



DATENSCHUTZ IM UNTERNEHMEN

AUSGANGSBEDINGUNGEN UND RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

AUSGANGSBEDINGUNGEN UND RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

1 AUSGANGSBEDINGUNGEN

2 ANWENDUNGSSZENARIEN

- ARBEITEN IM HOME-OFFICE
- EINSATZ VON VIDEO-KONFERENZDIENSTEN
- CORONA-TESTS AM ARBEITSPLATZ
- DATENSCHUTZ & BETRIEBSRAT

3 FAZIT

1. AUSGANGSBEDINGUNGEN

- Fragen des betrieblichen Datenschutzes stellen sich seit Ausbruch der Corona-Pandemie mit zunehmender Dringlichkeit
 - Digitalisierungsdruck ohne Umsetzungsfrist
- Rückgriff auf verschiedene Online-Dienste hat Remote-Arbeit partiell überhaupt erst ermöglicht
 - Vielzahl relevanter Dienste kommt aus den USA – Schrems-II
 - standardisierte IKT-Angebote global agierender Unternehmen orientieren sich regelmäßig nicht (strikt) an der DSGVO
- Verhältnis von Datenschutz- und Arbeitsrecht im Einzelfall oft nicht eindeutig bestimmt
- Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers anerkannt
- Datenschutzrechtliche Grundsätze sind auch unter Pandemie-Bedingungen zu wahren
 - Rechtmäßigkeit der Verarbeitung – Rechtsgrundlage
 - Transparenz der Verarbeitung – Information der Betroffenen
 - Datensparsamkeit – Berechtigungs- und Löschkonzepte

2. ANWENDUNGSSZENARIEN

- **Arbeiten im Home-Office**
 - Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb des Betriebes birgt grundsätzlich erhöhte Gefahren
 - der Kenntnisnahme betriebliche Vorgänge und personenbezogener Daten durch Dritte
 - für die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers
 - Bring your own Device
 - in Bezug auf private Arbeitsmittel scheidet Herausgabeanspruch des Arbeitgebers aus
 - Arbeitgeber kann die Überlassung privater Arbeitsmittel an dritte Personen nicht verbieten
 - Pflicht des Arbeitgebers zur Wahrung von Datenschutzvorgaben und Geschäftsgeheimnissen der Geschäftspartner – aus Gesetz und Vertrag
 - rechtliche Herausforderungen
 - Home-Office-Vereinbarung
 - transparente und aktuelle Datenschutzinformationen
 - rechtliche Absicherung technischer und organisatorischer Schutzmaßnahmen

2. ANWENDUNGSSZENARIEN

- Einsatz von Video-Konferenzdiensten
 - Anforderung an internationale Datentransfers komplex
 - relevante Dienstleister haben ihren Sitz oftmals in den USA
 - aufgrund von Marktmacht oftmals keine Verhandlungsbereitschaft der Dienstleister
 - Informationspflichten gegenüber Mitarbeitern: Wie wird man diesen gerecht, wenn Datenverarbeitung durch den Dienstleister selbst nicht transparent ist?
- rechtliche Herausforderungen
 - Einordnung des Rechtsverhältnisses (Art. 26 vs. Art. 28 DSGVO) und Verhandlung vertraglicher Grundlagen mit den Dienstleistern
 - transparente Information der Betroffenen
 - ggf. Einholung von Einwilligungserklärungen

2. ANWENDUNGSSZENARIEN

- **Corona-Tests am Arbeitsplatz**
 - Gesundheitsdaten als besondere Kategorie personenbezogener Daten besonders schutzwürdig
 - Besondere Verarbeitungsanforderungen im Hinblick auf
 - Verarbeitungszweck
 - Informationspflichten
 - Einwilligungsbedingungen
 - Berechtigungs- und Löschkonzepte
- **rechtliche Herausforderungen**
 - transparente Betroffeneninformation
 - rechtssichere Implementierung technisch-organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Integrität und Vertraulichkeit von Gesundheitsdaten, um missbräuchliche Verwendung zu verhindern und Fehlern in der Verarbeitung entgegenzuwirken

2. ANWENDUNGSSZENARIEN

■ Datenschutz & Betriebsrat

- Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates müssen gewahrt werden
 - § 80 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG – Recht auf rechtzeitig und umfassend Information durch den Arbeitgeber soweit zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich
 - § 99 Abs. 1 BetrVG – Versetzung ins „Home-Office“
 - Mitbestimmungsrechte nach
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen)
 - § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz)
- rechtliche Herausforderungen
 - Entwicklung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
 - transparente Information des Betriebsrates

3. FAZIT

- mit zunehmender Digitalisierung des Arbeitsverhältnisses wird dieses auch zunehmend „datenschutzlastiger“
- allgemeine Datenschutzgrundsätze erfahren im Beschäftigtendatenschutz aufgrund besonderer Ausgangslage partiell spezielle Ausprägungen, vgl. Einwilligungsvoraussetzungen
- Verhältnis von Datenschutz und Arbeitsrecht wird erst schrittweise durch Rechtsprechung und Aufsichtsbehörden konkretisiert und unterliegt stetigem Wandel
- Realisierung rechtlicher Anforderungen bisweilen praktisch schwer umsetzbar und verbunden mit „Risikoabwägung“

HABEN SIE NOCH FRAGEN?



Dr. Laura Schulte
Rechtsanwältin

T +49 521 96535 - 883

F +49 521 96535 - 113

E laura.schulte@brandi.net

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT