Rechte der Personalräte und DSGVO

DIENSTVEREINBARUNGEN *Die DSGVO und das BDSG 2018 sind nicht nur formal neue Regeln, die Personalräte beachten müssen. Sie beinhalten auch eine Vielzahl inhaltlich neuer Vorgaben. Diese führen in den bestehenden Dienstvereinbarungen zum Datenschutz oder im IT-Bereich zu einem erheblichen Anpassungsbedarf.*

VON **ACHIM THANNHEISER**

Die Neuregelungen im europäischen Datenschutzrecht greifen ab Mai 2018 und es stellt sich die Frage, was dies für Personalratsarbeit praktisch bedeutet.[1] Die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (DSGVO) wurde im April 2016 beschlossen und gilt direkt. Sie ist komplex aufgebaut und enthält 99 Artikel und 173 Erwägungsgründe (Auslegungshilfen). Auch das Bundesdatenschutzgesetz vom 30.6.2017 (BDSG neu) wurde überarbeitet und tritt zum 25.5.2018 in Kraft. Der Beschäftigtendatenschutz in Art. 88 DSGVO regelt keine Details, sondern bestimmt, dass die Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften (BDSG Bund und die Länder DSG) oder durch Kollektivvereinbarungen (also Dienstvereinbarungen) spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorsehen können. In § 26 BDSG 2018 wurde dies realisiert. Danach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten nur zulässig, wenn sie

- für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist oder
- wegen gesetzlicher Pflichten oder
- auf Basis tarifvertraglicher Regelungen oder
- aus Dienstvereinbarungen folgt oder
- zur Aufdeckung von Straftaten, nach Abwägung schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten gegenüber Art und Ausmaß des Anlasses erforderlich ist

BDSG 2018 – Beschäftigte

Der Begriff der Beschäftigten wurde in § 26 Abs. 8 BDSG 2018 erweitert. Dies sind nun:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher
- zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitanden)
- in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte
- Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten
- Beamtinnen und Beamte
- Richterinnen und Richter
- Soldatinnen und Soldaten
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis
- sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist

Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen sind weiterhin als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung perso-

DARUM GEHT ES

1. DSGVO und BDSG 2018 haben erhebliche Auswirkungen auf Dienstvereinbarungen und Rahmen-IT-Dienstvereinbarungen.

2. Datenschutzmanagement und Datenschutz-Folgenabschätzung sind bisher nicht bekannte Verfahren, die eingeführt werden müssen.

3. Die Rechte der Beschäftigten sind erheblich ausgeweitet worden und müssen in den Dienstvereinbarungen abgebildet werden.

1 Dieser Beitrag basiert auf dem Vortrag im Rahmen der dtb-Tagung »Arbeit 4.0: Neue Regeln braucht das Land«.

nenbezogener Daten geeignet. Die Frage der Durchsetzbarkeit ist abhängig von den Mitbestimmungsrechten im Bund und in den Ländern. Diese Beteiligungsrechte sind sehr unterschiedlich ausgestaltet.[2]

Prüfpunkte für Dienstvereinbarungen

Die Dienstvereinbarungen zum Schutz personenbezogener Daten müssen den nachfolgenden Kriterien entsprechen:

▸ Transparenzgebot
Die Beschäftigten müssen klar erkennen und nachvollziehen können, ob, von wem und zu welchem Zweck ihre personenbezogenen Daten erhoben werden.

▸ Erforderlichkeit
Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss für Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nötig sein. Die Vereinbarung muss leicht zugänglich und verständlich sowie in klarer und einfacher Sprache abgefasst sein.

▸ Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
Die Verarbeitung ist erforderlich, wenn sie für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses geeignet ist, das mildeste aller dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden gleich effektiven Mittel ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegen.

▸ Betroffenenrechte
Betroffenenrechte, die den Beschäftigten zukommen, dürfen durch die Betriebs-/Dienstvereinbarung nicht begrenzt werden. Ein »Mehr« an Datenschutz ist zulässig, ein Absenken des Niveaus nicht.

Rahmen-IT-Dienstvereinbarung neu formulieren

Die oft bestehenden Rahmen-IT-Dienstvereinbarungen sind zu überarbeiten. Folgende Inhalte sind beispielweise neu zu formulieren:

▸ Gegenstand
Für die Beschäftigten sollte erkennbar sein, dass gerade durch diese Dienstvereinbarung der Umgang mit personenbezogenen Daten gestattet wird.

▸ Geltungsbereich
Der Beschäftigtenbegriff wurde erweitert:
- Azubi
- Trainee
- Leih-Arbeitnehmer
- Zeit-Arbeitnehmer
- Berater, wenn arbeitnehmerähnlich beschäftigt
- ausgeschiedene Beschäftigte

▸ Datenverarbeitung durch Dritte
Es ist sicherzustellen, dass diese Dritten durch Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung für Externe vor Erteilung der Zugriffsberechtigung an die Inhalte dieser Rahmen-IT-Dienstvereinbarung gebunden werden. Dazu hat eine Sicherung der Auskunftsrechte für Personalrat und für Beschäftigte zu erfolgen.

▸ Zugangsbeschränkungen
Zu klären sind: Wer hat zu welchen personenbezogenen Daten Zugang?

Wer kann sich Zugang »verschaffen« (beispielsweise Admin)? Dies gilt übrigens auch im Personalratsbüro!

▸ Straftaten
Die Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke der Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis ist zulässig. Allerdings erst nach Abwägung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten in Bezug auf Art und Ausmaß der Straftat.

▸ Rechte der Beschäftigten
Ziel ist die Wahrung des Transparenzgebots und Einhaltung der Informationspflichten des Arbeitgebers:
- Auskunftsrecht (Art. 15 DSGVO)
- Recht zur Datenberichtigung (Art. 16 DSGVO)
- Recht auf Löschung personenbezogener Daten (Art. 17 DSGVO)
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DSGVO)
- Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO)
- Widerspruchsrecht (Art. 21 DSGVO)
- Recht auf »Vergessenwerden« (Art. 17 DSGVO)

▸ Informationspflicht
Die Dienststelle hat in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form

2 Siehe dazu Thannheiser, Möglichkeiten des Personalrats, Der Personalrat 4/2018, S. 8 ff.

in einer klaren und einfachen Sprache zu informieren über die gespeicherten Daten, die Kontaktdaten der verantwortlichen Stelle und des Datenschutzbeauftragten, die Zwecke der Datenverarbeitung, die Empfänger der Daten, ggf. über die Übermittlung ins Ausland und die Speicherdauer; sie hat auf die Betroffenenrechte hinzuweisen und über Widerrufsrechte der Betroffenen aufzuklären.

▸ Rechte ehemaliger Beschäftigter
Ausgeschiedenen Beschäftigten steht der Anspruch auf Löschung zu, denn nach dem Ausscheiden der/des Beschäftigten hat sich der Zweck für die Erhebung erledigt.

▸ Datenschutzbeauftragte
Eine Aufgabenabgrenzung zum Personalrat wäre sinnvoll. Dazu sollte die Beschreibung der Zusammenarbeit bei der Datenschutz-Folgenabschätzung erfolgen. Schließlich sollten die Berichte der Datenschutzbeauftragten auch zum Personalrat gelangen.

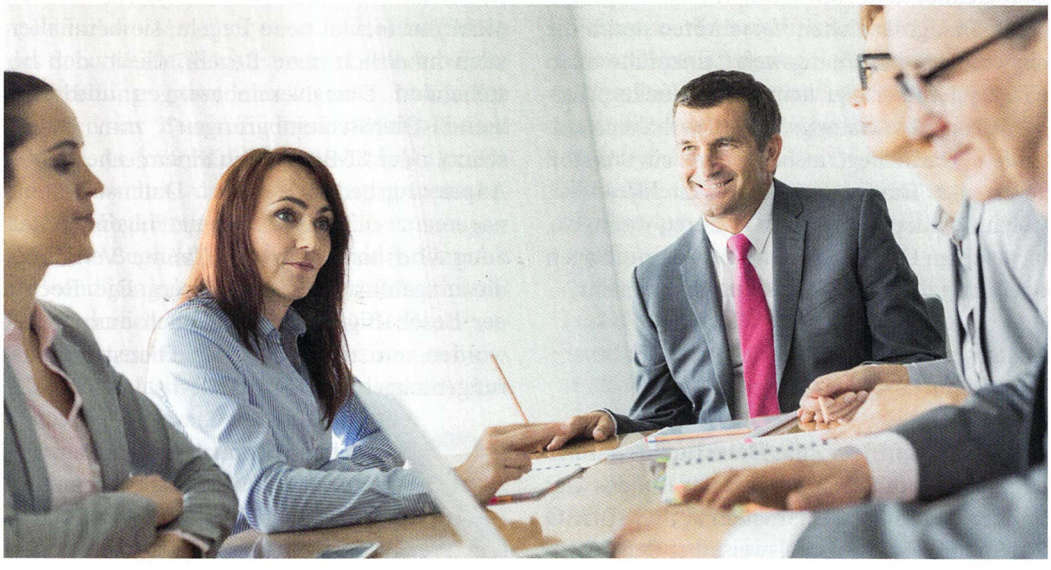
▸ Personalrat
Die Sicherung des Informationsrechts ist zu beschreiben, ebenso der Informationsumfang (vollständig als Kontroll- und Informationsrecht zur Ausübung der Mitbestimmung, § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG 2018), ein Zugangsrecht zu IT-Bereichen, ein Einsichtsrecht in Dokumentationen, Server, Datenbanken und das Datenschutzmanagement der Dienststelle; und schließlich auch die Beteiligung oder Information bei Datenschutz-Folgenabschätzungen.

▸ Datenschutzmanagement
Dieses stellt sicher, dass personenbezogene Daten und vor allem »besondere Kategorien personenbezogener Daten« besonders zu schützen sind und der Zugang zu beschränken ist (Art. 9 DSGVO). Besondere Kategorien personenbezogener Daten beziehen sich auf

- rassische und ethnische Herkunft
- politische Meinung
- religiöse oder weltanschauliche Überzeugung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- genetische und biometrische Daten
- gesundheitliche Daten oder
- Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung

»Dienstvereinbarungen sind weiterhin als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten geeignet.«

ACHIM THANNHEISER



Rahmen-IT-Dienstvereinbarungen sollten jetzt überarbeitet werden.