

**Datenschutz in der
Arbeitnehmervertretung**

Grundsätze der neuen DSGVO
und des neuen BDSG


 Seminare
für
Betriebsräte
**MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG**

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

1

**Arbeitnehmervertretung als
Verantwortlicher?**

- In der neuen DSGVO kommt der Rolle des „Verantwortlichen“ (Art. 4 Nr. 7 DSGVO) eine erhebliche Bedeutung zu.
- Den Verantwortlichen treffen besondere Pflichten.
- Daher ist die Frage, ob auch eine Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher sein kann, wichtig.


 Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

2

**Arbeitnehmervertretung als
Verantwortlicher?**

- Derzeit wird intensiv darüber diskutiert, ob eine Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher im Sinne der DSGVO ist oder nicht.
- Wir werden gleich die Argumente, die dafür und dagegen sprechen, im Detail prüfen.

 Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

3

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- In jedem Fall gilt aber: Die Arbeitnehmervertretung muss die Bestimmungen zum Datenschutz selbstverständlich einhalten.
- Sie muss dies nicht nur aus rechtlichen Gründen tun, sondern auch aus „politischen“ Gründen.

4

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Wenn die Arbeitnehmervertretung vom Arbeitgeber verlangt, dass er die DSGVO einhält, sollte sie selbst Vorbild sein.
- Sie sollte also nicht nach dem Motto „Wir sind ja die Guten, deswegen dürfen wir alles“ verfahren, sondern muss selbst den Datenschutz akribisch einhalten.

5

DSGVO und BDSG

- Zunächst schauen wir uns die grundlegenden Fragen zum Datenschutz an, um dabei zu prüfen, welche Pflichten die Arbeitnehmervertretung treffen.
- Wir werden sehen, dass die Frage der Verantwortlichkeit für die praktische Aufgaben beim Datenschutz nicht entscheidend ist.

6

EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

- Die Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) wurde am 14.04.2016 vom EU-Parlament beschlossen.
- Sie gilt seit 2016, aber die in ihr enthaltenen Regelungen werden erst seit dem 25.05.2018 verbindlich angewandt.

7

EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

- Seit dem 25.05.2018 gilt die DSGVO unmittelbar und in vollem Umfang in allen EU-Mitgliedsländern und muss nicht in nationales Recht umgesetzt werden.
- Es gibt allerdings einige Klauseln, die es Mitgliedsstaaten erlauben, bestimmte Fragen selbst zu regeln (insbesondere in Art. 23 der DSGVO).

8

DSGVO und BDSG

- Deshalb ist am 25.05.2018 auch ein neues BDSG in Kraft getreten, in dem für Deutschland geltende Besonderheiten und Regeln zur Umsetzung der DSGVO zu finden sind.
- Das gilt gerade auch für den Beschäftigtendatenschutz (Art. 88 der DSGVO und § 26 BDSG).

9

DSGVO und BDSG

- Die Bestimmungen des BDSG sind teilweise mit den Regelungen der DSGVO „verzahnt“.
- Wir werden deshalb immer wieder zwischen der DSGVO und dem BDSG wechseln müssen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

10

DSGVO und BDSG

- Wir werden in diesem Seminar nicht sämtliche Bestimmungen der DSGVO und des BDSG im Detail behandeln – dafür reicht die Zeit nicht.
- Vielmehr fokussieren wir uns auf die Fragen, die sich für die Arbeitnehmervertretung aus ihrer eigenen Verarbeitung von Daten der Arbeitnehmer ergeben.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

11

Anwendungsbereich der DSGVO

- Die DSGVO gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten.
- Wir werden gleich klären, was personenbezogene Daten sind und was es bedeutet, sie zu verarbeiten.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

12

Anwendungsbereich der DSGVO

- Sie gilt jedenfalls dann, wenn personenbezogene Daten in ganz oder teilweise automatisierter Weise (also z. B. mit IT-Systemen) verarbeitet werden.
- Sie gilt außerdem, wenn personenbezogene Daten zwar **nicht automatisiert**, aber „in einem Dateisystem“ gespeichert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

13

Anwendungsbereich der DSGVO

- Es stellt sich die Frage, was ein „Dateisystem“ ist.
- Das könnte ja evt. sogar eine Aktensammlung auf Papier sein.
- Hier gibt Art. 4 Nr. 6 der DSGVO Auskunft.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

14

Art. 4 Nr. 6 DSGVO

„Dateisystem“ [ist] jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird;“



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

15

Anwendungsbereich der DSGVO

- Eine Aktensammlung aus Papier kann also auch ein „Dateisystem“ i. S. D. DSGVO sein.
- Sobald es sortiert, also „nach bestimmten Kriterien zugänglich“ gemacht wird, erfüllt es die Merkmale des Art. 4 Nr. 6 DSGVO.
- Die DSGVO gilt also grundsätzlich auch für Papierakten.

16

Anwendungsbereich der DSGVO

- Sie gilt allerdings nicht im rein privaten Bereich, also z. B. in der Familie und im Freundeskreis.
- Wenn die Daten durch eine Körperschaft verarbeitet werden (z. B. einen Verein) ist sie aber jedenfalls anzuwenden.

17

Begriffsbestimmungen

- Jetzt kommen wir zu der Frage, was es bedeutet, „personenbezogene Daten“ zu „verarbeiten“.
- Dazu finden sich gleich zu Beginn des Art. 4 der DSGVO die entscheidenden Begriffsbestimmungen.

18

Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO)

Im Sinne dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck:

1. „personenbezogene Daten“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen [...] identifiziert werden kann;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

19

Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO)

„personenbezogene Daten“ [sind] alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen;

- Mit „alle Informationen“ ist gemeint, dass jede Art von Information – ob Text, Zahl, Bild, Symbol oder anderes –, die im Zusammenhang mit einem Menschen verarbeitet wird, unter den Begriff der personenbezogenen Daten fällt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

20

Beispiele für personenbezogene Daten

- Natürliche Personen sind (genau genommen: lebende) Menschen.
- Personenbezogene Daten sind also alles, was an Informationen über Menschen verarbeitet wird – gleich ob auf Papier, elektronisch, als Text, Zahl, Bild, Sprachaufzeichnung, Video oder in anderer Form.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

21

Beispiele für personenbezogene Daten im Betrieb

- Personalverwaltung (z. B. SAP® HCM, SuccessFactors etc.)
- Gehaltsabrechnung
- Zeiterfassung
- Telefondaten
- Windows-Ereignisanzeige
- Betriebsdatenerfassung
- Benutzung des Internet



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

22

Beispiele für personenbezogene Daten im Betriebsrat

- Daten über die von personellen Einzelmaßnahmen betroffenen Personen
- Daten über Arbeitszeiten
- Daten über Beschwerden von Arbeitnehmern
- Daten über persönliche Gefährdungsbeurteilungen
- Daten über BEM-Verfahren



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

23

Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO)

- Entscheidend ist allerdings, dass die Person identifiziert werden kann.
- Ob die Identifikation unmittelbar aus den Daten hervorgeht oder nur mittelbar anhand der Daten und zusätzlicher Informationen möglich ist, spielt dabei keine Rolle.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

24

Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO)

- **Beispiel:**
 - Bei der Einfahrt in ein Parkhaus werden die Nummernschilder der Fahrzeuge gescannt und in einer Datei gespeichert.
 - Die Kennzeichen selbst sagen zwar noch nichts unmittelbar über die jeweiligen Personen aus.

25

Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO)

- **Beispiel:**
 - Weil sie aber bestimmten Haltern und damit den Fahrern zugeordnet werden können, sind es dennoch personenbezogene Daten.
 - Das gilt auch dann, wenn es sich um ein Firmen- oder Mietfahrzeug handelt: Über die Firma lässt sich ja herausfinden, wer das Fahrzeug jeweils gefahren ist.

26

Verarbeitung (Art. 4 Nr. 2 DSGVO)

„Verarbeitung“ [ist jeder] mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, [...] die Speicherung, die [...] Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung [...], den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung;

- **Unter die Verarbeitung fällt alles, was mit personenbezogenen Daten geschehen kann – bis hin zum Löschen.**

27

**Verarbeitung
(Art. 4 Nr. 2 DSGVO)**

- Jeder Vorgang, der im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten geschieht, ist eine Art der Verarbeitung.
- Früher war stets von „Erhebung, Verarbeitung und Nutzung“ die Rede – diese Unterscheidung ist jetzt aufgegeben worden.

Seminare
zum
Betriebsrat © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

28

**Verarbeitung
(Art. 4 Nr. 2 DSGVO)**

- Wichtig ist: Die DSGVO ist „technikneutral“.
- Das bedeutet, dass es keine Rolle spielt, mit welchem System die Verarbeitung erfolgt.
- Entscheidend ist die Verarbeitung an sich, nicht das dafür verwendete (IT-)System.

Seminare
zum
Betriebsrat © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

29

**Verarbeitung
(Art. 4 Nr. 2 DSGVO)**

- Im alten BDSG war immer von „Verfahren“ die Rede, und damit waren die IT-Systeme gemeint.
- Auch Mitbestimmungsrechte (z. B. nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) zielen auf „technische Einrichtungen“, also spezifische Programme, Geräte etc. ab.

Seminare
zum
Betriebsrat © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

30

**Verarbeitung
(Art. 4 Nr. 2 DSGVO)**

- Die DSGVO stellt aber die Verarbeitung als solche in den Vordergrund und stellt sie unter bestimmte Regeln.
- Ob sie dann mit Karteikarten, mit SAP, mit Oracle, mit MS-SQL, Excel oder Access erfolgt, ist zweitrangig, die Verarbeitung hat immer gem. der DSGVO zu erfolgen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

31

**Was sollte die
Arbeitnehmervertretung tun?**

- Die Arbeitnehmervertretung sollte sich zunächst den Überblick darüber verschaffen
 - welche personenbezogenen Daten bei ihr üblicherweise verarbeitet werden und
 - welche personenbezogenen Daten sie in ihren Archiven hat, also in ihren Schränken und auf ihren Speichermedien.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

32

**Was sollte die
Arbeitnehmervertretung tun?**

- Dabei sollte die Arbeitnehmervertretung berücksichtigen, dass eben auch die geordnete Ablage von Daten z. B. in Akten etc. eine „Verarbeitung personenbezogener Daten“ ist.
- Also gehört eben auch das Archiv in die „Inventur“.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

33

**Verantwortlicher
(Art. 4 Nr. 7 DSGVO)**

„Verantwortlicher“ [ist] die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet;

- Verantwortlich ist, wer die Entscheidung über den Einsatz der Datenverarbeitung trifft.
- Das kann z. B. ein Unternehmen oder ein Konzern sein.

Seminare
für
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

34

**Verantwortlicher
(Art. 4 Nr. 7 DSGVO)**

- Der Verantwortliche kann eine einzelne Stelle oder juristische Person sein.
- Es kann aber auch „gemeinsam Verantwortliche“ geben, die z. B. in einem Konzernverbund über den Einsatz der IT entscheiden.

Seminare
für
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

35

**Verantwortlicher
(Art. 4 Nr. 7 DSGVO)**

- Entscheidend für die Bestimmung der Verantwortlichkeit ist die Frage, wer die Entscheidung trifft über
 - Mittel der Datenverarbeitung und
 - ihre Zwecke.

Seminare
für
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

36

Verantwortlicher (Art. 4 Nr. 7 DSGVO)

- Damit ist nicht der Mensch gemeint, der ggf. die Entscheidung trifft.
- Verantwortlich ist die juristische Person, Organisation oder Stelle, in der bzw. für die dieser Mensch handelt.
- Typischerweise ist das im Beschäftigungsverhältnis der Arbeitgeber, mit dem der Vertrag abgeschlossen wurde.

37

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- In der Literatur wird derzeit noch intensiv über die Frage diskutiert, ob auch ein Betriebsrat oder Personalrat Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO sein kann.
- Zwar gibt es einige Argumente, die gegen eine Rolle einer Arbeitnehmervertretung als Verantwortlichem sprechen.

38

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Andererseits gibt es aber auch gute Argumente, die begründen können, dass die Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher sein könnte.
- Der Autor dieser Präsentation tendiert zu dieser Sichtweise, auch wenn er es für wünschenswert hält, dass es anders wäre.

39

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Die Frage, ob die Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist, muss anhand von drei Merkmalen geprüft werden:
 - Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?
 - Entscheidet sie selbst über die Mittel der Verarbeitung?
 - Entscheidet sie selbst über die Zwecke der Verarbeitung?

40

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Schon diese Frage wird kontrovers diskutiert.
- Die Arbeitnehmervertretung ist natürlich weder juristische noch natürliche Person.
- Sie ist ein Teil des Unternehmens bzw. der Dienststelle.

41

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Das BAG hat verschiedentlich entschieden, dass ein Betriebsrat nicht „verantwortliche Stelle“ nach dem alten BDSG war.
- Diese Entscheidungen werden auch heute noch als Begründung dafür zitiert, dass in Betriebsrat nicht „Verantwortlicher“ nach dem neuen Recht sein könne.

42

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Das BAG hat das damit begründet, dass in § 2 Abs. 4 BDSG stand (und immer noch steht):
„Nichtöffentliche Stellen sind natürliche und juristische Personen, Gesellschaften und andere Personenvereinigungen des privaten Rechts“

43

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Ein Betriebsrat ist also keine „nichtöffentliche Stelle“, denn er ist weder natürliche noch juristische Person noch eine Personengemeinschaft des privaten Rechts.
- In Art. 4 Nr. 7 der **DSGVO** ist aber von „andere Stelle“ die Rede nicht von „nichtöffentliche Stelle“.

44

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Die DSGVO hat den höheren Rang als das BDSG.
- In der DSGVO werden Pflichten des Verantwortlichen bestimmt.
- Das BDSG bestimmt nur besondere, ggf. abweichende Pflichten „nichtöffentlicher Stellen“.

45

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Eine Arbeitnehmervertretung ist Trägerin von Rechten und Pflichten, die sich aus dem BetrVG oder anderen Gesetzen ergeben.
- Wenn sie aber Trägerin von Rechten oder Pflichten ist, dann kann sie auch eine „andere Stelle“ im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO sein.

46

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- In jedem Fall verfügt eine Arbeitnehmervertretung über eine Eigenständigkeit gegenüber dem Arbeitgeber, die z. B. ein Betrieb nicht für sich in Anspruch nehmen kann.
- Das BAG hat diese Eigenständigkeit in einer Fülle von Entscheidungen stets bekräftigt.

47

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Das BAG hat 2012 entschieden (7 ABR 23/119), dass der Betriebsrat nicht selbst „verantwortliche Stelle“ (alter Begriff aus dem BDSG 1982) sei, sondern Teil des Arbeitgebers als verantwortlichen Stelle.
- Der Betriebsrat habe aber in eigener Verantwortung für den Datenschutz zu sorgen.

48

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Ob diese Position angesichts der Neuregelung des Begriffs „Verantwortlicher“ der DSGVO Bestand hat, muss abgewartet werden.
- Das gilt umso mehr, als aus der DSGVO sehr viel weitergehende Pflichten entstehen, „für den Datenschutz zu sorgen“ als aus dem BDSG 1982.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

49

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- In Art. 5 Abs. 2 DSGVO steht „Der Verantwortliche ist [...] verantwortlich und muss [...] nachweisen“.
- Wenn der Arbeitgeber und nicht der Betriebsrat der Verantwortliche ist, gibt es Probleme.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

50

Ist die Arbeitnehmervertretung eine „andere Stelle“?

- Wie soll der Arbeitgeber die Verantwortung für etwas übernehmen, das er nicht kontrollieren kann?
- Und wie soll er den Nachweis über etwas erbringen, das er nicht kennt?
- Wenn der Betriebsrat in eigener Verantwortung handelt, kann der Arbeitgeber dieser Rolle nicht gerecht werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

51

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Die Arbeitnehmervertretung hat den Anspruch, vom Arbeitgeber die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu erhalten (z. B. aus § 40 Abs. 2 BetrVG).
- Sie verwendet die im Betrieb üblichen Mittel der Verarbeitung.
- Das spräche dagegen, dass dieses Merkmal erfüllt ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

52

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Allerdings entsteht aus diesem Anspruch auf Sachmittel kein Verbot, auch andere Sachmittel zu verwenden.
- Wenn ein Betriebsratsmitglied z. B. sein persönliches Notebook verwendet, um das Protokoll zu schreiben, ist das nicht verboten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

53

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Es ist auch nicht verboten, dass Mitglieder der Arbeitnehmervertretung z. B. eine Chatgruppe in einer (hoffentlich datenschutzkonformen) Chat-Plattform bilden.
- Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung verwenden vermutlich auch ihre privaten Smartphones, um dort Adressen, Termine etc. zu speichern.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

54

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Unsere geschätzten Wettbewerber verteilen freigiebig mehr oder minder wertvolle Tablets unter Seminarteilnehmern, damit sie damit Betriebsratsaufgaben erledigen – darüber, ob und wie es dieses Gerät und die darauf installierten Apps verwendet, entscheidet das Mitglied jeweils allein.

55

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Insofern haben die Arbeitnehmervertretung und ihre Mitglieder durchaus einen eigenen Ermessensspielraum über die Mittel der Datenverarbeitung.
- Selbst wenn sie ausschließlich solche Arbeitsmittel nutzen, die der Arbeitgeber ihnen zur Verfügung stellt (z. B. MS Office), können sie selbst über die jeweils genutzten Mittel entscheiden.

56

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Es obliegt z. B. dem Betriebsrat, zu entscheiden, ob er Anträge des Arbeitgebers über personelle Einzelmaßnahmen auf einem Serverbereich des Betriebsrats oder einer lokalen Festplatte ablegt, ob der Betriebsrat diese Anforderungen per E-Mail an seine Mitglieder verschickt oder sie im Büro zur Einsichtnahme auslegt.

57

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Der Betriebsrat kann z. B. auch entscheiden, eine Liste der von ihm gefassten Beschlüsse mit Excel zu führen, um sich die Suche in einer Vielzahl umfangreicher Protokolle zu erleichtern und dabei ggf. Angaben über betroffene Arbeitnehmer zu machen.

58

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Vor allem aber gilt eins: Nicht Excel ist das Mittel der Verarbeitung, sondern die Excel-Tabelle, in der etwas gespeichert wird.
- Die könnte ja statt mit Excel auch mit Google Tabellen oder mit Open Office geöffnet und bearbeitet werden.

59

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Weil aber der Betriebsrat sich selbstverständlich die Excel-Tabellen anlegt, die er braucht und mit den (auch personenbezogenen) Daten befüllt, die er für richtig hält, entscheidet er über die Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten.

60

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Mittel?

- Dem zufolge hat die Arbeitnehmervertretung und haben ihre Mitglieder durchaus die Befugnis, selbst über die eingesetzten Mittel der Verarbeitung zu entscheiden.
- Auch das ergibt sich aus der vom BAG stets betonten Autonomie der Geschäftsführung.

61

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Zwecke?

- Selbstverständlich ist eine Arbeitnehmervertretung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten strikt an ihre gesetzlichen Aufgaben gebunden.
- Der Betriebsrat ist hinsichtlich der Zwecke an das BetrVG gebunden, kann sich also keine „eigenen Zwecke ausdenken“.

62

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Zwecke?

- Sie hat keine „eigenen Interessen“, die eine Verarbeitung rechtfertigen würden.
- Das spräche gegen die Rolle als Verantwortlicher.
- Ob und wie sie aber ihre jeweiligen Aufgaben erfüllt, entscheidet sie selbst.

63

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Zwecke?

- So kann die Arbeitnehmervertretung z. B. selbst entscheiden, ob sie Arbeitszeiten genau (also personenbezogen) kontrolliert oder nicht.
- Sie kann auch selbst entscheiden, ob sie einer Beschwerde nachgeht oder nicht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

64

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Zwecke?

- Aber natürlich ist sie im Hinblick auf die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten deutlich eingeschränkter als z. B. ein Unternehmen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

65

Entscheidet die Arbeitnehmervertretung über Zwecke?

- Auch eine Dienststelle oder Behörde im öffentlichen Recht darf aber ja personenbezogene Daten stets ausschließlich zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben verarbeiten – und sie ist „Verantwortlicher“ i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

66

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Die meisten, allerdings nicht alle deutschen Aufsichtsbehörden vertreten die Auffassung, dass eine Arbeitnehmervertretung „Verantwortlicher“ gem. DSGVO sei.

67

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Weil eine Arbeitnehmervertretung in ihrer Geschäftsführung autark sei, kann sie selbst entscheiden, wie und wofür sie personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeitet – natürlich stets im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben.

68

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Daher könnte eine Arbeitnehmervertretung unter Umständen doch Verantwortlicher i. S. d. DSGVO sein.
- Am Ende wird der EuGH diese Frage zu entscheiden haben.
- Bis dahin sollte eine Arbeitnehmervertretung sich aber jedenfalls „verantwortlich verhalten“.

69

Arbeitnehmervertretung als Teil des Verantwortlichen

- Eine Arbeitnehmervertretung ist allerdings andererseits auch Teil der Dienststelle, des Unternehmens bzw. Betriebs, also des Verantwortlichen „Arbeitgeber“.
- Daher ist z. B. eine Übermittlung oder Weitergabe von personenbezogenen Daten an den Betriebsrat keine Weitergabe an einen „Dritten“, sondern eine Form der Nutzung dieser Daten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

70

Arbeitnehmervertretung als Teil des Verantwortlichen

- Natürlich darf auch diese Nutzung nur gemäß den Bestimmungen zum Datenschutz erfolgen.
- Der Arbeitgeber darf der Arbeitnehmervertretung also nur dann personenbezogene Daten mitteilen, wenn dies in rechtmäßiger Weise geschieht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

71

Arbeitnehmervertretung als Teil des Verantwortlichen

- Es ist damit zu rechnen, dass Arbeitgeber (noch häufiger als bisher schon) der Arbeitnehmervertretung Informationen verweigern und dies damit begründen, dass sie die Daten aus Gründen des Datenschutzes nicht an sie weitergeben dürfen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

72

Arbeitnehmervertretung als Teil des Verantwortlichen

- Die Grundlagen für die Weitergabe personenbezogener Daten von Arbeitnehmern finden sich z. B. in § 80 Abs. 2, § 99 und anderen §§ des BetrVG.
- Erfolgt die Verarbeitung als Weitergabe an den Betriebsrat aufgrund solcher Vorschriften, ist sie rechtmäßig und mithin erlaubt (wenn nicht sogar vorgeschrieben).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

73

Arbeitnehmervertretung als Teil des Verantwortlichen

- Auch das haben das BAG und die Instanzgerichte stets betont (z. B. zuletzt in 16 TaBV 130/18).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

74

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Diese Fragen mögen akademisch erscheinen, aber sie sind von erheblicher Bedeutung für die Praxis der Arbeitnehmervertretung.
- Wir werden später sehen, dass einen Verantwortlichen gewisse Pflichten treffen, und dass die Betroffenen Ansprüche gegenüber dem Verantwortlichen haben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

75

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Die Frage ist nun, wer diese Pflichten und Ansprüche zu erfüllen hat – der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmervertretung?
- Wenn der Arbeitgeber allein Verantwortlicher ist, muss er die Pflichten und Ansprüche auch hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Arbeitnehmervertretung erfüllen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

76

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Das kann er aber nicht, wenn er die Verantwortung nicht tragen kann, weil er die Arbeitnehmervertretung nicht anweisen oder kontrollieren kann.
- Es bleibt also abzuwarten, wie letztlich der EuGH entscheidet.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

77

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Jedenfalls bieten sich schon jetzt verschiedene Lösungsmöglichkeiten an:
 - Die Arbeitnehmervertretung nimmt ihre Rolle als Verantwortlicher an und erfüllt die Pflichten und Ansprüche, die sich aus der DSGVO ergeben, selbst.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

78

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Jedenfalls bieten sich schon jetzt verschiedene Lösungsmöglichkeiten an:
 - Die Arbeitnehmervertretung und der Arbeitgeber sehen sich im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Arbeitnehmervertretung als „gemeinsam Verantwortliche“ und treffen eine entsprechende Vereinbarung – z. B. in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Arbeitnehmervertretung als Verantwortlicher?

- Jedenfalls bieten sich schon jetzt verschiedene Lösungsmöglichkeiten an:
 - Die Arbeitnehmervertretung überlässt es dem Arbeitgeber, Verantwortlicher zu sein, muss dann aber hinnehmen, dass der Arbeitgeber ein gewisses Maß an Kontrolle über sie ausübt.

Verantwortlicher (Art. 4 Nr. 7 DSGVO)

- Jedenfalls hat der Verantwortliche (oder haben die Verantwortlichen gemeinsam) dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen zum Datenschutz eingehalten werden und haften ggf. dafür.

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte sich überlegen, ob sie sich selbst in der Rolle als „Verantwortlichen“ sieht.
- Sie sollte ggf. über die Konsequenz entscheiden, die sich daraus ergibt – eigene Regelungen, Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder Unterwerfung der Regeln des Arbeitgebers?

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

82

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Je nachdem, wie die Arbeitnehmervertretung sich entscheidet, sollte sie die entsprechenden Regelungen bzw. Vereinbarungen entwickeln und ggf. beschließen bzw. mit dem Arbeitgeber abschließen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

83

**Auftragsverarbeiter
(Art. 4 Nr. 8 DSGVO)**

„Auftragsverarbeiter“ [ist] eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeitet;

- Ein „Auftragsverarbeiter“ ist die juristische oder natürliche Person oder Stelle, die im Auftrag für andere personenbezogene Daten verarbeitet.
- Ihn treffen besondere Pflichten.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

84

**Auftragsverarbeiter
(Art. 4 Nr. 8 DSGVO)**

- In der Praxis ist es ja absolut gebräuchlich, nicht jedes IT-System selbst zu betreiben – man denke nur an Office 365 oder andere cloudbasierte Systeme.
- Wenn also eine andere Stelle als der Verantwortliche selbst die Einrichtung für die Verarbeitung betreibt, handelt es sich um einen Auftragsverarbeiter.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

85

**Auftragsverarbeiter
(Art. 4 Nr. 8 DSGVO)**

- Das kann durchaus auch innerhalb eines Konzerns der Fall sein – etwa, wenn eine Konzerntochter die IT für den gesamten Konzern betreibt.
- In diesem Fall kann es zwar auch eine „gemeinsame Verantwortlichkeit“ (Art. 4 Nr. 7) geben, aber oft wird dennoch das Instrument der Auftragsverarbeitung verwendet.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

86

**Auftragsverarbeiter
(Art. 4 Nr. 8 DSGVO)**

- Jedenfalls muss der Auftrag bestimmten Anforderungen genügen.
- Dies ist vor allem in Art. 28 DSGVO geregelt – wir kommen später darauf zurück.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

87

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Auftragsverarbeitung kommt für eine Arbeitnehmervertretung wohl nicht in Betracht.
- Sollte sie aber selbst eine externe E-Mail-Adresse oder einen externen Cloud-Dienst für ihre Datenverarbeitung nutzen, muss sie die Bestimmungen zur Auftragsverarbeitung einhalten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

88

Begriffsbestimmungen (Art. 4 DSGVO)

- In Art. 4 Nr. 13 bis 15 DSGVO werden bestimmte besonders schutzbedürftige Daten definiert.
- Es handelt sich dabei um
 - genetische Daten,
 - biometrische Daten und
 - Gesundheitsdaten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

89

Begriffsbestimmungen (Art. 4 DSGVO)

- Über diese Daten werden – zusammen mit Daten über z. B. Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder das Sexualleben – in Art. 9 strengere Bestimmungen zum Datenschutz geschaffen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

90

Grundsätze des Datenschutzes

- In Art. 5 werden die wesentlichen Grundsätze zum Datenschutz bestimmt.
- Diese Grundsätze sind die Grundlage für alle weiteren Regelungen zum Datenschutz und damit der zentrale Dreh- und Angelpunkt der DSGVO.

Seminare
zum
Schutzrechte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

91

Grundsätze (Art. 5 DSGVO)

(1) Personenbezogene Daten müssen

a) auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);

b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; [...] („Zweckbindung“);

[...]

- Die Grundsätze zum Datenschutz sind in Art. 5 Abs. 1 Lit. a) bis f) bestimmt.

Seminare
zum
Schutzrechte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

92

Grundsätze (Art. 5 DSGVO)

- Die Grundsätze sind:
 - Rechtmäßigkeit (Lit. a)),
 - Transparenz sowie Treu und Glauben (Lit. a)),
 - Zweckgebundenheit (Lit. b)),
 - Minimierung des Umfangs (Lit. c)),
 - Richtigkeit (Lit. d)),
 - Beschränkung auf die Zeit, die erforderlich ist, um die Zwecke zu verwirklichen (Lit. e)),
 - Integrität und Vertraulichkeit (Lit. f)).

Seminare
zum
Schutzrechte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

93

Grundsätze (Art. 5 DSGVO)

- Die meisten dieser Grundsätze sind nicht wirklich neu.
- Rechtmäßigkeit, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung etc. waren auch schon im alten Datenschutzrecht verankert.
- Sie gehen in der DSGVO allerdings im Detail weiter und werden durch ergänzende Regeln verschärft.

94

Grundsätze (Art. 5 Abs. 2 DSGVO)

Der Verantwortliche ist für die Einhaltung des Absatzes 1 verantwortlich und muss dessen Einhaltung nachweisen können („Rechenschaftspflicht“).

- Der Verantwortliche ist (wenig überraschend) für die Einhaltung der Grundsätze des Art. 5 Abs. 1 verantwortlich.
- Er muss in der Lage sein, nachzuweisen, dass er diese Grundsätze einhält („Rechenschaftspflicht“).

95

Grundsätze (Art. 5 DSGVO)

- Anders als im BDSG (alt) muss der Verantwortliche also nicht „nur“ die Datenschutzbestimmungen einhalten.
- Er muss zusätzlich den Nachweis darüber erbringen können, dass er die Vorschriften einhält.
- Das ist eine massive Verschärfung gegenüber früher.

96

Grundsätze (Art. 5 DSGVO)

- Als Mittel des Nachweises sieht die DSGVO vor allem Verhaltensregeln (Art. 40) oder Zertifizierungen (Art. 42) vor.
- Daneben kommen andere Möglichkeiten in Betracht, die der Verantwortliche frei wählen kann – er muss aber imstande sein, den Nachweis bei Bedarf zu erbringen.

97

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Sollte sich herausstellen, dass auch die Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist, fragt sich, wie sie diesen Nachweis erbringen soll.
- Eine Möglichkeit wird sein, eine Geschäftsordnung zu beschließen, in der sie sich und ihren Mitglieder Regeln zum Datenschutz gibt.

98

Grundsätze (Art. 5 DSGVO)

- Die in Art. 5 genannten Grundsätze werden in den folgenden Artikeln präzisiert und ergänzt z. B.:
 - Rechtmäßigkeit und Zweckbindung: Art. 6 bis 11,
 - Transparenz: Art. 12 bis 23,
 - Integrität und Vertraulichkeit: Art. 32 bis 34 etc.

99

Zweckbindung

- Auch wenn die Zweckbindung in Art. 5 Abs. 1 der DSGVO erst in Buchstabe b) genannt ist, beginnen wir bei der Betrachtung der Details damit.
- In der Praxis sollte die Zweckbindung ebenfalls am Anfang stehen: Man hat ein Problem und will es mithilfe der IT lösen – das ist der Zweck der Verarbeitung.

Seminare
Zweckbindung
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

100

Zweckbindung

- Art. 5 Abs. 1 b) bestimmt, dass Daten nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke verarbeitet werden dürfen.
- Festgelegt bedeutet, dass vor der Verarbeitung feststehen muss, welchen Zwecken die Verarbeitung dient.

Seminare
Zweckbindung
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

101

Zweckbindung

- Eindeutig bedeutet, dass die Zwecke konkret und nicht vage oder vieldeutig bestimmt werden müssen – Beispiele:
 - Gehaltsabrechnungen und Steuermeldungen,
 - Ermittlung der Reparaturkosten,
 - Erfüllung der Dokumentationspflichten aus § 257 HGB und § 148 AO,
 - Auditierbarkeit gem. ISO 9001.

Seminare
Zweckbindung
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

102

Unterschied zwischen Zweck und Mittel

- Oft werden Zwecke und Mittel verwechselt.
- „Auswertungen und Reports“ z. B. sind kein Zweck, sondern eine Methode der Verarbeitung, also ein Mittel.

103

Unterschied zwischen Zweck und Mittel

- Zu welchem Zweck diese Auswertungen oder Reports erstellt werden, wird aus der Zweckbestimmung „Auswertungen und Reports erstellen“ nicht deutlich – es muss aber der Zweck bestimmt werden, nicht das Mittel, mit dem man diesen Zweck verwirklicht.

104

Zweckbindung

- Legitim bedeutet, dass die Zwecke ein Interesse repräsentieren müssen, das nach billigem Ermessen berechtigt ist.
- Der Verantwortliche muss es also ggf. leisten, seine eigenen Interessen durch eine „neutrale Brille“ zu betrachten.

105

Zweckbindung

- Das gelingt dem Verantwortlichen nicht immer, und deshalb sind als Korrektiv- bzw. Kontrollorgane vorgesehen:
 - die Aufsichtsbehörde,
 - der Datenschutzbeauftragte und
 - bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber nicht zuletzt die Arbeitnehmervertretung.

Seminare
des
Landesbeauftragten
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

106

Zweckbindung

- Die Zweckbindung muss vor Beginn der Verarbeitung bestimmt und unveränderlich festgelegt sein.
- Weil der Verantwortliche den Nachweis über die Einhaltung des Datenschutzes zu erbringen hat, muss er nachweisen, dass er die Zweckbestimmung konkret und dauerhaft festgelegt hat.

Seminare
des
Landesbeauftragten
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

107

Zweckbindung

- Die Festlegung und Dokumentation der Zweckbestimmungen steht auch im Zusammenhang mit den Transparenzvorschriften (Art 12 bis 17 DSGVO) und der Pflicht zur Dokumentation (Art. 30 DSGVO).

Seminare
des
Landesbeauftragten
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

108

Zweckbindung

- Aus datenschutzrechtlicher Sicht steht der Zweck im Vordergrund – unabhängig von der Frage, mit welchem technischen System dieser Zweck verwirklicht wird.
- Deshalb ist beim Datenschutz auch von einer „Verarbeitungstätigkeit“ die Rede, nicht von einer „technischen Einrichtung“ oder einem „Datenverarbeitungssystem“.

Seminare
zum
Betriebsrat © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

109

Zweckbindung

- Aus Sicht des Datenschutzes ist es also grundsätzlich egal, ob ein bestimmter Zweck mit Excel, Access, Oracle, SAP oder einem anderen System verwirklicht wird.
- Es muss nur gewährleistet sein, dass die Bestimmungen zum Datenschutz eingehalten werden – egal, welches System für die Verarbeitung genutzt wird.

Seminare
zum
Betriebsrat © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

110

Zweckbindung

- Das ist der modernere und vernünftiger Ansatz als der, der z. B. mit § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verfolgt wird.
- Diesen Unterschied sollte man als Betriebsrat beachten – die Kontrolle und Auskunft beziehen sich beim Datenschutz also nicht auf „Excel“ oder „SAP“ sondern auf den Zweck, z. B. „Zeiterfassung“ oder „Dienstplanung“.

Seminare
zum
Betriebsrat © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

111

Zweckbindung

- Eine (Weiter-)Verarbeitung für andere Zwecke ist gemäß dem Grundsatz, dass die Zwecke „festgelegt“ werden müssen, nicht erlaubt.
- Allerdings macht Art. 6 Abs. 4 DSGVO hier eine Ausnahme.

Seminare
für Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

112

Zweckbindung

- Die Weiterverarbeitung für andere Zwecke ist dann doch zulässig, wenn sie mit dem ursprünglichen Zweck „vereinbar“ ist.
- Dies wirft einige Frage auf und wird sicher noch Diskussionen nach sich ziehen.

Seminare
für Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

113

Zweckbindung

- Erlaubt ist z. B. folgender Fall:
 - Ein Betriebsrat wird über eine geplante Einstellung und Eingruppierung gem. § 99 Abs. 1 BetrVG informiert.
 - Die Verarbeitung erfolgt gem. Art. 6 Abs. 1 lit c DSGVO und § 26 Abs. 1 BDSG und ist zulässig.
 - Der Betriebsrat entscheidet über die Zustimmung und teilt dem Arbeitgeber seine Entscheidung mit.

Seminare
für Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

114

Zweckbindung

- Erlaubt ist z. B. folgender Fall:
 - Normalerweise wäre der Zweck damit erfüllt, und der Betriebsrat müsste die Daten nach kurzer Zeit löschen.
 - Im Tarifvertrag ist vereinbart, dass ein Arbeitnehmer zwei Jahre nach seiner Eingruppierung grundsätzlich den Anspruch auf eine Höhergruppierung hat, dass sie jedenfalls aber geprüft werden muss.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

115

Zweckbindung

- Erlaubt ist z. B. folgender Fall:
 - Der Betriebsrat hat die Erfahrung gemacht, dass der Arbeitgeber das gern mal „vergisst“.
 - Deshalb trägt er die Daten der Einstellung (Name, Datum, Stelle, Tarifgruppe) in eine Excel-Tabelle ein, damit er nach zwei Jahren kontrollieren kann, ob die Prüfung bzw. Höhergruppierung erfolgt ist.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

116

Zweckbindung

- Erlaubt ist aber z. B. folgender Fall:
 - Das entspricht nicht mehr dem ursprünglichen Zweck (Zustimmung zur Einstellung gem. § 99 BetrVG).
 - Es ist aber eine unmittelbare Folge aus diesem Zweck und ergibt sich aus einer Pflicht des Betriebsrats gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
 - Deshalb ist diese (Weiter-)Verarbeitung eine Folge der Einstellung.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

117

Zweckbindung

- Erlaubt ist aber z. B. folgender Fall:
 - Der „neue“ Zweck „Kontrolle der Eingruppierung“ ist mit dem ursprünglichen Zweck „Prüfung der Einstellung und Eingruppierung“ insofern vereinbar, als er sich daraus ergibt und auch nicht vollkommen „wesensfremd“ ist.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

118

Zweckbindung

- Erlaubt ist aber z. B. folgender Fall:
 - Demnach wird man davon ausgehen können, dass diese Zweckerweiterung im Sinne des Art. 6 Abs. 4 DSGVO zulässig ist.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

119

§ 24 BDSG

- Eine Verarbeitung zu anderen als den ursprünglich vorgesehenen Zwecken wird in § 24 Abs. 1 Nr. 2 BDSG außerdem erlaubt, wenn sie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist.
- Das deckt sich aber im Grundsatz auch mit Art. 6 Abs. 4 DSGVO.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

120

Was sollte die Arbeitnehmersvertretung tun?

- Die Arbeitnehmersvertretung sollte sich eine Liste mit den Zwecken erstellen, zu denen sie personenbezogene Daten von Arbeitnehmern üblicherweise verarbeitet.
- Sie sollte versuchen, diese Zwecke so konkret wie möglich zu formulieren.

121

Was sollte die Arbeitnehmersvertretung tun?

- Sie sollte ebenfalls prüfen, ob die Zwecke in irgendeiner Weise in direktem Zusammenhang zueinander stehen, ob sich also aus einem bestimmten Zweck ein anderer, legitimer Zweck ableiten lässt.

122

Zweckbestimmungen und Rechtmäßigkeit

- Neben der Zweckbestimmung ist in Art. 6 Abs. 1 a) die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung ein wesentliches Prinzip des Datenschutzes.
- Die Rechtmäßigkeit steht in einem engen Zusammenhang mit dem jeweiligen Zweck.

123

Zweckbestimmungen und Rechtmäßigkeit

- Der Zweck muss bestimmt sein – aber ob der Zweck es auch rechtfertigt, zu seiner Verwirklichung personenbezogene Daten zu verarbeiten, ist eine andere Frage.
- Deshalb muss gewährleistet sein, dass es für die Verarbeitung jeweils eine Rechtsgrundlage gibt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

124

Rechtmäßigkeit

- Wenn es keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung gibt, dann ist sie unzulässig.
- Man spricht in diesem Zusammenhang auch von „Erlaubnistatbeständen“ – ein Begriff, der ursprünglich aus dem früheren Datenschutzrecht stammt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

125

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Art. 6 zählt abschließend die Fälle auf, in denen die Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig ist.
- Zusätzlich erlaubt das BDSG die Verarbeitung in den §§ 22, 24 und 26, sowie in weiteren §§, die aber im Beschäftigungsverhältnis nicht relevant sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

126

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung (Art. 6 DSGVO)

- (1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
- a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
[...]
 - c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
[...]

- Die wichtigsten Tatbestände für die Rechtmäßigkeit finden sich in Art. 6 Abs. 1 DSGVO.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

127

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Die Erlaubnistatbestände des Art. 6 DSGVO sind:
 - a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

128

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Die Erlaubnistatbestände des Art. 6 DSGVO sind:
 - b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

129

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Die Erlaubnistatbestände des Art. 6 DSGVO sind:
 - c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
 - d) die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;

130

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Die Erlaubnistatbestände des Art. 6 DSGVO sind:
 - e) die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;

131

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Die Erlaubnistatbestände des Art. 6 DSGVO sind:
 - f) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen [...].

132

Rechtmäßigkeit (Art. 6 DSGVO)

- Die Erlaubnisse aus d) und e) sind im Beschäftigungsverhältnis nicht relevant, darauf gehen wir hier nicht ein.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

133

**Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO:
Einwilligung des Betroffenen**

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
a) Die **betroffene Person hat ihre Einwilligung** zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke **gegeben**;

- Die Erlaubnis aus Lit. a) gab es auch bisher schon im BDSG.
- Allerdings wurden die Voraussetzungen für die Einwilligung in Art. 7 DSGVO verschärft.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

134

**Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO:
Einwilligung des Betroffenen**

- Der Betroffene kann sein Einverständnis mit der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten erteilen.
- Die Einwilligung muss nicht schriftlich, aber nachweisbar erfolgen (Art. 7 Abs. 1 DSGVO).

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

135

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- Die Einwilligung muss selbstverständlich freiwillig sein, sonst wäre sie sinnlos.
- Diese Einwilligung gilt jeweils nur für bestimmte Zwecke, die in der Einwilligung genannt sein müssen.
- Eine „Generalerlaubnis“ ist nicht vorgesehen und ausgeschlossen.

136

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- Ein weit verbreiteter Irrtum ist, dass IMMER eine Einwilligung der Betroffenen erforderlich sei.
- Die Einwilligung ist nur eine von sechs möglichen Rechtsgrundlagen, die in der DSGVO vorgesehen sind.
- Eine Verarbeitung personenbezogener Daten ist also auch ohne Einverständnis der Betroffenen erlaubt.

137

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- Wäre es anders, würde der Autor dieser Präsentation ganz flugs seine Einwilligung zur Verarbeitung seiner Daten durch das Finanzamt verweigern und versuchen, damit seine Mitgliedschaft in dieser Institution zu beenden.
- Hat er versucht, hat nicht geklappt.

138

**Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO:
Einwilligung des Betroffenen**

- Insbesondere ist in Art. 7 in Abs. 3 ein Widerrufsrecht neu eingeführt worden.
- Dieses Widerrufsrecht kann nicht abbedungen werden.

139

**Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO:
Einwilligung des Betroffenen**

- Die Konsequenz eines Widerrufs ist, dass ab diesem Zeitpunkt die Datenverarbeitung nicht mehr rechtmäßig ist.
- Ab diesem Zeitpunkt dürfen also Daten nicht mehr erhoben und verarbeitet werden.

140

**Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO:
Einwilligung des Betroffenen**

- Die Rechtmäßigkeit der bisher durchgeführten Verarbeitung bleibt aber bestehen.
- Wir betrachten später, welche Konsequenz sich aus dem Widerruf hinsichtlich der Pflicht ergibt, Daten zu löschen.

141

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- Die Einwilligung des Betroffenen ist im Beschäftigungsverhältnis nur ausnahmsweise gebräuchlich.
- Sie scheitert schon an der praktischen Frage, wie ein großes Unternehmen sicherstellen will, von jedem einzelnen Arbeitnehmer verlässlich und nachweisbar eine Einwilligung eingeholt zu haben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

142

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- Darüber hinaus kann der Betroffene seine Einwilligung ja jederzeit widerrufen.
- Damit ist dieses Instrument als Grundlage für die Datenverarbeitung für Arbeitnehmervertretungen kaum handhabbar – sie müssten ja sofort darauf reagieren, wenn ein Arbeitnehmer seine Einwilligung widerruft.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

143

Einwilligung des Betroffenen: § 26 Abs. 2 BDSG

(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen.

- Im neu gefassten § 26 des BDSG ist die Einwilligung des Betroffenen in Abs. 2 auch im Beschäftigungsverhältnis vorgesehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

144

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- In bestimmten Einzelfällen ist die Einwilligung aber auch im Beschäftigungsverhältnis üblich und sinnvoll, z. B.
 - wenn der Arbeitgeber eine freiwillige Versicherungsleistung erbringt, die aber erfordert, dass bestimmte personenbezogene Daten an die Versicherung übermittelt werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

145

Art. 6 Abs. 1 a) DSGVO: Einwilligung des Betroffenen

- Es kann Fälle geben, in denen die Verarbeitung durch eine Arbeitnehmervertretung auf der Grundlage der Einwilligung der Betroffenen denkbar wäre:
 - Verfolgung einer Beschwerde,
 - Begleitung in einem BEM-Verfahren.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

146

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte sich überlegen, ob es Fälle gibt, in denen sie Daten von Arbeitnehmern aufgrund von deren Zustimmung erteilt.
- Sie sollte eine Erklärung vorbereiten, mit der der Betroffene seine Zustimmung erteilen kann.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

147

Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO: Erfüllung eines Vertrags

- Dieser Erlaubnistatbestand hat keine Bedeutung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern durch die Arbeitnehmervertretungen.

148

Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO: Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung

- Diese Erlaubnis gab es im Prinzip bereits in § 4 Abs. 1 BDSG (alt).
- Wenn es erforderlich ist, personenbezogene Daten zu verarbeiten, um eine rechtliche Pflicht zu erfüllen, ist diese Verarbeitung auch zulässig.

149

Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO: Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung

- Beispiele im Beschäftigungsverhältnis:
 - Erfassung der Arbeitszeiten gem. § 16 Abs. 2 ArbZG,
 - Tachograph für Lenk- und Pausenzeiten gem. EU-Vorschriften über Kontrollgeräte im Straßenverkehr,
 - Dokumentationspflichten gem. Medizinproduktegesetz etc.

150

Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO: Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung

- Dieser Erlaubnistatbestand wird für eine Arbeitnehmervertretung die wichtigste Grundlage dafür sein, personenbezogene Daten von Arbeitnehmern zu verarbeiten.
- Sie muss aber auch jeweils in der Lage sein, die Rechtsvorschrift zu nennen, für deren Einhaltung bzw. Erfüllung die Verarbeitung erforderlich ist.

151

Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO: Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung

- Es genügt nicht, einfach pauschal auf z. B. das BetrVG zu verweisen.
- Vielmehr muss man jeweils wissen,
 - welche Vorschrift im BetrVG (z. B. § 80 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 5 etc.) die Verarbeitung jeweils erforderlich macht und
 - warum die Verarbeitung für die Erfüllung dieser Rechtsvorschrift erforderlich ist.

152

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte sich überlegen, welche Bestimmungen aus dem jeweils für sie geltenden Gesetz eine Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern erforderlich machen.

153

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Sie sollte dies als Grundlage ihres Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten verwenden (später mehr dazu).
- Sie sollte auch sehr genau prüfen, welche Daten jeweils erforderlich sind (und auf welche sie verzichten kann – s. gleich das Thema „Datenminimierung“).

154

Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO: Wahrung berechtigter Interessen

[...]
f) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen [...].

- Eine im Betrieb häufig anzutreffende Rechtsgrundlage wird die aus Lit. f) sein.
- Hier wird eine Güterabwägung verlangt.

155

Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO: Wahrung berechtigter Interessen

- Diese Rechtsgrundlage kommt für eine Arbeitnehmervertretung nicht in Betracht – sie hat keine „eigenen Interessen“, sondern erfüllt ausschließlich gesetzliche Aufgaben.

156

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.

- Für bestimmte Kategorien personenbezogener Daten enthält die DSGVO strenger gefasste Regeln für die Rechtmäßigkeit.

157

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- „Besondere Kategorien von Daten“ sind lt. DSGVO personenbezogene Daten über
 - die „rassische“ bzw. ethnische Herkunft,
 - politische Meinungen,
 - religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen,
 - eine Gewerkschaftszugehörigkeit.

158

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- Ferner sind dies
 - genetischen Daten,
 - biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person,
 - Gesundheitsdaten,
 - Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung.

159

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- Für die Verarbeitung dieser Daten gilt eine strengere Form des Erlaubnisvorbehalts.
- Art. 9 DSGVO verbietet in Abs. 1 die Verarbeitung dieser Daten grundsätzlich, schafft aber in Abs. 2 einige Erlaubnisse.

160

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- Erlaubt ist die Verarbeitung dieser Daten lt. Art. 9 Abs. 2 (u. a.),
 - a) wenn der Betroffene für ganz bestimmte Zwecke ausdrücklich zugestimmt hat,
 - b) wenn dies erforderlich ist, damit der Verantwortliche oder der Betroffene seine Pflichten aus dem Arbeitsrecht oder dem Recht der sozialen Sicherheit erfüllen kann,

161

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- Erlaubt ist die Verarbeitung dieser Daten (u. a.),
 - e) wenn der Betroffene selbst diese Daten offensichtlich veröffentlicht hat,
 - f) wenn die Verarbeitung für die Geltendmachung von Rechtsansprüchen vor Gericht erforderlich ist,

162

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- Erlaubt ist die Verarbeitung dieser Daten (u. a.),
 - h) wenn die Verarbeitung für medizinische, auch arbeits- oder sozialmedizinische Zwecke erforderlich ist.

163

Rechtmäßigkeit für die Verarbeitung „besonderer Kategorien“ (Art. 9 DSGVO)

- Für Arbeitnehmervertretungen kommt die Verarbeitung solcher besonderer Kategorien durchaus in Betracht.
- Typischerweise ist das bei BEM-Verfahren, aber auch bei der Mitbestimmung zum Gesundheitsschutz der Fall.

164

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Sollte die Arbeitnehmervertretung „besondere Kategorien“ personenbezogener Daten verarbeiten, muss sie besonders sorgfältig prüfen, ob dafür eine Rechtsgrundlage besteht.
- Ggf. sollte sie die Zustimmung des Betroffenen (z. B. bei BEM-Verfahren) einholen.

165

Rechtsgrundlage für Verarbeitung im Beschäftigungsverhältnis (§ 26 BDSG)

(1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

- Wichtige Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten finden sich in § 26 BDSG

166

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Demnach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern dann zulässig, wenn sie erforderlich ist
 - für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses,
 - für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses oder
 - für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

167

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Außerdem dürfen personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeitet werden, wenn dies erforderlich ist, um Rechte oder Pflichten, die aus einer Kollektivvereinbarung entstehen, erfüllen zu können.

168

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Diese Erlaubnistatbestände werden erfahrungsgemäß sehr großzügig interpretiert (jedenfalls von den Unternehmen).
- Viele Fälle der Verarbeitung, die sich auf § 26 Abs. 1 BDSG gründen, halten einer kritischen Prüfung nicht stand.

169

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Z. B. ist für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses nicht notwendig, etwa das Alter, das Geschlecht, den Familienstand oder die nationale Herkunft der Person, die sich beworben hat, zu kennen.

170

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Dennoch werden diese Daten bei Bewerbungssystemen oft mit abgefragt und gespeichert.
- Auch für die „Durchführung“ des Beschäftigungsverhältnisses sind meistens weniger personenbezogene Daten der Arbeitnehmer erforderlich als in der Praxis verarbeitet werden.

171

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Die Religionszugehörigkeit ist z. B. nur hinsichtlich der Kirchensteuer erforderlich, also müssen nur die Ausprägungen „RK“ und „EL“ oder eben „NICHT“ gespeichert werden.
- In manchen HR-Systemen sind aber auch andere Religionszugehörigkeiten vorgesehen.

172

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Es ist aus der Formulierung des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG nicht ersichtlich, ob die Erlaubnis „für [...] die Beendigung“ nur bedeutet, dass die Daten, die für die Abwicklung bei Beendigung erforderlich sind (z. B. für eine Verdienst- oder eine Urlaubsbescheinigung), verarbeitet werden dürfen.

173

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Es könnte demnach aber auch eine Verarbeitung zulässig sein, mit der z. B. nach Gründen für eine Beendigung gesucht werden kann.
- Ach dann wäre die Verarbeitung ja „für die Beendigung erforderlich“.
- Die Rechtsprechung in dieser Frage ist uneinheitlich.

174

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Für die Arbeitnehmervertretung ist insbesondere die Verarbeitung, die für das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, von Bedeutung.
- Ohne ihre Zustimmung wird das Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kommen.

175

§ 26 BDSG: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis

- Daher ist die Verarbeitung für den Zweck der Einstellung – ja auch gem. § 99 BetrVG als gesetzlicher Grundlage – sicher zulässig.
- Allerdings ist die Verarbeitung dieser Daten darüber hinaus nicht mehr erforderlich, und deshalb grundsätzlich nicht zulässig.

176

Besondere Kategorien in § 26 Abs. 3 BDSG

- In § 26 Abs. 3 BDSG werden zusätzliche Erlaubnistatbestände für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis geschaffen.
- Die Bestimmungen in § 26 Abs. 3 sind an § 22 Abs. 1 BDSG angelehnt.

177

Besondere Kategorien in § 26 Abs. 3 BDSG

- Hier geht es in der Praxis stets um die Zulässigkeit der Verarbeitung von Daten über die Gesundheit von Arbeitnehmern, die für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich sind.
- Das bezieht sich z. B. auf BEM-Verfahren oder auf Untersuchungen über die Eignung für bestimmte Tätigkeiten.

178

Besondere Kategorien in § 26 Abs. 3 BDSG

- § 26 Abs. 3 BDSG verweist ausdrücklich auf § 22 Abs. 2.
- Darin wird der Verantwortliche in besonders strenger Weise verpflichtet, die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen durchzuführen, die für den Schutz der besonderen Kategorien personenbezogener Daten notwendig sind.

179

Besondere Kategorien in § 26 Abs. 3 BDSG

- Wichtig ist auch, dass in § 26 Abs. 3 BDSG eine besonders strenge Regelung hinsichtlich der Einwilligung der Betroffenen bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten vorgenommen wird.
- Die Einwilligung muss sich stets auf bestimmte Zwecke beziehen.

180

Besondere Kategorien in § 26 Abs. 3 BDSG

- Das ist z. B. in BEM-Verfahren wichtig.
- Wenn der betroffene Arbeitnehmer in die Verarbeitung von Daten im Rahmen des BEM-Verfahrens einwilligt, muss sichergestellt sein, dass die Daten auch nur in diesem Verfahren verwendet werden (und nicht z. B. für eine Kündigung).

181

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte sich selbst sehr strenge Regelungen für die Verarbeitung von Daten in einem BEM-Verfahren oder andere Daten über die Gesundheit von Arbeitnehmern geben.
- Die Daten sollten besonders geschützt verarbeitet und aufbewahrt und nach Abschluss schnellstmöglich gelöscht werden.

182

Zweckbestimmung und Rechtsgrundlage

- Wie bereits erwähnt, stehen die Zweckbestimmung und die Rechtsgrundlage in einem unmittelbaren Zusammenhang.
- Der Zweck muss mit der Rechtsgrundlage übereinstimmen oder – anders formuliert – die Rechtsgrundlage muss den Zweck rechtfertigen.

183

Datenminimierung

- Art. 5 Abs. 1 c) DSGVO verlangt die sog. „Datenminimierung“.
- Damit ist gemeint, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf das für die Verarbeitung jeweils notwendige Maß beschränkt sein muss.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

184

Datenminimierung

- Andere als die für die jeweiligen Zwecke erforderlich Daten dürfen also nicht verarbeitet werden.
- Das entspricht dem früheren Grundsatz aus § 3a BDSG, ist also auch nicht neu.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

185

Datenminimierung

- Auch die Datenminimierung ist in einem engen Zusammenhang mit der/den Zweckbestimmung(en) zu sehen.
- Es muss also zu jedem Datum gefragt werden: „Wird das benötigt, um die Zwecke zu erfüllen, oder kann darauf nicht auch verzichtet werden?“

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

186

Datenminimierung

- „Erforderlich“ bedeutet (wie schon erwähnt): Der Zweck kann nicht erfüllt werden, wenn die Daten nicht verarbeitet werden.
- Nur „nützlich“ zu sein reicht also nicht aus – Datenminimierung verlangt, wirklich nur die unentbehrlichen Daten zu verarbeiten.

Seminare
für
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

187

Datenminimierung

- Das betrifft sowohl den Umfang der verarbeiteten Daten als auch deren Inhalt bzw. Ausprägung.
- Das heißt z. B. bei einer Datenbank, dass zum einen die Datenfelder als auch die möglichen Inhalte darauf geprüft werden müssen, ob sie wirklich jeweils benötigt werden.

Seminare
für
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

188

Datenminimierung

- Eine Anonymisierung oder Pseudonymisierung wird hier nicht explizit verlangt.
- In e) des Art. 5 Abs. 1 wird aber bestimmt, dass die Identifikation der Personen nur so lange möglich sein darf, wie das für die Erfüllung der Zwecke jeweils erforderlich ist.

Seminare
für
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

189

Datenminimierung

- Damit wird nichts anderes als eine Anonymisierung oder Pseudonymisierung bestimmt.
- Daten dürfen also weiter vorgehalten werden (z. B. in einem Ticketsystem), aber der Personenbezug muss entfernt werden, wenn der Zweck jeweils erfüllt ist.

Seminare für Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

190

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte sehr kritisch prüfen, ob sie wirklich alle personenbezogenen Daten, die sie verarbeitet, für die jeweiligen Zwecke benötigt, ob sie also erforderlich sind.
- Daten, die nicht erforderlich, sondern lediglich „nützlich“ sind, sollte sie löschen bzw. vernichten.

Seminare für Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

191

Seminare für Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

192

**Datenschutz in der
Arbeitnehmervertretung**

Rechte der Betroffenen

Seminare
für
Betriebsräte
MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

193

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Betroffene haben Anspruch auf
 - allgemeine Informationen darüber, ob und welche personenbezogenen Daten über sie verarbeitet werden und welche Regeln dafür gelten (Art. 13 und 14 DSGVO);
 - konkrete Auskunft über die tatsächlich über sie verarbeiteten Daten (Art. 15);
 - Korrektur falscher Daten (Art. 16);
 - Löschung unrechtmäßig gespeicherter Daten (Art. 17 DSGVO).

Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

194

Transparenz: Art. 12 DSGVO

(1) Der Verantwortliche trifft geeignete Maßnahmen, um der betroffenen Person alle Informationen gemäß den Artikeln 13 und 14 und alle Mitteilungen gemäß den Artikeln 15 bis 22 und Artikel 34, die sich auf die Verarbeitung beziehen, in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln.

- Art. 12 enthält grundsätzliche Regeln, u. a. über Fristen.

Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

195

Transparenz (Art. 12 bis 15 DSGVO)

- Informationen müssen auf eine Art erteilt werden, die die Betroffenen auch erreicht.
- Auskünfte sind unverzüglich, in der Regel spätestens innerhalb eines Monats zu erteilen.
- Nur in besonderen Fällen darf die Frist um zwei weitere Monate verlängert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

196

Transparenz (Art. 12 bis 15 DSGVO)

- Art. 13 und 14 bestimmen, dass der Verantwortliche allgemeine Informationen bereitstellen muss.
- Diese Informationen beschreiben den Umfang und die Art der Verarbeitung personenbezogener Daten.
- Außerdem muss er die Betroffenen über ihre die Rechte aufklären.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

197

Transparenz (Art. 12 bis 15 DSGVO)

- Die Verordnung unterscheidet zwischen Fällen, in denen die Daten beim Betroffenen selbst erhoben werden und solchen, bei denen die Daten nicht beim Betroffenen erhoben werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

198

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Art. 13 regelt die Informationspflichten für den Fall, dass die Daten beim Betroffenen selbst erhoben werden.
- Art. 14 regelt die Informationspflichten für den Fall, dass die Daten nicht beim Betroffenen erhoben wurden.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

199

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Die Auskunftspflichten sind logischerweise in Art. 14 umfassender.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

200

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Insbesondere muss der Betroffene informiert werden
 - über den Umfang der Datenverarbeitung,
 - über die Zweckbestimmungen,
 - über die Speicherdauer,
 - über die Stellen, an die Daten weitergegeben werden,
 - über die Interessen, die der Verantwortliche mit der Verarbeitung verfolgt,
 - woher die Daten ggf. stammen.

Seminare
für
Rechtsanwälte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

201

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Der Betroffene muss auch auf seine Rechte hingewiesen werden, z. B.
 - das Beschwerderecht,
 - ggf. das Recht auf Widerruf seiner Einwilligung sowie
 - das Recht auf Vergessen (also die Löschung der Daten) und die Voraussetzungen, unter denen dieses Recht besteht.

Seminare
zum
Beschwerderecht © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

202

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Es handelt sich bei Art. 13 und Art. 14 nicht um eine „Bringschuld“, Betroffene müssen also nicht aktiv angesprochen werden.
- Die Informationen müssen vom Verantwortlichen „zur Verfügung gestellt“ werden, z. B. in Form einer Veröffentlichung.

Seminare
zum
Beschwerderecht © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

203

**Transparenz
(Art. 12 bis 15 DSGVO)**

- Wir haben oben gesehen, dass eine Weiterverarbeitung personenbezogener Daten zu anderen als den ursprünglich vorgesehenen Zwecken grundsätzlich zulässig ist.
- Art. 13 Abs. 3 und 14 Abs. 4 schreiben aber vor, dass der Betroffene vorher zu informieren ist.

Seminare
zum
Beschwerderecht © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

204

Transparenz (Art. 12 bis 15 DSGVO)

- Die Information an die Betroffenen muss also aktualisiert werden, wenn die Zweckbestimmungen ausgeweitet werden sollen.
- Auch hier allerdings muss die Information über die Weiterverarbeitung nur „zur Verfügung gestellt“ also nicht aktiv an die Betroffenen übermittelt werden.

205

Einschränkungen im BDSG

- § 32 BDSG schränkt diese Pflicht im Hinblick auf Art. 13 DSGVO ein wenig ein.
- Ebenso wird die Pflicht aus § 14 DSGVO in § 33 BDSG eingeschränkt.
- Diese Einschränkungen sind aber von geringer praktischer Bedeutung.

206

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte prüfen, welche Informationen sie veröffentlicht.
- Sie sollte auch hier ein Vorbild an Transparenz sein.
- Sie sollte ein geeignetes Instrument zur Veröffentlichung (z. B. das Intranet) verwenden.

207

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Ebenfalls sollten die „Kategorien“ der Daten konkret angegeben werden.
- „Daten über die Person“ z. B. ist zu wenig – es müsste zumindest differenziert angegeben werden, um welche Daten es sich handelt.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

208

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Jedes einzelne Datenfeld muss hier sicher nicht angegeben werden – der Betroffene kann bei Bedarf weitere Auskünfte einholen, darauf kommen wir gleich zu sprechen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

209

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

- Während Art. 13 und 14 DSGVO bestimmt, dass allgemeine Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten bereitgestellt werden müssen, begründet Art. 15 konkrete und sehr umfassende Auskunftsansprüche der Betroffenen gegenüber den Verantwortlichen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

210

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen: [...]

- Der Betroffene kann lt. Art. 15 Abs. 1 DSGVO eine detailliertere Auskunft verlangen



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

211

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

- Der Verantwortliche muss dem Betroffenen auf Verlangen schriftlich bestätigen, ob und welche Daten er über den Betroffenen zu welchen Zwecken verarbeitet, an wen weitergibt etc.
- Hier müssen detailliertere Angaben z. B. über den Umfang gemacht werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

212

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

(3) Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. [...] Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so sind die Informationen in einem gängigen elektronischen Format zur Verfügung zu stellen, sofern sie nichts anderes angibt.

- Art. 15 Abs. 3 DSGVO hält eine besondere Herausforderung für den Verantwortlichen bereit.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

213

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

- Der Betroffene kann verlangen, dass ihm eine Kopie seiner personenbezogenen Daten kostenlos zur Verfügung gestellt wird (Art. 15 Abs. 3 DSGVO).
- Dabei sind sämtliche personenbezogene Daten, die verarbeitet werden, bereitzustellen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

214

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

- Dieses Recht geht sehr weit und ist für Arbeitgeber und andere Verantwortliche sicher nicht einfach zu verwirklichen.
- Sie müssten in der Lage sein, jederzeit kurzfristig (in der Regel innerhalb eines Monats – s. Art. 12) eine Kopie sämtlicher Daten eines Betroffenen zu erzeugen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

215

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

- Im Beschäftigungsverhältnis geht es dabei nicht nur um die Stammdaten aus der Personalverwaltung.
- Auch Daten über die Telefonie, Betriebsdaten, Daten aus der IT, aus dem Mail-System etc. gehören dazu – die Liste kann sehr umfangreich sein.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

216

Auskunftsanspruch über die verarbeiteten Daten (Art. 15 DSGVO)

- Weitere Kopien können kostenpflichtig sein (Art. 15 Abs. 3 Satz 2 DSGVO).
- Das gilt aber nur, wenn sich an den Daten inzwischen nichts geändert hat – werden die Daten geändert, entsteht ggf. ein neuer Anspruch auf kostenlose Auskunft.

217

Einschränkungen im BDSG: § 34 BDSG

- (1) Das Recht auf Auskunft der betroffenen Person [...] besteht [...] nicht, wenn [...]
2. die Daten
- a) nur deshalb gespeichert sind, weil sie aufgrund gesetzlicher oder satzungsmäßiger Aufbewahrungsvorschriften nicht gelöscht werden dürfen, oder
 - b) ausschließlich Zwecken der Datensicherung oder der Datenschutzkontrolle dienen
- und die Auskunftserteilung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde sowie eine Verarbeitung zu anderen Zwecken durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschlossen ist.

218

Einschränkungen im BDSG: § 34 BDSG

- Der deutsche Gesetzgeber hat eine (kleine) Einschränkung der Auskunftsansprüche im BDSG untergebracht.
- § 34 BDSG erlaubt, die Auskunft in bestimmten Sonderfällen nicht zu erteilen.

219

Einschränkungen im BDSG: § 34 BDSG

- Diese Fälle sind aber in § 34 BDSG Abs. 1 Nr. 2 so stark eingeschränkt, dass ein Arbeitgeber sich wirklich nur in besonderen Fällen darauf berufen kann.
- Es geht vor allem um Daten, die ausschließlich aufgrund gesetzlicher Aufbewahrungspflichten gespeichert bleiben.

220

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte einen Prozess definieren, mit dem sie auf eine Anfrage durch einen Arbeitnehmer sicherstellen kann, dass sie ihre Auskunftspflichten gem. Art. 15 Abs. 1 und 3 DSGVO zügig und korrekt erfüllt.

221

Berichtigung (Art. 16 DSGVO)

- Sind personenbezogene Daten falsch, kann der Betroffene verlangen, dass sie korrigiert werden.
- Sie müssen aber ja ohnehin richtig sein (Art. 5 Abs. 1 d) DSGVO).

222

Das „Recht auf Vergessen“ (Art. 17 DSGVO)

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, und der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft [...]

- Der Verantwortliche hat unter bestimmten Voraussetzungen personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

223

Das „Recht auf Vergessen“ (Art. 17 DSGVO)

- Der Betroffene kann verlangen, dass ihn betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn dafür (u. a.) eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
 - Die Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig (was sich aber ja schon automatisch aus Art. 5 Abs. 1 e) ergibt).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

224

Das „Recht auf Vergessen“ (Art. 17 DSGVO)

- Der Betroffene kann verlangen, dass ihn betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn dafür (u. a.) eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
 - Die Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig (was sich aber ja schon automatisch aus Art. 5 Abs. 1 e) ergibt).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

225

Das „Recht auf Vergessen“ (Art. 17 DSGVO)

- Der Betroffene kann verlangen, dass ihn betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn dafür (u. a.) eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
 - Der Betroffene widerruft seine Einwilligung, und es gibt keine andere Rechtsgrundlage (Erlaubnis) für die Verarbeitung.

226

Das „Recht auf Vergessen“ (Art. 17 DSGVO)

- Der Betroffene kann verlangen, dass ihn betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn dafür (u. a.) eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
 - Der Betroffene legt Widerspruch gegen eine Verarbeitung gem. Art. 6 Abs. 1 e) oder f) ein, und die Gründe für die Verarbeitung überwiegen die Interessen des Betroffenen nicht.
 - Die Daten wurden insgesamt unrechtmäßig verarbeitet.

227

Löschung (Art. 17 DSGVO)

- Die Daten müssen auch dann gelöscht werden, wenn der Betroffene dies nicht ausdrücklich verlangt.
- Das geht aus dem Komma vor „und“ hervor („..., und der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen ...“).

228

Löschung (Art. 17 DSGVO)

- Es ist aber ein Irrtum zu glauben, dass ein Betroffener unter allen Umständen einen Anspruch auf Löschung seiner Daten hat.
- Wenn die Verarbeitung rechtmäßig erfolgt und die Zwecke die weitere Verarbeitung erfordern, hat er diesen Anspruch nicht.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

229

Löschung (Art. 17 DSGVO)

- Die DSGVO definiert den Begriff „Löschen“ nicht.
- Es wird auch an keiner Stelle (anders als in § 35 Abs. 3 BDSG) anstelle einer Löschung eine Sperrung vorgesehen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

230

Löschung (Art. 17 DSGVO)

- Allerdings wird in Art. 4 Nr. 2 zwischen „Löschen“ und „Vernichtung“ unterschieden.
- Löschen bedeutet also nicht zwangsläufig, die Daten zu vernichten, etwa durch Zerstörung der Datenträger, Überschreiben der Daten mit Nullen etc.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

231

Löschung (Art. 17 DSGVO)

- Aber Löschen bedeutet zumindest, die Daten unkenntlich zu machen und/oder sie dem Zugriff zu entziehen.
- Damit geht die DSGVO weiter als das bisherige BDSG, das anstelle einer Löschung die Sperrung von Daten erlaubt hat, wenn das Löschen einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet hätte.

232

Löschung (Art. 17 DSGVO)

- Wie das bei komplexen Strukturen in relationalen Datenbanken gelingen soll (etwa SAP), bleibt abzuwarten.
- Der deutsche Gesetzgeber hat hier eine Erleichterung vorgesehen.
- Sie gilt aber nur in bestimmten Ausnahmefällen.

233

Löschung: Erleichterung in § 35 BDSG

(1) Ist eine Löschung im Fall nicht automatisierter Datenverarbeitung wegen der besonderen Art der Speicherung nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich und ist das Interesse der betroffenen Person an der Löschung als gering anzusehen, besteht das Recht der betroffenen Person auf und die Pflicht des Verantwortlichen zur Löschung personenbezogener Daten [...] nicht. In diesem Fall tritt an die Stelle einer Löschung die Einschränkung der Verarbeitung [...]. Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn die personenbezogenen Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden.

- Für besondere Fälle gibt es eine Erleichterung hinsichtlich der Löschpflicht.

234

Löschung: Erleichterung in § 35 BDSG

- § 35 BDSG erlaubt, anstelle der Löschung eine Einschränkung der Verarbeitung gem. Art. 18 DSGVO (s. nächstes Thema), wenn die Löschung nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.
- Das gilt aber nur unter bestimmten Voraussetzungen.

235

Löschung: Erleichterung in § 35 BDSG

- Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die Erleichterung nur bei „nicht automatisierter Verarbeitung“ besteht.
- Im Fall „Löschen eines Datensatzes aus einer Datenbank“ gilt diese Erleichterung also nicht.

236

Löschung: Erleichterung in § 35 BDSG

- Außerdem gilt die Erleichterung nicht, wenn die Verarbeitung insgesamt unrechtmäßig war – der Verantwortliche kann sich also nicht auf die besondere Schwere des Löschens berufen, wenn er die Daten gar nicht verarbeiten darf.

237

**Datenschutz in der
Arbeitnehmervertretung**

Technische und
organisatorische Maßnahmen,
Pflichten der Verantwortlichen

Seminare
für
Betriebsräte
MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

238

**Technische und organisatorische
Maßnahmen (Art. 24 DSGVO)**

(1) Der Verantwortliche setzt unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen um, um sicherzustellen und den Nachweis dafür erbringen zu können, dass die Verarbeitung gemäß dieser Verordnung erfolgt. [...]

- Der Verantwortliche hat Maßnahmen durchzuführen (eigentlich logisch).

Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

239

**Technische und organisatorische
Maßnahmen (Art. 24 DSGVO)**

- Durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („TOM“) muss der Verantwortliche gewährleisten, dass die Bestimmungen zum Datenschutz eingehalten werden.
- Dies ist zu dokumentieren, um den Nachweis gem. Art. 5 Abs. 2 DSGVO erbringen zu können.

Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

240

Technische und organisatorische Maßnahmen (Art. 24 DSGVO)

- Welche Maßnahmen das im Einzelnen sind, wird in Art. 24 allerdings nicht konkret bestimmt.
- Art. 32 DSGVO nennt einige Maßnahmen, mit denen die Sicherheit der Verarbeitung gewährleistet werden soll.

241

Technische und organisatorische Maßnahmen (Art. 24 DSGVO)

- Werden genehmigte Verhaltensregeln (s. Art 40) oder wird ein Zertifizierungsverfahren (s. Art. 42) eingesetzt, gilt die Forderung aus Art. 24 Abs. 1 als erfüllt (gleich mehr dazu).

242

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Sicherstellung des Datenschutzes bestimmen.
- Das geeignete Instrument dafür ist die Geschäftsordnung.

243

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Solche Maßnahmen sind z. B.:
 - Regelungen über Zugriffsberechtigungen,
 - Regelungen über die Mindestanforderungen für die Vergabe von Rechten,
 - Regelungen über Löschfristen,
 - Regelungen über die Anonymisierung von Daten etc.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

244

Technikgestaltung (Art. 25 DSGVO)

(1) Unter Berücksichtigung des Stands der Technik [...] trifft der Verantwortliche sowohl zum Zeitpunkt der Festlegung der Mittel [...] als auch zum Zeitpunkt der eigentlichen Verarbeitung geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, die dafür ausgelegt sind, die Datenschutzgrundsätze [...] wirksam umzusetzen [...], um den Anforderungen dieser Verordnung zu genügen [...].

- Die Maßnahmen müssen schon in der Planung der Verarbeitung bestimmt werden.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

245

Technikgestaltung (Art. 25 DSGVO)

- Art. 25 verlangt, dass schon vor Beginn der Verarbeitung geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz festgelegt werden müssen.
- Insbesondere muss die Technik so ausgelegt sein, dass schon durch die Software, die Konfiguration etc. der Datenschutz gewährleistet ist.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

246

**Technikgestaltung
(Art. 25 DSGVO)**

- Es muss also z. B. der Umfang der personenbezogenen Daten von vorn herein auf das erforderliche Maß beschränkt werden.
- Wenn es möglich und zumutbar ist, müssen Daten pseudonymisiert und anonymisiert werden, um den Datenschutz auch technisch zu gewährleisten.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

247

**Technikgestaltung
(Art. 25 DSGVO)**

- In einer Personaldatenbank müssen z. B. die Datenfelder so bestimmt werden, dass nur erforderliche Daten verarbeitet werden.
- Auch Lookup-Tabellen (Werte, aus denen ausgewählt werden kann) müssen auf das notwendige Maß reduziert werden.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

248

**Technikgestaltung
(Art. 25 DSGVO)**

- Wenn z. B. nach der Religionszugehörigkeit gefragt wird (für steuerliche Zwecke), dürfen als Auswahl nur die steuerlich relevanten Werte angeboten werden (also RK und EL sowie „kein“), nicht aber andere Religionszugehörigkeiten, weil die für den Zweck nicht relevant sind.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

249

Technikgestaltung (Art. 25 DSGVO)

- Nicht richtig wäre es, zuzulassen, dass auch andere Werte eingegeben werden können und lediglich darauf hinzuweisen, dass aber nur „RK“, „EL“ oder „kein“ ausgewählt werden dürfen.
- „Die Technik folgt dem Recht“ ist ein wichtiger Grundsatz, also hat sich die Technik nach den gesetzlichen Anforderungen zu richten.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

250

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte nicht leichtfertig eigene Einrichtungen verwenden.
- Sie sollte vielmehr die Systeme und Verfahren verwenden, die im Betrieb bzw. Unternehmen üblich sind – für deren DSGVO-Konformität hat der Arbeitgeber zu sorgen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

251

Maßnahmen zur Sicherheit (Art 32 DSGVO)

- In Art. 32 DSGVO werden einige der Maßnahmen aufgelistet, die im Zusammenhang mit Art. 24, aber insbesondere auch mit Art. 5 Abs. 1 Lit. f) („Integrität und Vertraulichkeit“) wichtig sind und durchgeführt werden müssen, wenn dies sinnvoll und erforderlich ist.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

252

Maßnahmen zur Sicherheit (Art 32 DSGVO)

- Solche Maßnahmen sind z. B.
 - Pseudonymisierung personenbezogener Daten,
 - Verschlüsselung personenbezogener Daten,
 - Backups, um Daten bei Verlust oder Verfälschung schnell wiederherstellen zu können,
 - regelmäßige Überprüfungen, z. B. in Form von Audits.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

253

Maßnahmen zur Sicherheit (Art 32 DSGVO)

- Art. 32 ist also vor allem in dem Sinne zu verstehen, dass dort Maßnahmen zur Sicherheit der Datenverarbeitung genannt werden.
- Er kann aber auch als Anleitung verstanden werden, welche Maßnahmen im Zusammenhang mit Art. 25 Abs. 1 DSGVO gefordert werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

254

Gemeinsam Verantwortliche (Art. 26 DSGVO)

- Neu ist in der DSGVO die Möglichkeit, dass mehrere Stellen gemeinsam für die Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortlich sein können.
- Das ist ein wesentlicher Unterschied zum bisherigen Verständnis, dass stets eine einzige, bestimmte Stelle verantwortlich sei.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

255

Gemeinsam Verantwortliche (Art. 26 DSGVO)

- In einem Konzern z. B. kann die Konzerntochter gemeinsam mit der Konzernmutter für die Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortlich sein.
- Das entspricht der gängigen Praxis und ist eher eine Modernisierung als eine Verschlechterung.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

256

Gemeinsam Verantwortliche (Art. 26 DSGVO)

- Die gemeinsam Verantwortlichen müssen in einer Vereinbarung in transparenter Form (also schriftlich, verständlich etc.) festlegen, wer dabei welche Pflichten zum Datenschutz zu erfüllen hat.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

257

Gemeinsam Verantwortliche (Art. 26 DSGVO)

- Wichtig ist, dass der Betroffene seine Ansprüche gegen jeden der gemeinsam Verantwortlichen geltend machen kann (Art. 26 Abs. 3 DSGVO).
- Das betrifft Ansprüche auf Auskunft, aber z. B. auch auf Schadensersatz.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

258

Was sollte die Arbeitnehmersvertretung tun?

- Die Arbeitnehmersvertretung sollte prüfen, ob es für bestimmte Verarbeitungstätigkeiten (z. B. Office 365) eine gemeinsame Verantwortung von ihr und dem Arbeitgeber gibt.
- Ggf. müsste eine Vereinbarung (z. B. in Form einer Betriebs-/Dienstvereinbarung) abgeschlossen werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

259

Auftragsverarbeitung (Art. 28 DSGVO)

- Wird die Verarbeitung durch eine andere Stelle im Auftrag des Verantwortlichen durchgeführt, spricht man von „Auftragsverarbeitung“.
- Diese andere Stelle ist dann der „Auftragsverarbeiter“.
- Ihn treffen besondere Pflichten, die in Art. 28 DSGVO bestimmt sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

260

Auftragsverarbeitung (Art. 28 DSGVO)

- Der Verantwortliche hat den Auftragsverarbeiter sorgfältig auszuwählen.
- Die Anwendung genehmigter Verhaltensregeln (Art. 40) durch den Auftragsverarbeiter bzw. das Vorliegen einer Zertifizierung (Art. 42) kann als Nachweis über die Eignung des Auftragnehmers verwendet werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

261

**Auftragsverarbeitung
(Art. 28 DSGVO)**

- Insbesondere muss der Auftragsverarbeiter vom Verantwortlichen schriftlich beauftragt werden.
- Dabei sind bestimmte Pflichten im Detail zu bestimmen.
- Welche das sind, ist in Art. 28 Abs. 3 DSGVO genannt.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

262

**Was sollte die
Arbeitnehmervertretung tun?**

- Die Arbeitnehmervertretung sollte auf eine Auftragsverarbeitung durch externe Stellen (z. B. E-Mail- oder Cloud-Dienstleister) grundsätzlich verzichten, weil sie nicht in der Lage sein wird, die entsprechende Auftragsvereinbarung abzuschließen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

263

**Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
(Art. 30 DSGVO)**

(1) Jeder Verantwortliche und gegebenenfalls sein Vertreter führen ein Verzeichnis aller Verarbeitungstätigkeiten, die ihrer Zuständigkeit unterliegen. Dieses Verzeichnis enthält sämtliche folgenden Angaben: [...]

- Der Verantwortliche muss ein vollständiges Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten führen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

264

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)

- In diesem Verzeichnis sind alle Verarbeitungstätigkeiten vollständig zu dokumentieren.
- Was im Einzelnen zu dokumentieren ist, wird in Art. 30 Abs. 1 DSGVO bestimmt.
- Hier geht es nicht um die einzelnen IT-Systeme, sondern die „Tätigkeiten“, die sich eher an den Zwecken orientieren.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

265

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)

- Im Verzeichnis sollte also nicht „SAP“, „Excel“, „SP-Expert“ etc. stehen, sondern die Zwecke sollten in den Vordergrund gestellt werden und daraus abgeleitet werden, welche Daten für diese Zwecke wie verarbeitet werden.
- Dass dies mit SAP, Excel etc. geschieht, ist dabei eher zweitrangig.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

266

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)

- In der Praxis handelt es sich bei diesem Verzeichnis nicht nur um eine Liste, in die die Verarbeitungstätigkeiten eingetragen werden, sondern für jede (zumindest umfangreichere) Verarbeitung wird ergänzend eine ausführliche Dokumentation angelegt (meistens „erweitertes VVT zur Erfüllung v. Art 5 (2)“ genannt).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

267

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO) und Auskunftspflichten

- Die Auskunftspflichten lt. Art. 12 bis 15 DSGVO bestehen unabhängig vom Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten.
- Inhaltlich stimmen sie weitgehend überein, aber das Verzeichnis ist nicht das Dokument, das veröffentlicht werden muss.

268

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung sollte zumindest für solche Verarbeitungstätigkeiten, die sie in eigener Regie (und Verantwortung) ausübt, eine möglichst umfassende Dokumentation anlegen.
- Sie sollte (z. B. in einer Geschäftsordnung) ihre Mitglieder verpflichten, keine Daten undokumentiert zu verarbeiten.

269

Verpflichtung der Arbeitnehmer (Art. 32 Abs. 4 DSGVO)

- Eine schriftliche Verpflichtung der Personen, die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind, ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben.
- Der Verantwortlichen muss die erforderlichen Schritte unternehmen, um die Einhaltung des Datenschutzes durch die damit beschäftigten Personen zu gewährleisten.

270

Sicherheit der Verarbeitung (Art. 32 und Art. 29 DSGVO)

- Das können z. B. Schulungen, Unterweisungen oder auch Verpflichtungserklärungen sein.
- Entsprechendes gilt für die Auftragsverarbeiter (Art. 29 DSGVO).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

271

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Die Arbeitnehmervertretung muss ihre Mitglieder nicht explizit auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichten – sie sind ja ohnehin zur Geheimhaltung verpflichtet.
- Allerdings muss sie sich verbindliche Regeln geben und dafür sorgen, dass sie eingehalten werden.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

272

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Das einzige Mittel, mit dem eine Arbeitnehmervertretung ihren Mitgliedern verbindliche Vorschriften machen kann, ist eine Geschäftsordnung.
- Daher sollte eine Arbeitnehmervertretung ihre ggf. bestehende Geschäftsordnung um Regeln zum Datenschutz ergänzen.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

273

**Meldepflichten
(Art. 33 und 34 DSGVO)**

- Im Falle einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten hat der Verantwortliche die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu unterrichten.
- Das gilt allerdings nicht, wenn diese Verletzung unerheblich ist, weil sie Rechte der Betroffenen nicht gefährdet.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

274

**Meldepflichten
(Art. 33 und 34 DSGVO)**

- Der Verantwortliche muss nach eigenem, pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob eine Verletzung des Datenschutzes so unerheblich ist, dass eine Meldung nicht erforderlich ist.
- Damit geht er das Risiko einer Fehlentscheidung ein.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

275

**Meldepflichten
(Art. 33 und 34 DSGVO)**

- Er hat auch die betroffenen Personen unverzüglich zu informieren.
- Auch hier gilt allerdings die schon erwähnte Einschränkung für unerhebliche Fälle.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

276

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Eine Arbeitnehmervertretung sollte sich einen Prozess überlegen, mit dem sie in Bedarfsfall unverzüglich die entsprechenden Meldungen leistet.
- Sie sollte sich überlegen, ob die Meldung z. B. auch an den Arbeitgeber zu gehen hat.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

277

Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO)

- Entstehen durch die Verarbeitung personenbezogener Daten besondere Risiken für die Betroffenen, ist vor der Verarbeitung zu prüfen, welche Folgen für die Betroffenen entstehen können („Datenschutz-Folgenabschätzung“ – „DSFA“).

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

278

Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO)

- Es muss also zunächst geprüft werden, ob solche Risiken bestehen.
- Stellt man fest, dass solche Risiken bestehen, ist die DSFA durchzuführen, um die Risiken genauer einzuschätzen und Maßnahmen zu deren Vermeidung zu planen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

279

Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO)

- Es gibt eine Positiv- und eine Negativ-Liste für Fälle, in denen die DSFA durchzuführen ist bzw. nicht durchgeführt werden muss.
- Der Verantwortliche hat die Pflicht, ggf. die Aufsichtsbehörde zu konsultieren, wenn die DSFA ergibt, dass ein Risiko besteht (Art. 36).



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

280

Datenschutzbeauftragter (Art. 37 bis 39 DSGVO)

- Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter muss lt. DSGVO nicht mehr in jedem Fall bestellt werden (Art. 37 Abs. 1).
- Vielmehr ist seine Bestellung lt. DSGVO nur noch im Ausnahmefall vorgeschrieben.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

281

Datenschutzbeauftragter lt. BDSG

- Im BDSG ist aber in § 38 bestimmt, dass (wie bisher) ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen ist, wenn in der Regel mindestens zehn Personen mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind.



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

282

Datenschutzbeauftragter (Art. 37 bis 39 DSGVO)

- Die Bestimmungen zum Schutz des Datenschutzbeauftragten wurden in Art. 38 DSGVO gegenüber dem bisherigen § 4f BDSG (alt) etwas eingeschränkt.
- Insbesondere ist er nicht mehr umfassend vor Abberufung oder Kündigung geschützt.

283

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Selbst wenn eine Arbeitnehmervertretung „Verantwortlicher“ i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist, ist sie keine „nichtöffentliche Stelle“ i. S. d. § 2 Abs. 4 BDSG.
- Deshalb trifft die Pflicht des § 38 BDSG sie möglicherweise nicht, weil § 38 mit „Datenschutzbeauftragte nichtöffentlicher Stellen“ überschrieben ist.

284

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Andererseits steht im Text des § 38 „der Verantwortliche“ benennt einen Datenschutzbeauftragten – ja was denn nun?
- Ich würde in der Arbeitnehmervertretung jedenfalls eine Person als „Datenschutz-Ansprechpartner(in)“ bestimmen.

285

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Sollte sich herausstellen, dass die Arbeitnehmervertretung wirklich Verantwortlicher ist und die Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten auch für sie gilt, kann man das ja nachholen.
- Sie sollte aber darauf achten, dass seine Amtszeit an die des Gremiums gebunden ist.

286

Verhaltensregeln und Zertifizierungen (Art. 40 bis 43 DSGVO)

- Die DSGVO sieht in Art. 40 vor, dass Unternehmens- oder Berufsverbände Verhaltensregeln zum Datenschutz erarbeiten können.
- Diese Verhaltensregeln werden von der jeweils zuständigen Aufsichtsbehörde geprüft.

287

Verhaltensregeln und Zertifizierungen (Art. 40 bis 43 DSGVO)

- Im Falle ihrer Genehmigung können sie von Unternehmen angewandt werden und gelten grundsätzlich als Nachweis über die Einhaltung des Datenschutzes.
- Dies ist vor allem für kleinere oder mittlere Unternehmen vorgesehen.

288

Verhaltensregeln und Zertifizierungen (Art. 40 bis 43 DSGVO)

- Alternativ können Zertifizierungen durch akkreditierte Stellen gem. Art. 42 als Nachweis über die Einhaltung des Datenschutzes verwendet werden.

289

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Für die Arbeitnehmervertretung wird es keine solchen Verhaltensregeln geben – es fehlt ja schon an einem „Unternehmens- oder Berufsverband für Betriebsräte“.
- Ob die Datenschutz-Zertifizierung einer Arbeitnehmervertretung zu den erforderlichen Sachmitteln gehört, wird vom Arbeitgeber vermutlich bestritten werden.

290

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Wenn die Arbeitnehmervertretung sich für Verantwortlich und es für erforderlich hält, den Nachweis der Einhaltung der Grundsätze gem. Art. 5 Abs. 2 DSGVO in Form einer Zertifizierung zu erbringen, müsste sie sich ggf. mit dem Arbeitgeber gerichtlich über die Erforderlichkeit der dadurch entstehenden Kosten streiten.

291

Aufsichtsbehörden

- Die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Aufsichtsbehörden und anderer öffentlicher Stellen, die Aufgaben des Datenschutzes verfolgen, sind in den Art. 51 bis 76 der DSGVO geregelt.

Seminare
zum
Schutz der
Persönlichkeitsdaten
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

292

Schadensersatz (Art. 82 DSGVO)

- Eine deutliche Verbesserung erfährt die DSGVO in Art. 82 gegenüber dem bisherigen BDSG (alt).
- Der Betroffene kann jetzt Schadensersatz auch für einen immateriellen Schaden verlangen.

Seminare
zum
Schutz der
Persönlichkeitsdaten
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

293

Schadensersatz (Art. 82 DSGVO)

- Er kann den Anspruch gegenüber jedem der ggf. gemeinsamen Verantwortlichen oder auch gegen den Auftragsverarbeiter erheben (Abs 4).
- Diese Stellen müssen ggf. untereinander klären, wer die Verantwortung trägt.

Seminare
zum
Schutz der
Persönlichkeitsdaten
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

294

Schadensersatz (Art. 82 DSGVO)

- Vor allem aber ist die Beweislast jetzt endlich klar und deutlich beim Verantwortlichen angesiedelt – er hat nachzuweisen, dass er korrekt gehandelt hat (Abs. 3).

295

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Übel für die Arbeitnehmervertretung, sollte sie Verantwortlicher sein und einen Schaden anrichten – ggf. würde der Schadensersatzanspruch sich gegen sie richten.
- So gesehen wäre es nicht wünschenswert, als Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher zu sein...

296

Bußgelder (Art. 83)

- Die Vorschriften für Geldbußen wurden drastisch verschärft.
- Jetzt können Geldbußen von bis zu 20.000.000 EUR oder 4% des jährlichen weltweiten Jahresumsatzes verhängt werden.

297

Bußgelder (Art. 83)

- Dies dürfte das erste Mal sein, dass Unternehmen durch die Androhung wirklich schmerzhafter Sanktionen zur Einhaltung des Datenschutzes gezwungen werden.

Seminare
zum
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

298

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Übel für die Arbeitnehmervertretung, sollte sie Verantwortlicher sein und gegen die DSGVO verstoßen – ggf. würde das Bußgeld sich gegen sie richten.
- So gesehen wäre es nicht wünschenswert, als Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher zu sein...

Seminare
zum
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

299

Was sollte die Arbeitnehmervertretung tun?

- Andererseits: Wie soll der Arbeitgeber – ggf. mit einem Bußgeld – für die Arbeitnehmervertretung haften, wenn er doch keine Kontrolle über sie ausüben darf.
- Der erste Fall dieser Kategorie wird sicher spannend.

Seminare
zum
Schneeburde © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

300

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext (Art. 88 DSGVO)

- Wie bereits gesehen, können die Mitgliedsstaaten für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten im Beschäftigungskontext nationale Regelungen vorsehen.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

301

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext (Art. 88 DSGVO)

- Das hat Deutschland im Rahmen des BDSG in den §§ 24 und 26 getan.
- Neben den bereits besprochenen Regelungen in diesen §§ sind die auf den folgende Seiten genannten weiteren Bestimmungen interessant.

Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

302

§ 26 BDSG

- Die Bestimmungen zum Datenschutz gelten im Beschäftigungsverhältnis auch dann, wenn die Daten nicht „in einem Dateisystem“ gespeichert werden (§ 26 Abs 7 BDSG).
- Was ein Dateisystem ist, wird in Art. 4 Nr. 6 der DSGVO bestimmt.

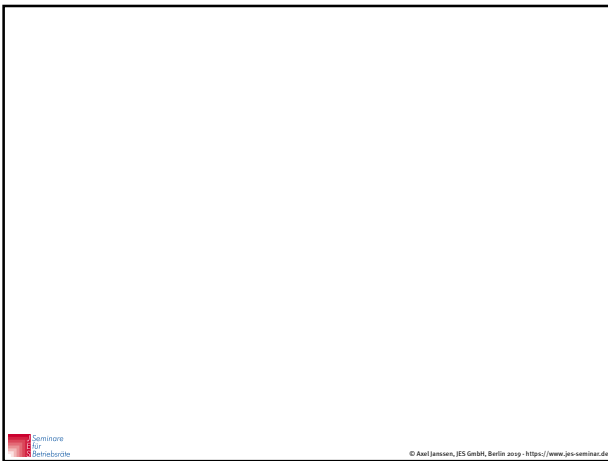
Seminare
zum
Schutzrechte
© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

303

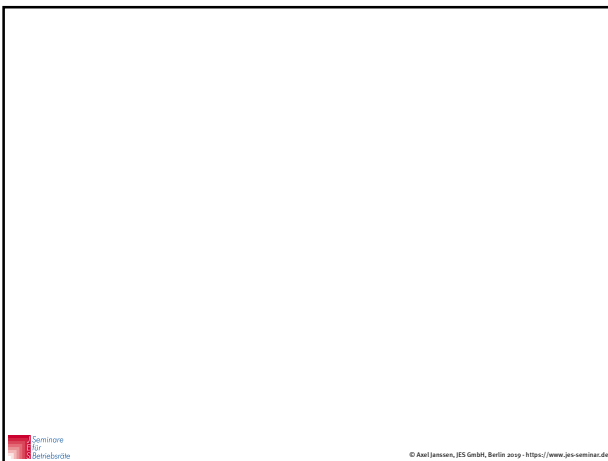
§ 26 BDSG

- Demnach würden also z. B. auch schriftliche Aufzeichnungen, z. B. in manuell geführten Akten, oder auch nur Notizen eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung unter die Bestimmungen des § 26 BDSG fallen.
- Interessant ist, wie das in der Praxis gehandhabt werden soll.

304



305



306

**Datenschutz in der
Arbeitnehmervertretung**

Was sollte eine
Arbeitnehmervertretung tun?

Seminare
für
Betriebsräte
MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

307

**Aufgaben der
Arbeitnehmervertretung**

- Die Diskussion um die Frage, ob eine Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist, haben wir schon geführt – deshalb gehen wir hier nicht noch einmal auf die Argumente für und wider diese Rolle ein.

Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

308

**Aufgaben der
Arbeitnehmervertretung**

- Zwischen der DSGVO einerseits und dem BetrVG bzw. den PersVGn und dem SGB IX andererseits klafft eine Lücke.
- Diese Lücke besteht zwischen der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Einhaltung des Datenschutzes zu gewährleisten, und der Autonomie der Arbeitnehmervertretungen.

Seminare
für
Betriebsräte

© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

309

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Dem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, für das Handeln der Arbeitnehmervertretung verantwortlich zu sein, ohne dieses Handeln selbst steuern und kontrollieren zu können, wie dies Art. 5 Abs. 2 DSGVO verlangt.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

310

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Einer Arbeitnehmervertretung kann aber nicht zugemutet werden,
 - sich in ihrem Handeln vom Arbeitgeber steuern und kontrollieren zu lassen und
 - die erheblichen Haftungsrisiken beim Datenschutz zu tragen.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

311

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Rechtsprechung und ggf. der Gesetzgeber müssen diese Lücke früher oder später schließen.
- Es kann aber nicht sein, dass im Datenschutz bei der Arbeitnehmervertretung ein „toter Winkel“ besteht.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

312

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- In jedem Fall muss eine Arbeitnehmervertretung aber – Verantwortlicher hin oder her – bestimmte Maßnahmen durchführen, um die Einhaltung des Datenschutzes sicherzustellen.
- Diese Pflicht trifft sie in jedem Fall.

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

313

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - „Inventur“ machen und alle personenbezogenen Daten, die sich in ihrem Besetz befinden, dokumentieren;
 - herausfinden und dokumentieren, welche personenbezogenen Daten sie üblicherweise verarbeitet;
 - die Zwecke identifizieren, für die sie personenbezogene Daten verarbeitet;

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

314

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - sich überlegen, ob es für diese Zwecke eine Rechtsgrundlage gem. Art. 6 DSGVO oder § 26 BDSG gibt und diese Rechtsgrundlage mit jeweiligen den Zwecken dokumentieren;
 - die Rechtsvorschriften dokumentieren, für deren Einhaltung die Verarbeitung ggf. erforderlich ist (Art. 6 Abs. 1 lit c DSGVO) und zu den Zwecken notieren;

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

315

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - prüfen, ob für jede Zweckbestimmung auch mindestens eine Rechtsgrundlage besteht;
 - fehlt es an einer Rechtsgrundlage, prüfen, ob die Einwilligung der jeweils Betroffenen eingeholt werden kann;
 - ist das nicht machbar, diese Zweckbestimmung und die damit verbundene Verarbeitung aufgeben;

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

316

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - prüfen, ob für die bereits jetzt und die üblicherweise verarbeiteten personenbezogenen Daten immer jeweils mindestens eine Zweckbestimmung besteht;
 - wenn es Daten gibt, für die keine Zweckbestimmung besteht: die Daten löschen bzw. auf ihre künftige Verarbeitung verzichten;

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

317

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - die jeweiligen Zwecke, Rechtsgrundlagen, Rechtsvorschriften für die Verarbeitung sowie die dafür verarbeiteten Daten (bzw. Datenkategorien) dokumentieren – das ist die Grundlage für das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten;

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

318

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - sich für die jeweils verarbeiteten Zwecke und Daten überlegen, zu welchem Zeitpunkt sie jeweils gelöscht werden müssen;
 - sich für die jeweiligen Daten überlegen, ob es erforderlichenfalls eine Möglichkeit und einen bestimmbaren Zeitpunkt für ihre Anonymisierung oder Pseudonymisierung gibt;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

319

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - Verfahren für die Löschung bzw. Anonymisierung oder Pseudonymisierung bestimmen;
 - ein Verfahren festlegen, das sicherstellt und dokumentiert, dass die Daten jeweils zum richtigen Zeitpunkt und verlässlich gelöscht bzw. anonymisiert oder pseudonymisiert wurden;
 - diese Angaben in die Verfahrensbeschreibungen aufnehmen;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

320

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - die Angaben über Zwecke, Rechtsgrundlagen, Umfang der Verarbeitung, Herkunft der Daten etc., wie sie in Art. 13/14 DSGVO verlangt werden, dokumentieren und veröffentlichen;
 - einen Prozess definieren, mit dem die Auskunft an Betroffene (Art. 15 Abs. 1 DSGVO) im Bedarfsfall schnell und korrekt erfolgen kann;



© Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

321

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - einen Prozess definieren, mit dem eine Kopie aller Daten eines Betroffenen (Art. 15 Abs. 3 DSGVO) ggf. schnell und korrekt erstellt und an ihn übergeben werden kann;
 - einen Prozess definieren, mit dem Meldungen über Verstöße gegen den Datenschutz schnell und korrekt an die jeweils zuständigen Stellen erfolgen;

322

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - eine Liste aller IT-Systeme und nicht-automatisierter Verarbeitungstätigkeiten aufstellen;
 - für jedes Element dieser Liste prüfen, ob die jeweils notwendigen Regeln bestehen und eingehalten werden (s. nächster Punkt);

323

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - die eingesetzten IT-Systeme darauf überprüfen, ob die Verarbeitung personenbezogener Daten damit in einer Weise erfolgt, die die Integrität und Vertraulichkeit sicherstellt;
 - prüfen, ob es klare und eindeutige Berechtigungen und Benutzeraccounts für diese IT-Systeme gibt und z. B. keine „gemeinsamen“ Accounts vorkommen;

324

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - die IT-Systeme darauf prüfen, ob die Prinzipien „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“ damit verwirklicht wurden;
 - ggf. die Konfiguration und die Einstellungen der IT-Systeme auf diese Prinzipien anpassen (z. B. nicht einfach Anhörungsbogen archivieren, sondern nur die jeweils daraus benötigten Daten weiter speichern);

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

325

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - prüfen, ob sie andere Stellen mit einer Datenverarbeitung beauftragt hat (z. B. einen externen E-Mail-, Cloud- oder Internet-Hosting-Dienst);
 - diese Auftragsverarbeitung besser aufgeben, andernfalls aber durch eine entsprechende Beauftragung sicherstellen, dass sie datenschutzkonform erfolgt;

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

326

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - sicherstellen, dass alle bisher beschriebenen Maßnahmen auch für alle künftig vorkommenden Verarbeitungstätigkeiten und IT-Systeme durchgeführt werden (z. B. indem eine Checkliste eingerichtet wird);

Seminare
für
Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

327

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - sicherstellen, dass Schränke und Ablagen mit personenbezogenen Daten gesichert, z. B. abschließbar und auch immer abgeschlossen sind;
 - sicherstellen, dass ihr Büro nicht unbeaufsichtigt betreten werden kann;
 - eine „Clean-Desk-Policy“ für ihre Mitglieder aufstellen;

Seminare für Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

328

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - Regeln für den Umgang der Mitglieder mit personenbezogenen Daten aufstellen (z. B.: keine Unterlagen mit nach Hause nehmen, keine Daten an die privaten E-Mail-Adressen der Mitglieder schicken, keine Daten auf privaten Geräten verarbeiten, insbesondere wenn auch andere diese Geräte nutzen können);

Seminare für Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

329

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - Regeln aufstellen, die auch für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch einzelne Mitglieder und im Einzelfall gelten (z. B. bei handschriftlichen Notizen bei Mitarbeitergesprächen, BEM-Verfahren etc.);

Seminare für Betriebsräte © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - https://www.ies-seminar.de

330

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - alle Mitglieder und Ersatzmitglieder auf geeignete Weise (z. B. durch eine Geschäftsordnung) auf die Einhaltung der Datenschutzregeln verpflichten;
 - alle Mitglieder und Ersatzmitglieder für den Datenschutz schulen und sensibilisieren;

Seminare
zum
Schutzbeauftragten © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

331

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Die Arbeitnehmervertretung sollte:
 - prüfen, ob sie eine Betriebs-/Dienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen will, in der sie die Regelungen, Aufgabenverteilung und Verantwortlichkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung vereinbaren;
 - solch eine Vereinbarung ggf. entwickeln und verhandeln;

Seminare
zum
Schutzbeauftragten © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

332

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Es könnte auch sinnvoll sein, sich bei der zuständigen Aufsichtsbehörde zu erkundigen, ob sie die Arbeitnehmervertretung für den Verantwortlichen i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO hält.
- Ggf. kann man die Aufsichtsbehörde um Rat fragen, welche Maßnahmen sie zusätzlich empfiehlt.

Seminare
zum
Schutzbeauftragten © Axel Janssen, IES GmbH, Berlin 2019 - <https://www.ies-seminar.de>

333

Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

- Ist die Arbeitnehmervertretung Verantwortlicher, muss sie:
 - in jedem Fall ein Verzeichnis und Beschreibungen der Verarbeitungstätigkeiten führen und die Angaben gem. Art. 12 bis 14 DSGVO veröffentlichen;
 - bei mehr als 10 Mitgliedern evt. einen Datenschutzbeauftragten, jedenfalls aber einen „Datenschutzansprechpartner“ bestellen.
