



**Umsetzung des Beschäftigungsschutzes in der Praxis nach der DSGVO
Arbeitsgerichtsverbandes Hamm, 17. Oktober 2018**

**Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht Martin Beckschulze,
Bochum**

- Der neue Datenschutz für Europa
- Ziele: Rechtsvereinheitlichung in der EU, Entbürokratisierung und Modernisierung
- Unmittelbar geltendes Recht seit dem 25. Mai 2018 in der EU
- 99 Artikel mit 173 Erwägungsgründen
- Alles bleibt – anders ?
- Anwendungsvorrang - Öffnungsklauseln
- ▶ **Datenschutz-Anpassungs- und –Umsetzungsgesetz EU - DSAnpUGEU**
 - ▶ BDSG neu (vom Bundestag am 27. April 2017 verabschiedet)
 - ▶ DSG NRW (vom 17.5.2018)
 - ▶ Entwurf 2. DSAnpUGEU (zu §§ 38, 44a BDSG- E)
- ▶ **Rechenschaftspflicht - Datenschutzmanagementsystem**

Kapitel	Artikel	Inhalt	ErwGr.
I	1 – 4	Allgemeine Bestimmungen	1 - 29
II	5 – 11	Grundsätze	30 - 50
III	12 – 23	Rechte der Betroffenen	51 - 73
IV	24 – 43	Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter	74 - 100
V	44 – 50	Übermittlung, Drittländer, Internationale Organisationen	101 - 116
VI	51 – 59	Unabhängige Aufsichtsbehörden	117 - 122
VII	60 – 76	Zusammenarbeit und Kohärenz	123 - 128
VIII	77 – 84	Rechtsbehelfe und Sanktionen	129 - 152
IX	85 – 91	Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen	153 - 165
X	92 – 93	Delegierte Rechtsakte und Durchführungsrechtsakte	166 - 169
XI	94 – 99	Schlussbestimmungen	170 - 173

► „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“

jede Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist verboten, es sei denn sie ist durch eine Einwilligung oder eine gesonderte Rechtsvorschrift erlaubt;

► „personenbezogene Daten“

sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen;

► „Abwägungssache“

Häufig entscheidet sich die Frage der Zulässigkeit der Verarbeitung im Rahmen einer Abwägung zwischen dem berechtigten Interesse des Verarbeiters und dem schutzwürdigen Interesse des Betroffenen.

Der Verantwortliche (Art 4 Ziff. 7)
ist für die Einhaltung der
Grundsätze der Verarbeitung
(Art. 5 Abs. 1) verantwortlich und
muss die Einhaltung nachweisen
können – *Accountability* /
Rechenschaftspflicht (Art. 5
Abs. 2)

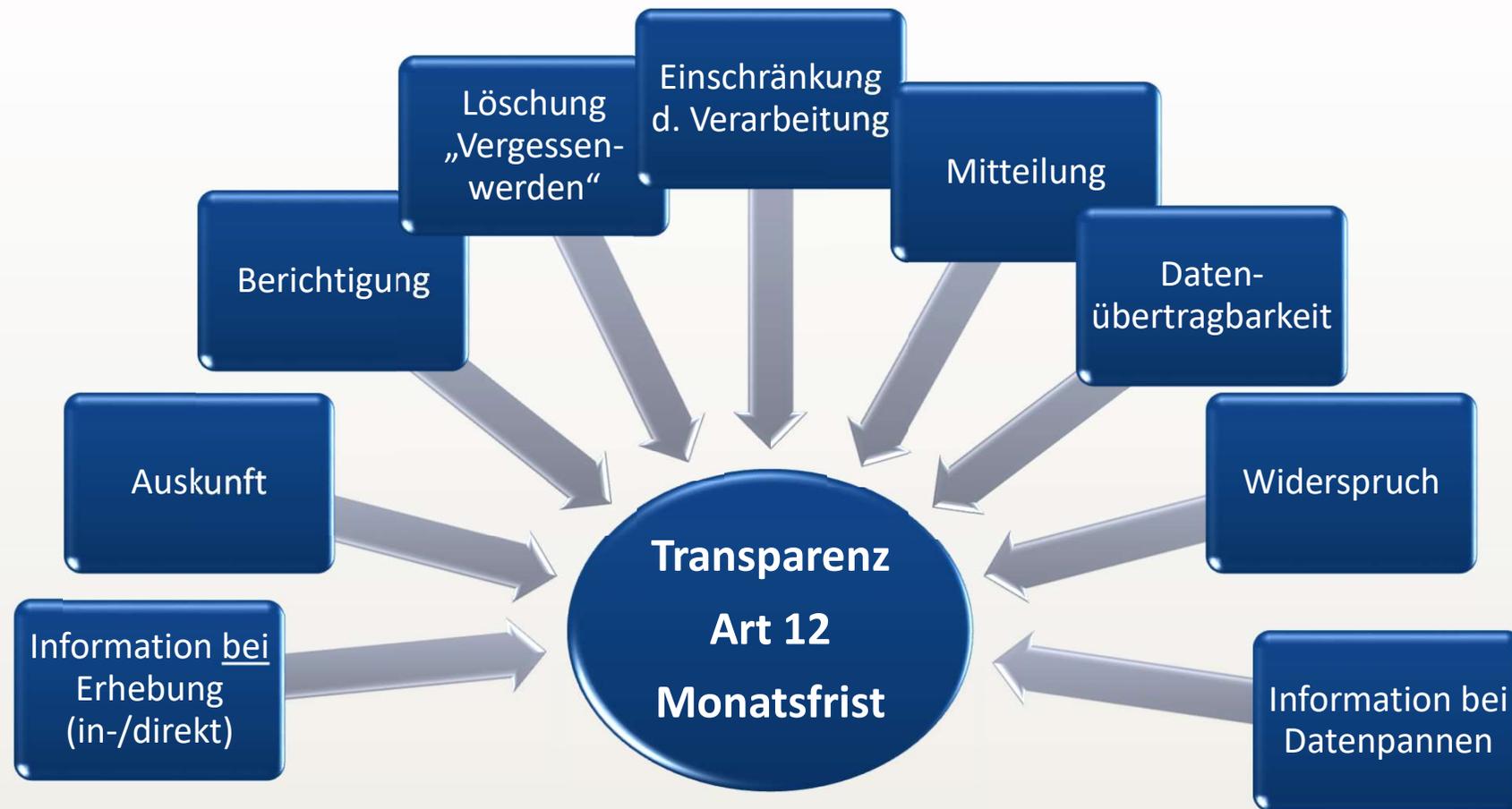
- ▶ Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz
 - ▶ Zweckbindung
 - ▶ Datenminimierung
 - ▶ Richtigkeit
 - ▶ Speicherbegrenzung
 - ▶ Integrität und Vertraulichkeit
-
- ▶ Dazu Rechenschaftspflicht nach Art 5 Abs. 2 mit Hilfe VTT

- ▶ VVT | Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (*früher Verfahrensverzeichnis*)
- ▶ = Zentrales Werkzeug der Datenschutzorganisation
- ▶ = schriftlich/elektronisch zu führen (Art 30 Abs. 3)

- ▶ Mindestanforderungen aus Art. 30 DSGVO:
 - Namen und Kontaktdaten des Verantwortlichen nach Art 4 Ziff. 7 (gemeinsam)
 - Datenschutzbeauftragter
 - Zwecke der Verarbeitung
 - Kategorien betroffener Personen
 - Kategorien personenbezogener Daten
 - Kategorien von Empfängern

 - Ggf. Übermittlungen Drittland sowie Dokumentierung geeigneter Garantien (Art. 49 Abs. 1)
 - Wenn möglich – Löschrufen
 - Wenn möglich - Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (Art. 32 Abs. 1)

- a) **Einwilligung** (Art. 7, Def. in Art 4 Ziffer 11)
- b) Aufgrund eines **Vertrages oder vorvertraglicher Maßnahmen**
- c) **Rechtliche Verpflichtung** des Verantwortlichen
- d) Schutz lebenswichtiger Interessen
- e) Wahrnehmung im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt
- f) **Berechtigte Interessen des Verantwortlichen**



Sanktionen

Art. 83

IV

bis 10 Mio. € oder bis 2% des weltweiten Vorjahresumsatzes

Verstöße gegen bspw.:

- techn. u. organ. Maßnahmen (Art. 32) zum Schutz der Betroffenen
- Auftragsverarbeitung (Art. 28)
 - △ Auftraggeber u. Auftragnehmer
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
- Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35)
- gegen die Meldepflicht (Art. 33, 34)
- Bestellung des Datenschutzbeauftragten

V

bis 20 Mio. € oder bis 4% des weltweiten Vorjahresumsatzes

Verstöße gegen bspw.:

- **Verarbeitungsgrundsätze (Art. 5)**
- **Rechtmäßigkeit (Art. 6)**
- Einwilligung (Art. 7)
- Rechte der Betroffenen (Art. 12 ff.)
- Drittlandsübermittlung (Art. 44 ff.)
- Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde

VI

bis 20 Mio. € oder bis 4% des weltweiten Vorjahresumsatzes
 Verstöße gegen
 Anordnungen der Aufsichtsbehörde

**wirksam
 verhältnismäßig
 abschreckend**

Betroffene könne sich an die ihnen nächstgelegene Aufsichtsbehörde wenden (Art. 4 Abs. 22, lit. b)

- ▶ http://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index_de.htm
- ▶ **ErwG 13 :**
- ▶ „...Aufsichtsbehörden dazu angehalten, bei der Anwendung dieser Verordnung die besonderen Bedürfnisse von Kleinunternehmen sowie von kleinen und mittleren Unternehmen zu berücksichtigen.“
- ▶ DSFA sind für HOCHRISKANTE Verarbeitungen ggf. verpflichtend
- ▶ Kosten für Verstöße gegen die Vorschriften können erheblich sein
- ▶ **Leitlinien** der Art.-29-Gruppe (Working Paper 253) vom 3.10.2017 zu **Geldbußen** unter der DSGVO, gebilligt von Nachfolgegruppe des Europäischen Datenschutzausschuss am 25.5.2018.
- ▶ **Aber nun auch anlasslose Kontrollen??**



- ▶ Art. 37 DSGVO grds. nur in wenigen Fällen zu **benennen** (bestellen)
 - ▶ Behörden
 - ▶ umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen
 - ▶ Kerntätigkeit in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten
 - ▶ Intern oder extern möglich (Art 37 Abs. 6)
 - ▶ *Neu*: Mitteilung der Kontaktdaten des DSB an die Aufsichtsbehörde (Art 37 Abs. 7)
 - ▶ Konzerndatenschutzbeauftragter – Art. 37 Abs. 2 DSGVO
- ▶ DSB benötigt entsprechende berufliche Qualifikation und Fähigkeit (Art 38 Abs 5) die **Aufgaben aus Art. 39** DSGVO zu erfüllen
 - ▶ „Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen [...], hinsichtlich ihrer Pflichten“
 - ▶ „Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung“



- ▶ aber nach § 38 BDSG ist DSB zu bestellen, wenn
 - ▶ „in der Regel mindestens zehn Personen (**zukünftig 50???**) ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind
 - ▶ eine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich ist

- ▶ Kein Interessenkonflikt (Art 38 Abs 6) –
 - Geschäftsführer als DSB? IT-Leiter als DSB? Personalleiter als DSB? BR als DSB?

- ▶ Kündigungsschutz des „angestellten“ DSB bleibt erhalten (§ 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 BDSG);
 - nach BAG vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 812/16 auch der stellvertretende DSB





Beschäftigtendatenschutz

- ▶ **Art. 88 DSGVO** schafft Öffnungsklausel für den nationalen Gesetzgeber beim Beschäftigtendatenschutz
 - Erwägungsgrund 155
- ▶ § 26 BDSG
- ▶ Rechtfertigung nach Art. 6 DSGVO ebenfalls möglich

- ▶ Zum Großteil identisch mit § 32 BDSG a.F.
 - § 26 I 1: DV **erforderlich** für:
 - Entscheidung über die Begründung, Durchführung u. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
 - zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einer Kollektivvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten
 - Daneben bleibt ein Rückgriff auf die Regelungen der DSGVO möglich
 - zur Aufdeckung von Straftaten, § 26 I 2
 - Einwilligung, § 26 II
 - Verarbeitung bes. Kategorien personenbezogener Daten, § 26 III
 - Verarbeitung auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen, § 26 IV
 - Verpflichtung zur Einhaltung der Datenschutzprinzipien aus Art. 5 DSGVO, § 26 V
 - Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt, § 26 VI
 - Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Papierakten, § 26 VII
 - Definition des Beschäftigten, § 26 VIII

Personenbezogene Daten, Art. 4 Nr. 1

- ▶ Beispiele: Geburtsdatum, Gehalt/Eingruppierung, Anschrift, Versicherungsnummer, Telefonnummer, Fähigkeiten, Staatsangehörigkeit, Ausweisnummer, E-Mail-/E-Mail-Adresse, biometrische/genetische Daten, Fotografie, Aufenthaltsorte
- ▶ Keine personenbezogene Daten bei aggregierten oder anonymisierten Daten sowie bei Sammelangaben über Personengruppen
- ▶ Pseudoanonymisierung (Art. 4 Ziff. 5)
- ▶ **Verarbeitung** (Art 4 Ziff. 2)

Besondere pbD, Art. 9; § 22 BDSG

Rassische/ethnische Herkunft,
politische Meinungen,
religiöse/weltanschauliche
Überzeugungen,
Gewerkschaftszugehörigkeit,
genetische/biometrische Daten,
Gesundheitsdaten, Sexualleben

Verletzung des Schutzes pbD
Definition | Art. 4 Ziff. 12

► Begründung

- Bewerbungen über Online-Tool/Online-Portal / Einstellungsuntersuchung
 - Deckung über § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG oder Einwilligung erforderlich?
 - Wenn Einwilligung erforderlich, was ist mit Einhaltung der Schriftform?

► Durchführung

► Beendigung

- Pflichtverstöße
- Anhörung Betriebsrat und Integrationsamt
- Krankheitsdaten für Kündigung
- Bekanntgabe des Ausscheidens

- ▶ Nach Art. 88 Abs. 1 DSGVO „spezifischere Vorschriften“ durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen (vgl. Erwägungsgrund 155)
- ▶ **§ 26 IV BDSG** ausdrücklich erwähnt
 - auch die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
- ▶ Wegen Art. 88 Abs. 2 DSGVO muss BV berücksichtigen:
 - Angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person
 - umfasst insbesondere Regelungen zur Transparenz, dem Austausch von Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zur Überwachung am Arbeitsplatz
 - Vgl. auch § 26 Abs. 5 BDSG –Art 5 – Pflichten des Verantwortlichen

- ▶ Überprüfung jeder BV? Ist die alte BV noch gültig?
 - Die BV gilt hinsichtlich des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 6 BetrVG in jedem Fall weiter
- ▶ Ist die BV als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung überhaupt erforderlich?
- ▶ Ist ein Rückgriff auf andere Erlaubnisnormen ausgeschlossen?
- ▶ Welchen Inhalt muss eine BV als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung haben?
- ▶ Ist eine Rahmenbetriebsvereinbarung sinnvoll?
 - Zur Umsetzung der DSGVO
 - Als Erlaubnisnorm für personenbezogene Datenverarbeitung
 - (Lit: Beckschulze/Fackeldey, RDV 2013, 109 ff; Muster in BDA-Handbuch)
- ▶ Darf mit BV vom Datenschutzniveau nach DSGVO/BDSG abgewichen werden?

- ▶ **Freiwilligkeit**
i.d.R. anzunehmen, wenn rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil für AN, gleichgelagerte Interessen AN und AG
- ▶ **Zweckbindung**
- ▶ i.d.R. schriftliche Einwilligung (anders als in Art 7 DSGVO!)
- ▶ **Einwilligung vor Datenverarbeitung**
- ▶ **Aufklärungspflicht über Zweck der Datenverarbeitung und über Widerrufsrecht nach Art. 7 Abs. 3 DSGVO in Textform**
- ▶ **Beachte: expliziter Hinweis bei sensiblen Daten erforderlich (§ 26 Abs. 3 BDSG)**
- ▶ **Allgemeine Einwilligung im Arbeitsvertrag nicht ausreichend - Kopplungsverbot**

- ▶ **Tipp: Vorrangig Deckung über Gesetz/BV, Einwilligung als Ausnahme**
 - ▶ **Häufigster Anwendungsfall: Fotos**
- ▶ **Abzugrenzen von den Infopflichten nach Art 13 DSGVO**
- ▶ **Muster vgl BDA Handbuch**

- ▶ Benennung zuständige Stelle
- ▶ Benennung Zweck der Datenverarbeitung und Verdeutlichung
- ▶ Zweckbindung
- ▶ Art der Daten, ggf. separater Hinweis bei besonderen Kategorien personenbezogener Daten
- ▶ Bei Übermittlung an Dritte die Kategorien von Empfängern formulieren
- ▶ Nachweisbare Dokumentation der Einwilligungserklärung sicherstellen
- ▶ Verständliche und nachvollziehbare Formulierung (Transparenz!)
- ▶ Hinweis auf Widerrufsrecht (in Textform ausreichend)

Umsetzung

- ▶ Wo? - Website / öffentlich zugängliche Geschäftsräume / Aushang / Intranet
- ▶ Wann? - zu Beginn der Verarbeitung
- ▶ Inhalt – Art 13
- ▶ Wie? - Art. 12 → „alle Infos in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache“
- ▶ schriftlich oder elektronisch (Medienbruch wohl ok)
- ▶ Muster – siehe BDA- Handbuch

Entfall

- ▶ **Informationspflicht entfällt** (Art 13 Abs. 4, Art 14 Abs. 5 i.V.m. ErwG 62), **wenn ...**
 - Betroffene verfügt bereits über Info
 - Unmöglich oder unverhältnismäßiger Aufwand
 - Erlangung oder Offenlegung durch Rechtsvorschriften ausdrücklich geregelt
- ▶ Außerdem nach §§ 32 Abs. 1 Ziff. 4; 33 Abs. 1 Ziff. 2 BDSG zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen

- ▶ Auskunftspflicht der Betroffenen Art. 15
 - Inhalt wie bei Infopflichten
 - Beachte ErwG 63: keine Beeinträchtigung Rechte andere (auch Geschäftsgeheimnis), eventuell Präzisierung des Auskunftsrechts
 - **Entfall nach § 34 Abs 1 BDSG** (z.B. bei Aufbewahrungsfristen)
- ▶ Recht auf Berichtigung Art. 16
- ▶ Recht auf Löschung Art. 17 Recht auf Vergessenwerden
 - Entfall Art 17 Abs 3, insb. e) zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen;
 - vgl. **auch § 35 BDSG**
- ▶ Einschränkung der Verarbeitung Art. 18 („Sperrung“)

- ▶ Kontrolle des BR durch DSB?
 - Bisherige Rechtsprechung BAG von 1997?
 - Zukünftig wohl Änderung der Rechtsprechung erforderlich, da unmittelbare Geltung der DSGVO
- ▶ BR als Verantwortlicher i.S.d. Art 4 Ziff.7 DSGVO – „andere Stelle“?
 - Wohl nein, da
 - keine alleinige Entscheidungsbefugnis über die Sachmittel
 - kein Haftungssubjekt, BR ist vermögenslos
 - Verarbeitung personenbezogener Daten nur im Rahmen der Erforderlichkeit nach BetrVG
 - Haftung von BR-Mitglieder in Ausnahmefällen nach BGH vom 25. Oktober 2012 – III ZR 266/11 oder §§ 43, 44 BDSG
 - Daher nur einschränkende Verarbeitung von pD an/durch BR

- ▶ Zulässigkeit der Mitarbeiterkontrolle nach § 26 Abs. 1 BDSG
- ▶ Sonderfall **verdeckte** Mitarbeiterkontrolle
 - Zulässig? Keine ausdrückliche Regelung
 - Bisherige Rspr. des BAG gilt weiter, daher zulässig unter gewissen Voraussetzungen
 - Abwägung der Grundrechtspositionen –
Verhältnismäßigkeitsprüfung – ErwG 4
 - Arg. aus § 33 Abs. 1 Nr. 2 a) BDSG n.F
- ▶ Rechtsfolgen unzulässiger Kontrolle
 - Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche
 - Eventuell Beweisverwertungsverbot?
 - Jedenfalls nicht bei einfachen Datenschutzverstößen

- ▶ Videoüberwachung öffentlicher Räume, § 4 BDSG n.F.
 - Vgl. § 6b BDSG a.F
- ▶ Videoüberwachung am Arbeitsplatz, § 26 BDSG
- ▶ **Beispiel der Aufsichtsbehörden für ein vollständiges Informationsblatt und für ein vorgelagertes Hinweisschild nach Art. 13 DSGVO bei Videoüberwachung.**



Sie finden diese Informationen zusätzlich im Internet unter ...

Rechtsprechung

- ▶ Außerordentliche Kündigung nach Zufallsfund bei verdeckter Videoüberwachung (1)
- ▶ Die Verwertung eines "Zufallsfundes" aus einer gem. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG gerechtfertigten verdeckten Videoüberwachung kann nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässig sein.
- ▶ Unterschlagener Pfandbon iHv 3,25 € bei zunächst nicht verdächtigter Filialleiterin bei Verdacht des Diebstahls im Non-Foodbereich gegen 2 andere AN
- ▶ BAG, Urteil vom 22. September 2016 – 2 AZR 848/15

- ▶ Außerordentliche Kündigung nach Zufallsfund bei verdeckter Videoüberwachung
- ▶ *Anfangsverdacht* zur Aufdeckung von Straftaten ausreichend gem. § 32 I 2 BDSG
- ▶ Überwachung Ersatzteillager § § §
- ▶ **verdeckte Videoüberwachung zulässig, wenn**
 - der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung *oder einer anderen schweren Verfehlung* zu Lasten des Arbeitgebers besteht,
 - weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind,
 - die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist
- ▶ *Kein Beweisverwertungsverbot bei Nichtbeteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG* §
- ▶ BAG, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 2 AZR 395/15

- Ein System, das elektronisch Fahrereignisse auswertet und die Busfahrer durch eine Warnleuchte über hochtouriges Fahren, Leerlaufzeitüberschreitungen, scharfes Bremsen, überhöhte Beschleunigung und Geschwindigkeitsüberschreitungen informiert, sowie diese Daten aufzeichnet und speichert kann durch BV eingeführt werden.
- = In diesem Fall ist die Erhebung personenbezogener Daten erforderlich i.S.v. § 32 I 1 BDSG
 - Das berechtigte Interesse des AG liegt darin, dass die Busfahrer durch das System zu einer vorausschauenden und sparsamen Fahrweise angehalten werden sollen
 - Die Teilnahme des Busfahrers war auch geeignet und die Teilnahme aller Busfahrer (zumindest anonym) erforderlich um diesen Zweck zu erreichen
 - Da nur bestimmte Daten gespeichert werden liegt keine Dauerüberwachung vor
- BAG, Urteil vom 17. November 2016 – 2 AZR 730/15 –

- ▶ Arbeitgeberinformation im Zusammenhang schnelleres Internet/freies WLAN:
„... Hiermit informiere ich Euch offiziell, dass sämtlicher Internet Traffic und die Benutzung der Systeme (der Bekl.) mitgelogged und dauerhaft gespeichert wird. Solltet Ihr damit nicht einverstanden sein, bitte ich Euch mir dieses innerhalb dieser Woche mitzuteilen. ...“

- ▶ Kläger programmiert während seiner Arbeitszeit ein Computerspiel und wickelt den E-Mail-Verkehr für das Logistikunternehmens seines Vaters ab
 - Kläger: höchstens drei Stunden
 - Beklagter: laut Keylogger wesentlich mehr

- Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem **alle** Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine **verdeckte Überwachung** und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig, **wenn kein** auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter **Verdacht** einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.
- BAG, Urteil vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 681/16 –

- ▶ Eine Betriebsvereinbarung über eine "Belastungsstatistik", die durch eine technische Überwachungseinrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dauerhaft die Erfassung, Speicherung und Auswertung einzelner Arbeitsschritte und damit des wesentlichen Arbeitsverhaltens der Arbeitnehmer anhand quantitativer Kriterien während ihrer gesamten Arbeitszeit vorsieht, stellt einen schwerwiegenden Eingriff in deren Persönlichkeitsrecht dar. Ein solcher Eingriff ist nicht durch überwiegend schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gedeckt.
- ▶ BAG, Beschluss v. 25. April 2017 – 1 ABR 46/15
- ▶ Daher keine dauerhafte Produktivitäts-Überwachung

- ▶ Kein Verwertungsverbot für ältere Aufzeichnungen aus *offener* Videoüberwachung, sofern Kündigungsrechte noch nicht verwirkt oder Schadensersatzansprüche noch nicht verjährt sind
- ▶ *Sofern Arbeitnehmer betroffen sind* richtet sich Videoüberwachung im nicht-öffentlichen oder öffentlichen Raum immer nach § 32 BDSG a.F. (jetzt § 26),
- ▶ Verhältnismäßigkeitsprüfung ist europarechtskonform
- ▶ Monatelange Speicherintervalle möglich – Auswertung erst bei berechtigten Anlass
- ▶ Ahndung datenschutzrechtliche Verstöße mit Geldbußen etc.
- ▶ Zulässigkeit nach DSGVO und BDSG neu
 - Art 88 DSGVO iVm. § 26 I 1 BDSG (gilt neben § 4 III BDSG), ebenso aus Art 6 I f) DSGVO
- ▶ BAG, Urteil vom 23.8.2018 - 2 AZR 133/18

- ▶ BR hat Informationsanspruch im Hinblick auf die namentliche Benennung von schwangeren AN aus § 80 Abs. 1 Nr 1 i.V.m. mit Abs. 2 S 1 BetrVG.
 - Insbesondere zur Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, wie etwa des Mutterschutzgesetzes und der in diesem Zusammenhang ergangenen Verordnungen, besteht die Informationspflicht, auch im Zusammenhang mit den Aufgaben nach § 89 BetrVG
- ▶ LAG München, Beschluss vom 27. September 2017 – 11 TaBV 36/17, n. rkr.; anhängig BAG, 1 ABR 51/17, Termin: 2019-04-09
- ▶ Andere Auffassung:
 - OVG NRW v. 1.6.2017 – 20 A 696/16 PVL nur mit Einwilligung
 - BAG v. 22.3.2016 – 1 ABR 14/14 zur Hinzuziehung BR beim BEM nur mit Einverständnis AN

- ▶ Es besteht kein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG.
- ▶ Der BR ist aber gem. § 80 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu unterrichten.
- ▶ Gleich der Arbeitgeber elektronisch die Namen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf der Grundlage der Anti-Terror-Verordnung der EU aufgestellten Namenslisten ab, so besteht mangels Aussage des Ergebnisses über ein Verhalten des Arbeitnehmers mit Bezug zum Arbeitsverhältnis kein Mitbestimmungsrecht.
- ▶ BAG vom 19.12.2017 – 1 ABR 32/16

- ▶ <https://www.arbeitgeberbibliothek.de/reihe-praxishandbuch/beschaefigtendatenschutz-und-datenschutz-grundverordnung-in-der-praxis.html>
- ▶ Beschäftigtendatenschutz und Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis
- ▶ Hrsg: BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Arbeitgeberverband Gesamtmetall
- ▶ Reihe Praxishandbuch Band 14 Januar 2018,
- ▶ Buch, 188 Seiten, 978-3-944997-09-4, 38,90 €
- ▶ E-Book, 171 Seiten, 978-3-944997-08-7, 22,90 €



- ▶ Informationspflichten erfüllen → Anträge / Formulare → Website
- ▶ Einwilligungserklärungen (auch Marketingeinwilligung) anpassen
- ▶ Datenschutzbeauftragten auf Website benennen & Aufsichtsbehörde informieren (Art. 37 Abs. 7)
- ▶ innenwirksame Maßnahmen
 - ▶ [...]
- ▶ und immer → Dokumentation wg. Rechenschaftspflichten

- ▶ Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Prozesse!) erstellen / aktualisieren
- ▶ Vereinbarungen über **Auftragsverarbeitung** abschließen / aktualisieren
 - RA sind keine Auftragsverarbeiter!
 - *FAQ-Liste der bayerischen Aufsichtsbehörde zur Auftragsverarbeitung!*
- ▶ technisch-organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit überprüfen / anpassen
- ▶ auf „Datenpannen“ vorbereiten → Melde- & Benachrichtigungsprozess
- ▶ Prozesse für Betroffenenrechte etablieren / anpassen → u.a. Lösungskonzept!
- ▶ bestehende Anweisungen / Betriebsvereinbarungen überprüfen
- ▶ Datenschutzleitlinie (Mini DS Handbuch) erstellen / aktualisieren
- ▶ Beschäftigte sensibilisieren / schulen (Präsenzschulung, Webinar, etc.)
- ▶ **Beschäftigte auf das Datengeheimnis verpflichten** (Muster BDA- Handbuch)
- ▶ prüfen, ob Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich (Videoüberwachung!)



Externe Datenschutzbeauftragte
ein Service der arbeitgeber ruhr GmbH

Martin Beckschulze
Geschäftsführer

Tel. 0234 58877 55
beckschulze@agv-bochum.de
