

Herzlich Willkommen!



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



PCG - Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Kollegen
www.pcg-projectconsult.de • info@pcg-projectconsult.de



Seminar zur Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Hauptsitz Essen
Friedrich-List-Str. 2
D-45128 Essen
Tel.: +49 (0)201 10592 0
Fax: +49 (0)201 10592 79

NL Berlin
Mauerstraße 83-84
D-10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 326 085 27
Fax: +49 (0)30 326 085 28

NL Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Str. 81
D-60329 Frankfurt
Tel.: +49 (0)69 907 579 55
Fax: +49 (0)69 907 535 33



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Block I: Datenschutz am Arbeitsplatz

01

DSGVO Grundsätze und Neuerungen

02

Betriebliche Akteure im Datenschutz

03

Arten von Beschäftigtendaten und ihre Verarbeitung

04

Rechte der Beschäftigten





**Block II:
Interessenvertretung und
Beschäftigtendatenschutz**

05

**Mitwirkung des BR beim
Beschäftigtendatenschutz**

06

**Betriebsvereinbarungen mit Blick auf
DSGVO & BDSG**

07

Datenschutzbeauftragte

08

Datenschutz in der BR-Arbeit

**Block III:
Datenschutzbeauftragte
und Datenschutz in der
BR-Arbeit**



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



01

DSGVO Grundsätze und Neuerungen





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



DSGVO Grundsätze und Neuerungen

Arbeit wird digitaler & der Schutz von Daten noch wichtiger!

Arbeit wird digitaler

Beschäftigte arbeiten mit ...

elektronischen Kommunikationsmitteln

68 %

IT-Geräten (wie Scanner oder Datenbrillen)

53 %

softwaregesteuerter Produktionsplanung

50 %

Projektkooperationen im Internet

33 %

computergesteuerten
Maschinen oder Robotern

23 %

digitalen Mitteln
insgesamt

82 %

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0630

Hans Böckler
Stiftung



PCG - Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Kollegen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



DSGVO Grundsätze und Neuerungen

Wie gehe ich selbst damit um?





- Häufig synonym benutzt, dennoch von der juristischen Sichtweise unterschiedlich



Datenschutz ist das Recht eines jeden vor missbräuchlicher Datenverarbeitung, auf informationelle Selbstbestimmung und den Schutz der Privatsphäre.



Datensicherheit meint die technischen Vorkehrungen, um Daten, unabhängig davon, ob sie personenbezogen sind oder nicht, vor dem Zugriff vor Dritten zu schützen.

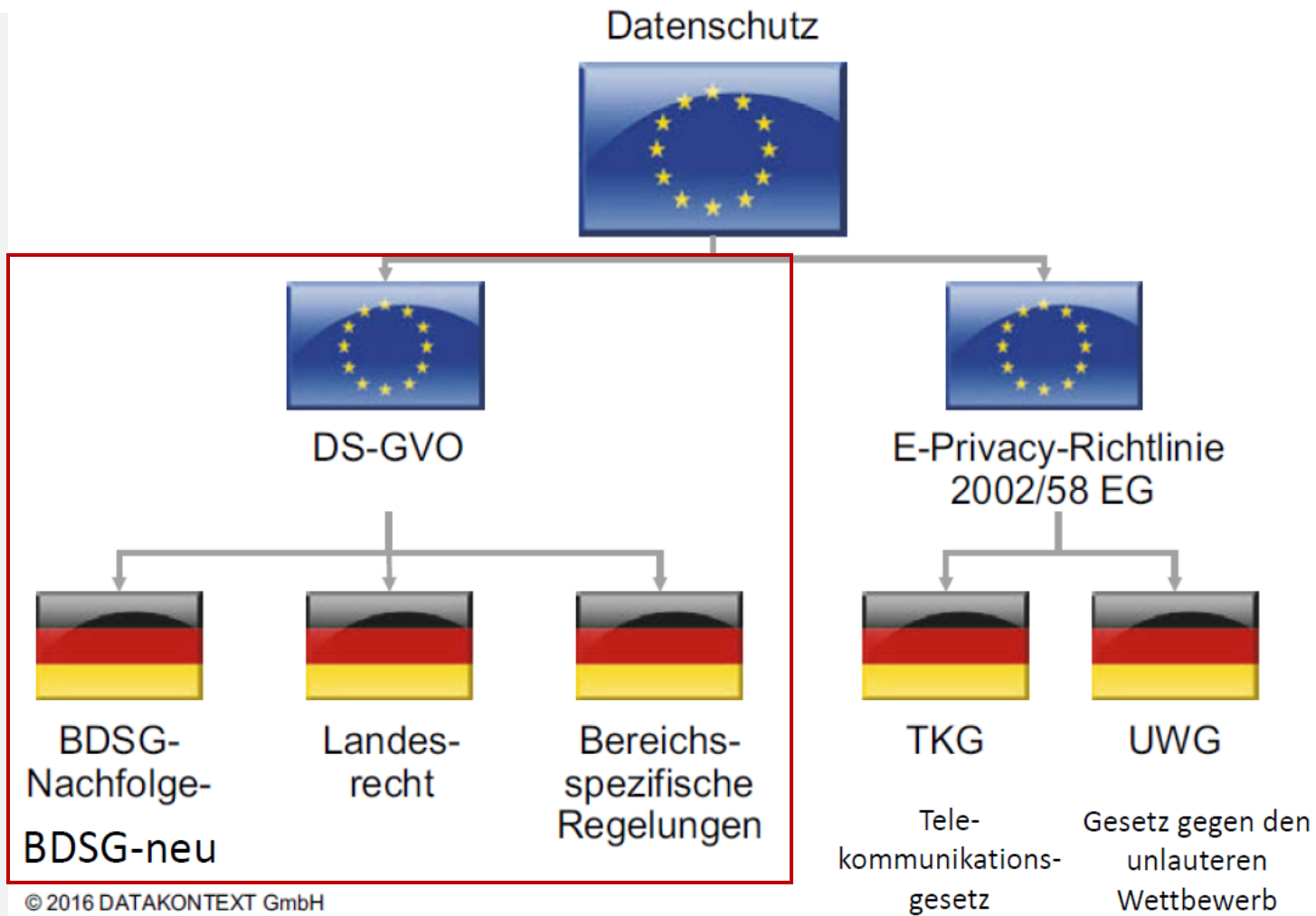


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



DSGVO Grundsätze und Neuerungen

Datenschutzgesetz nach der DSGVO





- **Titel:** 1. Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freiwilligen Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/ EG (**Datenschutz-Grundverordnung**)
 - Den einzelnen Artikeln des Verordnungstexts vorangestellt sind 173 Erwägungsgründe (ErwG)
 - Diese dienen der Auslegung und näheren Ausgestaltung der DSGVO



- DSGVO ist ein Vorranggesetz:
 - Die DSGVO verdrängt datenschutzrechtliche Gesetze der Mitgliedstaaten, soweit diese nicht mit ihr in Einklang stehen
 - Die Verdrängung gilt auch für Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz oder zu technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Einzelne Kapitel gliedern sich in:

I. Allgemeine Bestimmungen	VI. Unabhängige Aufsichtsbehörden
II. Grundsätze	VII. Zusammenarbeit und Kohärenz
III. Rechte der betroffenen Personen	VIII. Rechtsbehelfe, Haftung, Sanktionen
IV. Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter	IV. Vorschriften für bes. Verarbeitungssituationen → Art. 88 DSGVO: Beschäftigtendatenschutz
V. Übermittlung persb. Daten an Drittländer oder an intern. Organisationen	IX.- XI. Schlussbestimmungen

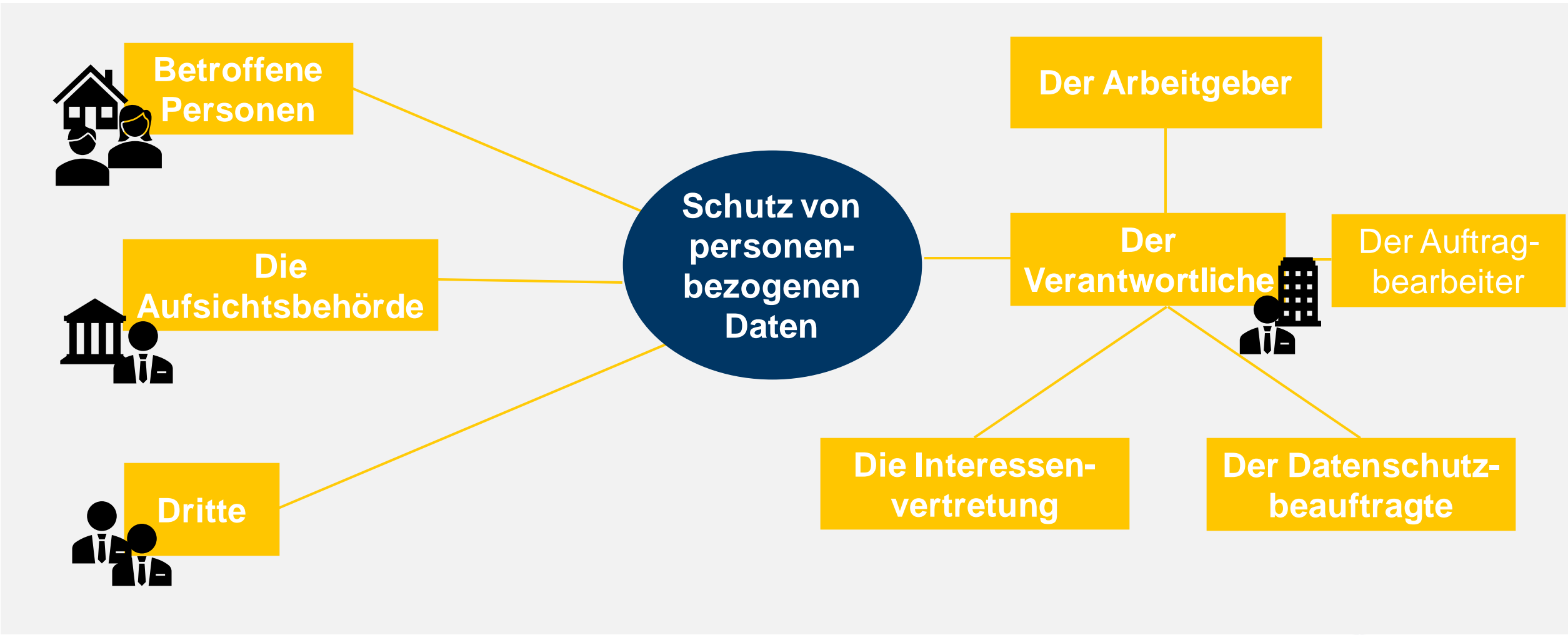


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



- 01 DSGVO Grundsätze und Neuerungen
- 02 Betriebliche Akteure im Datenschutz**







EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



- 01 DSGVO Grundsätze und Neuerungen
- 02 Betriebliche Akteure im Datenschutz
- 03 Arten von Beschäftigtendaten und ihre Verarbeitung**





Beispiele für „personenbezogene Daten“

01

Allgemeine Personendaten (u.a. Name, Geburtsdatum und Alter, Geburtsort, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer)

02

Physische Merkmale (u.a. Geschlecht, Haut-, Haar- und Augenfarbe, Statur, Kleidergröße)

03

Kennnummern (u.a. Sozialversicherungsnummer, Steueridentifikationsnummer, Nummer bei der Krankenversicherung, Personalausweisnummer, Matrikelnummer)

04

Besitzmerkmale (u.a. Fahrzeug- und Immobilieneigentum, Grundbucheintragungen, Kfz-Kennzeichen, Zulassungsdaten)

05

Bankdaten (u.a. Kontonummern, Kreditinformationen, Kontostände)

06

Kundendaten (u.a. Bestellungen, Adressdaten, Kontodaten)

07

Werturteile (u.a. Schul- und Arbeitszeugnisse)

08

Sensible Daten (u.a. politische Meinungen, religiöse Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheitsdaten)



Arten von Beschäftigtendaten und ihre Verarbeitung

Welche Daten können beispielsweise bei der Arbeit von wem erhoben, verarbeitet oder genutzt werden?

- **Mitarbeiterdaten** in der Personalabteilung
(z.B. Adresse, Sozialdaten, Arbeitszeiten, Ausbildung, Fähigkeiten, Arbeitszeugnisse)
- **Kundendaten** im Vertrieb, Support
(z.B. Adresse, Bonität, gekaufte Produkte, Interessen)
- **Interessentendaten** in Marketing, Vertrieb, Außendienst
(z. B. Adresse, Interessen, Empfehlungen)
- **Lieferantendaten** in Materialwirtschaft, Produktion
(z.B. Lieferantenadresse)
- **Betriebsarzt**
(Daten der Gesundheit)
- **Empfang**
(Name, Datum und Uhrzeit von Besuchern)



Arten von Beschäftigtendaten und ihre Verarbeitung

Was muss mit den personenbezogenen Daten passieren, damit die DSGVO gilt?

- **Verarbeiten**
 - Erheben
 - Beschaffen
 - Speichern
 - Verändern
 - Übermitteln an Dritte
 - Sperren (= kennzeichnen, um die weitere Verwendung einzuschränken)
 - Löschen
- **Nutzen** (= jede andere Verwendung)

Merke: Die DSGVO gilt immer „sobald personenbezogene Daten betroffen sind“



- Nach Art.5 DSGVO gelten Grundsätze („Muss-Vorschrift“) für die Verarbeitung personenbezogener Daten:
 - Rechtmäßigkeit, kein Verstoß gegen Treu und Glauben*, Transparenz,
 - Zweckbindung der Datenverarbeitung,
 - Datenminimierung,
 - Richtigkeit (Berichtigungsanspruch),
 - Speicherbegrenzung,
 - Integrität und Vertraulichkeit→ Rechenschaftspflicht all dieser Punkte
- Bisherige Ziele und Grundsätze bleiben weitgehend bestehen:
 - Es soll ein gleichmäßiges und hohes Datenschutzniveau für personenbezogene Daten natürlicher Personen erreicht werden

*Ein unbestimmter Rechtsbegriff der Rechtswissenschaft, der das Verhalten eines redlich und anständig handelnden Menschen bezeichnet.



Bedingungen der Einwilligung

Form

- Verständliche und leicht zugängliche Form
- In einer klaren und einfachen Sprache
- Klar von den anderen Sachverhalten zu unterscheiden
- Ohne Zwang zu geben
- Koppelungsverbot (Art. 7 Abs. 4 DS-GVO)

Widerruflich
für die Zukunft

Einwilligung ist nicht verbindlich, wenn sie einen **Verstoß** gegen die DS-GVO darstellt

Es besteht eine **Nachweispflicht** für das Vorliegen der Einwilligung



Verbot mit Erlaubnisvorbehalt



- ▶ Grundsätzliches Verbot jeglicher Verarbeitung personenbezogener Daten, beginnend mit der Erhebung und endend mit der Löschung.
- ▶ Die Erlaubnis der Verarbeitung kann sich aus Normen der DS-GVO und aus von der DS-GVO gestatteten nationalen Regelungen ergeben.



● „Eine Datenverarbeitung, die nicht durch einen Erlaubnisbestand abgedeckt ist, ist rechtswidrig“



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



01

DSGVO Grundsätze und Neuerungen

02

Betriebliche Akteure im Datenschutz

03

Arten von Beschäftigtendaten und ihre
Verarbeitung

04

Rechte der Beschäftigten





Rechte der Beschäftigten

Transparenzpflichten des Unternehmens



**Der
Arbeitgeber**

Benachrichtigung

Bei Datenanforderung über die betroffene Person durch Dritte.

Auskunft

Verpflichtung zur Auskunft über die gespeicherten Daten, deren Herkunft und Empfänger.

Informationspflicht

Bereits bei der Datenerhebung muss das Unternehmen die betroffene Person über die Verarbeitung und alle ihre Rechte informieren.

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus dazu verpflichtet ein „Verzeichnis über Verarbeitungstätigkeiten zu führen“



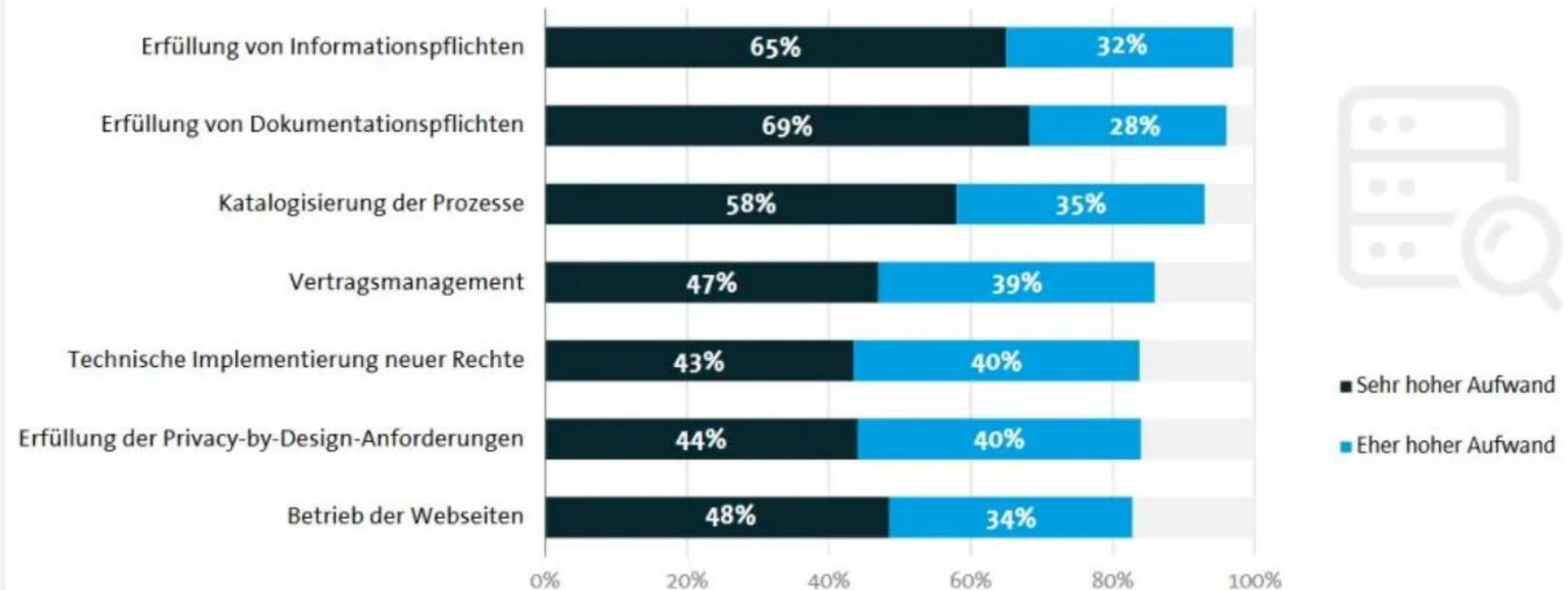
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Rechte der Beschäftigten

Unternehmen kämpfen mit Informationspflichten

Wie hoch ist der Aufwand für die Umsetzung der folgenden Aspekte im laufenden Betrieb?



Basis: Unternehmen, die mindestens mit der Umsetzung der DS-GVO begonnen haben (Sep 2019; n=485) | Quelle: Bitkom Research

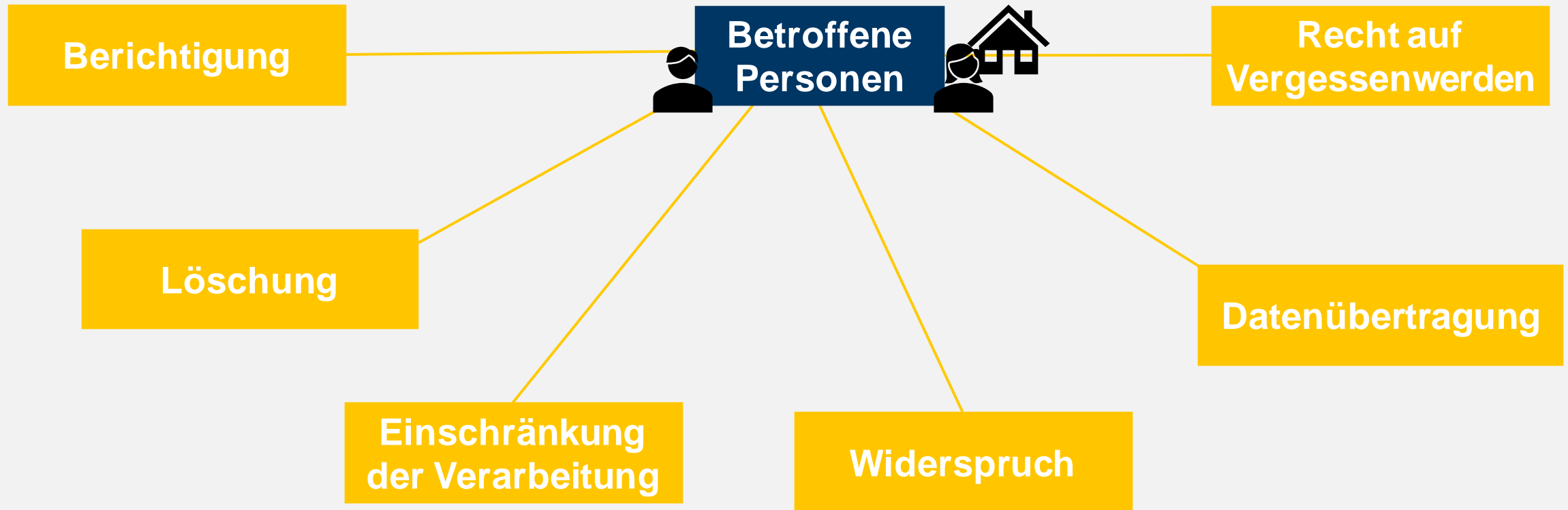




Rechte der Beschäftigten

Die Rechte der Betroffenen

- Betroffene können beispielsweise der Mitarbeiter, der Kunde oder Ansprechpartner eines Firmenkunden sein.






Rechte der Beschäftigten

Recht auf Vergessenwerden

Ausgangspunkt

Interesse des Einzelnen, möglichst weitgehend Herr über seine Daten zu bleiben. Personenbezogene digitale Daten sollen daher nicht beliebig lange gespeichert werden

„Digitaler
Radiergummi“
Löschpflichten
auch hinsichtlich
Verweisen
im Internet



DS-GVO:
Art. 17 Abs. 2 – Recht
auf Löschung (Recht auf
„Vergessenwerden“)

Umsetzung des
„digitalen Radiergummis“



Rechte der Beschäftigten

Wie setze ich meine Rechte durch?

1. Auskunftsanträge an Verantwortliche (Personalabteilung) stellen.
2. Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Datenübertragung verlangen oder Datenverarbeitung widersprechen.
→ Unterstützung von BR oder betrieblichem Datenschutzbeauftragten.
3. Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde. Vor allem, wenn der Verantwortliche den Gesuchen nicht nachkommt.
4. Gerichtliches Durchsetzen, besonders bei Schadensersatzansprüchen (materielle und immaterielle Schäden)

⚠️ PRAXISTIPP ⚠️

- Eine Betriebsvereinbarung kann und sollte zu den Informationspflichten konkretisierende Vorschriften enthalten, die es den Mitarbeitern erleichtern, ihre Rechte nach der DSGVO zu kennen und auszuüben.
- Sie kann auch Kontrollrechte des Betriebsrats festlegen, damit dieser die Einhaltung der Individualrechte durch das Unternehmen überprüfen kann.



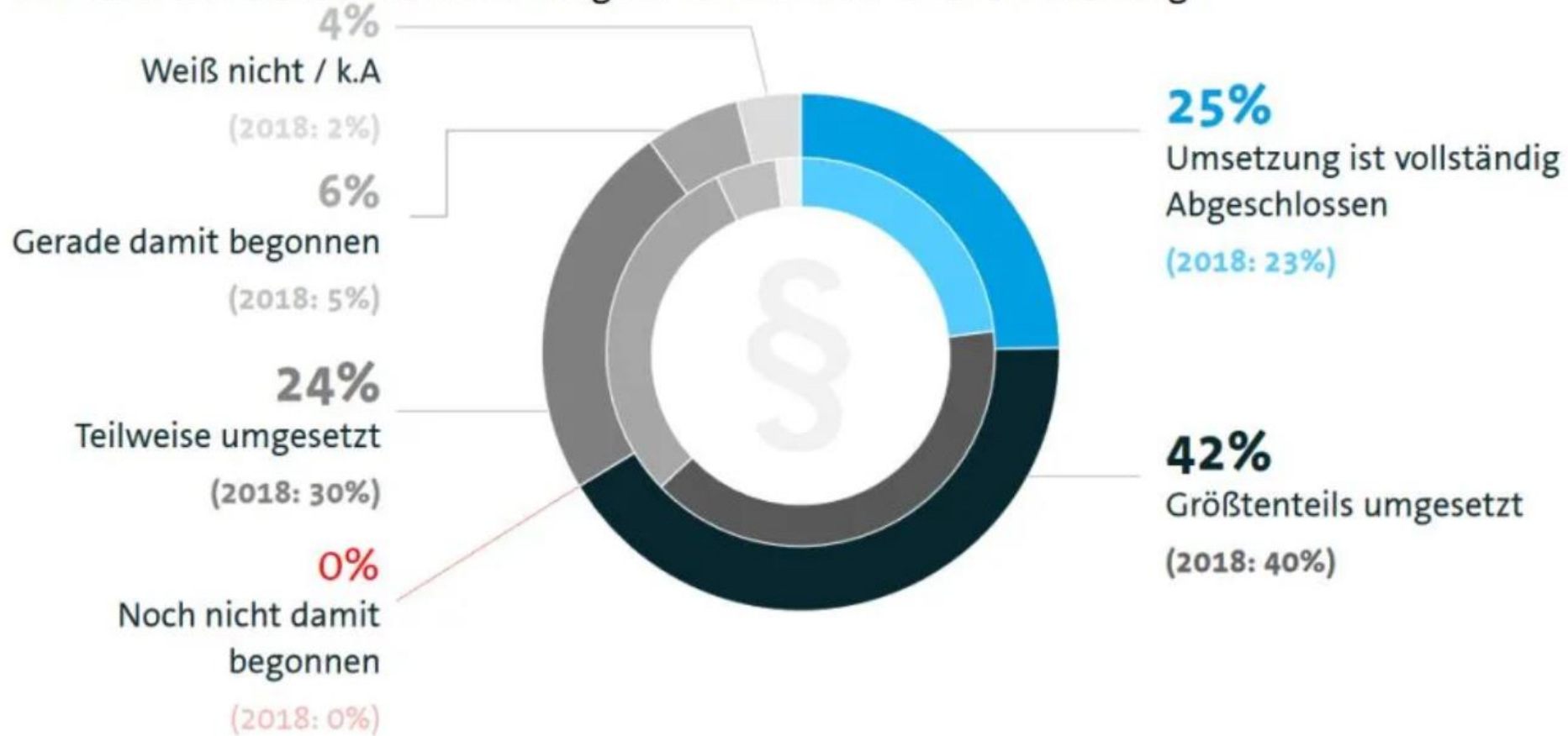
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Rechte der Beschäftigten

Zwei Drittel haben die DSGVO größtenteils umgesetzt

Wie weit sind Sie mit der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung?



Basis: Alle Unternehmen ab 20 Mitarbeitern (Sep 2019: n=503 | Sep 2018: n=502) | Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt | Quelle: Bitkom Research





Rechte der Beschäftigten

Handeln bei Datenpannen

DATENPANNEN



Art. 33, 34 DS-GVO

Vernichtung*

Verlust*

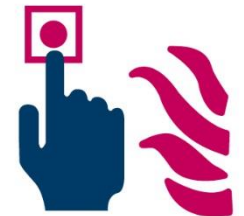
Veränderung*

unbefugte Offenlegung*

*(von personenbezogenen Daten)

UNVERZÜGLICHE MELDUNG an den Datenbeauftragten!!

Je nach Risiko für die Rechte und
Freiheiten der Betroffenen



keine Meldepflicht

Unverzügliche Meldung
an Betroffene

Meldung an Aufsichtsbehörden
innerhalb von 72 Stunden





Rechte der Beschäftigten

Meldung an die Aufsichtsbehörde

Meldung einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten (Art. 33 DS-GVO)

Die Meldung hat unverzüglich und möglichst binnen 72 Stunden, nachdem dem Verantwortlichen die Verletzung bekannt wurde, zu erfolgen (Art. 33 Abs. 1).

1. Verantwortlicher (Art. 4 Nr. 7)

Name

Straße

PLZ Ort

Telefon

E-Mail

2. Meldende Person (soweit abweichend von 1.)

Name, Vorname

Beziehung zum Verantwortlichen

Straße

PLZ Ort

Telefon

E-Mail

3. Datenschutzbeauftragter oder sonstige Anlaufstelle für weitere Informationen (Art. 33 Abs. 3 lit. d)

Entspricht der meldenden Person
Telefon E-Mail

Entspricht nicht der meldenden Person
Name, Vorname

Straße

PLZ Ort

Telefon E-Mail

4. Weitere an der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten Beteiligte

An der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten sind Dritte (z.B. Auftragsverarbeiter, gemeinsam Verantwortlicher) beteiligt ja nein

Rolle des Dritten im Rahmen der Verarbeitung Kontaktdaten des Dritten

5. Informationen zur Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten

Zeitpunkt/-raum der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten

Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten

Begründung der Verzögerung, falls Meldung nicht binnen 72 Stunden erfolgt (Art. 33 Abs. 1)

Die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten wurde beseitigt ja nein
Wie wurde die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten bekannt?

Anlage beigelegt

Zeitpunkt der Benachrichtigung durch den Auftragsverarbeiter



Rechte der Beschäftigten

Meldung an die Aufsichtsbehörde

Art der Verletzung des Schutzes
personenbezogener Daten
(Art. 33 Abs. 3 lit. a, Art. 4 Nr. 12)

- Vernichtung
- Verlust
- Veränderung
- Unbefugter Zugang

Erläuterung:

Kategorien betroffener Daten
(Art. 33 Abs. 3 lit. a)

Besondere Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 Abs. 1):

- Daten zur rassischen und ethnischen Herkunft
- politische Meinungen
- religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- genetische Daten
- biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person
- Gesundheitsdaten
- Daten zum Sexualleben oder zur sexuellen Orientierung

Sonstige Kategorien:

- Finanzdaten
- Daten aus dem Versicherungsbereich
- E-Mail-Adressen
- Passwörter
- Geheimhaltungs- oder Verschwiegenheitspflichten unterliegende Daten
- Postadressen
- Standortdaten
- Fotos/Videos
- Kinder betreffende Daten
-
-
-

Ungefähre Zahl betroffener Personen
(Art. 33 Abs. 3 lit. a)

Ungefähre Zahl betroffener Datensätze
(Art. 33 Abs. 3 lit. a)

Welche Folgen hat die Verletzung des Schutzes
personenbezogener Daten wahrscheinlich für die
betroffenen Personen (Art. 33 Abs. 3 lit. c)?

Es besteht voraussichtlich ein hohes Risiko für
die Rechte und Freiheiten betroffener Personen:

- ja (bitte auch Formular zu Art. 34 ausfüllen)
- nein
- noch nicht bekannt

Begründung:

Anlage beigefügt

Welche Maßnahmen zur Behebung der
Verletzung des Schutzes personenbezogener
Daten hat der Verantwortliche ergriffen bzw.
schlägt er vor (Art. 33 Abs. 3 lit. d)?

Anlage beigefügt

Welche Maßnahmen zur Abmilderung möglicher
nachteiliger Auswirkungen hat der
Verantwortliche ergriffen oder schlägt er vor
(Art. 33 Abs. 3 lit. d)?

Anlage beigefügt

- Es stehen derzeit nicht alle Informationen zur Verfügung, eine Nachmeldung erfolgt unverzüglich (Art. 33 Abs. 4)

Ort, Datum

Unterschrift





Rechte der Beschäftigten

Bußgeldvorschriften



Bußgeld	Verstöße gegen die Artikel	Wer
Bis zu 10.000.000 Euro oder im Fall eines Unternehmens bis zu zwei Prozent seines weltweiten Jahresumsatzes*	8, 11, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42 und 43 DS-GVO	Verantwortlicher, Auftragsverarbeiter
	42, 43 DS-GVO	Zertifizierungsstelle
	41 Abs. 4 DS-GVO	Überwachungsstelle
Bis zu 20.000.000 Euro oder im Fall eines Unternehmens bis zu vier Prozent seines weltweiten Jahresumsatzes*	5, 6, 7 und 9, 12-22, 44-49, 58 Abs. 1, 2 DS-GVO	Verantwortlicher, Auftragsverarbeiter



Berücksichtigung erschwerender und erleichternder (zum Beispiel Zertifizierung) Tatsachen, aber: in jedem Fall „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“

* Je nachdem, was höher ist



! PRAXISTIPP !

- Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über Verletzungen des Datenschutzes oder der Datensicherheit zu unterrichten.
- Auf Verlangen des Betriebsrats ist diesem die Dokumentation zur Verfügung zu stellen.
- Auch hier bietet sich eine Betriebsvereinbarung zur Konkretisierung der Anzeige-, Informations- und Dokumentationspflichten und zur Regelung der Kontrollmöglichkeiten für den Betriebsrat an.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie

05

Mitwirkung des BR beim Beschäftigtendatenschutz





- Aufgabe des BR nach §80 Abs.1 Nr.1 BetrVG: „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.
- Bleibt nach §26 Abs. 6 BDSG-neu unberührt → BR darf auf personenbezogene Daten zugreifen, um seine Aufgaben zu erfüllen.










⚠️ PRAXISTIPP ⚠️

- Sollte der AG die Auskunft dennoch verweigern, kann wie folgt argumentiert werden:
 - Das BDSG ist ein Gesetz zum Schutz der Beschäftigten und nach §80 Abs.1 Nr.1 BetrVG ist genau das die Aufgabe des BR.
 - Gerichte geben BR Recht, da sie einer besonderen Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegen.
- Bei Anfragen nach personenbezogenen Daten immer den Aufgabenbezug konkretisieren.



Mitwirkung des BR beim Beschäftigtendatenschutz

IT-Systeme und Datenschutz im Spannungsverhältnis

 <p>IT-Schutz personenbezogener Daten</p>	 <p>Cloud Computing – Speicherort(e)</p>	 <p>Weltweite Vernetzung Internationale Zugriffe</p>
 <p>Soziale Vernetzung Digitale Transparenz</p>	 <p>Mobile Endgeräte = Mobiles Arbeiten</p>	 <p>Unbegrenzte Speicherkapazitäten</p>
 <p>Digitale Fabrik = mehr personenbezogene Daten</p>	 <p>Auswertungen / Business Intelligence</p>	 <p>Löschkonzepte „digitaler Radiergummi“</p>





Starkes Mitbestimmungsrecht bei Technik

- Starkes Mitbestimmungsrecht des BR spezifisch bei Technik, die das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten überwachen kann (§87 Abs.1 Nr.6 BetrVG)
- Grundsätzen Datensparsamkeit und Datenvermeidung wird Rechnung getragen: „privacy by design“ und „privacy by default“
 - **„privacy by design“:**
Datenschutz durch Technikgestaltung. Die Technik wird von vornherein so eingerichtet, dass bestimmte Daten gar nicht anfallen. (Art. 25 Abs.1 DSGVO)
 - **„privacy by default“:**
Datenschutzfreundliche Voreinstellungen. Ein Gerät kann zwar viel erfassen, bestimmte seiner Merkmale werden aber von vornherein nicht aktiviert. (Art. 25 Abs. 2 DSGVO)

! PRAXISTIPP !

- Mitbestimmungsrecht erst bei Einführung und Anwendung, nicht bei Planung der Technik (dort nur Initiativrecht)
→ Möglichst sobald die Info zur Einführung kommt Betriebsvereinbarung verhandeln!



PRAXISTIPP

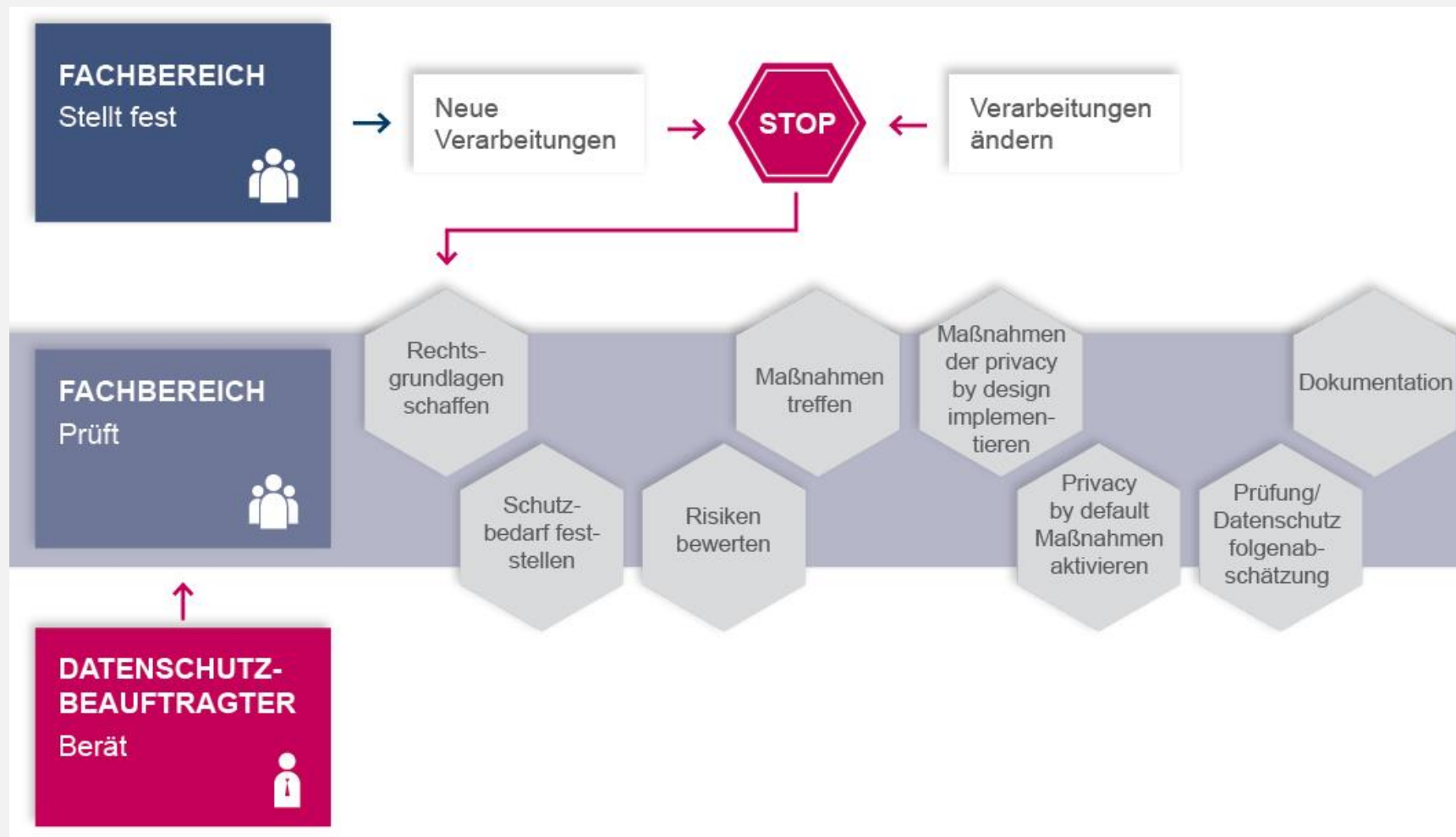


- „Privacy by design and default“ müssen bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingend berücksichtigt werden.
- Es bedarf ausdrücklicher, konkreter Regelungen hierzu.
- Dies gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die durch Spruch der Einigungsstelle ergehen und die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen legitimieren.



Mitwirkung des BR beim Beschäftigtendatenschutz

Gestaltung von datenschutzkonformen Prozessen mit IT-Systemen





Datenschutzfolgeabschätzung bei schutzwürdigen Daten (Art. 35 DSGVO)

- Der Arbeitgeber hat bei Verwendung neuer Technologien zum Schutz personenbezogener Daten eine Beschreibung, Rechtfertigung und Abschätzung der Folgen der **vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge** vorzunehmen.
- Ziel der DSFA ist es, **geeignete, angemessene** und **effektive Schutzmaßnahmen**, insbesondere Garantien, Sicherheitsvorkehrungen und Verfahren zum Schutz personenbezogener Daten zu ergreifen.
- Liegt eine systematische und **umfassende Bewertung persönlicher Aspekte von Arbeitnehmern** (wie etwa ihrer Leistung) durch Personalmanagementsysteme oder durch ein Profiling vor und ist das Grundlage für Personalentscheidungen, ist eine DSFA nötig.



! PRAXISTIPP !

- Der Betriebsrat hat auch bei der DSFA Unterrichtsrechte und Rechte auf Herausgabe entsprechender Unterlagen, wie Beschreibungen von Datenverarbeitungsvorgängen oder auch Stellungnahmen, warum eine DSFA nicht erforderlich sein soll.
- Der Betriebsrat kann vor Genehmigung der Einführung oder Anwendung einer technischen Einrichtung die Durchführung einer DSFA verlangen.
- Auch die Einigungsstelle muss die Notwendigkeit der Durchführung einer DSFA vor einer Entscheidung überprüfen. Der Betriebsrat ist nach der DSGVO auch an der DSFA selbst zu beteiligen.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



05

Mitwirkung des BR beim
Beschäftigtendatenschutz

06

**Betriebsvereinbarungen mit Blick auf
DSGVO & BDSG**





Betriebsvereinbarungen schaffen Rechtssicherheit

- Datenschutzrechtliche Regelungen (wie Betriebsvereinbarungen) sind nicht erzwingbar, es sei denn, es geht um IT-Systeme (§87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).
 - Seit Gültigkeitsbeginn der DSGVO hat auch der Arbeitgeber ein Interesse an Betriebsvereinbarungen, um die Erfüllung seiner Verpflichtungen klar zu regeln:
 - Mitbestimmung des BR (BetrVG)
 - Informationspflicht (Art. 13 DSGVO)
 - Transparente Information: Leicht verständlich und leicht zugänglich (Art. 12 DSGVO)
 - Über Betroffenenrechte informieren
 - Grundsätze des Datenschutzes konkretisieren (Art. 5 DSGVO)
- Insofern ist eine Betriebsvereinbarung für beide Seiten attraktiv!



! PRAXISTIPP !

- Da für jede Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung eine Rechtsgrundlage erforderlich ist, besteht im Fall der Unanwendbarkeit der Betriebsvereinbarung die Gefahr von Rechtsverletzungen und damit auch die Gefahr von Haftung und Sanktionen.
- Daher empfiehlt sich die **Überprüfung aller bisherigen Betriebsvereinbarungen**, die den Umgang personenbezogener Daten geregelt haben, auf Übereinstimmung mit der neuen Rechtslage.
- DSGVO gibt nicht an, welche Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz in Betriebsvereinbarungen im Einzelnen möglich sind. Sie müssen sich aber immer im Rahmen der DSGVO bewegen, den diese vorgibt. Insbesondere die allg. Grundsätze in Art. 5 DSGVO müssen beachtet werden, z.B. Grundsatz der Zweckbindung.



! PRAXISTIPP !

● Beispiel Zweckbindung:

- Alle Zwecke einer Verarbeitung müssen festgelegt, eindeutig und legitim sein. Erforderlich ist daher eine konkrete und abschließende Festlegung der Zwecke in der Vereinbarung.

● Beispiel Löschung von Beschäftigtendaten:

- Regelungen in Vereinbarungen, die auf das Löschen von Beschäftigtendaten verzichten oder die ein Löschdatum ausdrücklich offenlassen (oder in das Belieben des Arbeitgebers stellen) sind unvereinbar mit dem durch Art. 17 DS-GVO garantierten Recht auf Löschung, das als „Recht auf Vergessenwerden“ ausgestaltet ist. Notwendig sind daher klare und abschließende Vorgaben zu Löschfristen und -verfahren.



- Bestehende Vereinbarungen zum Schutz personenbezogener Daten, oft Rahmenvereinbarungen zur IT oder auch zu Software, die personenbezogene Daten verarbeitet, müssen den Regeln der DSGVO entsprechen. Das bedeutet Folgendes:

Zuordnung der Erwägungsgründe		
Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	Art. 12	58, 59
Erforderlichkeit	Art. 5	39, 51
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis	Art. 5 + Art. 88	39, 51, 155
Betroffenenrechte	Art. 13 - Art. 23	65 - 73
Datenverarbeitung durch Dritte	Art. 28	81
Datenschutzmanagement	Art. 32 - Art. 34	83 - 88
Datenschutzfolgenabschätzung	Art. 35	84, 89, 90 - 93





Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG

Bestandsvereinbarungen müssen der DSGVO entsprechen

Zuordnung der Erwägungsgründe

Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	⇒ Die Beschäftigten müssen klar erkennen und nachvollziehen können, ob, von wem und zu welchem Zweck ihre personenbezogenen Daten erhoben werden.	
Erforderlichkeit		
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis	Art. 5 + Art. 88	39, 51, 155
Betroffenenrechte	Art. 13 - Art. 23	65 - 73
Datenverarbeitung durch Dritte	Art. 28	81
Datenschutzmanagement	Art. 32 - Art. 34	83 - 88
Datenschutzfolgenabschätzung	Art. 35	84, 89, 90 - 93





Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG

Bestandsvereinbarungen müssen der DSGVO entsprechen

Zuordnung der Erwägungsgründe		
Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	Art. 12	58, 59
Erforderlichkeit	⇒ Die Datenerhebung ist für Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nötig. Die Vereinbarung muss leicht zugänglich, verständlich und in klarer, einfacher Sprache abgefasst sein.	
Verhältnismäßigkeit Arbeitsverhältnis		
Betroffenenrechte		
Datenverarbeitung durch Dritte		
Datenschutzmanagement	Art. 32 - Art. 34	83 - 88
Datenschutzfolgenabschätzung	Art. 35	84, 89, 90 - 93

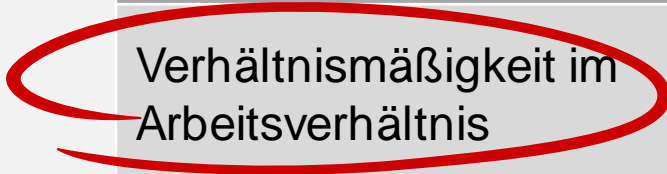




Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG

Bestandsvereinbarungen müssen der DSGVO entsprechen

Zuordnung der Erwägungsgründe		
Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	Art. 12	58, 59
Erforderlichkeit	Art. 5	39, 51
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis		
Betroffenenrechte		
Datenverarbeitung durch		
Datenschutzmanagement		
Datenschutzfolgenabschätzung	Art. 35	84, 89, 90 - 93



⇒ Die Verarbeitung ist erforderlich, wenn sie für **Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses** geeignet ist, das mildeste aller dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden gleich **effektiven Mittel** ist und **schutzwürdige Interesse** des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegen.





Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG

Bestandsvereinbarungen müssen der DSGVO entsprechen

Zuordnung der Erwägungsgründe		
Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	Art. 12	58, 59
Erforderlichkeit	Art. 5	39, 51
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis	Art. 5 + Art. 88	39, 51, 155
Betroffenenrechte		
Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber		
Datenschutzmanagement		
Datenschutzfolgenabschätzung	Art. 35	84, 89, 90 - 93

⇒ Betroffenenrechte, die den Beschäftigten zukommen, dürfen durch die Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht begrenzt werden. Ein „**Mehr**“ an **Datenschutz** ist zulässig, ein **Absenken des Niveaus** nicht.





Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG

Bestandsvereinbarungen müssen der DSGVO entsprechen

Zuordnung der Erwägungsgründe		
Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	Art. 12	58, 59
Erforderlichkeit	Art. 5	39, 51
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis	Art. 5 + Art. 88	39, 51, 155
Betroffenenrechte	⇒ Es ist sicherzustellen, dass diese Dritten durch Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung vor Erteilung der Zugriffsberechtigung an den Inhalt der Rahmenvereinbarung gebunden werden.	
Datenverarbeitung durch Dritte		
Datenschutzmanagement		
Datenschutzfolgenabschätzung	Art. 35	84, 89, 90 - 93





Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG

Bestandsvereinbarungen müssen der DSGVO entsprechen

Zuordnung der Erwägungsgründe

Thema	DSGVO	Erwägungsgründe
Transparenz	Art. 12	58, 59
Erforderlichkeit	Art. 5	39, 51
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis		
Betroffenenrechte		
Datenverarbeitung durch Dritte		
Datenschutzmanagement		
Datenschutzfolgenabschätzung		

⇒ Innerhalb der Unternehmen oder Dienststellen ist ein **Datenschutzmanagement** auch deshalb erforderlich, um personenbezogene Daten und vor allem „**besondere Kategorien personenbezogener Daten**“ in spezieller Weise zu schützen und den Zugang zu beschränken (Art. 9 DSGVO).





Zuordnung der Erwägungsgründe

Thema	
Transparenz	⇒ Das Unternehmen oder die Dienststelle, die neue Software oder Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten einführt, muss vorab eine Datenschutzfolgenabschätzung durchführen (Art. 35 DSGVO, § 67 BDSG-neu). Der AG ist für die Durchführung einer Abschätzung der Folgen einer Datenverarbeitung verantwortlich, die vor allem die Ursache, Art, Besonderheit und Schwere des Risikos für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen durch neue Software oder Verfahren untersucht.
Erforderlichkeit	
Verhältnismäßigkeit im Arbeitsverhältnis	
Betroffenenrechte	
Datenverarbeitung durch Dritte	
Datenschutzmanagement	
Datenschutzfolgenabschätzung	





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



- 05 Mitwirkung des BR beim Beschäftigtendatenschutz
- 06 Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG
- 07 Datenschutzbeauftragte**





Datenschutzbeauftragte

Bedingungen und Kandidaten für eine Bestellung

Bedingungen

Für öffentliche Stellen und Behörden besteht grundsätzlich eine Verpflichtung

Wenn sich min. 10 Personen regelmäßig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen

Wenn Daten zu Markt-/ Meinungsforschungszwecken erhoben oder übermittelt werden

In einer Unternehmensgruppe (z.B. Konzern) kann ein gemeinsamer Datenschutzbeauftragte benannt werden

⚠️ PRAXISTIPP ⚠️

- Datenschutzbeauftragte dürfen vom Verantwortlichen oder Auftragsbearbeiter wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben weder abberufen noch benachteiligt werden.
- Die Zusammenarbeit vom Datenschutzbeauftragten und dem BR ist nicht geregelt aber oft sinnvoll, da die Interessenslage ähnlich ist.

Kandidaten

Beschäftigte des Verantwortlichen

Externe Berater

Betriebsrat

- Sollte nach seinem Fachwissen und seinen Fähigkeiten benannt werden
- BR hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung



Beratung

- ◻ Unterrichtung und Beratung hinsichtlich der Datenschutzpflichten (Verantwortlicher, Auftragsverarbeiter, Beschäftigte)
- ◻ Beratung Betroffener hinsichtlich der Datenschutzfragen/-rechte
- ◻ Beratung bei der Datenschutz-Folgenabschätzung (auf Anfrage) (Pflicht des Verantwortlichen zur Konsultation gemäß Art. 35 Abs. 2 DS-GVO)



- ◻ Einhaltung DS-GVO und anderer Rechtsvorschriften
- ◻ „Strategien“ [engl. „Policies“], insbesondere hinsichtlich
 - Zuweisung von Zuständigkeiten
 - Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter
 - Überprüfungen (zum Beispiel des internen Kontrollsystems)
- ◻ Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde/dem Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörde

Überwachung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



- 05 Mitwirkung des BR beim Beschäftigtendatenschutz
- 06 Betriebsvereinbarungen mit Blick auf DSGVO & BDSG
- 07 Datenschutzbeauftragte
- 08 Datenschutz in der BR-Arbeit**





Vertraulicher Umgang

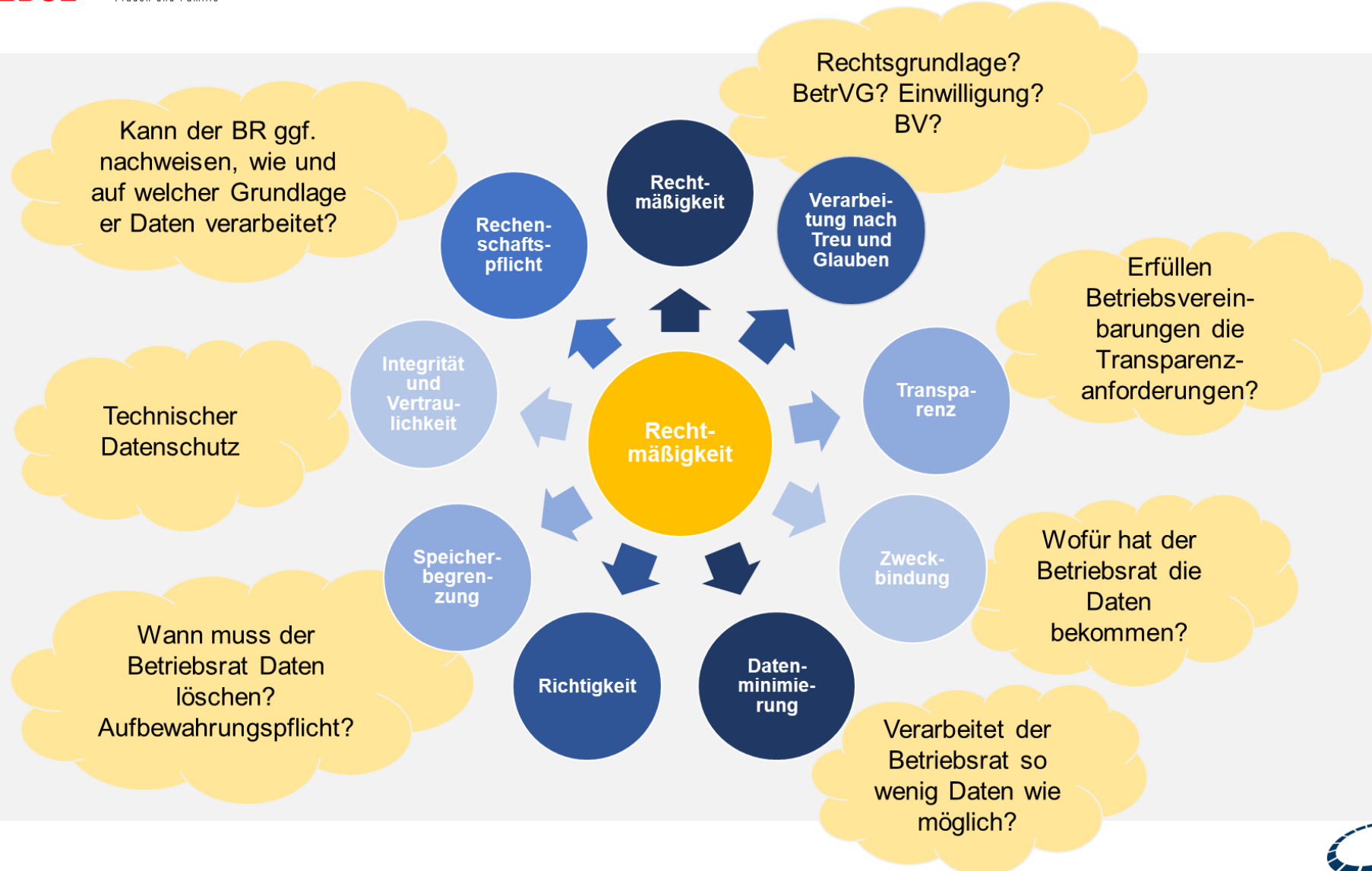
- Der Umgang mit personenbezogenen Daten darf **nur zur Aufgabenerfüllung** (Weisungen des Arbeitgebers) erfolgen – insbesondere konkretisiert durch Richtlinien und Arbeitsanweisungen
- Über die Informationen und personen-bezogener Daten ist – auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses – **Vertraulichkeit zu wahren**





Datenschutz in der BR-Arbeit

Grundsätze des Datenschutzes





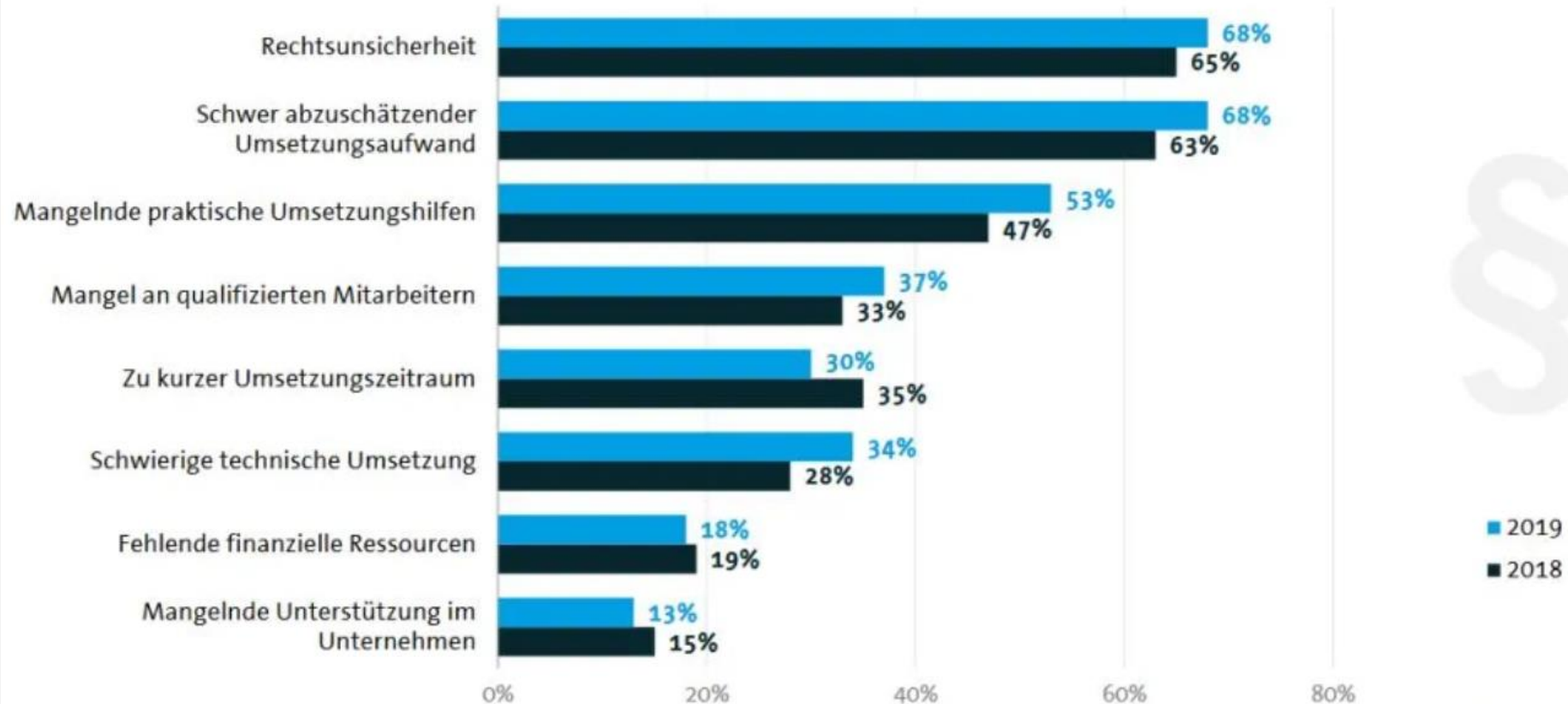
! PRAXISTIPP !

- Vereinzelt wird dem BR Zugriff auf Personaldaten über IT-Systeme gewährt. Da diese Zugriffe geloggt werden, kann das Gremium möglicherweise mit sehr ausschweifenden und damit gegebenenfalls datenschutzwidrigen Zugriffen konfrontiert werden.
- Das Verhalten kann hier demnach genau beobachtet werden. Dies ist zu bedenken und abzuwägen.
- Letztlich machen es sich Arbeitgeber damit leicht, weil sie nicht sortieren müssen, welche Daten, sie zur Verfügung stellen müssen und den schwarzen Peter dem Betriebsrat zuschieben.
- Sollte der entgegen internen Datenschutzbestimmungen unbefugt zu exzessiv auf Daten zugreifen, macht er sich eventuell angreifbar.



Größte Herausforderungen: Rechtsunsicherheit

Welches sind die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der DS-GVO?



Basis: Alle Unternehmen ab 20 Mitarbeitern (Sep 2019: n=503 | Sep 2018: n=502) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research





BR im Beschäftigtendatenschutz

Sonderstellung des BR im Datenschutz

Umfangreiche Datenverarbeitung durch BR	vs.	BR kann kein „Verantwortlicher“ sein
<p>BR braucht personenbezogene Daten um seinen Aufgaben nach §80 Abs. 1 Nr. 1 nachzukommen: <i>„darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.</i></p>		<p>BR ist als Gremium „Vermögenslos“ und kann daher kein Adressat für Schadensersatzansprüche sein. Einzelpersonen des BR können aber theoretisch haftbar gemacht werden.</p>
<p>Theoretisch müsste für jede Einzelpflicht aus der DSGVO und für jeden Einzelfall eine Abmachung getroffen werden.</p>		<p>Der BR kann durch den Datenschutzbeauftragten in seinen Abläufen kontrolliert werden.</p>

Auch für den BR gelten die Regelungen der DSGVO und müssen eingehalten werden!



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



BR im Beschäftigtendatenschutz

Pflichten des BR

- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
 - Erhaltung der Informationssicherheit / Meldung von Datenpannen
 - Betroffenenrecht
 - Transparenzpflicht
- Dabei kann eine Betriebsvereinbarung helfen:
- Zum Schutz vor Datenlücken
 - Zur Schaffung von Einvernehmlichkeit mit dem AG zur Datenverarbeitung





- **Korrekte Klassifizierung und Kennzeichnung**
- **Sichere Aufbewahrung**
(Netzwerk Laufwerke / Sharepoint)
- **Verschlüsselter Versand** (Passwort / ZIP)
- **Sichere Entsorgung** (personenbezogene Daten gehören nicht in den Papierkorb)
- **Flipcharts/Whiteboards/Pläne in Besprechungsräumen „aufräumen“**
- **Ausdrucke an zentralen Druckern sofort abholen**

Kleine Aktionen – große Wirkung!





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

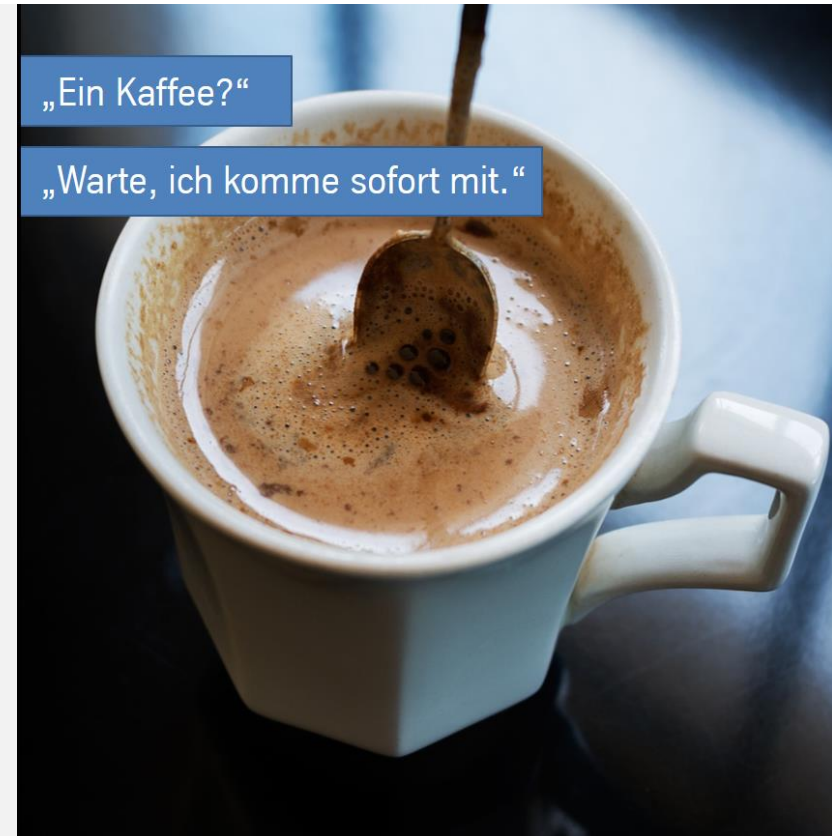


Datenschutz in der BR-Arbeit

Sensible Informationen am Arbeitsplatz

Clear Screen

Sperren Sie Ihre IT-Systeme beim Verlassen.



Sperren Sie Ihren Rechner, auch wenn Sie nur kurz den Arbeitsplatz verlassen. Damit Ihre E-Mails und Dokumente auch in Zukunft vertraulich bleiben.





Clean Desk

**Schließen Sie Ihr Büro ab (sofern möglich),
sobald Sie es verlassen, oder
verschließen Sie sensible
Informationen im
Schrank oder Rollcontainer.**





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



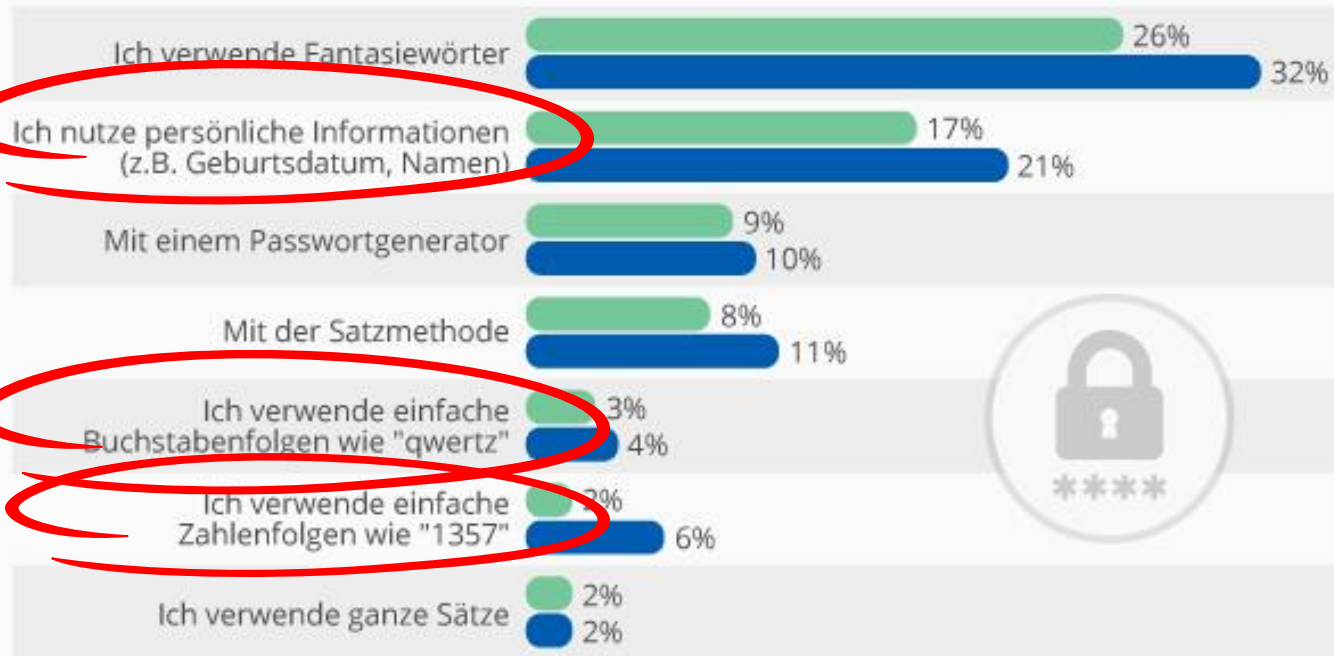
Datenschutz in der BR-Arbeit

Passwörter...

So erstellen die Deutschen ihre Passwörter

Internetnutzer, die folgende Methode zum Erstellen von Passwörtern nutzen

2018 2019



IbFvJT97!

Ich bin Fan von Juventus Turin 1897!

IbFaJT97!

IbFtJT97!



Basis: 1.045 Internetnutzer (ab 18 Jahren) in Deutschland; März 2019
Quelle: Web.de



PCG - Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Kollegen



... sind wie Unterwäsche!

Öfters mal
wechseln

...

Je länger,
desto
sicherer...



Gerne ein bisschen
raffiniert...

Nicht
untereinander
tauschen...

Nicht
rumliegen
lassen...



Checkliste

To Dos	<input checked="" type="checkbox"/>
Prüfung, ob dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten Kontrollbefugnisse erteilt werden	<input type="checkbox"/>
Ggf. Bestellung eines internen Sonderbeauftragten für den Datenschutz im Betriebsratsgremium	<input type="checkbox"/>
Fortbildungsmaßnahmen für das Betriebsratsgremium zur internen Datenverarbeitung	<input type="checkbox"/>
Prüfung, ob jährliche Audits durch den Sonderbeauftragten oder den betrieblichen Datenschutzbeauftragten durchgeführt werden	<input type="checkbox"/>
Prüfung, ob die Mitarbeiter zur Geburtstagsliste eingewilligt haben	<input type="checkbox"/>
Prüfung, inwieweit die dem Betriebsrat vorliegenden personenbezogenen Daten einen Zusammenhang mit konkreten Aufgaben des Betriebsrats gemäß BetrVG haben	<input type="checkbox"/>
Prüfung, ob personenbezogene Daten möglichst anonymisiert werden können.	<input type="checkbox"/>
Entwicklung eines Löschkonzepts	<input type="checkbox"/>
Prüfen, ob bestehende Betriebsvereinbarungen den Vorgaben der DSGVO entsprechen	<input type="checkbox"/>
Sicherstellung, dass Anfragen von Arbeitnehmern zu gespeicherten Daten beantwortet werden können	<input type="checkbox"/>
Datenschutzrechtliche Regelung zu den Online-Zugriffsmöglichkeiten für BR auf Dateien des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Datenschutz in der BR-Arbeit

Es ist noch viel zu tun!



PCG - Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Kollegen



Beratung in Unternehmen und Dienststellen

- Strategieberatung für Arbeitnehmervertretungen
- Erstellung betriebswirtschaftlicher Analysen: Finanzen, Markt, Kunden und Produkte, Organisation und Prozesse sowie Personal
- Prognosen für die Zukunft des Unternehmens bzw. der Dienststelle und die Entwicklung der Belegschaften: Früherkennung von Chancen und Risiken, Szenariotechniken sowie Demografie-Check
- Plausibilitätsprüfung von Arbeitgebervorhaben: Nachvollziehbarkeit sowie Auswirkungen auf die Beschäftigten, das Unternehmen bzw. die Dienststelle, ihre CSR-Strategie und – im Rahmen einer Impact Analyse – auf die Region
- Gemeinsame Entwicklung und Ausarbeitung eigener Vorschläge der Arbeitnehmerseite: Innovationsprojekte, Mitarbeiterbefragung, Zukunftswerkstätten, Ideen-Workshops, Werkstattzirkel, World-Café etc.
- Begleitung von Arbeitnehmervertretungen bei Beratungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, z.B. bei Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, Interessenausgleich und Sozialplan sowie der Arbeit im Gläubigerausschuss
- Nachhaltigkeits- und Umsetzungsmonitoring
- Betriebsvereinbarungs-Checks
- Belegschaftsinitiativen, Mitarbeiter(kapital)beteiligungen sowie Investorensuche
- Gründung und Begleitung von EBR

Wissenschaftliche Studien und Handlungshilfen

- Branchenstudien und -konferenzen
- Standortgutachten
- Fachvorträge zu ausgewählten Themen
- Moderation von Veranstaltung
- Begleitung von Aufsichtsratswahlen
- Mitgliederentwicklungsprojekte
- Finanzierungssuche sowie Durchführung und Evaluierung von öffentlich geförderten Projekten
- Politik- und Kommunalberatung

Schulungen und Seminare

- Zu den zentralen Beratungs- und Forschungsfeldern: Transformation und Restrukturierung von Unternehmen und Dienststellen, Beschäftigungssicherung und -förderung, Digitalisierung, Einführung von IT-Systemen, Entgeltfragen, Arbeitszeit, Personal- und Organisationsentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss
- Zu diversen Themen für die Arbeit im Aufsichtsrat