



01 | ARBEITSRECHT

Die EU-Datenschutzgrundverordnung im Arbeitsverhältnis: Neue Pflichten für den Arbeitgeber

Am 25. Mai 2018 ist die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Mit der DSGVO geht eine enorme Stärkung der Rechte der Personen einher, deren Daten verarbeitet werden – also auch aller Arbeitnehmer und der Bewerber für ein Arbeitsverhältnis. Damit ergeben sich neue Pflichten für die Personalverantwortlichen.

Die DSGVO normiert, dass der Arbeitgeber den einzelnen Beschäftigten bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags umfassend, schriftlich und in einfacher Sprache zu informieren hat über: den Zweck und die Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung, die Empfänger der Daten, die Dauer der Speicherung der verarbeiteten Daten sowie die Rechte des Arbeitnehmers als Betroffener der Datenverarbeitung. Dabei ist zu bedenken, dass Empfänger der Daten auch der externe IT-Dienstleister des Unternehmens sein kann, der aufgrund von Systempflegemaßnahmen und bei Fehlerbehebungen in aller Regel zumindest Daten einsehen kann. Die Informationspflichten gelten auch für den Fall, dass der Arbeitgeber bei Dritten Daten über den Arbeitnehmer erhebt oder einen Dritten mit der Verarbeitung von Daten beauftragt, z.B. Lohnabrechnungsbüros.

Das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ergänzt die DSGVO dort, wo diese den EU-Mitgliedsstaaten Gestaltungsräume eingeräumt hat. Bei der Datenverarbeitung sind demnach vom Arbeitgeber die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, der Transparenz, der Zweckbindung, der Datenminimierung, der Speicherbegrenzung sowie der Integrität und der Vertraulichkeit zu beachten. Es dürfen nur die Daten der Beschäftigten verarbeitet werden, die erforderlich sind für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie zur Aufklärung oder Verfolgung von Straftaten und schwerwiegenden Pflichtverletzungen. Diese Vorgabe umfasst deutlich weniger Daten als gemeinhin vermutet. Hier ist also Vorsicht geboten! Für die Verarbeitung weiterer Daten benötigen Arbeitgeber die ausdrückliche und freiwillige Einwilligung des Arbeitnehmers. Der Weg, über solche Einwilligungen an zusätzliche Daten zu gelangen, ist jedoch nicht unproblematisch, da Einwilligungen vom Arbeitnehmer jederzeit widerrufen werden können und dieser zudem auch ausdrücklich auf das bestehende Widerrufsrecht hingewiesen werden muss.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die verarbeiteten Daten grundsätzlich unverzüglich zu löschen. Etwas anderes gilt dann, wenn die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verbindlichkeit erforderlich ist, Aufbewahrungspflichten nach anderen Gesetzen bestehen oder sie zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen oder zur Verteidigung gegen Rechtsansprüche notwendig ist.

Zwar eröffnet der Gesetzgeber Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit, durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen betriebsspezifische Regelungen zum Beschäftigten-datenschutz zu treffen. Das Schutzniveau, das DSGVO und BDSG für den Betroffenen vorsehen, darf durch solche Kollektivvereinbarungen jedoch nicht wesentlich unterschritten werden.

Der Arbeitgeber ist in vollem Umfang rechenschaftspflichtig. Bei Verstößen gegen den Daten-schutz drohen drastische Bußgelder. Zudem ist der Arbeitgeber dem Betroffenen zum Ersatz der materiellen und – neu – auch der immateriellen Schäden verpflichtet. Auch die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Haftung.

Folgende Schritte sind daher für den Arbeitgeber zu empfehlen:

- Überprüfung von Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie von Betriebsabläufen (z.B. externe Lohnabrechnung, Datenerhebung im BEM, Nutzung mobiler Geräte und betrieblicher EDV-Systeme) auf Vereinbarkeit mit der neuen Rechtslage
- Ausgabe verständlich formulierter Informationsschreiben an Bewerber und Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Erfüllung der neuen Informationspflichten
- Erfassung und Analyse der derzeitigen Prozesse im Betrieb zur Etablierung des geforderten Verarbeitungsverzeichnisses

02 | ERBRECHT

Benutzerkonto bei sozialem Netzwerk vererblich



Am 12.07.2018 hat der Bundesgerichtshof (Az. III ZR 183/17) entschieden, dass auch ein Benutzerkonto bei einem sozialen Netzwerk im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf die Erben übergeht und die Erben dementsprechend Zugang zum Nutzerkonto verlangen können.

Bislang war völlig ungeklärt, ob Erben Zugriff zu dem Facebook-Konto eines Verstorbenen bekommen. Facebook selbst sowie auch die Vorinstanz, das Kammergericht Berlin, waren der Auffassung, dass wegen des Schutzes des Persönlichkeitsrechts der Kommunikationspartner des Erblassers und wegen der Regelungen des Fernmeldegesetzes ein Zugriff der Erben auf das Konto nicht möglich sei. Facebook hatte dementsprechend den Account der Erblasserin im Streitfall in den „Gedenkzustand“ versetzt. Ein Zugriff auf den Account war, trotz Kenntnis des Passworts, nicht mehr möglich.

Dieser Auffassung ist der BGH jetzt entgegengetreten. Nach seiner Ansicht kann der Absender einer Nachricht bei einem sozialen Netzwerk nicht darauf vertrauen, dass nur der ursprüngliche Kontoinhaber Kenntnis davon erhält. Bereits zu Lebzeiten des Kommunikationspartners ist nicht sichergestellt, dass durch Missbrauch oder die Zugangsgewährung durch den Empfänger selbst Dritte von der Nachricht Kenntnis erlangen. Nach dem Tod des Empfängers müssen die Kommunikationspartner mit der Vererbung des Vertragsverhältnisses rechnen. Das Gericht führt in diesem Zusammenhang aus, dass analoge Dokumente mit höchst persönlichem Inhalt, wie beispielsweise Tagebücher und persönliche Briefe, völlig unstrittig auf die Erben übergehen. Ein Grund, zwischen analogen und digitalen Inhalten zu unterscheiden, sieht das Gericht nicht.

Mit dieser Entscheidung sind allerdings noch nicht alle Fragen im Zusammenhang mit der Vererblichkeit von Nutzerkonten geklärt. Es ist beispielsweise offen, ob die Erben vom sozialen Netzwerk die Herausgabe des Passworts verlangen können, wenn sie es nicht kennen. Zudem ist fraglich, ob es den sozialen Netzwerken, wie beispielsweise Facebook, möglich ist, die Nutzungsbedingungen wirksam so auszugestalten, dass nur der Nutzer selbst und nicht sein Rechtsnachfolger auf das Konto zugreifen kann.

Es ist sehr zu begrüßen, dass der Bundesgerichtshof Klarheit im Hinblick auf den Übergang des „digitalen Nachlasses“ im Wege der Gesamtrechtsnachfolge geschaffen hat. In Anbetracht der Vielzahl an ungeklärten Detailfragen besteht im Hinblick auf den Umgang mit dem „digitalen Nachlass“ jedoch weiterhin keine Rechtssicherheit.

03 | DATENSCHUTZRECHT

Unternehmen mit Facebook-Fanpages für Verstöße auf ihren Fanpages mit verantwortlich



Der Europäische Gerichtshof hat am 05.06.2018 in der Rechtssache C210/16 entschieden, dass ein Unternehmen, das eine Fanpage bei Facebook betreibt, für Datenschutzverstöße auf dieser Fanpage mit verantwortlich ist. Der EuGH begründete dies u.a. damit, dass die Nutzer von Facebook bei Aufrufen der Fanpage über Cookies getrackt werden. Der Fanpage-Betreiber könne über Einstellungen bei den Statistikauswertungen Informationen über die Seitenbesucher erhalten und sei daher für das Tracking mit verantwortlich.

Die Datenschutzbehörden in Deutschland vertreten die Ansicht, dass eine Fanpage daher nur noch datenschutzkonform betrieben werden kann, wenn die Nutzer „transparent und in verständlicher Form darüber informiert werden, welche Daten zu welchen Zwecken durch Facebook und die Fanpagebetreiber verarbeitet werden“ (Entschießung der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder Düsseldorf, 6. Juni 2018, https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2018/06/Entschlie%C3%9Fung-DSK-Fanpages-EuGH-Urteil-05_06_2018.pdf). Für die Cookies müsse nach Ansicht der Datenschutzbehörden eine informierte Einwilligung eingeholt werden.

Beides ist mangels Möglichkeit und Information durch Facebook aktuell einem Fanpagebetreiber nicht möglich. Jedes Unternehmen, das weiter eine Facebook-Fanpage betreibt, riskiert daher mittlerweile, dass ihm aufgrund der Datenschutzverstöße von den Datenschutzbehörden nach der DSGVO erhebliche Bußgelder auferlegt werden.

04 | ARBEITSRECHT

Bundesverfassungsgericht schränkt Spielraum bei sachgrundlosen Befristungen ein



Sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien sind auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt; damit ist grundsätzlich jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten.

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG lautet: „Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“. Diesen – eigentlich recht klaren Wortlaut des Gesetzes – versteht das Bundesarbeitsgericht (BAG) seit einem Grundsatzurteil aus dem Jahr 2011 (Urteil vom 06.04.2011, 7 AZR 716/097) jedoch anders: Das BAG liest nämlich in den Gesetzeswortlaut eine Frist von drei Jahren hinein. Es ist der Auffassung, dass eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegensteht, wenn die Vorbeschäftigung bereits mehr als drei Jahre zurückliegt.

Diese Auslegung des Gesetzeswortlautes wurde bereits seit längerer Zeit – auch von verschiedenen Senaten einiger Landesarbeitsgerichte – stark kritisiert. Eine klare Absage erhält die bisherige Rechtsprechung des BAG nun vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG): Der Entscheidung des BVerfG lagen die Verfassungsbeschwerden von Arbeitnehmern, welche erfolglos bis zum BAG auf Entfristung ihrer Arbeitsverhältnisse geklagte hatten zugrunde.

Die Ansicht der Arbeitnehmer teilt nun das BVerfG: Fachgerichte müssen die gesetzgeberischen Grundentscheidungen beachten. Diese ergeben sich grundsätzlich aus den Gesetzgebungsmaterialien und seien im Falle von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eindeutig. Eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien soll grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein. Die Karlsruher Richter halten diese Regelung auch für verfassungskonform. Weder die Berufsfreiheit der Beschäftigten noch die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Arbeitgeber werde durch § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verletzt. Entscheidendes Motiv des Gesetzgebers sei der Schutz der Arbeitnehmer vor „Kettenbefristungen“ und der strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber gewesen.

Vor diesem Hintergrund ließ das BVerfG aber auch die Möglichkeit zu Abweichungen offen: Es ist nicht ausgeschlossen, sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung ausnahmsweise zuzulassen, wenn keine Gefahr der „Kettenbefristung“ oder des Ausnutzens der strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber besteht.

Fazit: Für Arbeitgeber, die derzeit Mitarbeiter sachgrundlos befristet beschäftigen, bei denen eine auch mehr als drei Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung vorliegt, kann die Entscheidung des BVerfG erhebliche Auswirkungen haben. In diesen Fällen drohen Entfristungsklagen, die nunmehr wohl nur noch im Ausnahmefall unbegründet sind. In Zukunft sollten Arbeitgeber wieder ganz kritisch prüfen und sich von den befristet einzustellenden Arbeitnehmern schriftlich bestätigen lassen, dass diese nicht bereits zuvor im Betrieb des Arbeitgebers tätig waren.

05 | NEUES VON VOELKER

8. Fakultätskarrieretag der Juristischen Fakultät der Universität Tübingen



Am 8. Mai 2018 fand bereits zum 8. Mal der Fakultätskarrieretag der Juristischen Fakultät der Universität Tübingen statt. Zahlreiche Arbeitgeber, darunter viele renommierte Kanzleien, präsentierten sich im Museum Tübingen interessierten Besuchern und boten einen umfassenden Überblick über Karrierechancen. Ausgetauscht wurde sich zu Themen wie studentische Nebentätigkeiten, Praktika, wissenschaftliche Mitarbeit, Referendarstation ebenso wie Festanstellung. VOELKER war wie in den Jahren zuvor mit einem eigenen Messestand vertreten.

Matthias Borth Richter am Anwaltsgerichtshof

Unser Kollege Rechtsanwalt Matthias Borth, LL.M. wurde vom Justizministerium Baden-Württemberg zum ehrenamtlichen Richter am Anwaltsgerichtshof Baden-Württemberg ernannt. Wir gratulieren ihm zu dieser besonderen Auszeichnung.



Neue Titel

Gleich drei VOELKER-Kollegen dürfen sich ab sofort mit neuen Titeln schmücken: Dr. Isabelle C. Hägele-Rebmann ist nun Fachanwältin für Medizinrecht, Dr. Gerhard Anliker hat seine Promotion erfolgreich abgeschlossen, und Rechtsanwältin Nadine Kirsch (v.l.n.r.) hat die Prüfung beim Deutschen Institut zur Zertifizierung im Rechnungswesen e.V. zum Certified Compliance Officer (CCO) erfolgreich abgeschlossen. Wir gratulieren!



VOELKER & Partner

Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater mbB
Dominohaus, Am Echazufer 24, D-72764 Reutlingen
Tel: +49 7121 9202-0, Fax: +49 7121 9202-19



Reutlingen · Stuttgart · Hechingen

