

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

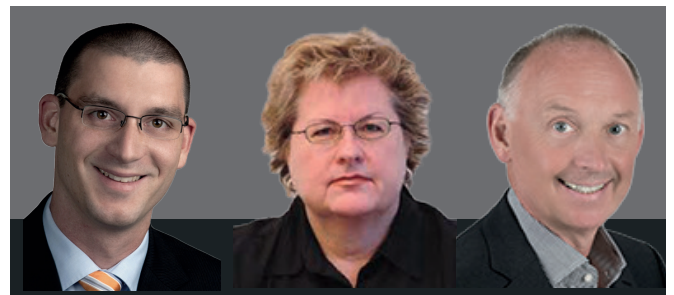
März 2021

Beschäftigtendatenschutz - auch in Coronazeiten

Die vierte Auflage des Datenschutztages der arbeitgeber ruhr GmbH – beheimatet im Haus der Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen - erlebte eine Premiere. Eine ungewollte. Erstmals begrüßte Martin Beckschulze, Rechtsanwalt und Experte beim Thema Datenschutz, die rund 30 Teilnehmer online in einer Videokonferenz. Corona sei Dank. Und trotzdem war es eine gelungene Ausgabe. Das lag nicht zuletzt an den Referenten.

Arnd Fackeldey, Geschäftsführer der Digital Compliance Consulting GmbH, referierte zum Thema „Das Spannungsdreieck im Datenschutz: Arbeitgeber, Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter“, Evelyn Seiffert, langjährige Referentin beim Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, sprach zum Thema „Schutz und Kontrolle der Beschäftigten in und nach Corona“, Prof. Dr. Frank Rosenkranz, Inhaber der Juniorprofessur für Bürgerliches Recht im digitalen Zeitalter an der Ruhr-Universität Bochum, stellte schließlich „Aktuelle Rechtsprechung zum Datenschutz in Unternehmen“ vor.

Arnd Fackeldey begann und profitierte beim Thema Spannungs-Verhältnis zwischen Datenschutzbeauftragtem (DSB), Betriebsrat und Unternehmensführung auch von seiner langjährigen Tätigkeit als Konzern-Datenschutzbeauftragter der deutschen Standorte bei AkzoNobel. Die Rolle des DSB unterscheidet sich beim Thema Datenschutz gar nicht so sehr von der des Betriebsrates, sagte er zu Beginn. Schließlich übernehmen beide Kontrollfunktionen und überwachen den korrekten Umgang des Unternehmens mit personen-



Prof. Dr. Frank Rosenkranz, Evelyn Seiffert und Arnd Fackeldey live zugeschaltet zum Online-Seminar

bezogenen Daten. Zudem habe der Betriebsrat in erheblichem Maße mit personenbezogenen Daten zu tun, „daher gelten die Datenschutzgesetze auch bei der Betriebsratsarbeit“, so Fackeldey einleitend.

Auskunftsanspruch des BR

Bei fehlenden Datenschutzmaßnahmen kann der Auskunftsanspruch des Betriebsrates unter Umständen ausgeschlossen werden. Konkretes Beispiel: Der Betriebsrat wollte die Arbeitgeberin verpflichten, jede angezeigte Schwangerschaft unaufgefordert mitzuteilen. Er stützte sich dabei auf § 80 Abs. 2 1 BetrVG. Allerdings ist der Betriebsrat dann dazu verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um die Interessen der betreffenden Personen gem. § 22 (2) 2 BDSG zu wahren. Dazu könnte laut Urteil des BAG vom 9.4.2019 gehören: zuverlässiges Sicherstellen des Verschlusses der Daten; Gewähr begrenzter Zugriffsmöglichkeiten; Beschränkung auf einzelne Betriebsratsmitglieder und Datenlöschung nach Erledigung der Überwachungsaufgabe. Zudem müsse der Betriebsrat vorbringen, für was genau er sich einsetzen will. Fehlen die aufgeführten Schutzmaßnahmen oder sind unzulänglich, kann die Auskunft verweigert werden.

Die „Redundanz“ der Überwachungsaufgabe des Betriebsrates und des Datenschutzbeauftragten in Bezug



**Das Spannungsdreieck im Datenschutz
Arbeitgeber, Betriebsrat und DSB**

auf personenbezogene Daten ergibt sich aus §80 (1) 1 BetrVG, wonach auch der Betriebsrat die Einhaltung der DS-GVO und des BDSG bei der Verarbeitung durch das Unternehmen überwachen soll. „Deshalb macht es Sinn, wenn sich der Datenschutzbeauftragte und der Betriebsrat bei ihrer Tätigkeit eng abstimmen“, so Arnd Fackeldey, „sonst wird Arbeit doppelt und dreifach gemacht.“ Dies gelte insbesondere mit Blick auf § 87 (1) 6 BetrVG, wonach der Betriebsrat bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, ein Mitbestimmungsrecht genießt.

Im weiteren Verlauf ging Arnd Fackeldey auf die Pflichten des Betriebsrates ein und welche Grundsätze bei der Betriebsratsarbeit aus Datenschutz-Sicht eingehalten werden müssen, er stellte die Rollen des DSB, des Betriebsrates und des Unternehmens gemäß Datenschutzgesetzen und BetrVG gegenüber und gab zum Abschluss noch Handlungsempfehlungen mit. „Schließen Sie am besten eine Betriebsvereinbarung zur Klärung der Rollen und Zusammenarbeit. Dokumentieren Sie lieber etwas mehr als sich auf Zugerufenes zu verlassen“, so seine abschließende Empfehlung.

Schutz und Kontrolle der Beschäftigten in und nach Corona

Zu diesem Thema sprach Evelyn Seiffert. Ihr Credo: „Krisenzeiten ändern nichts daran, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten stets auf einer gesetzlichen Grundlage zu erfolgen hat. Das bedingt insbesondere, dass die mit einer Verarbeitung verfolgten Zwecke möglichst genau bezeichnet werden.“ Befragungen zum Gesundheitszustand sind dann zulässig, soweit die Verarbeitung von Gesundheitsdaten nicht Zwecken des Arbeitsverhältnisses, sondern z. B. dem geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers dient, etwa im Hinblick auf die Fürsorge gegenüber seinen Kunden. „Der Arbeitgeber

darf aber keine Befragung aller Beschäftigten nach Vorerkrankungen durchführen, um eine Risikogruppe herauszufiltern“, so Evelyn Seiffert. Denn um den allgemeinen Arbeitsschutz und Infektionsschutz gewährleisten zu können, benötigt der Arbeitgeber keinen Personenbezug. Wurde eine Coronavirus-Erkrankung festgestellt, kann der Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, damit er seiner Fürsorge- und Schutzpflicht nachkommen und die gesundheitliche Belange anderer Arbeitnehmer schützen kann. Auch die Treuepflicht im Arbeitsverhältnis verpflichtet Beschäftigte bei einer entsprechenden Krankheit – aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr – den Arbeitgeber entsprechend zu informieren. Nur so können Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergriffen und die Beschäftigten gewarnt werden. Im weiteren Verlauf ging Evelyn Seiffert auf Themen wie Urlaub der Beschäftigten in Risikogebieten, Fiebermessungen, Corona-Warn-Apps und Corona-Impfungen ein.

EU-US-Privacy-Shield

Zu guter Letzt referierte Prof. Dr. Frank Rosenkranz zur „Aktuellen Rechtsprechung zum Datenschutz in Unternehmen“ und stellte sehr dezidiert die EuGH-Entscheidung zur Ungültigkeit des EU-US-Privacy-Shield dar. Sein Fazit: „Letztlich ist damit jede Übermittlung personenbezogener Daten in die USA illegal. Denn jeder Datenexport in ein Drittland, der auf den Standarddatenschutzklauseln basiert, verlangt Verantwortlichen zu prüfen, ob der Empfänger die Zusicherungen der Vertragsklauseln einhalten kann oder ob beispielsweise dortige Gesetze den entgegenstehen. Notwendig sind geeignete Garantien zur Sicherstellung eines dem europäischen gleichwertigen Datenschutzniveaus, durchsetzbare Rechte und wirksame Rechtsbehelfe.“ Unklar bleibe insofern nach wie vor, welche Hinweise auf qualitative Mängel des Datenschutzniveaus des Empfängerlandes den Export personenbezogener Daten dorthin als unzulässig erscheinen lassen bzw. welche technisch-organisatorischen Maßnahmen dann ergänzend zu treffend sind. Nach Eindruck aller drei ReferentInnen wenden die Datenschutzbehörden die geltenden Regelungen derzeit aber mit Augenmaß an und berücksichtigen das Bemühen der Verantwortlichen um datenschutzkonforme Lösungen.

Anschließend stellte er einige Gerichtsentscheidungen mit Bezug zum Datenschutz vor und besprach diese. Etwa eine Entscheidung, die sich mit der Frage auseinandersetzte, ob eine Arbeitszeiterfassung mittels Fingerprint zulässig ist. Das LAG Berlin-Brandenburg entschied dazu: Da die Verarbeitung der Fingerabdruckinformation biometrischen Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1, 4 Nr. 14 DS-GVO unterfällt und die Rechtsprechung des EuGH keine Verarbeitung biometrischer Daten zur Arbeitszeiterfassung gebietet, ist dies unzulässig.

“ Es war eine gelungene und sehr informative Veranstaltung, die neue Entwicklungen deutlich aufzeigte. Der Vortragsstil aller Referenten war gut und die Möglichkeit der direkten Fragestellung führte zu einem interaktiven Austausch. Für mich besonders interessant war der Vortrag von Frau Seiffert, da auch das Spannungsfeld zwischen Datenschutz und Arbeitsschutz beleuchtet wurde und für den Arbeitgeber in Zeiten von Corona nicht einfach zu händeln ist.

Adam Faßbender, Geschäftsführer Amplumed GmbH

Alle drei Referenten haben die komplexen Regelungen, Gesetze und aktuellen Entwicklungen beim Thema Datenschutz gut aufbereitet und ansprechend vermittelt. Gut gefallen hat mir auch, dass den Teilnehmern neben der reinen Wissensvermittlung Lösungsansätze für Probleme in der Praxis mitgegeben wurden. Ein ganzer Datenschutztag ist natürlich lang und die Spannweite der Themen groß, trotzdem war es kurzweilig und interessant.

Michael Seeger, Konzerndatenschutz Evonik Industries AG