



Referentin: Silke Rohde
(22.04.2020)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Arbeitnehmerdatenschutz (Teil 2): Aufgaben und Pflichten des BR



Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Ist der BR eine verantwortliche Stelle i. S. d. DSGVO?



Wenn das so wäre, hätte es weitreichende Folgen:

- BR wäre Adressat zahlreicher datenschutzrechtlicher Verpflichtungen
- Größere BRs müssten einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellen
- BR-Mitglieder würden für Datenschutzverstöße haften

2

Warum ist diese Frage wichtig?

Wäre der Betriebsrat als eigener Verantwortlicher im Sinne der DSGVO bzw. des BDSG anzusehen, hätte dies für die Praxis weitreichende Folgen:

1. BR wäre Adressat zahlreicher datenschutzrechtlicher Verpflichtungen, müsste also beispielsweise selbst die Mitarbeiter über seine Datenverarbeitung informieren, ein eigenes Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten führen, an ihn gerichtete Auskunftsansprüche der Mitarbeiter beantworten und eigene Löschkonzepte umsetzen.
2. Jedenfalls größere Betriebsräte mit zehn oder mehr Mitgliedern müssten einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellen.
3. BR könnte dann im Falle eines Datenschutzverstoßes Adressat eines entsprechenden Bußgeldbescheides sein. Haftung kann zwar nicht Gremium insgesamt, aber zumindest bei grob fahrlässigen Fehlern einzelne BR-Mitglieder treffen.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Wer gilt als verantwortliche Stelle?



Nach der neuen Rechtslage gilt jede Stelle als verantwortlich, die **über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet**.

3

- BAG hat bewusst offengelassen, ob BR nun verantwortliche Stelle ist. In jedem Fall ist er aber TEIL einer verantwortlichen Stelle, nämlich des Arbeitgebers (= Empfänger von Daten)
- Nach der neuen Rechtslage gilt jede Stelle als verantwortlich, die über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.



Ob dies beim BR der Fall ist, ist unklar, aber auch unwahrscheinlich. Zwar ergibt sich der Zweck der Datenverarbeitung durch den Betriebsrat aus seinen Aufgaben nach dem BetrVG und die Mittel der Datenverarbeitung (etwa die IT-Systeme) werden in der Regel vom Arbeitgeber vorgegeben. Andererseits entscheidet der BR in der Praxis in aller Regel selbst darüber, in welcher konkreten Form er mit den an ihn übermittelten Daten umgeht und seinen nach dem BetrVG nur abstrakt vorgegebenen Rechten und Pflichten im Alltag nachkommt.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Was sagen die Gerichte bzw. Behörden?

Diverse Gerichte (Entscheidung BAG bzw. EuGH steht noch aus)	LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 18.12.2018, Az. 4 TaBV 19/17	Diverse Daten- schutzbehörden der Länder
 AG	 BR	 BR

5

- Die seit Geltung der DSGVO mit der Frage befassten Gerichte sprachen sich bislang überwiegend dafür aus, dass der Betriebsrat weiterhin als Teil des verantwortlichen Arbeitgebers anzusehen ist.
- Nur das LAG Sachsen-Anhalt (Beschluss vom 18. Dezember 2018, Az.: 4 TaBV 19/17) hat das bejaht: Danach entscheidet der BR selbst über den Zweck einer von ihm vorgenommenen Einsicht in Bruttoentgeltlisten selbst und ist daher auch Verantwortlicher im Sinne des DSGVO.
- Eine Entscheidung des BAG bzw. EuGH zur Verantwortlichkeit des Betriebsrats nach Geltung der DSGVO steht aus.
- Mehrere Datenschutzbehörden der Länder haben sich in Positionspapieren dafür ausgesprochen, dass der BR als verantwortliche Stelle einzustufen ist. Das ist aber nicht rechtsverbindlich.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vom BR zu beachtende datenschutzrechtliche Grundsätze

		
Rechtmäßigkeit		Zweckbindung
		
Datenminimierung	Richtigkeit	Speicherbegrenzung

6

Da bisher eher davon auszugehen ist, dass der BR nicht als verantwortliche Stelle im Sinne des Datenschutzrechts gilt, hat er wahrscheinlich nicht so viele Vorgaben der DSGVO zu beachten wie der AG. Dennoch muss er sich zumindest an diese Grundsätze nach Art. 5 DSGVO halten:

- **Rechtmäßigkeit:** die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten braucht eine Rechtsgrundlage, d. h. entweder eine gesetzliche Regelung wie z. B. § 26 BDSG oder eine wirksame Einwilligung der Betroffenen.
- **Zweckbindung:** Betriebsräte dürfen personenbezogene Arbeitnehmerdaten nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ erheben, keine Weiterverarbeitung, falls diese mit diesen Zwecken nicht vereinbar wäre.
- **Datenminimierung:** Datenverarbeitung muss angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt sein.
- **Richtigkeit:** Arbeitgeber müssen auf sachliche Richtigkeit achten und ggf. unrichtige Daten berichtigen oder löschen.
- **Speicherbegrenzung:** Speicherung nur so lange speichern, wie das für die Zwecke der Datenverarbeitung erforderlich ist. Danach müssen die Daten entweder gelöscht oder so verändert werden, dass kein Bezug mehr zu einem bestimmten Arbeitnehmer hergestellt werden kann.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Zweckbindung der Datenverarbeitung, Art. 5 Abs. 1 Buchst. b) DSGVO



Der Betriebsrat darf personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur für **festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke** erheben und sie auch nur zu diesen Zwecken verarbeiten.

7

- Der Betriebsrat darf personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ erheben und diese Daten nicht weiterverarbeiten, wenn die Weiterverarbeitung mit diesen Zwecken nicht zu vereinbaren wäre (Art 5 Abs. 1 Buchst. b) DSGVO).
- Die Zweckbindung der Datenverarbeitung hängt eng mit ihrer Rechtmäßigkeit zusammen: Nur wenn man weiß, wozu Daten verarbeitet werden, kann man prüfen, auf welcher Rechtsgrundlage eine solche Datenverarbeitung zulässig ist.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Datenminimierung, Art. 5 Abs. 1 Buchst. c) DSGVO



Betriebsräte dürfen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur verarbeiten, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bzw. der BR-Arbeit **angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt** ist.

8

- Betriebsräte dürfen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur verarbeiten, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bzw. der BR-Arbeit angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt ist.
- Letztlich können nur diejenigen Informationen über Arbeitnehmer erhoben werden, die für das Arbeitsverhältnis bzw. die BR-Arbeit von Bedeutung sind.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Welche Daten sind für den BR erforderlich?

BVerwG v. 19.3.2014, Az. 6 P 1.13	BVerwG v. 4.9.1990, Az. 6 P 28/87	BAG v. 7.2.2012, Az. 1 ABR 46/10
		
Daten der elektronischen Arbeitszeiterfassung nur in anonymisierter Form	Unterlagen zur Wahrnehmung der eigenen Rechte dauerhaft in Kopie	Namen der AN, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen krank waren

9

Gerichte urteilen nicht immer einheitlich

- BVerwG vom 19.3.2014, 6 P 1.13: Personalrat kann nicht verlangen, dass ihm die in der elektr. Arbeitszeiterfassung gespeicherten Daten unter Namensnennung der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, sondern nur eine anonymisierte Fassung.
- BVerwG vom 4.9.1990 – 6 P 28/87: Unterlagen, die ein Personalrat zur Wahrnehmung seiner Rechte immer wieder braucht, müssen ihm dauerhaft in Kopie überlassen werden.
- BAG vom 7.2.2012 – 1 ABR 46/10: AG muss dem BR auch ohne Zustimmung der Betroffenen die AN namentlich nennen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank waren.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Grundsatz der Speicherbegrenzung, Art. 5 Abs. 1 Buchst. e) DSGVO

Sitzungs-
niederschriften
sollten Sie so
lange aufheben,
wie sie rechtlich
von Bedeutung
sind.



Personenbezogene Daten der Arbeitnehmer sind zu löschen, sobald sie für die Zwecke, für die sie verarbeitet wurden, nicht mehr erforderlich sind.

10

- Die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer dürfen auch dann, wenn sie ursprünglich zurecht erhoben bzw. verarbeitet wurden, vom BR nicht zeitlich unbegrenzt gespeichert bzw. aufbewahrt werden. Diese Daten müssen vielmehr „in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist“.
- Sitzungsniederschriften gemäß § 34 BetrVG: Keine ausdrückliche Regelung, aber wohl zu Beweis Zwecken Aufbewahrung wenigstens bis zum Ende der Amtszeit, je nach Einzelfall auch länger (z. B. bei fortwirkenden Beschlüssen). (Aufbewahrung bis zum Ende d. rechtlichen Bedeutung)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Regelungen in Geschäftsordnung zur Datenminimierung und Speicherbegrenzung

Geschäftsordnung

Durch folgende Maßnahmen stellen wir sicher, dass Arbeitnehmerdaten nach Abschluss von Mitbestimmungsverfahren gelöscht bzw. dem Arbeitgeber zurückgegeben werden:

1. _____
2. _____
3. _____


Aktenschredder
im Büro

11

- Verwendung von Beschäftigtendaten zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte: BR muss z. B. in Geschäftsordnung regeln, wie durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt wird, dass Beschäftigtendaten nur so lange gespeichert bleiben, wie das für die Ausübung der Mitbestimmung nötig ist.
- Nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens sind die Daten zu löschen oder die überlassenen Unterlagen dem Arbeitgeber zurückzugeben.
- Ständige, nicht erforderliche Datenaufbewahrung ist RECHTSWIDRIG.
- Deshalb: Aktenschredder im BR-Büro (mind. Sicherheitsstufe 4 DIN 66399)



- In Papierform gespeicherte Beschäftigendaten müssen unter Verschluss gehalten werden, d.h. sie müssen in einem abschließbaren Raum und/oder in einem abschließbaren Schrank aufbewahrt werden.
- Vor Zugriff unberechtigter Dritter schützen
- Wann immer möglich: Verschlüsselung bzw. Pseudonymisierung einsetzen
- BRs müssen sich eigenverantwortlich um die IT-Struktur des BR, die Zugriffsberechtigungen, eine etwaige Datenverschlüsselung und um Back-up-Verfahren kümmern.
- Ebenfalls Aufgabe des BR: Datenschutzunterrichtung und -schulung der BR-Mitglieder



- Sensible Daten: Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit sowie Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers.
- Bei der Verarbeitung dieser sensiblen Daten, insbesondere zu Krankheiten, muss der BR verstärkt darauf achten, dass die unbeabsichtigte Kenntnisnahme verhindert wird. Das kann z. B. dadurch geschehen, dass Krankschreibungen, ärztliche Atteste und diesbezügliche Korrespondenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwar noch mal in einem besonderen, verschlossenen Umschlag aufbewahrt werden (BAG, Urteil vom 12.09.2006, 9 AZR 271/06, Urteil zu Arbeitgebern).

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Beginnen Sie mit einer Ist-Analyse zum Thema Datenschutz

Welche Regeln gibt es im Betrieb generell zum Datenschutz?

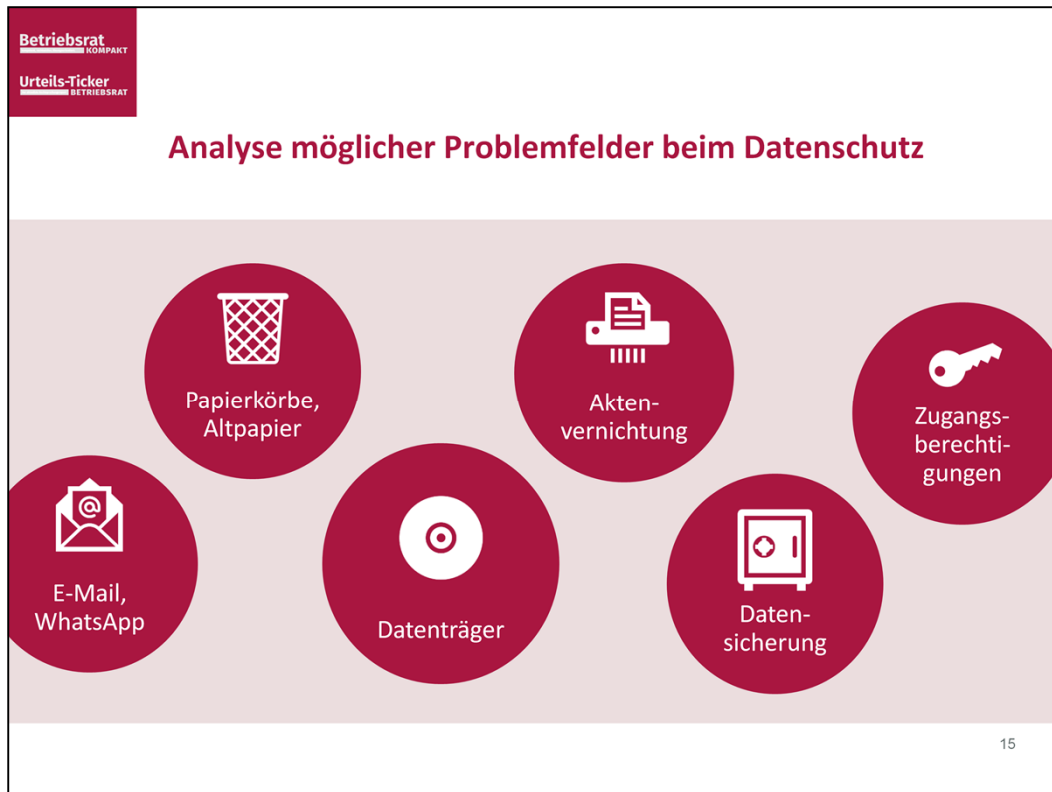
Wie ist der Prozess der Weitergabe der Daten vom AG an uns?

Wie läuft die Datenschutzkette generell?

Was passiert mit Daten, die bei uns „landen“?

14

- Aus den Vorgaben des Datenschutzrechts folgen große Aufgaben für den BR.
- Um alles ordnungsgemäß zu erfüllen, muss der BR strukturiert vorgehen.
- Zuerst: Ist-Analyse: Wo stehen wir jetzt?
- Wie ist der Prozess der Weitergabe der Daten vom AG an uns?
- Wie läuft die Datenschutzkette generell?
- Was passiert mit Daten, die beim BR „landen“?
- Welche Regeln gibt es im Betrieb generell zum Datenschutz?



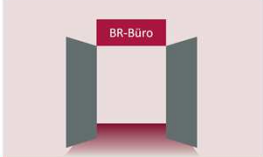
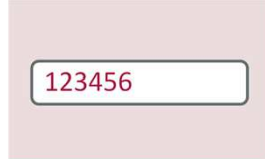
Prüfen Sie, ob einige typische Schwachstellen auch bei Ihnen im BR ein Thema sind:

- Papierkörbe, Aktenvernichtung, Entsorgung von Altpapier
- Kommunikation, WhatsApp, E-Mail etc. & mobile Endgeräte & USB-Sticks, Speicherkarten, Datenträger: Methoden der Datensicherung & Datensicherheit
- Zugangs-/Zugriffsberechtigungen

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mögliche Probleme im BR-Büro (1)

 Raum für zu viele Leute zugänglich	 Mithören von Gesprächen	 Kommunikation per WhatsApp
 mobile Geräte unterwegs	 veraltete Hard- und Software	 unzureichende Passwörter

16

- Raum für zu viele Leute zugänglich
- Sensible Aussagen am Telefon oder in persönlichen Gesprächen, die evtl. mitgehört werden könnten
- Kommunikation im Gremium und/oder mit Beschäftigten über WhatsApp (bitte gar nicht für BR-Arbeit nutzen!)
- Datenschutz nur im BR-Büro und nicht unterwegs? Telefonate, Blick auf den Laptop für andere möglich etc.
- Schlecht gewartete/veraltete Hard- und/oder Software
- Leicht zu knackende Passwörter bzw. zu leichtfertige Weitergabe der Passwörter

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Mögliche Probleme im BR-Büro (2)



„Offboarding“ bei Beendigung des BR-Amts



Ersatzmitglieder



„Mithörendes“ Büropersonal



Datenweitergabe an Anwälte, Berater, Sachverständige etc.

17

- Beendigung des BR-Amts („Offboarding“: Löschen aller (digitalen) Unterlagen & E-Mails, Zugriffsrechte, Passwörter etc.)
- Ersatzmitglieder (Zeitpunkt, Umfang & Dauer möglicher Zugangsberechtigungen)
- Büropersonal (Verpflichtung zum Stillschweigen)
- Weitergabe von Daten an Anwälte, Gewerkschaftssekretäre, Berater, Sachverständige
- Grundsätzlich gilt: an genereller Regelung im Unternehmen orientieren (Software & Internetschutzschutz, Trojaner, Phishing etc.)



- Sie haben Zugang zu sensiblen Daten und haben die datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten.
- Schaffen Sie daher klare Regelungen sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis.
- Geben Sie sich ein eigenes Datenschutzkonzept, das sich an den Grundsätzen der DSGVO und des BDSG orientiert.
- Verabschieden Sie eine Geschäftsordnung, in der dieses Konzept in konkrete dos and dont`s umgesetzt ist. Denken Sie insb. an ein Berechtigungs- und Löschkonzept.
- Wählen Sie ggf. einen eigenen Datenschutzbeauftragten im Betriebsrat
- Prüfen Sie sich regelmäßig kritisch, ob Sie die verabschiedeten Regelungen im Alltag der BR-Arbeit auch umsetzen!

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Datenschutz im Betriebsrat: Rahmen-BV mit dem AG

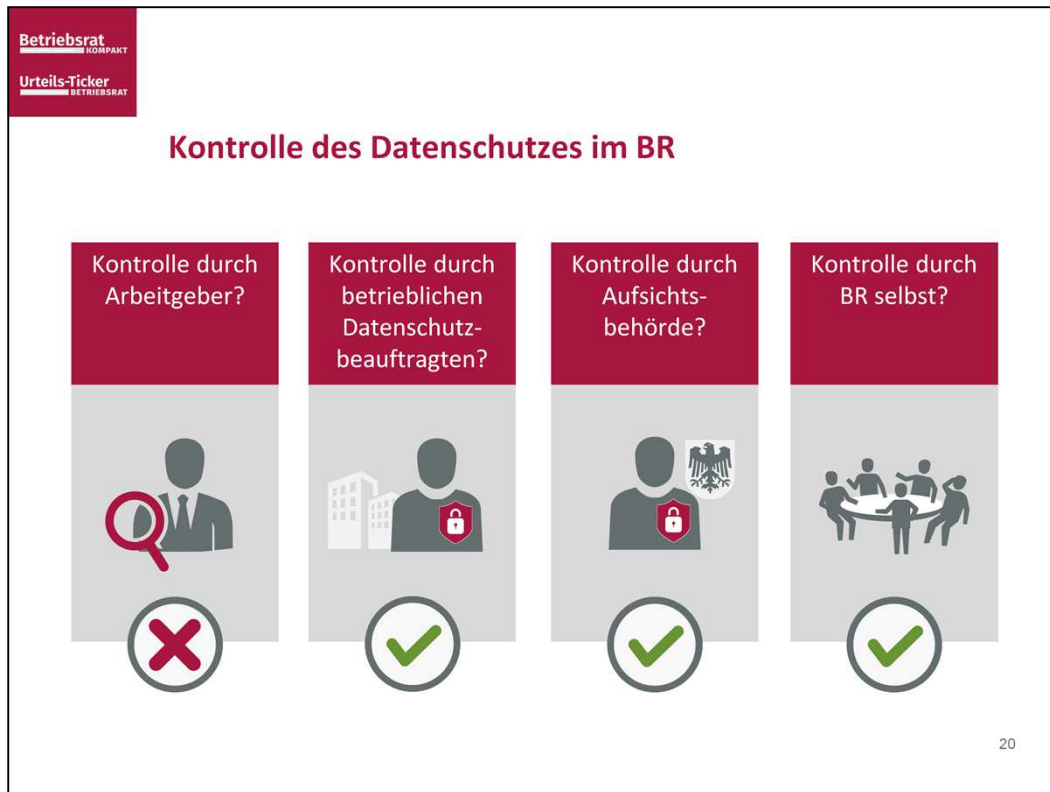
Vereinbaren Sie ...

- ... Vorgaben zum **Umgang mit Beschäftigtendaten**.
- ... dass der BR die **Datenschutzstrukturen beim Arbeitgeber** mit nutzt.
- ... dass die **Datenschutzgrundsätze des Betriebs** auch für den BR gelten.
- ... einen **Ansprechpartner Datenschutz im BR** für den Datenschutzbeauftragten und/oder AG.



19

- Vereinbaren Sie Vorgaben zum gesetzeskonformen Umgang mit Beschäftigtendaten (auch die Festlegung von Prüf- und Löschroutinen) in der Betriebsratsarbeit.
- Vereinbaren Sie, dass der Betriebsrat die beim Arbeitgeber implementierten Datenschutzstrukturen mit nutzt. Die datenschutzrechtliche Stellung des Betriebsrats (nur) als Teil des verantwortlichen Arbeitgebers könnte hierdurch bis zur Klärung durch die Rechtsprechung abgesichert werden.
- Vereinbaren Sie, dass die Datenschutzgrundsätze etc. des Betriebs auch für den BR gelten (auch für Löschkonzept).
- Vereinbaren Sie einen Ansprechpartner Datenschutz im BR für Datenschutzbeauftragten und/oder AG.
- In der Regel dürfte der AG auch ein Interesse an einer solchen Vereinbarung haben. Denn sie kann den Arbeitgeber vor zusätzlichen Betriebsratskosten bewahren, den zusätzlichen Arbeitsaufwand für den Betriebsrat zumindest reduzieren und zugleich das Risiko eines Datenschutzverstoßes samt der damit einhergehenden Haftung für Arbeitgeber und Betriebsrat verringern.



- Der AG darf den BR und seine Arbeit im Hinblick auf den Datenschutz nicht kontrollieren.
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte durfte den BR nach altem Recht nicht kontrollieren, seit den Neuerungen wohl schon. Begründung: Er kontrolliert den AG als verantwortliche Stelle für Datenverarbeitung und da der BR als Teil der verantwortlichen Stelle des BR einzustufen ist, darf er auch das Gremium kontrollieren.
- Die Aufsichtsbehörden für den Datenschutz (= Landesdatenschutzbeauftragte) dürfen die Verarbeitung der Beschäftigtendaten im BR-Gremium kontrollieren (das kommt in der Praxis aber sehr selten vor).
- Zusätzlich ratsam: Selbstkontrolle des BR durch den BR
- Sonderbeauftragter Datenschutz/BR-Datenschutzbeauftragter sollte ernannt werden (Ansprechpartner & Verantwortlicher für alle relevanten Fragen).
- Auch möglich: Hinzuziehung eines externen Beraters, der Datenschutzkonformität der BR-Arbeit prüft und evtl. Verbesserungen vorschlagen bzw. umsetzen kann.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Datenschutz und Betriebsvereinbarungen



- Kollektivvereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz möglich
- nur spezifischere Vorschriften erlaubt
- keine Reduzierung des Schutzniveaus
- allgemeines Persönlichkeitsrecht beachten

21

- Kollektivvereinbarungen als Rechtsgrundlage (Art. 88 I DSGVO + § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG) können Beschäftigtendatenschutz regeln
- Es dürfen (nur) „spezifischere Vorschriften“ zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten geregelt werden
- Reduzierung des Schutzniveaus ist nicht möglich/zulässig
- Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten (s. BAG 2018, 1 ABR 12/17)

Betriebsrat kompakt
Urteils-Ticker

Formulierungen in BVs oft zu ungenau

„Das Unternehmen sowie die Beschäftigten schützen die vertraulich zu behandelnden Daten. Alle Beteiligten wahren die Verschwiegenheit.“

„Das Datenschutzrecht wird durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt. Es gilt ungeachtet der in dieser Betriebsvereinbarungen geregelten Inhalte.“

„Das Datenschutzrecht wird vollumfänglich eingehalten.“

22

In BV finden sich zum Datenschutz häufig folgende Passagen :

„Das Unternehmen sowie die Beschäftigten schützen die vertraulich zu behandelnden Daten. Alle Beteiligten wahren die Verschwiegenheit.“

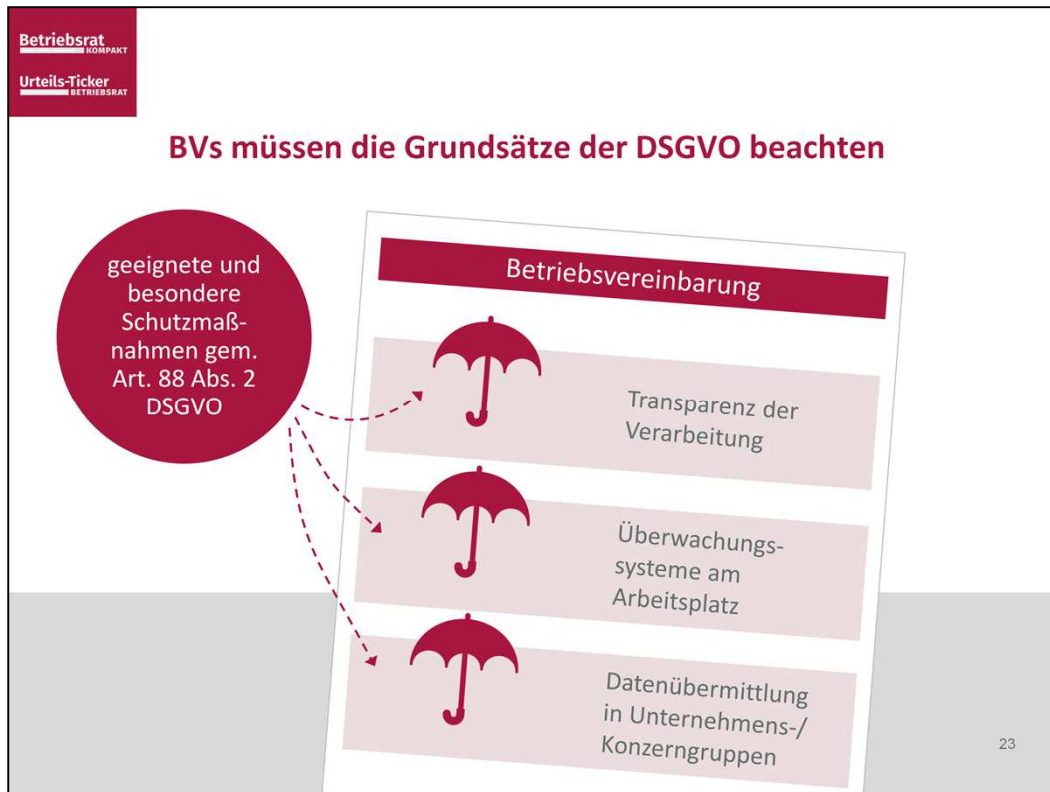
oder

„Das Datenschutzrecht wird durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt. Es gilt ungeachtet der in dieser Betriebsvereinbarungen geregelten Inhalte.“

oder

„Das Datenschutzrecht wird vollumfänglich eingehalten.“

DAS IST NICHT GENAU GENUG, keine „spezifischere Vorschriften“ zur Gewährleistung des Datenschutzes



- Die BV müssen geeignete und besondere Schutzmaßnahmen für die Betroffenen enthalten (Art. 88 Abs. 2 DSGVO) – bloßer Verweis unzureichend
- Das gilt insbesondere hinsichtlich: „Transparenz der Verarbeitung“ / Datenübermittlung in Unternehmens-/Konzerngruppen / Überwachungssysteme am Arbeitsplatz
- Deshalb sind die Datenschutzgrundsätze in Art. 5 DSGVO (s. § 26 V BDSG) zu beachten.

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vom Arbeitgeber zu berücksichtigende Datenschutzgrundsätze der DSGVO (1)

	
Rechtmäßigkeit	Transparenz
	
Zweckbindung	Datenminimierung

24

Art 5 DSGVO:

- **Rechtmäßigkeit:** die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten braucht eine Rechtsgrundlage (Bsp: § 26 Abs. 2 BDSG)
- **Transparenz, Beachtung von Treu und Glauben:** Nachvollziehbare Art & Weise der DV und der Arbeitnehmer muss wissen, welche Daten der Arbeitgeber erhebt und warum (Beispiel: Einbau aller DS-relevanten Informationen in BV + Erläuterung in einfach verständlicher Sprache (Empfängerhorizont))
- **Zweckbindung:** Arbeitgeber dürfen personenbezogene Arbeitnehmerdaten nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ erheben, keine Weiterverarbeitung, falls diese mit diesen Zwecken nicht vereinbar wäre. (Beispiel: Begrenzung der Zwecke und konkrete Festlegung der Zwecke (z.B. Nutzung der Sensordaten regulieren und Voraussetzungen festlegen bei BV über Maschinen mit Sensoren); Zwecke sind unverzichtbar für die Festlegung spezifischer (Schutz-)Maßnahmen
- **Datenminimierung:** Datenverarbeitung muss angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt sein. Beispiel: Ist bei smarten Arbeitsgeräten die Verwendung von Klarnamen der Mitarbeiter zur Erreichung der Zwecke erforderlich? Maßnahme: Pseudonyme Personalnummern oder anonymisierte Nutzung)

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Vom Arbeitgeber zu berücksichtigende Datenschutzgrundsätze der DSGVO (2)

	
Richtigkeit	Speicherbegrenzung
	
Integrität und Vertraulichkeit	Rechenschaftspflicht

25

- **Richtigkeit:** Arbeitgeber müssen auf sachliche Richtigkeit achten und ggf. unrichtige Daten berichtigen oder löschen. Beispiel: Festlegung, wer unter welchen Voraussetzungen die Prüfung auf Datenrichtigkeit und Plausibilität übernimmt
- **Speicherbegrenzung:** Speicherung nur so lange speichern, wie das für die Zwecke der Datenverarbeitung erforderlich ist. Danach müssen die Daten entweder gelöscht oder so verändert werden, dass kein Bezug mehr zu einem bestimmten Arbeitnehmer hergestellt werden kann. Beispiel: Nach 12 Monaten werden alle personenbezogenen Daten, die zum Zweck der Betriebs- und Auslastungsplanung erhoben und verarbeitet wurden, automatisiert/manuell gelöscht und die Löschung systemseitig dokumentiert.
- **Integrität und Vertraulichkeit:** Arbeitgeber müssen die von ihnen gespeicherten Arbeitnehmerdaten „durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen“ schützen. Beispiel: jeweils zugriffsberechtigte Personen, die Voraussetzungen des Zugriffs sowie die Speicherorte und deren Schutz definieren
- **Rechenschaftspflicht:** AGs beweispflichtig für korrekten Umgang mit Daten. Beispiel: Dokumentation einzelner (Schutz-)Maßnahmen, z.B. durch Prozessbeschreibungen und Überprüfungen

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Schutzmaßnahmen von Größe des Risikos abhängig



Einführung von
Kantinenkarten



Einführung eines bio-
metrischen Zugangssystems

26

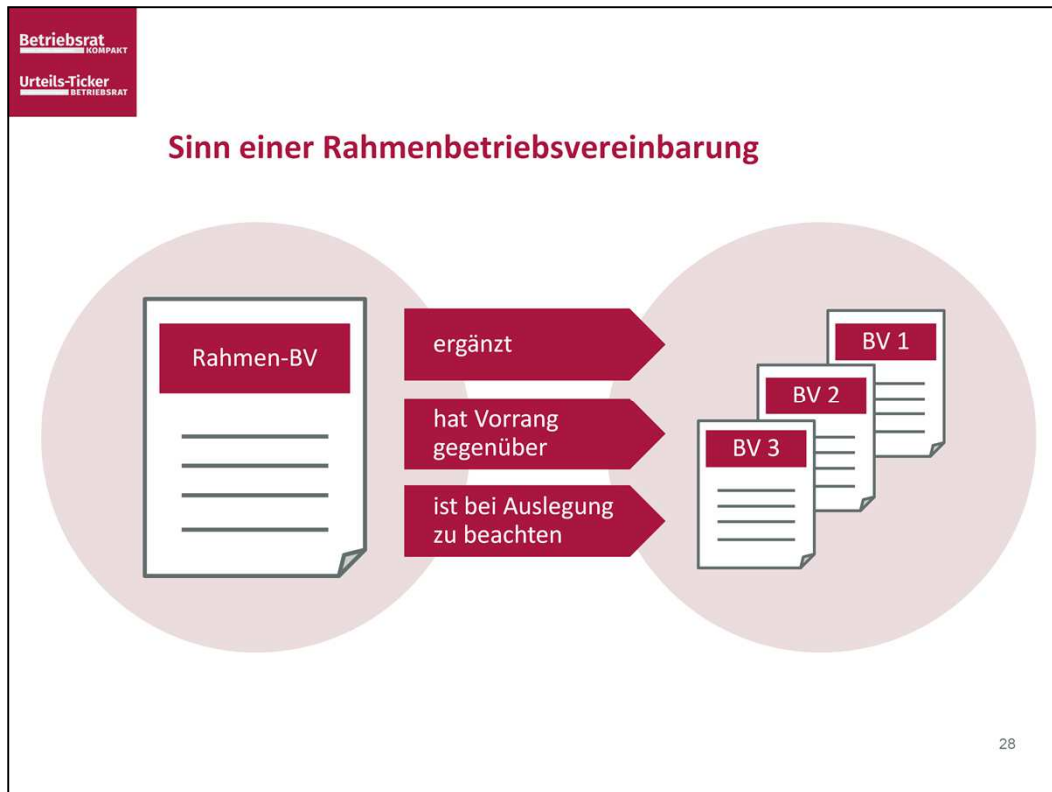
- Grundsätze müssen in konkrete Regelungen innerhalb der BV „übersetzt“ werden – Einhaltung muss ohnehin geschehen, aber wie!
- Schutzmaßnahmen und Detailgrad der Regelungen sollte sich am Risiko für die Betroffenen und deren Rechten orientieren:
 - Einführung von Kantinenkarten (ohne weitergehende Daten) = geringeres Risiko
 - Einführung biometrisches Zugangssystem = höheres Risiko
- Rechte und Pflichten müssen sich für alle Beteiligten klar ergeben



Änderungs-/Ergänzungspflicht für bestehende Betriebsvereinbarungen

Vorgehensweise bezüglich alter Betriebsvereinbarungen

1. Schritt = Rahmenvereinbarung (nur) als Leitlinie schließen (nur erste Notfallmaßnahme)
2. Schritt = Alte Vereinbarung entsprechend ergänzen/präzisieren (sukzessive, je nach Risiko/Sensibilität der darin geregelten Verarbeitung)



- „Die Datenschutz-Grundsätze (Art. 5 DSGVO) und andere fachspezifische Vorgaben sind bei der Anwendung und Auslegung aller bestehender Betriebsvereinbarungen zu beachten und gelten ergänzend.“
- „Die Ausführungen in dieser Rahmenvereinbarung zum Schutz der Beschäftigtendaten haben Vorrang vor den Ausführungen in den Vereinbarungen xyz.“

Betriebsrat
KOMPACT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Rahmen-Betriebsvereinbarung

- ✓ Unterrichtungs- und Informationspflichten für jede Datenverarbeitung
- ✓ Auskunftspflichten
- ✓ Umsetzung der Löschung von Daten
- ✓ Umsetzung sonstiger Betroffenenrechte
- ✓ Geltungsbereich und Verweise
- ✓ Zuständiger Datenschutzbeauftragter inkl. Kontaktdaten
- ✓ Allgemeine Schutzmaßnahmen, die für alle Datenverarbeitungen gleich sind (z. B. Zutrittskontrolle)



Mögliche Regelungen zum Datenschutz

29

Anforderungen an Rahmen-Betriebsvereinbarungen

- Merksatz: Alle allgemeinen Regelungen, die für nahezu alle BV gleich sind, können in einer Rahmen-BV geregelt werden, alles andere nicht.

Welche Punkte können folglich in einer Rahmen-BV geregelt werden?

- Unterrichtungs- und Informationspflichten, für jede DV
- Auskunftspflichten
- Umsetzung der Löschung von Daten (sofern gleich)
- Umsetzung sonstiger Betroffenenrechte
- Geltungsbereich der Rahmen-BV + Verweise
- Zuständiger Datenschutzbeauftragter inkl. Kontaktdaten
- Allgemeine Schutzmaßnahmen, die für alle DV gleich sind (z.B. Zutrittskontrolle)



- Werden die gesetzlichen Anforderungen missachtet, kann die BV nichtig sein (Verstoß gegen DSGVO als höherrangiges Recht)
- Selbst wenn sie weiterhin „gilt“, die BV stellt nur eine taugliche Rechtsgrundlage dar, wenn sie der DSGVO entspricht

Konsequenz:

- Anwendungsvorrang der DSGVO für die streitgegenständliche Verarbeitung
- Wegfall der Rechtsgrundlage „BV“ für die konkrete Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Das nächste Online-Seminar:

So wird der Gesundheitstag zum Erfolg





20. Mai 2020

11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!






Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar und www.urteilsticker-betriebsrat.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin	Chefredaktion	Visuelle Aufbereitung der Inhalte
Petra Rubner	Silke Rohde	Nicola Pridik
Petra.Rubner@weka.de		www.npridik.de