

Konzerninterne Datentransfers

Datenschutz und Mitbestimmung

BvD AK Externe DSB,
23. September 2011

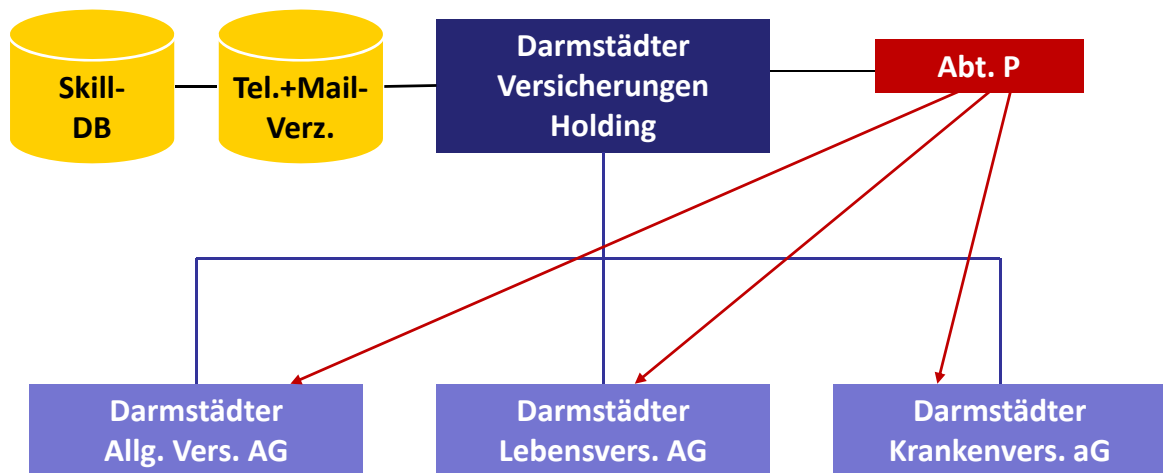
Lothar Bräutigam

Fritz-Glenz-Str. 3
64297 Darmstadt
Tel. (06151) 62 60 2
Fax (06151) 62 60 6
Mail info@sovt.de

Überblick

1. **Praxisbeispiele**
2. Konzerne: Organisationformen
3. Die Datenschutz-Probleme im Detail
4. Lösungsansätze
5. Ausweg Betriebsvereinbarung
6. Die geplante BDSG-Novellierung

Fritz-Glenz-Str. 3
64297 Darmstadt
Tel. (06151) 62 60 2
Fax (06151) 62 60 6
Mail info@sovt.de

**Abteilung P (Personal):**

- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Einstellungen, Kündigungen, personelle Maßnahmen
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Personalentwicklung
- Systemadministration SAP HCM

Wo sind die
Probleme
aus Sicht des
Datenschutzes



- Konzern-Personalabteilung
- Konzernweiter Einsatz von SAP HCM mit Konzern-IT-Abteilung (als Ein-Mandanten-System?)
- Konzern-Telefonbuch bzw. Konzern-Mailverzeichnis
- Konzernweite Skill-Datenbank
- Konzernweites Talent-Management
- Konzern-Bewerberportal
- Konzernweite Leistungszulagen bzw. Konzern-Aktienoptionsprogramm

Ausgeblendet bleiben (weitgehend):

- Öffentliche Stellen
- Empfänger in unsicheren Drittstaaten ohne angemessenes Datenschutzniveau (vgl. § 4b BDSG)

Überblick

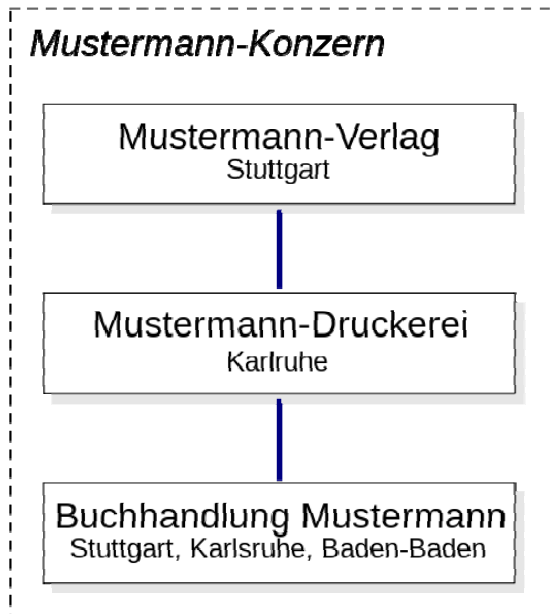
1. Praxisbeispiele
2. **Konzerne: Organisationformen**
3. Die Datenschutz-Probleme im Detail
4. Lösungsansätze
5. Ausweg Betriebsvereinbarung
6. Die geplante BDSG-Novellierung

Fritz-Glenz-Str. 3
64297 Darmstadt
Tel. (06151) 62 60 2
Fax (06151) 62 60 6
Mail info@sovt.de

- „Als Konzern bezeichnet man den Zusammenschluss mehrerer rechtlich selbstständiger Unternehmen zu einer wirtschaftlichen Einheit unter einer einheitlichen Leitung, wobei jede Unternehmung eine eigene Bilanz- und Erfolgsrechnung hat.
- Dafür geben die einzelnen Unternehmen ihre wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit auf.
- Rechtlich bleiben die Unternehmen selbstständig.
- Die dabei verbundenen Unternehmen nennt man Konzernunternehmen.
- Der Konzern wird von der Kooperation abgegrenzt, der es regelmäßig an einer einheitlichen Leitung fehlt.“

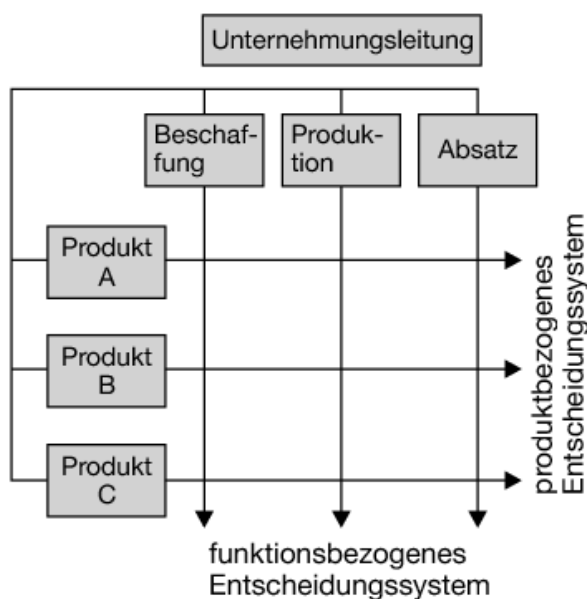
Vertikaler Konzern

Mustermann-Konzern



Vor- und nachgelagerte Stufen der eigentlichen Wertschöpfung bzw. Leistungserstellung, d.h. ein breites Spektrum der Leistungserstellung, wird vom Konzern selbst abgedeckt und nicht von externen Unternehmen bezogen.

Matrixorganisation



- Zuweisung von Aufgaben an ArbN nur
 - nach fachlicher Eignung,
 - nicht nach der Konzernges., bei der ArbN angestellt ist
- ArbN haben viele verschiedene Vorgesetzte
- Alle Konzerngesellschaften bilden eine große funktionale Einheit, über Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg.
- Personenbez. Daten der ArbN werden zu div. Zwecken konzernweit einheitlich verarbeitet:
 - Ermöglichung weltweiter Kommunikation und Teamarbeit
 - Skill- bzw. Talentmanagement
 - Trainingsmaßnahmen, (...)

Überblick

1. Praxisbeispiele
2. Konzerne: Organisationsformen
3. **Die Datenschutz-Probleme im Detail**
4. Lösungsansätze
5. Ausweg Betriebsvereinbarung
6. Die geplante BDSG-Novellierung

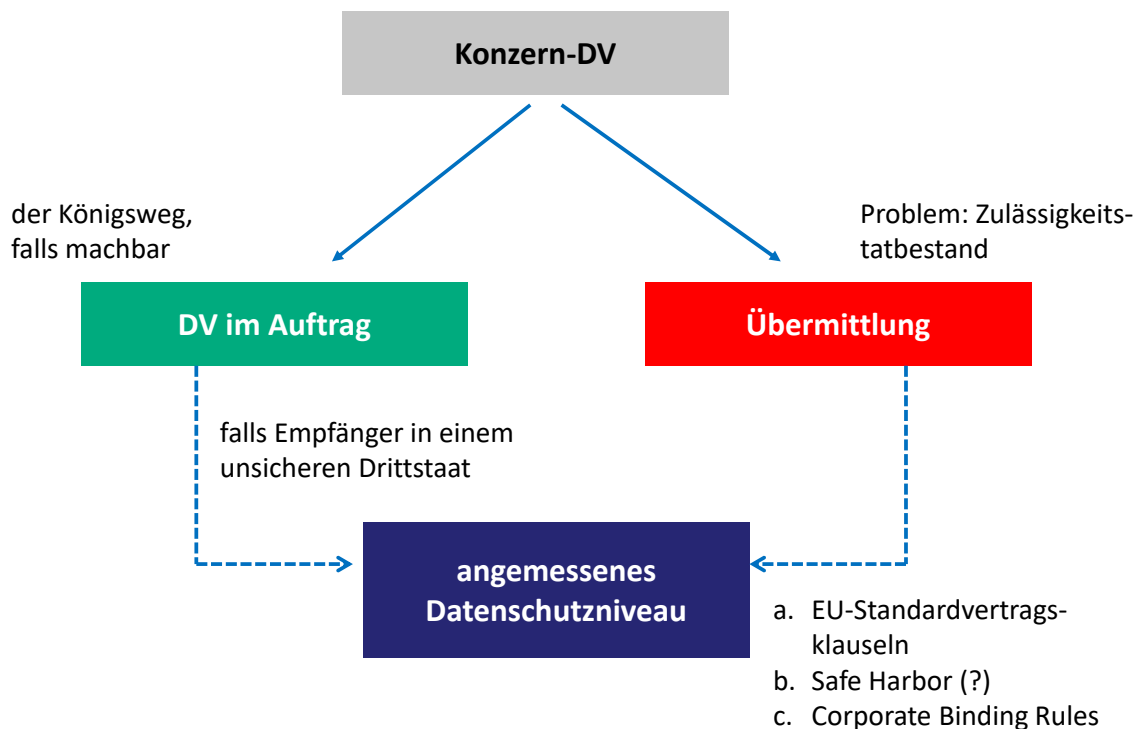
Fritz-Glenz-Str. 3
64297 Darmstadt
Tel. (06151) 62 60 2
Fax (06151) 62 60 6
Mail info@sovt.de

- Die Konzernunternehmen sind i.d.R. rechtlich selbständige Unternehmen, also jeweils
 - selbst **verantwortliche Stelle** der Datenverarbeitung
 - **Dritte** in Bezug auf andere Konzernunternehmen
- Wer für eine Datenverarbeitung jeweils verantwortliche Stelle ist, ist tlw. schwer festzustellen (bei Matrixorganisationen)
- Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten eines Konzernunternehmens durch ein anderes (Mutter, Tochter, Schwester) ist **Übermittlung** und bedarf einer Erlaubnis
 - **Einwilligung** der Betroffenen kritisch im Arbeitsverhältnis
 - Erlaubnis durch **Rechtsvorschrift** (§ 32 BDSG? § 28.1.2 BDSG?)
 - Erlaubnis durch **Betriebsvereinbarung?**

- Das BDSG enthält **kein Konzernprivileg** (ebenso die EU-Datenschutzrichtlinie)
 - Unterschied zwischen der Übermittlung wirtschaftlicher und personenbezogener Daten an die Konzernmutter
- Teilweise, aber nicht immer möglich: **DV im Auftrag**
- Besondere Probleme bei Konzernunternehmen, die außerhalb von EWR bzw. EU liegen: **Zwei-Stufen-Lösung**
 - Erlaubnistatbestand erforderlich
 - angemessenes Datenschutzniveau herstellen

Überblick

1. Praxisbeispiele
2. Konzerne: Organisationsformen
3. Die Datenschutz-Probleme im Detail
4. **Lösungsansätze**
5. Ausweg Betriebsvereinbarung
6. Die geplante BDSG-Novellierung



- ein Konzernunternehmen (X) wird von allen anderen Konzernunternehmen (K_1 bis K_n) beauftragt
- Auftrag schriftlich gemäß Vorgaben in § 11 BDSG
- K_1 bis K_n sind verantwortliche Stellen
- X kann auch seinen Sitz in EU / EWR haben
- Falls X seinen Sitz nicht in EU / EWR hat:
 - angemessenem Datenschutzniveau herstellen
 - Erlaubnis für Übermittlung an X erforderlich (X ist Dritter, vgl. § 3 Abs. 8 Satz 3 BDSG)

- Problem: Teilweise müssen K_1 bis K_n als Tochterunternehmen der Konzernmutter oder Holding Weisungen erteilen
- **Nicht jede Konzern-DV ist eine Auftrags-DV !**

Aufsichtsbehörden:

- Auftragnehmer (X) darf keinen Entscheidungsspielraum haben
- X ist nur für Durchführung der DV zuständig
- Auftraggeber (K_1 bis K_n) muss auf alle Teilbereiche der DV einwirken können
- Keine rechtliche Beziehung zwischen X und Betroffenen

Wirtschaft:

- Auftraggeber (verantwortliche Stelle) muss nur über Zweck und Mittel der DV gebieten, i.S. einer Gesamtverantwortung
- Entscheidungsvorbereitung durch X ist zulässig, wenn endgültige Entscheidung beim Auftraggeber (K_1 bis K_n)

Es liegt eine Übermittlung / Funktionsübertragung vor

- Kriterien der Auftrags-DV werden überschritten
- **Erlaubnistatbestand erforderlich.**
Möglichkeiten nach BDSG:

- a. Einwilligung der Betroffenen
- b. Zulässig nach § 32 BDSG
- c. Zulässig nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG

- im Arbeitsverhältnis problematisch wg. des Machtgefälles zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beschäftigte müssen die freie Wahl haben, ohne jeden Zweifel (vgl. auch EU-DSRL)
- Art. 29-Datenschutzgruppe: Einwilligung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber Daten aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten muss

- **Übermittlung an bzw. Verarbeitung durch andere Konzernunternehmen als der Arbeitgeber ist zulässig, soweit dies zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist**
 - bei einem Konzernbezug im Arbeitsvertrag (maßgeblich ist der individuelle Arbeitsvertrag), z.B.
 - wenn Mitarbeiter regelmäßig mit anderen Konzernunternehmen zusammenarbeitet oder in anderen Konzernunternehmen arbeitet
 - beim Durchlaufen eines konzerneinheitlichen Personalentwicklungsprogramms
- Grundsätzlich keine Rechtfertigung einer Funktionsübertragung an ein anderes Konzernunternehmen bzgl. der Daten aller Beschäftigter

- **Interessensabwägung zwischen berechtigten Interessen des Arbeitgebers und schutzwürdigen Belangen der Beschäftigten**
 - keine beliebige Erweiterung des Verarbeitungsrahmens von § 32 (1) BDSG
 - schutzwürdige Belange der Beschäftigten sind grundsätzlich höher zu werten als arbeitsteilige Zusammenarbeit im Konzern
 - Empfänger darf Daten nur zum gleichen Zweck verarbeiten wie der Arbeitgeber selbst
 - Weitere Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten, z.B.
 - konzernweites Datenschutzkonzept
 - transparenter Verfahrensablauf
 - Arbeitgeber bleibt Ansprechpartner für Rechte der Betroffenen, auch bzgl. Schadensersatz
- **Frage: Noch anwendbar nach BDSG-Novelle 2009?**

Überblick

1. Praxisbeispiele
2. Konzerne: Organisationsformen
3. Die Datenschutz-Probleme im Detail
4. Lösungsansätze
5. **Ausweg Betriebsvereinbarung**
6. Die geplante BDSG-Novellierung

- **Auch eine BV ist eine Erlaubnisvorschrift i.S.v. § 4 (1) BDSG**
- **Eine BV kann eine Übermittlung von Beschäftigendaten an ein anderes Konzernunternehmen erlauben**

Kann eine BV die Erlaubnis einer Datenverarbeitung liefern, die nach BDSG (→ § 32) nicht zulässig ist?

- BV zulässig bei Mitbestimmungstatbeständen (→ § 87.1.6 BetrVG) oder als freiwillige BV (→ § 88 BetrVG)
 - also auch in Fällen der Konzern-DV
- Anforderung: Recht auf Inf. Selbstbestimmung bzw. Grundsätze des BDSG dürfen nicht unterlaufen werden
 - nicht im Einzelnen, sondern in der Summe
 - BAG-Urteil vom 27.5.86 („BV kann zu Lasten Betroffener vom BDSG abweichen“) wird mehrheitlich abgelehnt

Kann eine BV die Erlaubnis einer Datenverarbeitung liefern, die nach BDSG (→ § 32) nicht zulässig ist?

- Neuere BAG-Entscheidungen: **BV kann in RiS eingreifen, wenn**
 - berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegt,
 - die Schutzinteressen der Betroffenen nicht überwiegen und
 - der Eingriff in das RiS nach Art und Ausmaß verhältnismäßig ist

Überblick

1. Praxisbeispiele
2. Konzerne: Organisationsformen
3. Die Datenschutz-Probleme im Detail
4. Lösungsansätze
5. Ausweg Betriebsvereinbarung
6. **Die geplante BDSG-Novellierung**

- §§ 32 bis 32 I BDSG-E enthalten keine Neuregelungen bzw. Privilegierung der Datenverarbeitung im Konzernverbund
- Bundesrat fordert Bundesregierung auf, Fragen des Konzerndatenschutzes zu regeln
 - im BDSG
 - in der EU-Datenschutzrichtlinie
- Antwort Bundesregierung:

Ja

... aber

... später

1. Arbeitsbericht der ad-hoc-Arbeitsgruppe „Konzerninterner Datentransfer“, Regierungspräsidium Darmstadt, Dezernat Datenschutz, 2007
2. Datenschutzrechtliche Anforderungen an innereuropäische Personal-datenübermittlungen in Matrixorganisationen
M. Schmidl, in: DuD 6/2009, S. 364 ff.
3. Datenverarbeitung in internationalen Konzernen
H.H. Schild, M.T. Tinnefeld, in: DuD 9/2011, S. 629 ff.
4. Firmenintranet: Einführung eines unternehmensübergreifenden Konzern-Telefonbuchs
Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein, 2002
5. Übermittlung personenbezogener Daten. Inland, EU-Länder, Drittstaaten
BITKOM e.V., 2008

Vielen Dank !

Diskussion

Fritz-Glenz-Str. 3
64297 Darmstadt
Tel. (06151) 62 60 2
Fax (06151) 62 60 6
Mail info@sovt.de