

BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ DER ZUKUNFT

**KOMPLEXES SPEZIALRECHT ODER ALLES
GANZ EINFACH**

Prof. Dr. Peter Wedde

Kiel, 10.9.2018

Beschäftigtendatenschutz ist komplex

- Beschäftigtendatenschutz wird nicht nur durch zwei Vorschriften in der DSGVO und im BDSG geregelt, sondern darüber hinaus auch beeinflusst und geprägt durch
 - spezialgesetzliche Vorschriften zum Datenschutz in zahlreichen Einzelgesetzen (etwa im SGB X);
 - durch arbeitsrechtliche Vorgaben zur Datenverarbeitung (etwa im EFZG für Krankheitsdaten oder im BetrVG für Betriebsräte);
 - durch relevante Vorschriften in anderen Rechtsbereichen wie etwa dem AktG (etwa § 91 Abs. 2 AktG zur Überwachungspflicht des Vorstands);
 - durch die Rechtsprechung – insbesondere die des BAG.

Was tun?

- Schaffung eines Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz,
 - das den Schutz der Grundrechte von abhängig Beschäftigten und ihrer Daten in den Mittelpunkt stellt,
 - das klare Ver- und Gebote zum Umgang mit Beschäftigten-daten beinhaltet und
 - das wirksame Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen enthält.
- Bis es soweit ist
 - die Einhaltung einschlägiger Schutzvorgaben der DSGVO und des BDSG in der betrieblichen Praxis einfordern und durchsetzen.

Was fehlt?

- Neben einem Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz fehlt insbesondere ein wirksames „Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz“ für Betriebs- und Personalräte.
- Dieses Fehlen wird nicht durch eine Regelung wie § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kompensiert, da diese Vorschrift eine völlig andere Zielrichtung hat.
- Zudem: „Datenschutz“ kann nicht mit Mechanismen wie einer Einigungsstelle durchgesetzt werden.

15 ½ Wochen DSGVO – was sagt uns das über künftige Probleme

- Aus den ersten Erfahrungen im Bereich des Beschäftigten-
datenschutzes, die sich in den knapp vier Monaten der
Wirksamkeit des neuen Datenschutzrechts gezeigt haben,
lässt sich eine Prognose für die Probleme der Zukunft
ableiten

Die neue Praxis

Individuelle Einwilligungen

- In einer „Datenschutzerklärung“ verlangt ein Arbeitgeber die folgende „Zustimmung“ für diese Zwecke der Datenverarbeitung:

„Als Teil der normalen Geschäftstätigkeit kann die Firma Mitarbeiterdaten an Drittanbieter für HR und mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung verbundene Aufgaben (z. B. Banken, Versicherungsunternehmen und andere Mitarbeiterdienstleister), sowie Governance, Risk, Compliance und Sicherheitsmanagement offenlegen.“

Die neue Praxis Kollektivvereinbarungen(?)

- Unter *Hinweis* auf notwendige Anpassungen an die DSGVO werden Betriebsräten geänderte Betriebsvereinbarungen mit „Textbausteinen“ wie diesem vorgelegt:
 - *„Diese Vereinbarung ist im Unternehmen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Beschäftigtendaten nach Art. 88 i.V.m. §26 BDSG n.F. sowie für die Verarbeitungen zur Wahrung berechtigter Interessen des Unternehmens nach Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f) DSGVO“*
- Ein weiterer „beliebter Textbaustein“ lautet:
 - *„Die personenbezogenen Daten der Beschäftigten dürfen für die jeweils vorgesehenen Zwecke verarbeitet werden. Weitergehende Verarbeitungszwecke sind unter Einhaltung des Art. 6 DSGVO zulässig.“*

Die neue Praxis Kollektivvereinbarungen(?)

- Unter Hinweis auf das datenschutzrechtliche Transparenzgebot und auf notwendige technischen und organisatorischen Maßnahmen fordert ein Arbeitgeber vom Betriebsrat die Zustimmung zu einer neuen Kontrollsoftware.
- Die geplante selbstlernende KI-Software soll Informationen aus allen betrieblichen Systemen sammeln und auswerten. Sie erstellt ein individuelles „Risiko-Scoring“ und schlägt Alarm, wenn eine bestimmte Punktzahl erreicht ist.
- Wann das Risiko anfängt, ist ein Geschäftsgeheimnis des Softwareanbieters.
- Der Arbeitgeber sieht einerseits einen Zwang, diese Software einsetzen zu müssen und andererseits weder datenschutzrechtlich Bedenken noch ein Mitbestimmungsrecht

Die neue Praxis Kollektivvereinbarungen(?)

➤ Der Arbeitgeber

- verweist einerseits auf Vorgaben der für ihn zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörde, diese Software einsetzen zu müssen und
- sieht andererseits weder datenschutzrechtlich Bedenken noch ein einschlägiges Mitbestimmungsrecht.

BGH-Urteil

Dashcamvideos als Beweismittel vor Gericht zulässig

Aufnahmen von Auto-Minikameras können bei Unfällen als Beweis vor Gericht verwendet werden. Dies entschied der Bundesgerichtshof in Karlsruhe.



Kameras am Arbeitsplatz

Bundesarbeitsgericht lockert Regeln für Videoüberwachung

Dürfen Arbeitgeber monatelang gespeicherte Aufnahmen aus Überwachungskameras nutzen, um Mitarbeitern fristlos zu kündigen? Ja, hat jetzt das Bundesarbeitsgericht entschieden.



Die neue Rolle des Betriebsrats im Datenschutz „Verantwortlicher“?

- Art. 4 Nr. 7 DSGVO: Definition des Verantwortlichen
„Verantwortlicher“ 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; sind die Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung **durch** das Unionsrecht oder **das Recht der Mitgliedstaaten** vorgegeben, so können der Verantwortliche beziehungsweise die bestimmten Kriterien seiner Benennung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden;

Was verantworten Betriebsräte

- Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG).
- Betriebsräte dürfen personenbezogene Daten nur im Rahmen ihrer durch das BetrVG vorgegebenen Aufgabenerfüllung verarbeiten – und dieser ist klein.
- Betriebsratsmitglieder sind gesetzlich zur Geheimhaltung verpflichtet (§ 79 Abs. 1 BetrVG).
- Erforderliche Arbeitsmittel werden im Regelfall vom Arbeitgeber gestellt. Abweichungen vom Regelfall sind nur ausnahmsweise zulässig (§ 40 Abs. 1 BetrVG) .

Was verantworten Betriebsräte

- Betriebsräte verantworten im Rahmen des BetrVG ihr eigenes Handeln, sind aber
 - weder bei Art und Umfang der von ihnen verarbeiteten Daten noch
 - bei der Entscheidung über die hierfür verwendeten technischen und organisatorischen Mitteln frei.
- Wären Betriebsräte „Verantwortliche“ i.S. von Art. 4 Nr. 7 DSGVO, hätte dies grundlegende Auswirkungen auf die betriebsverfassungsrechtliche Stellung dieser Gremien, die weit über den Datenschutz hinausgehen.

SPEZIALRECHT ODER ALLES GANZ EINFACH?

- Die rechtlichen Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzrechts speisen sich weiterhin aus den unterschiedlichsten Quellen. Schon deshalb ist hier schon heute nichts einfach – und morgen wird nichts einfacher werden.
- Im Moment wird das neue Datenschutzrecht im Arbeitsleben (und oft sehr interessenbezogen) vielfältig instrumentalisiert.
- Die datenschutzrechtlichen Probleme, die heute schon erkennbar sind, werden sich verschärfen – neue werden hinzukommen

Dr. Peter Wedde



**Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft
an der Frankfurt University of Applied Sciences - FRA UAS
Fachbereich 2 - Informatik und Ingenieurwissenschaften**



Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Datenschutz, Arbeitsrecht und Technologieberatung - d+a consulting GbR, Eppstein



**Wissenschaftlicher Berater der Kanzlei steiner mittländer fischer
in Frankfurt a.M.**

wedde@da-consulting.de

www.da-consulting.de

Tel.: 06198-8045

Postanschrift: d+a consulting GbR, Hasenborn 9a, 65817 Eppstein