Landesbeauftragter für
Datenschutz und
Informationsfreiheit
Baden-Württemberg

DER HESSISCHE BEAUFTRAGTE
FÜR DATENSCHUTZ UND
INFORMATIONSFREIHEIT

# Spannungsfeld Beschäftigtendatenschutz

# Agenda

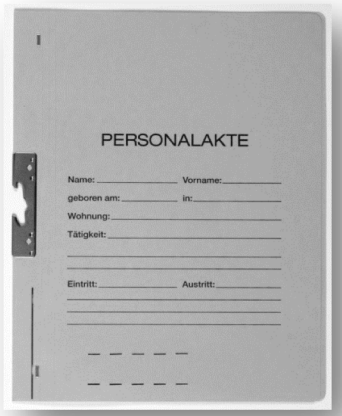
1. Beschäftigtendatenschutz – kurze Einführung ins
2. Umfang des Auskunftsanspruchs im Beschäftigungsverhältnis
3. Betriebsräte als Verantwortliche
4. GPS-Tracking am Arbeitsplatz

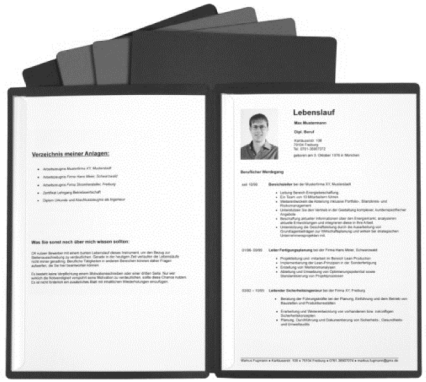
# Agenda

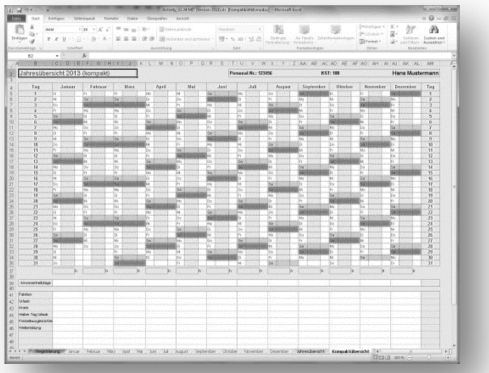
1. **Beschäftigtendatenschutz – eine kurze Einführung ins Thema**
2. Umfang des Auskunftsanspruchs im Beschäftigungsverhältnis
3. Betriebsräte als Verantwortliche
4. GPS-Tracking am Arbeitsplatz

# 1. Einführung ins Thema

- **Was bedeutet Beschäftigtendatenschutz?**
  Schutz aller personenbezogener Daten, die im Beschäftigungskontext entstehen: Arbeits- und Urlaubszeiten; Krankheitsdaten; Personalakte: Urkunden, Zeugnisse; Bewerbungsunterlagen,…



# 1. Einführung ins Thema

- **Wer ist geschützt?**
  Beschäftigte sind Angestellte, Beamte, anderweitig Bedienstete, Bewerber, Auszubildende → siehe § 26 Abs. 8 BDSG

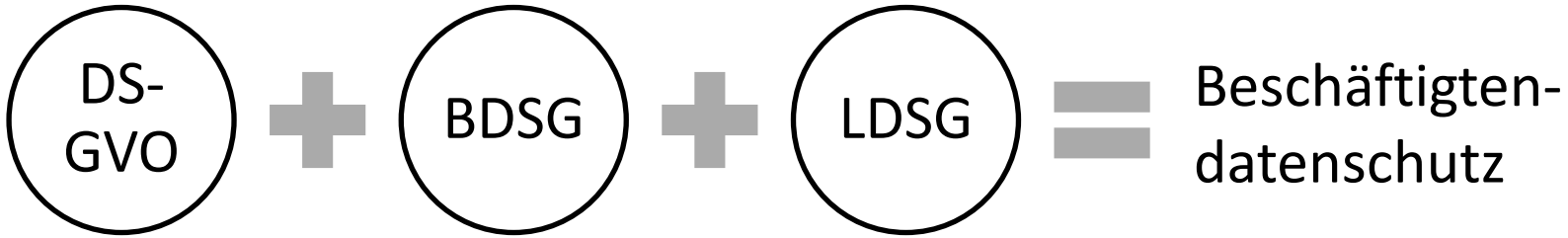
# 1. Einführung ins Thema

- **Erhebliche Normenvielfalt im Beschäftigtendatenschutz!**

  →Es gibt keine einheitliche Kodifikation im Beschäftigtendatenschutz.

  →Eine Vielzahl von Regelungen sind auf verschiedene Gesetze verstreut:
  z.B. § 39 Abs. 8 und 9 Einkommenssteuergesetz
  (Arbeitgeber darf die auf der Lohnsteuerkarte enthaltenen Merkmale nur für die Lohnsteuer verwenden)

# 1. Einführung ins Thema



# 1. Einführung ins Thema

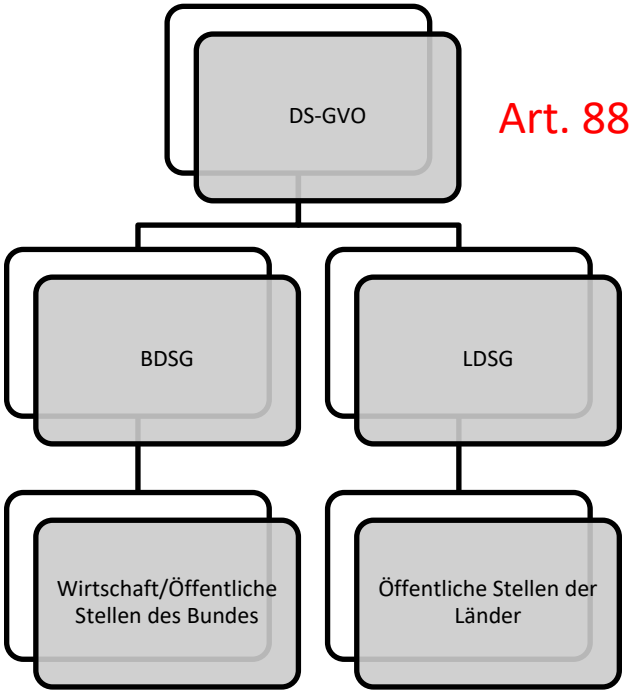
**Öffnungsklausel des Art. 88 DS-GVO**

(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

(3) Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission bis zum 25. Mai 2018 die Rechtsvorschriften, die er aufgrund von Absatz 1 erlässt, sowie unverzüglich alle späteren Änderungen dieser Vorschriften mit.

# 1. Einführung ins Thema




Normenhierarchie des Beschäftigtendatenschutzes:
Voraussetzung für nationale Spezial-Vorschriften ist **IMMER**, dass diese im Einklang mit der DS-GVO stehen!

# 1. Einführung ins Thema

**§ 26 Absatz 1 Satz 1 und 2 BDSG**
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. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten **nur dann** verarbeitet werden, **wenn** zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige **Interesse** der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung **nicht überwiegt**, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass **nicht unverhältnismäßig** sind.

# Agenda

1. Beschäftigtendatenschutz – eine kurze Einführung ins Thema
2. **Umfang des Auskunftsanspruchs im Beschäftigungsverhältnis**
3. Betriebsräte als Verantwortliche
4. GPS-Tracking am Arbeitsplatz

# 2. Umfang des Auskunftsanspruchs

- Rechtsprechung zum Auskunftsanspruch
  - LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.12.2018 – 17 Sa 11/18
  - OLG Köln, Urteil vom 26.07.2019 – 20 U 75/18
  - EuGH, Urteil vom 20.12.2017 – C-434/16
  - EuGH, Urteil vom 07.05.2009 – C-553/07

- Tätigkeitsbericht 2018 des HBDI, Seite 75 ff.
- https://www.lda.bayern.de/de/thema_auskunft.html

- **Umstritten ist die Reichweite des Kopie-Begriffs des Art. 15 Abs. 3 DS-GVO**

# Agenda

1. Beschäftigtendatenschutz – eine kurze Einführung ins Thema
2. Umfang des Auskunftsanspruchs im Beschäftigungsverhältnis
3. **Betriebsräte als Verantwortliche**
4. GPS-Tracking am Arbeitsplatz

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Art. 4 Ziff. 7 DS-GVO**

„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

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

| Rechtsprechung, die eine Verantwortlichkeit bejaht | Rechtsprechung, die eine Verantwortlichkeit verneint |
|---|---|
| LAG Sachsen-Anhalt, Beschl. v. 18.12.2018 –4 TaBV19/17 | LAG Niedersachsen, Beschl. v. 22.10.2018 –12 TaBV23/18 |
| LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschl. v. 15.05.2019, 3 TaBV10/18 | LAG Hessen, Beschl. v. 10.12.2018 –16 TaBV130/18 |

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

S. 37: Der LfDI BW **bejaht** in seinem 38. TB die Frage nach der Verantwortlichkeit des Betriebsrats. Bedeutet für Unternehmen mit Betriebsräten: Bereits jetzt sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass eine Verantwortlichkeit, zumindest in Baden-Württemberg, auf Sie zukommen kann!

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 11. November 1997, Az. 1 ABR 21/97:**

„ Dem[…] ist darin zu folgen, dass der Gesamtbetriebsrat nicht etwa als "Dritter" im Sinne des §3 Abs. 9 BDSG außerhalb der "speichernden Stelle" im Sinne des §3 Abs. 8 BDSG, also des Unternehmens steht. Vielmehr **ist er selbst Teil dieser speichernden Stelle**. Das entspricht heute hinsichtlich der Betriebsräte wohl allgemeiner Meinung.“

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Gegen-Argument: Entscheidung BAG**

Die damalige Entscheidung des BAG muss neu bewertet werden aufgrund der Änderung vom BDSG-alt zur DS-GVO: **Art. 4 Nr. 7 erfasst auch BR**: „[…] Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung entscheidet“

→ BR entscheidet über Zwecke der Datenverarbeitung: Aufbewahrung, Weitergabe von Daten etc. - auch, wenn die Mittel der Datenverarbeitung i.d.R. vom Arbeitgeber/Dienstherrn gestellt werden und der Betriebsrat hier ggf. keine oder nur geringe Einflussmöglichkeit hat.

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Gegen-Argument: Wortlaut**

„DS-GVO verweist auf kollektivrechtliche Bestimmungen, weshalb findet sich nicht auch in Art. 4 Nr. 7 eine entsprechende Erwähnung?“

Der Bezug zum Kollektivrecht wurde erst sehr spät in die DS-GVO eingefügt – dabei wurden nicht alle Passagen angepasst.

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Gegen-Argument: Haftung**

„Der BR hat doch gar keine eigenen finanziellen Mittel – wie soll er (insb. bei Bußgeldern) haften?“

- Erstens, auch ohne die Verantwortlichkeit des BR als Gremium ist jedes BR-Mitglied persönlich haftbar, wenn es bei Datenverarbeitungen gegen DS-Regeln verstößt (kein Haftungs-„Minus“ gewonnen)
- Zweitens: Würde man BR nicht als verantwortlich ansehen, müsste der Arbeitgeber haften: dies würde zu ungerechten Ergebnissen führen = Arbeitgeber müsste für Verstöße des BR haften, obwohl er deren Datenströme/-verarbeitungen nicht kontrollieren darf

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Welche Folgen kann das haben?**

Als Verantwortlicher treffen den BR alle Pflichten der DS-GVO, also u.a.:

- Führen eines Verarbeitungsverzeichnisses
- Informationspflichten der Betroffenen (Art. 13)
- Evtl. Bestellung eines Datenschutzbeauftragten
- Dokumentationspflichten (Art. 5 DS-GVO)

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 1:**

Der Betriebsrat ist zentraler Akteur für die Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes im Betrieb. Insbesondere kann er durch Betriebsvereinbarungen rechtsgestaltend mitwirken, § 26 Abs. 1 BDSG.

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

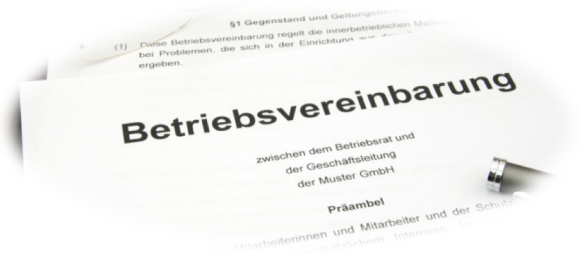
**Keynote Nr. 2:**

Bei der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen muss der Betriebsrat datenschutzrechtliche Vorschriften beachten, insbesondere Art. 88 Abs. 2 i.V.m. § 26 BDSG und Art. 5 ff. DS-GVO (Datenschutz-Prinzipien). **Betroffeneninformation** und **Transparenz** sind dabei zentrale Eckpfeiler.

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 3:**

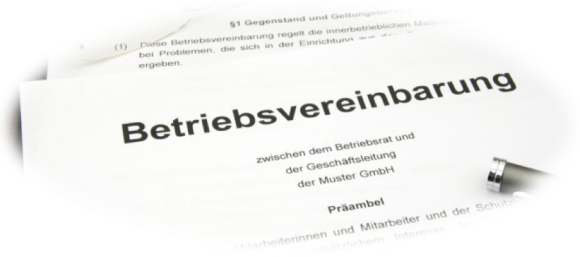
Die Regelungen der DS-GVO gelten auch für alte Betriebsvereinbarungen, welche entsprechend auf Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen überprüft werden müssen.



# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 4:**

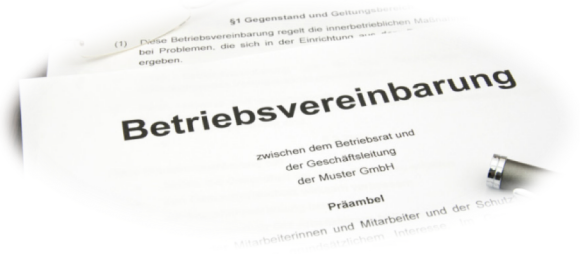
In jeder Einzelbetriebsvereinbarung sind insbesondere Zwecke der Verarbeitung, Dauer der Verarbeitung, Löschungsregeln und Zugriffsrechte zu regeln.



# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 5:**

In Rahmenbetriebsvereinbarungen können Gegenstände geregelt werden, die unabhängig vom konkreten Verarbeitungszweck immer gleich auszugestalten sind, etwa die Betroffenenrechte. Rahmenbetriebsvereinbarungen spielen insbesondere eine große Rolle zur „Rettung“ von alten Betriebsvereinbarungen.



# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 6:**

Moderner, effizienter Datenschutz heißt auch technische Maßnahmen für den Datenschutz einzuhalten. Das spielt für Betriebsvereinbarungen ebenfalls eine große Rolle.

Wo sich der technische Datenschutz ans Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 6 BetrVG anknüpfen lässt, sind die entsprechenden Regelungen zwingend, ansonsten kann auf freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß § 88 BetrVG zurückgegriffen werden.

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

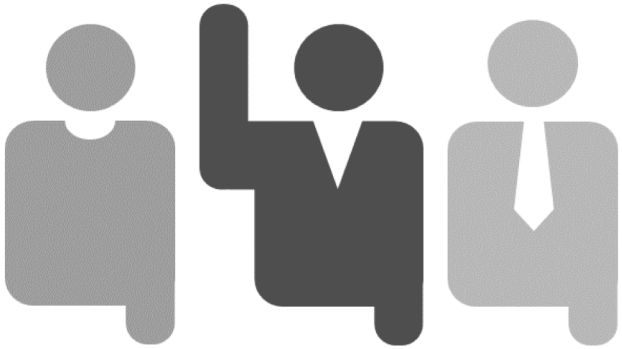
**Keynote Nr. 7**:

Die DS-GVO nennt zwar nicht ausdrücklich das sog. Konzernprivileg, allerdings kann man insbesondere aus Erwägungsgrund 48 herauslesen, dass eine Konzerndatenverarbeitung privilegiert wird. Daher sind, soweit möglich, Konzernbetriebsvereinbarungen zu empfehlen.

# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 8:**

Der Betriebsrat handelt bei der im Rahmen seiner Aufgaben stattfindenden Verarbeitung von Beschäftigtendaten in eigener Verantwortlichkeit.



# 3. Betriebsräte als Verantwortliche

**Keynote Nr. 9:**

Die Aufsichtsbehörden überwachen die Datenverarbeitungen des Betriebsrats, stehen diesem aber auch beratend zur Seite.

Der Betriebsrat kann die Aufsichtsbehörden insbesondere auch eigenständig einschalten und beispielsweise Beschwerden einreichen.

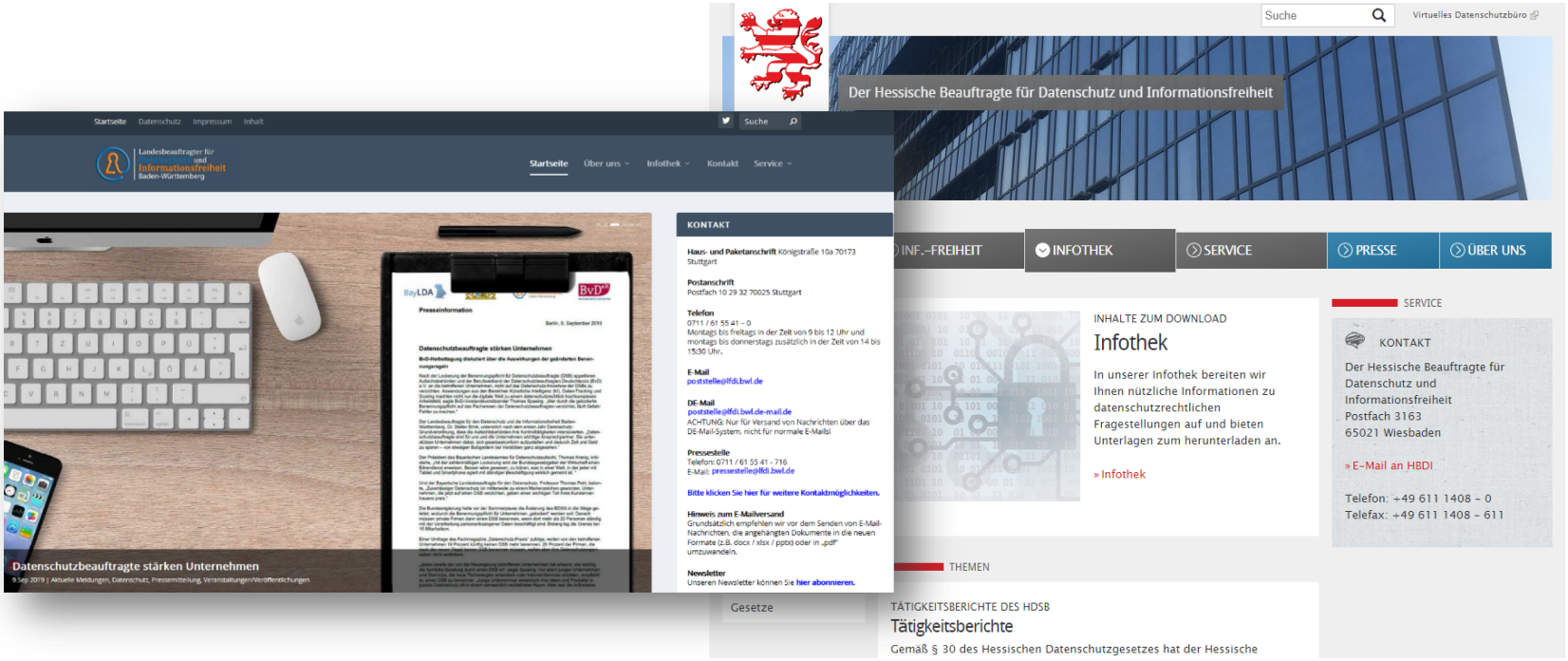
# Agenda

1. Beschäftigtendatenschutz – eine kurze Einführung ins Thema
2. Umfang des Auskunftsanspruchs im Beschäftigungsverhältnis
3. Betriebsräte als Verantwortliche
4. **GPS-Tracking am Arbeitsplatz**

# 4. GPS-Tracking am Arbeitsplatz

- Working Paper der Art. 29 Datenschutzgruppe “data processing at work “(WP 249)
- § 32g Ortungssysteme des Gesetzesentwurfs der Bundesregierung zum Beschäftigtendatenschutz 2010 (Begründung beachten)
- Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich (DSFA-Liste HBDI)
- VG Lüneburg, Teilurteil vom 19.03.2019, 4 A 12/19

Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg

DER HESSISCHE BEAUFTRAGTE FÜR DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSFREIHEIT

**Weitere Informationen zum Datenschutz und zur Informationsfreiheit finden Sie auf unseren Webseiten unter [www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de](www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de) & [datenschutz.hessen.de](datenschutz.hessen.de)**