

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Februar 2022

Update loading... Fünfter Datenschutztag

Im April 2018 fand der erste Datenschutztag im Haus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen statt. Knapp vier Jahre später besteht bei der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) immer wieder Update-Bedarf. Die arbeitgeber ruhr GmbH lud daher am 2. Februar zur bereits 5. Auflage des Datenschutztages mit einem vollen Programm und gleich drei Referenten. Martin Beckschulze, Rechtsanwalt der arbeitgeber ruhr GmbH, führte durch die Veranstaltung.



Die Referenten des 5. Datenschutztages:
 Prof. Dr. Frank Rosenkranz, Evelyn Seiffert und Arnd Fackeldey

Den Start machte Arnd Fackeldey, Geschäftsführer der Digital Compliance Consulting GmbH, der zum Internationalen Datentransfer gem. Art. 44ff. DS-GVO sprach. Zu Beginn führte Arnd Fackeldey noch einmal die Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung auf. Zur Veranschaulichung erklärte er die „3-Fingerregel“, mit der die Zwecke der Datenverarbeitung anschaulich dargestellt wurde und kam schließlich zu den Grundlagen der Auftragsverarbeitung. Der Verantwortliche entscheidet also über die Zwecke und die Mittel der Datenverarbeitung. Auftragsverarbeiter dagegen handeln nur als Dienstleister und sind weisungsgebunden.

Im Folgenden ging er auf die Grundlagen der Auftragsverarbeitung ein und stellte das neue Muster der EU-Kommission vor. Klassische Beispiele dafür sind etwa Cloud-Computing, Newsletter-Versand, Auslagerung der Lohn- und Gehaltsabrechnung, Backup-Auslagerung und Archivierung. „Als Auftraggeber stellen Sie weitere Anforderungen an die Auftragsverarbeiter, beispielsweise zu den technischen und organisatorischen Maßnahmen, den Prozessen zur Unterstützung des Auftraggebers bezüglich Umsetzung der Pflichten und Wahrung der Rechte des Auftraggebers“, so Fackeldey. Er ging im weiteren Verlauf auf die gemeinsame Verantwortung des Auftraggebers und des Datenver-

arbeiters ein und beschrieb Besonderheiten bei der Konzerndatenverarbeitung und das „kleine Konzernprivileg“. „Diese Grundlagen sollten Sie kennen, wenn Sie in Deutschland Daten verarbeiten bzw. verarbeiten lassen“, fasste Arnd Fackeldey zusammen, ehe er auf die mögliche Verwendung von „Intra Company Agreements“ zu sprechen kam. Dabei geht es um Datenübermittlung im Unternehmensverbund – beispielsweise von der Konzernmutter zur Konzerntochter und vice versa. Das Problem: Im Unternehmensverbund finden Datenweitergaben statt, für die eine Rechtmäßigkeitsgrundlage nicht eindeutig erkennbar ist. Die Lösung könnte ein verbindender Rahmenvertrag mit klaren Vereinbarungen zum Datentransfer sein. „In einem erweiterten Verarbeitungsverzeichnis sind die Verarbeitungen jeder einzelnen Gesellschaft und ihre Dienstleistungsbeziehungen dokumentiert. Das Management aller Datentransfers in der Unternehmensgruppe sind dann in einem ‚Intra Company Agreement‘ geregelt“, so Fackeldey. Dies kann eine gut handhabbare Lösung für Verantwortliche sein. „Für Unternehmen, für die eben die DS-GVO handlungsleitend ist“, so Fackeldey. Bei einer Übermittlung von personenbezogenen Daten in Drittländer gibt es weitere Anforderungen, zu denen er im weiteren Verlauf vortrug. Hier muss in einer zweiten Prüfstufe nämlich zusätzlich geprüft werden, ob ein angemessenes Datenschutzniveau (Art. 44 ff. DS-GVO) beim Empfänger vorhanden ist. Hier hilft zum einen die Feststellung eines adäquaten Datenschutzniveaus im Drittland durch die EU-Kommission oder aber andere Mechanismen, wie zum Beispiel der Abschluss von Standardvertragsklauseln für die Übermittlung personenbezogener Daten an Drittländer (z.B. zur Zeit Großbritannien), unter Berücksichtigung zusätzlicher Garantien gemäß dem zugehörigen Durchführungsbeschluss. Auch dazu stellte er den im Juni 2021 veröffentlichten Durchführungsbeschluss (EU 2021/914) der EU-Kommission vor. Zum Drittlandtransfer wie z.B. in die USA und den zusätzlichen Anforderungen hatten die Teilnehmer einige Fragen und diskutierten

unterschiedliche Fallkonstellationen. „Genau aus diesem Grund organisieren wir immer wieder diese Veranstaltungen. Miteinander und voneinander lernen kann man auch im Online-Format“, so Martin Beckschulze, Datenschutz-Experte der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen.

Zu neusten Entwicklungen aus den Datenschutzaufsichtsbehörden, insbesondere aus NRW, referierte Evelyn Seiffert, ehemalige Referentin der Hamburger Datenschutzaufsicht. Ein Beispiel aus der Praxis: Die Aufsichtsbehörde NRW hat nach einer konkreten Unternehmens-Anfrage videobasierte Einstellungsinterviews als datenschutzrechtlich zulässig angesehen. Im weiteren Verlauf besprach Sie die Orientierungshilfen der Aufsichtsbehörden für Anbieter von Telemedien und deren Neufassung nach in Kraft treten des TTSDG ab 1.12.2021, in der unter anderem die Einrichtung von Cookies auf Webseiten geregelt ist.

Tätig werden könnten die Aufsichtsbehörden ab Januar 2023 bei der Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer. „Durch das Urteil „Schrems II“ des Europäischen Gerichtshofs ist klageworden, dass hohe Anforderungen an die Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer bestehen. Verantwortliche müssen das Datenschutzniveau im Empfängerland vor der Übermittlung prüfen. Möglicherweise müssen sie zusätzliche ergänzende Maßnahmen treffen, die im Wesentlichen ein im Europäischen Wirtschaftsraum garantiertes Schutzniveau gewährleisten. In manchen Fällen sind keine geeigneten ergänzenden Maßnahmen aufzufinden“, erklärte Evelyn Seiffert. „Sie sollten im Laufe des Jahres ihre Vertragsklauseln anpassen“, so ihr Praxis-Tipp.

Im letzten Teil des Datenschutztages stellte Prof. Dr. Frank Rosenkranz aktuelle Rechtsprechung zum Datenschutz vor. In einem ersten Beispiel ging es um den Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten (DSB). Im ersten Fall ging es um das Sonderkündigungsrecht des Datenschutzbeauftragten, nun steht eine Entscheidung des EuGH in diesem Fall an und es zeichnet sich im Schlussantrag des Generalanwalts ab, dass nationales Recht zum weitergehenden arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz nicht gesperrt wird und der Datenschutzbeauftragte einen besonderen Schutz genießt, also nur bei schwerwiegenden Gründen entlassen werden kann. Mit seinen jüngeren Vorlagen fragte das Bundesarbeitsgericht zudem nach der Vereinbarkeit der Tätigkeiten als Betriebsrat und Daten-

schutzbeauftragten. Dieser mögliche Interessenkonflikt wurde durch § 79a BetrVG nicht entschärft, weil danach der betriebliche DSB auch die Arbeit des Betriebsrats kontrolliert. Die neu eingeführte Vorschrift versucht aber, diesen Konflikt durch besondere Vorgaben an Betriebsrat und Arbeitgeber zur gegenseitigen Rücksichtnahme und Unterstützung abzumildern.

In einem weiteren vorgestellten Fall ging es um den Datenschutz bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Eine Klägerin war über Jahre immer wieder über lange Zeit krankgeschrieben und weigerte sich, am betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) teilzunehmen. Zuvor hatte der Arbeitgeber versucht, im Einladungsschreiben zum bEM eine Einwilligung in die Erhebung und Nutzung (auch) von Gesundheitsdaten zu erhalten. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gab der Kündigungsschutz-Klage statt, da die Einwilligung datenschutzrechtlich unzulässig ausgeweitet wurde. Die Begründung: Entscheider (Vorgesetzte, Standortleitung, Personaler) dürfen ohne ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen Zugang nur zu solchen Daten haben, die für den Nachweis der Erfüllung der Pflicht zum bEM erforderlich sind oder ohne die eine Zustimmung zu den geplanten Maßnahmen nicht erteilt werden kann. Dazu gehören in der Regel nicht medizinische Diagnosen. „Deshalb ist der Versuch, eine solche Einwilligung zu erlangen, unzulässig, wenn nicht in besonderem Maße deutlich gemacht wird, dass dieser Teil der Einwilligung freiwillig ist“, erklärte Prof. Rosenkranz.



Martin Beckschulze
führte durch die
Veranstaltung.

Jun.-Prof. Dr. Frank Rosenkranz



§ 79a BetrVG

„1Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten.

2Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

3Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

4Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen.

5§ 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.“

Folie 6