

BETRIEBSVERFASSUNG UND DATENSCHUTZ

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

JUNI 2019

1. Umsetzung des Datenschutzes in Unternehmen im Überblick
2. Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro
 - Frage nach der Verantwortlichkeit
 - Kontrolle des BR durch den Datenschutzbeauftragten
3. Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis
 - Rechtsgrundlagen
4. Datenschutz & Mitbestimmung
 - Differierende Grundpositionen

UMSETZUNG DES DATENSCHUTZES IN DEN UNTERNEHMEN

Gesamtlage Unternehmen bundesweit

- Datenschutz ist grds. als betriebliches Thema erkannt
- Umsetzung meist nur punktuell mit Themenbezug
(z.B.: DS- oder IT-RahmenBV, BEM, Videoüberwachung, etc.)
- jedenfalls keine vollständige Umsetzung

Umsetzung in den **Betriebsratsgremien**

UMSETZUNG DES DATENSCHUTZES IN DEN UNTERNEHMEN

Vorgehen der Unternehmen

- Erlass von Datenschutzrichtlinien
- Rahmenbetriebsvereinbarungen zum Datenschutz
- Verpflichtungserklärungen auf das Datengeheimnis
 - Artt. 5, 24, 29, 32 DS-GVO
 - vereinzelt Anpassungen in den Arbeitsverträgen selbst

Kann der Betriebsrat vom Datenschutzbeauftragten kontrolliert werden?

- Vor der DS-GVO: Nein. BAG 11.11.97 – 1 ABR 21/97; BAG 14.1.2014 – 1 ABR 54/12. Unabhängigkeit des Betriebsrats. Aufsichtsbehörde kann kontrollieren.
- Seit DS-GVO: Art. 38 Abs. 4 und Abs. 5 DS-GVO
 - Literatur: Eder CuA Heft 4 2018, 8

Kann der Betriebsrat einen eigenen Datenschutzbeauftragten benennen?

- Vor der DS-GVO: Nein. Freiwilligen „Kümmerer“ natürlich schon.
- Seit DS-GVO: strittig. Je nach dem ob Verantwortlicher oder nicht. Nach Vereinbarung mit dem AG zusätzlich sinnvoll ab einer Größe von 10+.

Ist der Betriebsrat eigener Verantwortlicher?

- Vor der DS-GVO: Betriebsrat ist kein eigener Verantwortlicher, § 3 Abs. 7 BDSG
- Seit DS-GVO: strittig!

Argumente gegen eine eigene Verantwortlichkeit:

- Art. 4 Nr. 7 DS-GVO: „...wer Zwecke und Mittel der Verarbeitung entscheidet.“
- Rechtsprechung: LAG Nds 22.10.2018, Az.: 12 TaBV 23/18 (a.A. LAG Sa-Anhalt 18.12.2018, Az: 4 TaBV 19/17)
- Beispiel: Arbeitgeber kann Berechtigungen für Geschäftsführer und Personalabteilung auf Laufwerke von Betriebsratsmitgliedern entgegen Berechtigungskonzept einrichten lassen aufgrund von Weisungsrechten (aktueller Fall aus einem Betrieb)

Betriebsrat als eigener Verantwortlicher, hätte die Konsequenzen:

- Datenschutzbeauftragten für den Betriebsrat: Kosten Arbeitgeber
- eigene IT (nicht nur Endorse): bislang nicht nach Rechtsprechung des BAG, Kosten trägt der Arbeitgeber
- Versicherung für den BR, denn....
- Haftung des Gremiums? BR ist vermögenslos, also zunächst Heranziehung Arbeitgeber, Insolvenzrisiko trägt AG
- Haftung nach der BGH-Rechtsprechung einzelner BR-Mitglieder
- Nachfragen bzw. Meldung bei der Aufsichtsbehörde anstatt beim DSB intern: Risiko der Offenbarung von Datenschutzvorfällen/Whistleblowing, weitere Haftungsfallen für Betriebsräte
- Vereinbarung zum Datenschutz: Wahrnehmung von Auskunftspflichten muss unabhängig von AG möglich sein

Aktuelle Diskussionen im Beschäftigtendatenschutz

- Reichweite § 26 BDSG Erforderlichkeit der Datenverarbeitung
im Verhältnis zu
- Art. 6 DS-GVO dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers
- Betriebsvereinbarung als bessere Rechtsgrundlage

WAS HEIßT „ERFORDERLICH“?

- § 26 Absatz 1 BDSG zentrale Norm
- Erforderlichkeit ist an der Zweckbestimmung im Arbeitsvertrag zu messen
- „Im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung sind die widerstreitenden Grundrechtspositionen zur Herstellung **praktischer Konkordanz** abzuwägen. Dabei sind die Interessen des **Arbeitgebers** an der Datenverarbeitung und das Persönlichkeitsrechts des **Beschäftigten** zu einem schonenden Ausgleich zu bringen, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt“ (BT-Ds. 18/11325 S. 97)

Art. 6 DS-GVO greift:

- bei Verarbeitungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses

Andere Wertung im Arbeitsverhältnis?

§ 26 BDSG vs. Art. 6 Absatz 1 lit. b, f DS-GVO

ALS BESSERE RECHTSGRUNDLAGE

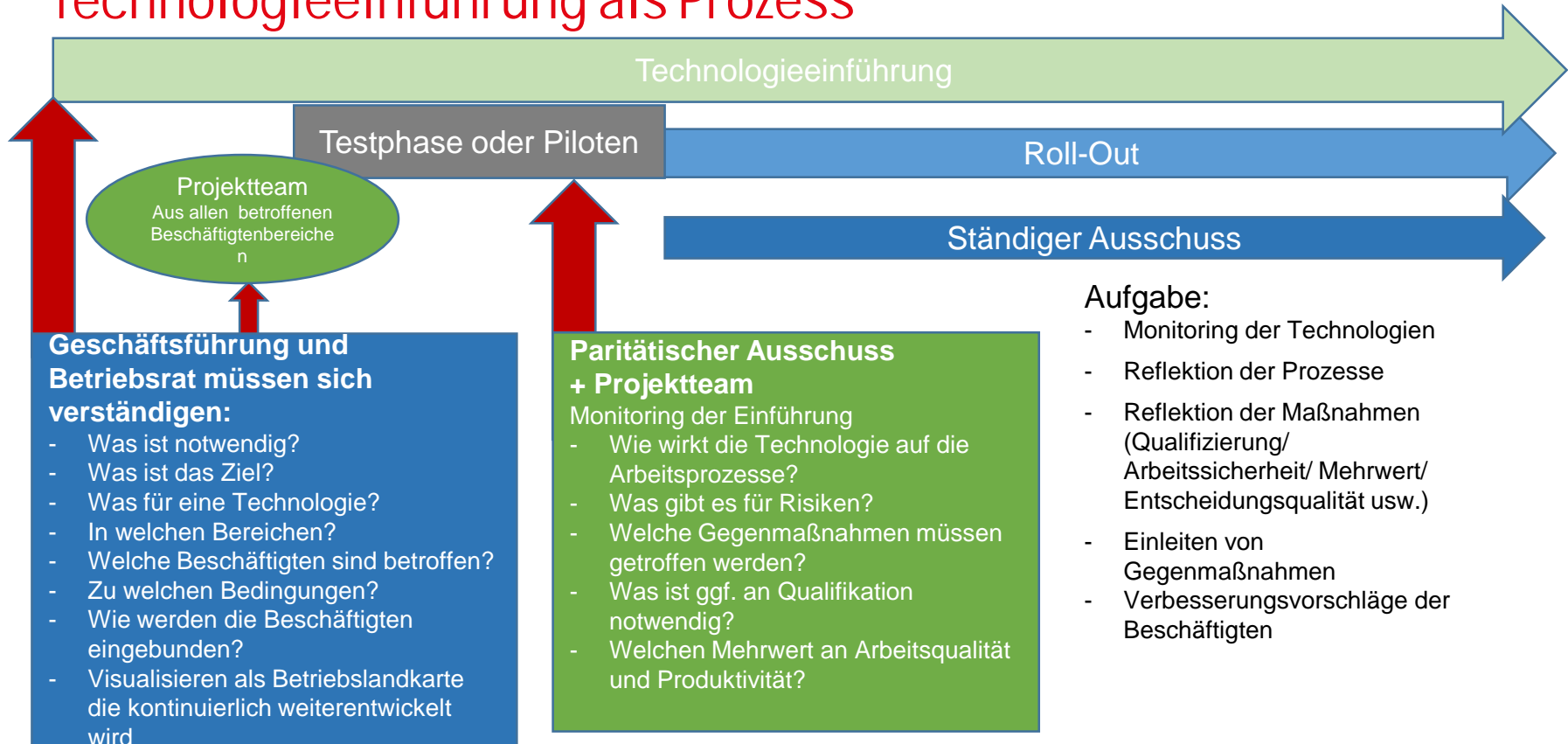
- „**Rechtmäßige** Verarbeitung“: Rechtsgrundlage!!
- § 26 BDSG ist allgemein gefasst
(Beschäftigtendatenschutzgesetz fehlt bisher)
- Umsetzung der **Transparenzanforderungen** bei der Datenverarbeitung (für Beschäftigte: welche Daten, für welche Zwecke, Regelungen zu Informationsrechten: Vorlage als Anlage) **in einfacher verständlicher Sprache**
- Erfüllung der **Dokumentationspflichten** nach der DSGVO (Art. 24), sonst Beweisverwertungsverbot?
- Erfüllung der Informationspflichten Art. 13 DS-GVO
- Schaffung von Akzeptanz in der Belegschaft
- Präzisierung Datenschutzgrundsätze (bspw. Formular Auskunft)

Arbeitgeberseite (insb. BDA) betreibt gerade verstärkt:

1. Öffnung des Datenschutzes für eine Absenkung des Schutzniveaus per Betriebsvereinbarung.
2. Entwertung des Tatbestandmerkmals der Freiwilligkeit bei der Einwilligung in die Datenverarbeitung durch betroffene Arbeitnehmer (Möglichkeit des Verzichts auf den gesetzlichen Schutz durch den AN).
3. Zielsetzung Big Data für kommerzielle Zwecke

1. Beschleunigung Mitbestimmungsverfahren durch
 - neue betriebliche Verfahren zur Umsetzung von „Sofortmaßnahmen“ ohne Mitbestimmung
 - Fristenregelung gerichtet gegen den BR zur Umsetzung von Mitbestimmung
 - Gesetzliche Frist für Einigungsstellenverfahren
2. Abschaffung/Eingrenzung § 87 Absatz 1 Ziff. 6 BetrVG
3. Gestaltung der Mitbestimmungsstrukturen ohne Gewerkschaften, allein mit dem BR (§ 3 BetrVG mit dem BR)

Technologieeinführung als Prozess



1. Situationsanalyse (Istzustand)

- Stand der Umsetzung im Betrieb/Unternehmen/Konzern
- Stand der Umsetzung im Betriebsratsbüro

2. Gesetzliches Ideal (Sollzustand)

- Rechtslage nach DS-GVO/BDSG kennen
- Schulungen der Arbeitnehmer organisieren
- Ggf. Schulungen des Gremiums organisieren

3. Vergleich und Auswertung der Zustände

- Handlungsbedarf feststellen
- Maßnahmenplan erstellen
- Umsetzungsprioritäten festlegen
- Was lässt sich schnell umsetzen?

**VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**