte darf die Belegschaftsvertretung auch nach neuer

Rechtslage nicht kontrollieren (Rn. 641). Nur der Betriebsrat ist die Datenschutz-Kontrollinstanz, die in völliger Unabhängigkeit handelt (Rn. 635, 685). § 26 Abs. 4 BDSG-neu akzeptiert ausdrücklich, wie Art. 88 DSGVO Kollektivvereinbarungen als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten (Rn. 783).

Betriebs- und Dienstvereinbarungen können nicht zu Ungunsten der Beschäftigten von der DSGVO und dem BDSG-neu vom Schutzstandard abweichen (Rn. 816b). Das neue BDSG hat zwingenden Charakter. Sie können jedoch die Schutzgarantien für die Grundrechte und Freiheiten der Beschäftigten verbessern (Rn. 783b).

Wolfgang Däubler zeigt abschließend die durch die DSGVO nicht (voll) bewältigten Schwierigkeiten auf. Hierzu zählt er Cloud Computing, Social Media Monitoring, Big Data, Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Räumen, Bewegungsprofile und Datenschutz im Internet (Rn. 942). Er bezieht weiter Ortungssysteme, RFID-Systeme und Arbeit 4.0 in seine umfassende Darstellung ein, die für erforderliche Datenschutzfolgenabschätzungen zu nutzen ist (Rn. 589 ff).

### Fazit

Die Neuauflage der Gläsernen Belegschaften – nun ohne Fragezeichen – erscheint genau zum richtigen Zeitpunkt. Das schon seit 1990 bekannte Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz ist für Richter, Anwälte, Betriebsratsberater, Personal- und Rechtsabteilungen sowie Interessenvertretungen in Unternehmen oder Unternehmensverbänden unentbehrlich. Insofern ist es für die Praxis vollumfänglich zu empfehlen.

Das Standardwerk von Wolfgang Däubler darf auch in der 7. Auflage vor allem wegen der innovativen Diskussion des neuen Datenschutzrechts in keiner Datenschutz- und Arbeitsrechtsbibliothek fehlen. ◀



**Dr. Eberhard Kiesche**, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB)  
**eberhard.kiesche@t-online.de**  
**www.aob-bremen.de**



**Matthias Wilke**, Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel  
**info@dtb-kassel.de**  
**www.dtb-kassel.de**