schwegler rechtsanwälte

Datenschutz im Betriebsratsbüro

Rechtliche Anforderungen an die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Betriebsrat

Lothar Bräutigam (Dipl. Inform.)

Frankfurt am Main, 9. Mai 2019

schwegler rechtsanwälte

Wer ist Lothar Bräutigam?

- Beratung für Betriebs- und Personalräte
  - Bei Einführung betrieblicher IT-Systeme
  - Externer Sachverständiger nach § 80 (3) BetrVG
  - Beratung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung
- Beratung zum betrieblichen Datenschutz
  - Betriebliche Datenschutzkonzepte und Gutachten
  - Externer Datenschutzbeauftragter
  - Seminare zum betrieblichen Datenschutz

schwegler rechtsanwälte

ÜBERBLICK

1. Die relevanten Fragestellungen
2. Verantwortung für den Datenschutzes beim Betriebsrat
3. Zulässigkeit der Datenverarbeitung beim Betriebsrat
4. Rechte der Betroffenen
5. Umsetzung des Datenschutzes beim Betriebsrat

schwegler rechtsanwälte

Neues Datenschutzrecht in Deutschland

Ab 25.05.2018

schwegler rechtsanwälte

Personenbezogene Daten beim Betriebsrat

- Auch Betriebsräte verarbeiten personenbezogene Daten
  - Kontakte, Anfragen, Beschwerden beim BR
  - Arbeitszeiten, Mehrarbeit
  - tarifliche Eingruppierungen, Höher-gruppierungen
  - Bewerbungen, Entlassungen
  - Kompetenzen, Fähigkeiten, Abschlüsse von Mitarbeitern
  - Geburtstage, Jubiläen
  - Personelle Maßnahmen in Protokollen

schwegler rechtsanwälte

Personenbezogene Daten beim Betriebsrat

- für aktuelle und ehemalige Mitarbeiter, ggf. auch für Externe
- in IT-Systemen des Arbeitgebers oder in vom Betriebsrat verwalteten IT-Systemen
- in Akten und sonstigen Unterlagen

➔ Auch diese Verarbeitungen unterliegen dem Datenschutzrecht !

Fragen zum Datenschutz beim Betriebsrat

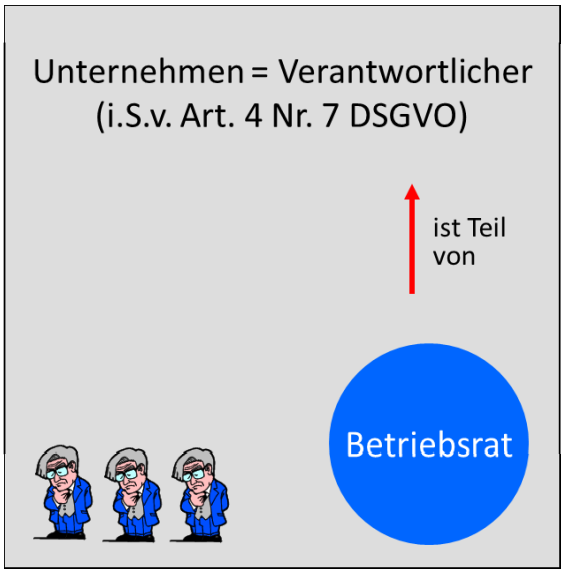
1. Welche personenbezogenen Daten darf der BR verarbeiten?
   - Bei welchen Anlässen, Ereignissen (zu welchen Zwecken)?
   - Wann sind die Daten/Akten zu löschen?
2. Welche Sicherheitsmaßnahmen (TOMs) sind erforderlich?
   - Wie die erforderlichen TOMs bestimmen? Wie geht eine Risikoanalyse?
   - Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten beim BR?
3. Wer ist verantwortlich für den Datenschutz?
   - Arbeitgeber, Betriebsrat, Datenschutzbeauftragter?
   - Wer kontrolliert die Umsetzung des Datenschutzes?
   - Wer zahlt das Bußgeld?

ÜBERBLICK

1. Die relevanten Fragestellungen
2. Verantwortung für den Datenschutzes beim Betriebsrat
3. Zulässigkeit der Datenverarbeitung beim Betriebsrat
4. Rechte der Betroffenen
5. Umsetzung des Datenschutzes beim Betriebsrat

schwegler rechtsanwälte

Betriebsrat = Verantwortlicher i.S. der DSGVO?



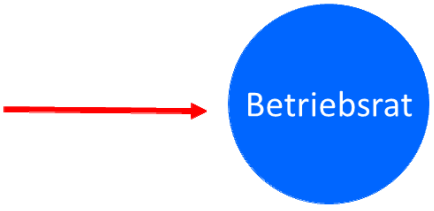
Weitergabe von Beschäftigtendaten an den BR:

keine Übermittlung

schwegler rechtsanwälte

Betriebsrat = Verantwortlicher i.S. der DSGVO?

Betriebsrat ist selbst Verantwortlicher (i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO)



Weitergabe von Beschäftigtendaten an den Betriebsrat:

Übermittlung an einen Dritten

schwegler rechtsanwälte

Die DSGVO im Betriebsratsbüro

Teilweise neue Argumentation (aufgrund der DSGVO):

- BR ist eigener Verantwortlicher i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO
- Jede Weitergabe von Daten vom Arbeitgeber an den BR ist eine *Übermittlung* an einen Dritten
- Da die DSGVO vorrangig gegenüber dem BetrVG ist, muss jede Übermittlung an den BR *verhältnismäßig* sein:
  - Es ist jeweils zu prüfen, ob die Interessen der Betroffenen nicht überwiegen
  - Das gilt insbes. bei der Wahrnehmung von Kontrollrechten des Betriebsrats (z.B. Kontrolle der Arbeitszeiten)

schwegler rechtsanwälte

Betriebsrat und verantwortliche Stelle

Herrschende Meinung:

- BR ist kein eigenständiger Verantwortlicher i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO !!
- sondern Teil des Unternehmens als Verantwortlicher i.S.d. DSGVO
  - er ist kein Dritter gegenüber den Beschäftigten oder dem Arbeitgeber
  - Weitergabe von Beschäftigtendaten vom Arbeitgeber an BR ist keine Übermittlung
  - aber: Unabhängige Stellung gegenüber Arbeitgeber → Eigenständige Erfüllung der Aufgaben nach BetrVG

schwegler rechtsanwälte

Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter

- Ist der Datenschutzbeauftragte des Unternehmens auch für den Betriebsrat zuständig?
- Der Datenschutzbeauftragte hat keine Befugnis zur Kontrolle der Datenverarbeitung beim Betriebsrat (BAG, 11.11.1997):
  - wegen Unabhängigkeit des BR gemäß BetrVG (BetrVG geht BDSG vor):
    - Mit der Kontrolle erhält der DSB Einsicht in Vorgänge, die dem Arbeitgeber nach BetrVG nicht zustehen
  - DSB ist nicht neutral, sondern dem Arbeitgeber zuzurechnen
    - DSB ist Geschäftsleitung unterstellt (berichtet unmittelbar der höchste Managementebene)
    - keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Bestellung des DSB

schwegler rechtsanwälte

Umsetzung des Datenschutzes beim Betriebsrat

- Die Einhaltung des Datenschutzes obliegt dem Betriebsrat. Er trifft die erforderlichen Maßnahmen in eigener Verantwortung.
  - Umsetzung des Datenschutzes im Betriebsrat muss vom Betriebsrat selbst geplant und kontrolliert werden
  - Er muss selbst Verarbeitungsverzeichnisse für seine DV-Verfahren erstellen und Rechte der Betroffenen umsetzen
  - Möglich: Benennung eines eigenen Datenschutzbeauftragten für den BR
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte hat einen Beratungs- und Unterstützungsauftrag auch gegenüber dem Betriebsrat
- Möglich: Kontrolle des Betriebsrats durch Aufsichtsbehörde

schwegler rechtsanwälte

Datenschutzbeauftragter des Betriebsrats?

- Wer übernimmt die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten beim Betriebsrat?
- Personelle Zuständigkeit ist sinnvoll:
  - eigener Sonderbeauftragter für Datenschutz des Betriebsrats (SDSB-BR), plus Stellvertreter
- Übernimmt die Aufgaben eines DSB gemäß Art. 39 DSGVO
- Schulung und Beratung auf Kosten des Arbeitgebers

schwegler rechtsanwälte

Sonderbeauftragter für Datenschutz des BR

- Aufgaben (Art. 39 DSGVO):
  - Beratung des Betriebsrats und seiner Mitglieder
  - Überwachung der Einhaltung von DSGVO, BDSG und anderer Datenschutz-Vorschriften sowie der Datenschutzrichtlinie des BR
  - Durchführung von Schulungen für die Mitglieder des Betriebsrats, Einweisung neuer Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder
  - Vorschläge zur Weiterentwicklung des Datenschutzes im BR
  - Jährlicher Bericht über den Stand der Umsetzung des Datenschutzes und noch offener Probleme im Betriebsrat
  - Beratung bei Datenschutz-Folgenabschätzung (soweit erforderlich)
  - Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden

schwegler rechtsanwälte

ÜBERBLICK

1. Die relevanten Fragestellungen
2. Verantwortung für den Datenschutzes beim Betriebsrat
3. Zulässigkeit der Datenverarbeitung beim Betriebsrat
4. Rechte der Betroffenen
5. Umsetzung des Datenschutzes beim Betriebsrat

schwegler rechtsanwälte

Grundprinzipen der DSGVO

Recht-mäßigkeit	Treu und Glauben	Zweck-bindung
Transparenz	Daten-minimierung	Richtigkeit
Speicher-begrenzung	Vertraulichkeit & Integrität	Rechen-schaftspflicht

… nach Art. 5 DSGVO

schwegler rechtsanwälte

Verarbeitung von Beschäftigtendaten beim BR

Zulässigkeit der Datenverarbeitung:

- Für den Betriebsrat gelten grds. die **gleichen Datenschutz-vorschriften wie für den Arbeitgeber**
- **zentrale Rechtsgrundlagen** für die Verarbeitung personen-bezogener Daten: § 26 BDSG, d.h.
  - Zulässigkeit nur im Rahmen der Zweckbestimmung des Beschäftigungsverhältnisses
  - Die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Betriebsrat bemisst sich an seinen Aufgaben gemäß BetrVG

schwegler rechtsanwälte

Zulässigkeit gemäß BDSG

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(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. (...)

(5) Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Art. 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.

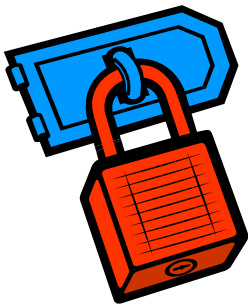
(7) Die Abs. 1 bis 6 sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten (...) von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. (...)

schwegler rechtsanwälte

Geheimhaltungspflichten des Betriebsrats

§ 79 BetrVG:

- Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem BetrVG wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet
- Gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern des BR, GBR, KBR
- Diese Geheimhaltungspflichten gelten unabhängig von der Art der Verarbeitung



schwegler rechtsanwälte

Beispiele zur Zulässigkeit

- Darf der BR Einsicht in Personalakten nehmen?
- Darf er Einsicht in die Beschäftigtendaten eines Arbeitnehmers im Personalverwaltungssystem nehmen?
- Darf der BR in die Gehaltsabrechnung von Beschäftigten einsehen?
- Darf der BR Bewerberdaten im Betriebsrats-PC speichern?
- Darf der BR Protokolle von BR-Sitzungen am schwarzen Brett des BR aushängen?
- Darf der BR Arbeitszeitdaten von Beschäftigten kontrollieren bzw. an die Arbeitsschutzbehörde übermitteln?

schwegler rechtsanwälte

Weitergabe von Beschäftigtendaten an den BR

- Der Betriebsrat ist kein Dritter gegenüber den Beschäftigten
- Weitergabe von Beschäftigtendaten an den BR ist zulässig, wenn sie für seine Aufgaben gemäß BetrVG erforderlich sind
  - Keine Prüfung erforderlich, ob schutzwürdige Belange der Beschäftigten überwiegen
  - Weitergabe kann nicht von der Einwilligung der Beschäftigten abhängig gemacht werden
  - Pflicht zur Weitergabe durch den Arbeitgeber nach BetrVG
- Personalaktendaten unterliegen besonderer Vertraulichkeit
  - muss vom Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden (auch gegenüber dem BR)
  - Betriebsrat darf keine eigenen Personalnebenakten führen

schwegler rechtsanwälte

Allg. Informationsanspruch des BR

Regelungen im BetrVG:

- **Verbotsregeln** (z.B. Einsicht in die Personalakte nur mit Einwilligung des Betroffenen, § 83 Abs. 1 BetrVG):
  - Verarbeitungsverbot für den Betriebsrat (Verbot von Personalnebenakten)
- **Erlaubnisregeln:** Unterrichtung des BR bzgl. dessen Aufgaben:
  - *Einsicht* in Unterlagen (z.B. § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG: Bruttolohnlisten)
    - Daraus folgt: Speicherungsverbot für den BR (hier: Bruttolohnlisten)
  - *Unterrichtung* anhand von Unterlagen (z.B. § 80 Abs. 2, 99 Abs. 1 BetrVG)
    - Daten dürfen zur Aufgabenerfüllung vom BR auch automatisiert verarbeitet werden, z.B. Bewerberunterlagen
- Der Arbeitgeber ist nicht befugt, weitergehende personenbezogene Daten an den Betriebsrat weiterzuleiten, als es im BetrVG vorgesehen ist

Eigene Mitarbeiterdatei des Betriebsrats?

- Grundsätzlich ausgeschlossen
- Verarbeitungserlaubnis gebunden an Aufgaben des BR nach BetrVG
- Nach Abschluss einer Aufgabe entfällt die Erlaubnis zur Verarbeitung
  - Folge: Löschen der Daten (oder Rückgabe) erforderlich
- Gewisse Grundinformationen dürfen zur ordnungsgemäßen Geschäfts- und Aktenführung auch dauerhaft gespeichert werden:
  - Name, Vorname, Geburtsjahr, Ausbildung (z.B. Dipl.-Volkswirt), Eintritt in das Unternehmen, org. Zugehörigkeit, Beurlaubung und Ermäßigung der Arbeitszeit (von - bis), Datum der letzten Eingruppierung, Vergütungs- bzw. Lohngruppe, feste Zulagen
  - Umstritten! (Positiv: § 67 (3) PersVG-BW; BVerwG 6 P 5/01 v. 23.01.2002)

ÜBERBLICK

1. Die relevanten Fragestellungen
2. Verantwortung für den Datenschutzes beim Betriebsrat
3. Zulässigkeit der Datenverarbeitung beim Betriebsrat
4. Rechte der Betroffenen
5. Umsetzung des Datenschutzes beim Betriebsrat

schwegler rechtsanwälte

Rechte der betroffenen Person

Art. 12 – 23 DSGVO:

- Informationspflicht bei Erhebung personenbezogener Daten
- Auskunftsrecht der betroffenen Person
- Recht auf Berichtigung
- Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung
- Recht auf Datenübertragbarkeit
- Widerspruchsrecht
- Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall, Profiling

schwegler rechtsanwälte

Fragen zum Datenschutz beim Betriebsrat

bzgl. der Rechte der Betroffenen:

- Muss der BR die Beschäftigten informieren, wenn er erstmals Daten über sie speichert?
- Darf der BR Daten über Personalvorgänge, an denen er beteiligt war, dauerhaft speichern?
- Wie lange darf der BR personenbezogene Daten der Beschäftigten speichern? Wann muss er sie löschen?
- Wie ist bei einem Auskunftsanspruch eines Mitarbeiters zu verfahren?

schwegler rechtsanwälte

Informationspflichten

- des Verantwortlichen gegenüber dem Betroffenen (Art. 13, 14 DSGVO)
- bei jeder Erhebung personenbezogener Daten in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form über:
  - Kontaktdaten des Verantwortlichen u. seines Datenschutzbeauftragten
  - Zwecke der Datenverarbeitung
  - Ggf. berechtigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten
  - die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden
  - Empfänger bzw. Kategorien von Empfängern personenbezogener Daten
  - Übermittlung von Daten in ein Drittland
  - Dauer der Datenspeicherung / Kriterien für die Dauer der Speicherung
  - Quelle, aus der die personenbezogenen Daten stammen
  - Umfang der Betroffenenrechte

schwegler rechtsanwälte

Auskunftsrecht (Art. 15 DSGVO)

- Etwas anderer Umfang der zu erteilenden Auskunft, z.B. mit
  - Herkunft der personenbezogenen Daten
  - Empfänger der personenbezogenen Daten
  - Speicherfrist
  - Hinweise auf Rechte auf Löschung, Berichtigung, Widerspruch
  - Hinweis auf mögliche Anrufung der Aufsichtsbehörde
- Betroffener erhält Kopie der über ihn gespeicherten Daten
- Innerhalb eines Monats
- Erste Kopie ist kostenlos
- In präziser, transparenter, verständlicher, leicht zugänglicher Form

schwegler rechtsanwälte

Löschen (Art. 17 DSGVO)

Grundsatz der Speicherbegrenzung nach Art. 5 Abs. 1 lit. e

- Personenbezogene Daten *müssen* gelöscht werden, wenn sie für den Zweck der Speicherung nicht mehr erforderlich sind und keine Aufbewahrungsfristen entgegen stehen
- Keine Ausnahme mehr möglich bei unverhältnismäßigem Aufwand für das Löschen der Daten
- Pflicht des Verantwortlichen
- Löschfristen müssen im Verarbeitungsverzeichnis angegeben werden
- Umsetzung muss nachgewiesen werden können

schwegler rechtsanwälte

Gesetzliche Aufbewahrungsfristen

für Beschäftigtendaten:

- Lohn- und Gehaltsabrechnung: 10 Jahre
  (§ 147 Abs. 3 AO, § 257 Abs. 4 HGB)
- Arbeitszeiten, Nachweis der Überstunden (> 8 Std./Tg.):
  2 Jahre (§ 16 Abs. 2 ArbZG)
- ???

→ Es gibt nur sehr wenige gesetzliche Aufbewahrungs- oder Löschfristen

schwegler rechtsanwälte

Löschen von Beschäftigtendaten beim BR

- Beschäftigtendaten sind zu löschen, wenn sie nicht mehr erforderlich sind, d.h. nach Abschluss der Maßnahme, an der der Betriebsrat zu beteiligen war
  - (datenschutzkonformes) Löschen von Daten, die automatisiert verarbeitet wurden,
  - einschließlich Kopien, z.B. in E-Mails
  - Vernichtung oder Rückgabe von Unterlagen an den Arbeitgeber
  - Aktenvernichtung: mit Shredder nach DIN 66399, Sicherheitsstufe 4
- Sofern mit den zu löschenden Daten Rechtsansprüche von Beschäftigten verbunden sein können:
  - Nicht löschen, sondern weiter Archivieren; Einschränkung der Verarbeitung

schwegler rechtsanwälte

Löschfristen beim Betriebsrat

- Grundsätzlich nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme
- Wahlunterlagen sind bis zum Ende der Amtsperiode des Betriebsrats aufzubewahren
- Protokolle von BR-Sitzungen sind aufzubewahren, solange sie rechtliche Bedeutung haben (z.B. Beschlüsse zu Betriebsvereinbarungen)
  - Übergabe dieser Protokolle (Originale mit Unterschriften) am Ende der Amtsperiode an den nächsten Betriebsrat
  - Andere Protokolle: spätestens nach Ende einer weiteren Amtszeit löschen (Empfehlung einzelner Aufsichtsbehörden)

schwegler rechtsanwälte

ÜBERBLICK

1. Die relevanten Fragestellungen
2. Verantwortung für den Datenschutzes beim Betriebsrat
3. Zulässigkeit der Datenverarbeitung beim Betriebsrat
4. Rechte der Betroffenen
5. Umsetzung des Datenschutzes beim Betriebsrat

schwegler rechtsanwälte

Durchführungspflichten des Verantwortlichen

- Qualifizierung und Unterweisung der Beschäftigten (Art. 29 DSGVO)
- Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung (Art. 32 DSGVO)
  - Angemessene technische und organisatorische Maßnahmen
  - Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten
  - Auf Basis einer Risikoanalyse
  - Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen (Art. 25 DSGVO)
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)
- Datenschutzfolgenabschätzung (Art. 35 DSGVO)
- Regelmäßige Kontrolle und Evaluation (Art. 32 Abs. 1 d DSGVO)
- Meldeplichten bei Datenschutzverstößen (Art. 33, 34 DSGVO)

schwegler rechtsanwälte

Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 1 DSGVO)

- Der Verantwortliche muss nachweisen können, dass die Datenverarbeitung im Einklang mit DSGVO steht
- Spezielle Nachweis- und Dokumentationspflichten bzgl.
  - der Planung aller erforderlichen DS-Maßnahmen (Datenschutz-Prozesse und –Verantwortlichkeiten festlegen)
  - der Umsetzung aller erforderlichen Datenschutzmaßnahmen (zum Beispiel TOMs, Löschen)
  - der regelmäßigen Überprüfung der Wirksamkeit der ergriffenen Datenschutzmaßnahmen
  - der Optimierung von Datenschutzmaßnahmen und -prozessen

schwegler rechtsanwälte

Datensicherheit

- Geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) zur Umsetzung des Datenschutzes sind auf Basis einer Risikoanalyse zu bestimmen
  - Maßnahmen müssen Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme und Dienste gewährleisten
  - Datenschutzfreundliche Technikgestaltung („Privacy by Design“)
- Erforderlich: ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit der TOMs
- Nachweispflicht des Verantwortlichen (Art. 5 Abs. 2 DSGVO)

schwegler rechtsanwälte

Maßnahmen der Datensicherheit

Technische und organisatorische Maßnahmen

- Auswahl unter Berücksichtigung des Stands der Technik
- zumindest die folgenden Maßnahmen:

1. Zutrittskontrolle
2. Zugangskontrolle
3. Zugriffskontrolle
4. Weitergabekontrolle
5. Eingabekontrolle
6. Auftragskontrolle
7. Verfügbarkeitskontrolle
8. Trennungsgebot
9. Verschlüsselung
10. Pseudonymisierung

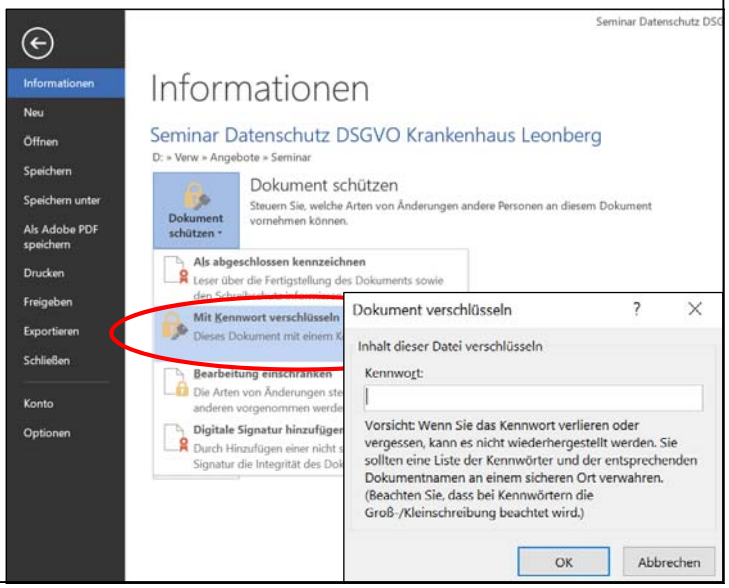
schwegler rechtsanwälte

Risikoanalyse

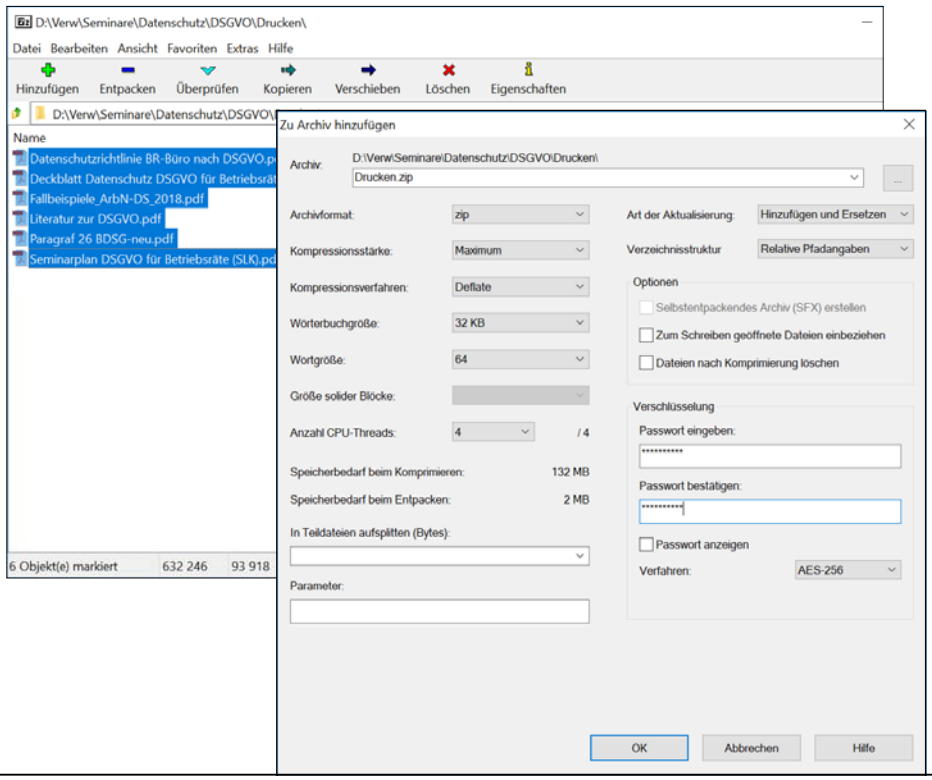
- Verantwortliche (bzw. Auftragsverarbeiter) treffen geeignete TOMs zur Umsetzung des Datenschutzes unter Berücksichtigung
  - der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung
  - der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und
  - der Schwere der Risiken für die Rechte der betroffenen Personen
- TOMs sind für jedes IT-System im Einzelfall zu bestimmen
- Geeignete Methode erforderlich (Checkliste, Formular)
- Dokumentation der Durchführung
- Bei bes. hohen Risiken: Datenschutzfolgenabschätzung (im Betriebsrat in der Regel nicht erforderlich)

Beispiel: Verschlüsselung in Microsoft Office

- Funktionen
  - Verschlüsselung: Nur mit Eingabe des Kennworts ist das Office-Dokument zu Öffnen (Lesen und Überarbeiten, in Word, Excel, Powerpoint)
- Funktionsweise
  - Verschlüsselte Speicherung (Schlüssel wird aus Kennwort abgeleitet)
  - Kennwortabfrage + Entschlüsseln automatisch beim Öffnen
- Sicherheit / Probleme
  - Krypto-Sicherheit ist abhängig vom gewählten Kennwort
  - Nur für einzelne Dok.
  - Nicht mehr lesbar bei vergessenem Kennwort
  - Nicht sicher vor Office 2003



Beispiel: Dateiverschlüsselung über 7-Zip



7-Zip (Freeware) zur Dateiverschlüsselung:

- gleiche Funktion wie Winzip
- geeignet zur Verschlüsselung von Anhängen für E-Mails
- Wichtig: starkes Passwort, mindestens 12 Zeichen lang

schwegler rechtsanwälte

Organisatorische Maßnahmen

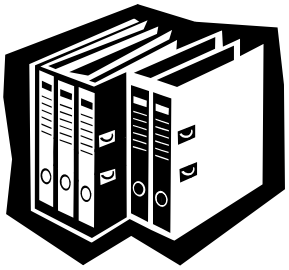
- Bedeutung:
  - Technische Datenschutzmaßnahmen allein sind wirkungslos
  - Teilweise als Ersatz für fehlende techn. Maßnahmen
- Mögliche Maßnahmen:
  - Verantwortlichkeiten festlegen, z.B. bzgl. Datenschutzkontrolle, Verfahrensübersicht, Überprüfen von Löschfristen, ...
  - Aufgaben mit Zugriff auf sensible Beschäftigtendaten nur wenigen BR-Mitgliedern fest zuweisen (z.B. Kontrolle von Arbeitszeiten)
  - Qualifizierung, Unterweisung zum Datenschutz
  - Verfahrensregelung (mit Nachweis) zur Vergabe von Zugriffsrechten
  - Nachweis der Verwendung bzw. des Verbleibs von Datenträgern

schwegler rechtsanwälte

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Gemäß Art. 30 DSGVO mit folgenden Angaben:

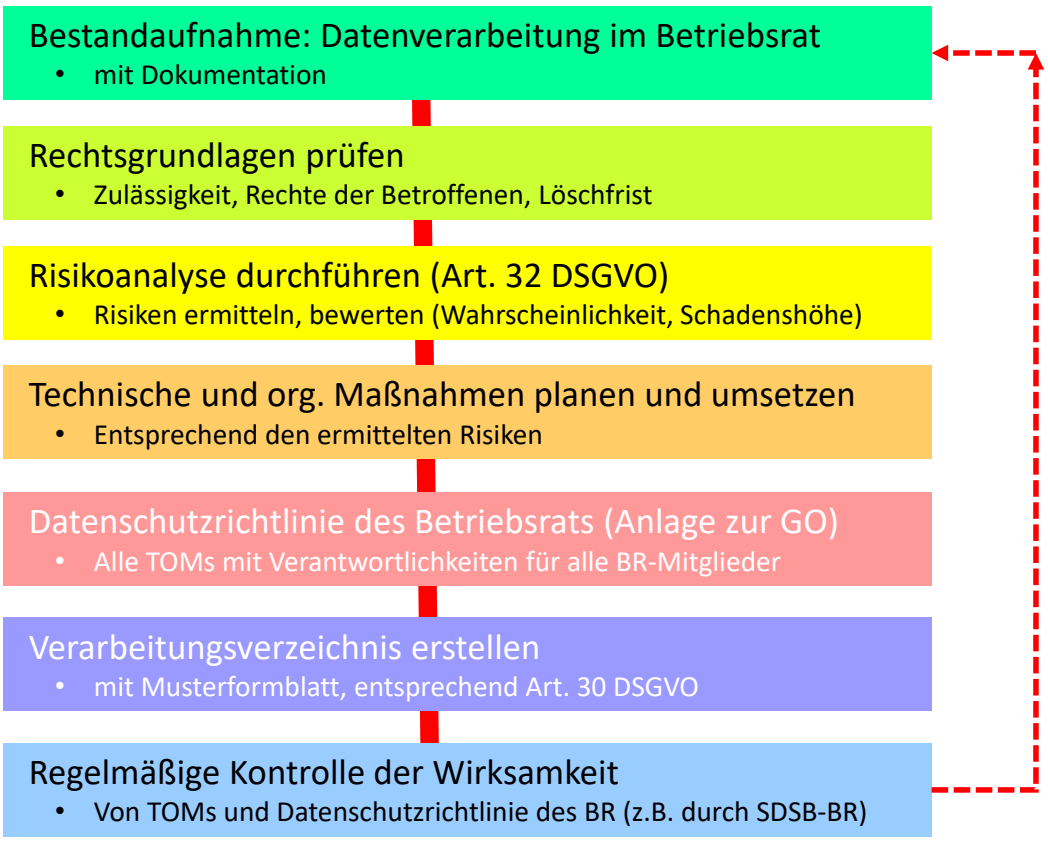
- den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen, des Vertreters, des DSB;
- die Zwecke der Verarbeitung;
- eine Beschreibung der Kategorien betroffener Personen und der Kategorien personenbezogener Daten;
- die Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, einschließlich Empfänger in Drittländern oder internationalen Organisationen;
- wenn möglich, die vorgesehenen Fristen für die Löschung der verschiedenen Datenkategorien;
- wenn möglich, eine allgemeine Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen gemäß Art. 32 Abs 1.



Meldepflichten (Art. 33, 34 DSGVO)

- Bei Datenschutzverstößen, die zu Risiken für die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen führen
- Meldung grds. an die Aufsichtshörde
- In bestimmten Fällen ist auch der Betroffene zu benachrichtigen (bei *hohem* Risiko für Freiheit und Rechte)
- Innerhalb von 72 Stunden!
- Dokumentation aller Sicherheits- und Datenschutzvorfälle erforderlich

Umsetzung des Datenschutzes im BR:



schwegler rechtsanwälte

Datenschutzrichtlinie des Betriebsrats

Zweck:

- Umsetzung bestehender Datenschutzvorschriften beim BR
- Verbindliche Handlungsvorgaben für die Verarbeitung personenbezogener Daten
- Vermeidung von Verlust, unzulässige Verarbeitung oder Kenntnisnahme der Daten

Regelungsbereiche:

- Geltungsbereich: Alle BR-Mitglieder und Ersatzmitglieder
- Rechtsgrundlagen, Erlaubnistatbestände
- Organisation, Verantwortlichkeiten, Aufgabenbereiche
- Anordnungen und Maßnahmen, Kontrollvorschriften, Ausnahmeregelungen

Wichtig:

- Regelmäßige Aktualisierung (jährlich, nach Bericht des Sonder-DSB des BR),
- z.B. Anpassung der technischen und organisatorischen Maßnahmen

schwegler rechtsanwälte

Beispiel: Umgang mit Akten, Briefen, Protokollen

Beispiele:

- Gesprächsnotizen
- Briefe
- Protokolle der Betriebsratssitzungen
- Unterlagen des Arbeitgebers über personelle Einzelmaßnahmen
- Ausdrucke über Arbeitszeitdaten der Beschäftigten

Fragen:

- Anforderungen zur Zulässigkeit?
- Löschfristen?
- Welche Risiken bestehen?
- Welche technischen und org. Maßnahmen zur Umsetzung des Datenschutzes sind erforderlich?




schwegler rechtsanwälte

Umgang mit Akten, Protokollen, Briefen etc. (1)

- Rechtsgrundlage prüfen: Erforderlich für Aufgaben des Betriebsrats?
- Grundsatz bei Abfassung von Dokumenten: Datenminimierung
- Vorgaben zum Umgang mit Papieren mit personenbezogenen Daten:
  - Verbindliche Aktenstruktur des Betriebsrats
  - Grds. zentrale Aufbewahrung aller BR-Dokumente im BR-Büro
  - Einsammeln von Tagesordnungen, Sitzungspapieren am Ende der BR-Sitzung
  - Speicherung von Sitzungsprotokollen nur im BR (nur ein Exemplar)
- Sicherer Verschluss der Betriebsratsbüros; wer erhält Schlüssel?
- Sicherer Verschluss der Akten oder Papiere in Stahlschränken

schwegler rechtsanwälte

Umgang mit Akten, Protokollen, Briefen etc. (2)

- Aufbewahrungs- bzw. Löschfristen festlegen
  - Nach Abschluss jedes beteiligungspflichtigen Vorgangs (keine Personalnebenakten!)
  - Löschen von Protokollen mit personenbezogenen Daten: nach Abschluss der Amtsperiode, spätestens nach Ablauf der darauf folgenden Amtsperiode
  - Löschen von BR-Daten bei Ausscheiden aus dem BR (mit Unterschrift)
- Verantwortlichkeiten für die Überprüfung des Datenschutzes festlegen
- Sichere Vernichtung von Akten bzw. Papier regeln
- Überprüfung von Alt-Vorgängen auf Löschfristen
  - ggf. Benachrichtigung der Betroffenen mit Einräumung eines befristeten Einsichtsrechts

schwegler rechtsanwälte

Fazit: Die DSGVO im Betriebsratsbüro

Vieles bleibt im Grundsatz so wie bisher:

- Der BR darf Beschäftigtendaten verarbeiten, soweit dies für seine gesetzlichen Aufgabe nach BetrVG erforderlich ist.
- Er ist dabei Teil des Verantwortlichen „Arbeitgeber“
- Der Datenschutzbeauftragte des Unternehmens darf den BR nicht kontrollieren.
- Der BR ist selbst für die Umsetzung des Datenschutzes in seinem Bereich verantwortlich.
- Der BR sollten einen eigenen Sonder-DSB bestimmen.

schwegler rechtsanwälte

Vielen Dank !

Diskussion