Datenschutz – das ändert sich

DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG *Der Datenschutz ist europaweit neu geregelt und verstärkt worden. Betriebsräte müssen sich auf viel Neues einstellen. Hier ein Überblick zu den wichtigsten Änderungen.*

VON **THOMAS BERGER, EBERHARD KIESCHE** UND **MATTHIAS WILKE**

Durch die Datenschutz-Grundverordnung[1] (DSGVO), die ab dem 25.5.2018 gilt, hat der Datenschutz in der Europäischen Union eine neue Grundlage bekommen. Es soll ein gleichmäßiges und hohes Datenschutzniveau für personenbezogene Daten natürlicher Personen erreicht werden. Art. 88 DSGVO enthält für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext die Möglichkeit, durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen »spezifischere Vorschriften« zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Konzern, Unternehmen und Betrieb zu vereinbaren. Sollen diese Möglichkeiten wahrgenommen werden? Wenn ja, wie? Bestehen Risiken? Eröffnen sich Chancen? Gewerkschafter und Betriebsräte müssen sich mit diesen Themen im werdenden Zeitalter 4.0 zunehmend beschäftigen.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

▸ Bußgelder

Die DSGVO ermöglicht drastische Sanktionen. Verstöße müssen »in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend« sein. Die Verordnung sieht vor, dass bis zu 4 Prozent des globalen Vorjahresumsatzes des Unternehmens oder des Konzerns bei Verstößen als Bußgeld verhängt werden können, weniger gravierende Verstöße mit »nur« bis zu 2 Prozent des globalen Vorjahresumsatzes. Die Geldbußen durch das bisherige Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) waren auf 300.000 Euro begrenzt. Auch die Bußgeldrisiken für Datenschutzverstöße natürlicher Personen, insbesondere Manager oder Datenschutzbeauftragter, können bis zu 20 Millionen Euro oder bei weniger gravierenden Verstößen bis zu 10 Millionen Euro betragen.

Achtung: Das Bußgeldrisiko entsteht mit Inkrafttreten der DSGVO am 25.5.2018. Für die Sanktionsbemessung, also die Höhe der Geldbuße, kann auch die Tatsache, ob die Geschäftsführung/der Vorstand mit dem Betriebsrat ernsthaft die Umsetzung der neuen Rechtslage durch Betriebsvereinbarungen nach Art. 88 DSGVO anstrebt, entscheidend sein.

▸ Transparente Kommunikation

Die DSGVO verpflichtet die Verantwortlichen, also die Arbeitgeber, zu einer transparenten Information und Kommunikation mit den betroffenen Personen, also den Beschäftigten. Verantwortliche müssen ihren Informationspflichten »in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache« nachkommen. Nimmt jemand seine Rechte aus Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkungs-, Löschungs- und Widerrufsrechten sowie aus dem Abwehrrecht gegen Entscheidungen aus automatisiertem Profiling wahr, müssen auch die Mitteilungen, die derjenige dazu erhält, in einer solchen verständlichen Sprache verfasst sein. Die DSGVO sichert die Rechtsansprüche auch durch Form-, Frist- und Verfahrensregeln ab: Informationen und Mitteilungen müssen schriftlich oder in anderer Form elektronisch erteilt werden. Mündlich dürfen sie nur auf ausdrückliches Verlangen der betroffenen Person erfolgen. Der Verantwortliche muss der betroffenen Person die Ausübung ihrer Rechte erleichtern. Die Ausübung der Rechte der Mitarbeiter nach den Art. 15 ff. der DSGVO zum Beispiel auf Auskunft, Korrektur, Sperrung, Löschung oder Widerruf, setzen einen formlosen Antrag voraus, der auch elektronisch gestellt werden kann. Schriftlichkeit ist aus Nachweisgründen zu empfehlen, wie immer im Leben, wenn es wichtig ist.

Den Informationspflichten nach Art. 12 und Art. 13 DSGVO muss der Verantwortliche von sich aus nachkommen. Hierbei handelt es sich somit um eine Bringschuld. Ein Antrag ist nicht erforderlich. Informationen über Maßnahmen, die der Verantwortliche auf die Ausübung von Rechten der betroffenen Person hin trifft, müssen ihr unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung gestellt werden. Informationen sowie alle Mitteilungen und Maßnahmen sind unentgeltlich.

BERATERTIPP

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

DARUM GEHT ES

1. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gilt ab Mai 2018.

2. Die Datenschutz-Grundverordnung soll Beschäftigte ein hohes Datenschutzniveau bieten.

3. Dafür können Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geschlossen werden.

1 Gesetz vom 27. 4. 2016.

Verantwortliche haben Rechenschaftspflichten

Verantwortliche müssen die Einhaltung des europarechtlich vorgeschriebenen Umgangs mit personenbezogenen Daten nachweisen. Sie müssen dazu auch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umsetzen, um den Nachweis dafür erbringen zu können, dass die Verarbeitung gemäß der Verordnung erfolgt. Die Rechenschaftspflicht ist ein Grundsatz der Verarbeitung nach Art. 5 DSGVO. Wird die Pflicht verletzt, kann es dafür nach Art. 83 Abs. 5 DSGVO ein eigenes Bußgeld geben.

BERATERTIPP

Betriebsräte sind vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG über den Nachweis und die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu unterrichten. Auf Verlangen der Betriebsräte sind entsprechende textliche oder elektronische Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der nicht oder nicht ordnungsgemäß erbrachte Nachweis wird Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote im arbeitsgerichtlichen Verfahren nach sich ziehen können. Das heißt: Kommt ein Verfahren vor das Arbeitsgericht, kann der Arbeitgeber für ihn günstige Punkte nicht vorbringen, wenn er nicht nachweisen kann, dass er seine Unterrichtungspflichten erfüllt hat.

Auch hier kann und sollte eine Betriebsvereinbarung konkretisierende Vorschriften enthalten, die eine Kontrolle der Rechenschaftspflichten durch den Betriebsrat ermöglichen und insbesondere auch Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote für das arbeitsgerichtliche Verfahren schaffen.

Verpflichtung zur Selbstanzeige und Dokumentationspflicht

Sollten im Unternehmen Verletzungen des Datenschutzes festgestellt werden, müssen die Unternehmen prüfen, ob sie die Aufsichtsbehörde und die verletzte betroffene Person informieren müssen. Der Verantwortliche dokumentiert die Verletzungen des Datenschutzes, deren Auswirkungen und die ergriffenen Abhilfemaßnahmen. Diese Dokumentation ermöglicht der Aufsichtsbehörde die Überprüfung, ob die Bestimmungen eingehalten wurden und die Tatsache, ob bei einer Verletzung Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden. Die Verpflichtungen zur Selbstanzeige gegenüber Aufsichtsbehörde und betroffener Person verschärfen den bisherigen § 42a BDSG. Jetzt kommt jeder und nicht nur wie bisher ein qualifizierter Datenschutzverstoß in Betracht. Ein Verstoß liegt schon vor, wenn es zu einer Verletzung von Datenschutz- oder Datensicherheit gekommen ist. Dies ist der Fall, wenn es »zur Vernichtung, zum Verlust oder zur Veränderung, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig, oder zur unbefugten Offenlegung von beziehungsweise zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden«. Auch ist das Bußgeld erheblich höher (s.o.).

BERATERTIPP

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

Verantwortung auch außerhalb der Europäischen Union

Die DSGVO gilt auch für nicht in der EU niedergelassene Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter. Voraussetzung ist: Die Datenverarbeitung steht im Zusammenhang damit, betroffenen Personen in der Union Waren oder Dienstleistungen anzubieten oder das Verhalten betroffener Personen in der Union zu beobachten. Die Vorschrift hat immense Bedeutung für Betriebsräte aus Unternehmen oder Konzernen, deren Sitz außerhalb der EU

Arbeitsrecht in der neuen Arbeitswelt

Däubler
Digitalisierung und Arbeitsrecht
Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork
6., überarbeitete Auflage
2018. Ca. 570 Seiten, kartoniert
ca. € 29,–
ISBN 978-3-7663-6690-0
Erscheint April 2018

www.bund-verlag.de/6690

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/7950 10-20

liegt, insbesondere den USA, China und Japan. Für solche Unternehmen ist auch die in Art. 47 DSGVO eröffnete Möglichkeit, verbindliche interne Datenschutzvorschriften erlassen zu können, von hoher Bedeutung.

BERATERTIPP

Die Betriebsvereinbarungen, insbesondere diejenigen, die verbindliche interne Datenschutzvorschriften festschreiben, sollten auch konkrete Regelungen enthalten, um einen Zugriff auf nicht in der EU niedergelassene Verantwortliche und Auftragsverarbeiter zu ermöglichen. Und sie sollten Rechtsfolgen bei Verletzungshandlungen zugunsten der Beschäftigten und Betriebsräte enthalten.

Datenübermittlung im Konzern bei berechtigtem Interesse

Die Datenübermittlung im Konzern war datenschutzrechtlich schon immer problematisch. Die DSGVO sieht jetzt erstmals ausdrücklich eine Möglichkeit vor: Verantwortlichen, die Teil einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Einrichtungen sind, die einer zentralen Stelle zugeordnet sind, können personenbezogene Daten innerhalb der Unternehmensgruppe für interne Verwaltungszwecke übermittelt werden. Darunter fällt auch die Verarbeitung personenbezogener Daten von Kunden und Beschäftigten. Voraussetzung ist, dass diese Verantwortlichen ein berechtigtes Interesse haben.

Der Erwägungsgrund selbst ist allerdings noch keine hinreichende Rechtsgrundlage für die Übermittlung von Daten im Konzern. Es bedarf auch hier konkretisierender Betriebsvereinbarungen, die eine Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen im Konzern schaffen.

DSGVO ist ein Vorranggesetz

Die DSGVO verdrängt datenschutzrechtliche Gesetze der Mitgliedstaaten, soweit diese nicht mit ihr in Einklang stehen und insbesondere nicht den Anforderungen des Art. 88 DSGVO genügenn, denn die Verordnung hat allgemeine Geltung. Sie ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat. Das heißt, es ist kein nationales Gesetz nötig, um sie umzusetzen.

Die Verdrängung gilt auch für Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz oder zu technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Betriebsvereinbarungen, die nicht im Einklang mit der DSGVO stehen, können nicht mehr Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen darstellen.

BERATERTIPP

Da für jede Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung eine Rechtsgrundlage erforderlich ist, besteht im Fall der Unanwendbarkeit der Betriebsvereinbarung die Gefahr von Rechtsverletzungen und damit auch die Gefahr von Haftung und Sanktionen.
Daher empfiehlt sich die Überprüfung aller bisherigen Betriebsvereinbarungen, die den Umgang personenbezogener Daten geregelt haben, auf Übereinstimmung mit der neuen Rechtslage.

Datensicherheit durch Technik

Hinsichtlich der Datensicherheit regelt die DSGVO die Verpflichtung der Verantwortlichen und der Auftragsverarbeiter, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen, um ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten. Die DSGVO verpflichtet den Verantwortlichen zu »privacy by design«. Das heißt: Der Verantwortliche muss schon bei der Auswahl der IT-Systeme und bei deren Einsatz geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umsetzen. Diese müssen dafür ausgelegt sein, die Datenschutzgrundsätze wie etwa Datenminimierung wirksam umzusetzen und die notwendigen Garantien in die Verarbeitung aufzunehmen. Nur dann genügt der Verantwortliche den Anforderungen dieser Verordnung und schützt die Rechte der betroffenen Personen.

Zudem verpflichtet die DSGVO den Verantwortlichen zu »privacy by default«. Das bedeutet: Er muss geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umsetzen, die sicherstellen, dass durch technische Vorein-

AIB-SEMINARTIPPS

Zum Schwerpunkt der AiB 3/2018 empfiehlt Ihnen die AiB-Redaktion diese Seminare im Jahr 2018:

ver.di b+b
Agieren statt reagieren
Betriebsverfassung: Soziale Angelegenheiten
23. – 27.4. Leipzig
14. – 18.5. Geldern
18. – 22.6. Berlin
16. – 20.7. Mosbach
Weitere Seminare / Termine unter:
▸ **www.verdi-bub.de**/br3

IG Metall
Grundlagen des Arbeitsrechts II
3. – 8.6. Sprockhövel
9. – 9.9. Berlin
21. – 26.10. Lohr
Weitere Seminare / Termine unter:
▸ **www.igmetall.de**/seminare

DGB Bildungswerk Bund
Arbeitsrecht 1
Basiswissen Arbeitsrecht – von der Arbeitszeit bis zur Vergütung
Im DGB Bildungszentrum Besenbinderhof
19. – 23.3. Hamburg
14. – 18.5. Hamburg
27. – 31.8. Hamburg
19. – 23.11. Hamburg
Weitere Seminare / Termine unter:
▸ **www.dgb-bildungswerk.de/**seminar/18126369

IG BCE BWS GmbH
Arbeitszeit – Grundlagenseminar
Rechtliche Grundlagen der Arbeitszeitregelungen
17. – 22.6. Bad Münder
7. – 12.10. Kagel-Möllenhorst
Weitere Seminare / Termine unter:
▸ **www.igbce-bws.de/**seminare/seminarsuche

stellung grundsätzlich nur personenbezogene Daten, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verarbeitungszweck erforderlich ist, verarbeitet werden.

In diesem Bereich ist eine gute Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten anzustreben, aber auch die Heranziehung von (externem) technischem Sachverstand gemäß § 80 Abs. 2, 3 BetrVG.

BERATERTIPP

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

Die Datenschutzfolgenabschätzung bei schutzwürdigen Daten

Die Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) ist als Instrument nicht gänzlich neu, wird in der DSGVO aber besonders betont. Der Verantwortliche hat bei Verwendung neuer Technologien zum Schutz personenbezogener Daten eine Beschreibung, Rechtfertigung und Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge vorzunehmen. Er soll sich der Folgewirkungen seiner Entscheidung für bestimmte Verarbeitungsprozesse, für das Recht auf Achtung des Privatlebens und für den Schutz personenbezogener Daten bewusst sein und diese Folgen vorab beurteilen. Ziel der DSFA ist es, geeignete, angemessene und effektive Schutzmaßnahmen, insbesondere Garantien, Sicherheitsvorkehrungen und Verfahren zum Schutz personenbezogener Daten zu ergreifen. Gelingt das nicht, muss vom Verarbeitungsprozess abgesehen werden.

Die Datenschutzfolgenabschätzung ist dann erforderlich, wenn »aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen« bestehen kann. Inwieweit die Voraussetzungen gegeben sind, ist sorgfältig zu prüfen. Der Charakter des Arbeitsverhältnisses, das auf Dauer und Intensität angelegt und von struktureller Unterlegenheit geprägt ist, ist ein Umstand, der für die Erforderlichkeit einer Datenschutzfolgenabschätzung spricht. Liegt eine systematische und umfassende Bewertung persönlicher Aspekte von Arbeitnehmern (wie etwa ihrer Leistung) durch Personalmanagementsysteme oder durch ein Profiling vor und ist das Grundlage für Personalentscheidungen, ist eine DSFA nötig. Auch die Schutzwürdigkeit der verarbeiteten Daten, etwa von Gesundheitsdaten, oder die Zahl der erfassten Arbeitnehmer, kann eine DSFA erforderlich machen. ◁

BERATERTIPP

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

Thomas Berger, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte.
berger@bghp.de, www.bhgp.de

Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen.
eberhard.kiesche@t-online.de

Matthias Wilke, Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel.
info@dtb-kassel.de

DGB BILDUNGSWERK BUND

»Für meinen Start in die neue Amtszeit nutze ich die Grundlagenseminare des DGB Bildungswerks. Mehr Praxis geht nicht!«

DGB Bildungswerk BUND
Euer Seminaranbieter mit über 45 Jahren Erfahrung.

www.betriebsratsqualifizierung.de
Immer auf eurer Seite!