



Gegen die Sammelwut Rahmenvereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz

Auch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen an die Datenschutz-Grundverordnung angepasst werden. Allgemeingültige Grundlagen lassen sich in einer übergeordneten Rahmenvereinbarung regeln.

Ein Beispiel aus der Praxis: „Wir sollten dringend unsere Betriebsvereinbarungen überarbeiten, damit wir keine Probleme mit der Datenschutz-Grundverordnung bekommen“, schlägt der Arbeitgeber in der IT-Kommission der Interessenvertretung vor. Um keine Zeit zu verlieren, hat die Datenschutzbeauftragte schon einmal eine Vorlage für eine Rahmenvereinbarung herausgesucht. „Die wird auch in anderen Unternehmen angewendet“, erklärt der Arbeitgeber. So spare man sich die mühsame Kleinarbeit, alle wesentlichen Punkte der Datenschutzverordnung in jede einzelne Betriebs- oder Dienstvereinbarung einzufügen. Ein einleuchtendes Argument, zudem verschlankten sich die kommenden Vereinbarungen, wenn in einer übergeordneten Rahmenvereinbarung etwa die Grundsätze zum Datenschutz, die Rechte der Betroffenen, die Pflichten des Verantwortlichen geregelt sind. Doch eine Standard-Vorlage ist keine gute Idee, weil sich auch eine Rahmenvereinbarung

mit der konkreten Situation vor Ort, mit den schon geltenden Vereinbarungen und den technischen Begebenheiten auseinandersetzen muss. Und so müssen auch Rahmenvereinbarungen gemeinsam erarbeitet werden.

Die Rahmenvereinbarung ist eine gute Gelegenheit, um sich im Gremium intensiv mit dem Beschäftigtendatenschutz zu beschäftigen. Wie geht der Betrieb oder die Dienststelle mit den Beschäftigtendaten um? Der Beschäftigtendatenschutz ist auch kein Thema, das abschließend geklärt ist. Denn neue Software und neue Technik bieten auch immer neue Möglichkeiten der Überwachung und der Verhaltens- und Leistungskontrolle. Mehr noch: Je größer die Datenmenge, je feiner die Analysetechniken und Verknüpfungsmöglichkeiten, desto größer das Risiko einer durchleuchteten Belegschaft.

Im Jahr 2015 hatten fast zwei Drittel der Betriebe eine Vereinbarung zum Datenschutz. Heute – fünf Jahre später – sollte es in allen Betrieben Vereinbarungen geben. Die 2018 in Kraft getretene Datenschutz-Grundverordnung hat dazu beigetragen, dass das Bewusstsein über den Datenschutz zugenommen hat. Und sie hat den Beschäftigten zu mehr Rechten im Datenschutz verholfen.



Seit Mai 2018 ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft. Das Bundesdatenschutzgesetz hat schon eine erste Neufassung erfahren. Unser Eindruck ist, dass sich seit Inkrafttreten die Sensibilität für den Datenschutz erhöht hat. Die Aufsichtsbehörden, die über die Einhaltung der DSGVO wachen, ahnden die ersten Verstöße. Insbesondere wenn es sich um Verstöße beim Umgang mit Beschäftigtendaten handelt, begrüßen wir das. Ob Betrieb oder Dienststelle: Ein guter Beschäftigtendatenschutz ist wichtig, um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen. Wer nicht mehr weiß, was alles wo über wen gespeichert ist und wer Zugriff darauf hat, wird sich auch am Arbeitsplatz nicht mehr ohne Hemmung einmischen und sich für die Rechte der Kolleg*innen einsetzen.

Einen guten Datenschutz zu etablieren, ist eine anspruchsvolle Aufgabe für die Interessenvertretungen. Der Umstand, dass im Privaten zum Teil sorglos mit den eigenen Daten umgegangen wird, führt gelegentlich auch zu einer Sorglosigkeit im Arbeitsleben. Im Betrieb oder der Dienststelle können die Interessenvertretungen dafür sorgen, dass ein Level erreicht wird, der zumindest der Datenschutz-Grundverordnung entspricht oder sogar den Datenschutz schätzt. Um das zu erreichen, gibt es verschiedene Wege, einen stellen wir vor.

Viel Spaß beim Lesen.

Ihre Doris Batke
Geschäftsführerin ver.di Bildungswerk Hessen e.V.

Pflicht des Arbeitgebers: Rechte der Beschäftigten müssen präzise, transparent und verständlich sein

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz in seiner neuen Fassung definieren die Grundregeln, die für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten relevant sind. So dürfen beispielsweise Daten nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke verarbeitet werden. Kontrollierbar ist das aber nur dann, wenn alle Daten benannt sind. Der Art. 5 DSGVO (siehe Grafik) fasst die Grundsätze zusammen. Die müssen in neue und alte Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eingefügt werden.

Das Wichtigste für Interessenvertretungen steht in Kapitel 3 der Datenschutz-Grundverordnung. Darin sind die Rechte der betroffenen Personen und Pflichten der Verantwortlichen formuliert. In fünf Abschnitten und elf Artikeln werden die einklagbaren Rechte der Beschäftigten dargestellt.

Es beginnt damit, dass der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin Maßnahmen ergreifen muss, um in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form den Beschäftigten ihre Rechte darzulegen. Genau daran hapert es oft noch. Der Bundesrat hat im November 2019 beschlossen, die Datenschutz-Grundverordnung zu evaluieren. Unter anderem mit der Begründung, dass es „bisher keine einheitliche Auslegungspraxis für die Information in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form gibt“. Das könnte bald zu neuen Vorschriften führen.

Der europäische Datenschutzausschuss hat auch die Aufgabe, die Regeln der Vereinbarung zu überarbeiten. Doch ein weiteres Abwarten mit dem Verfassen einer gültigen Vereinbarung ist nicht sinnvoll. Zum einen muss ja der DSGVO auch jetzt entsprochen werden, dabei hilft die Rah-

menvereinbarung. Zum anderen wird sich auch die kommenden Jahre, in welchen die Datenschutz-Grundverordnung ausgearbeitet wird, noch so einiges ändern. Hier heißt es, eher wachsam zu sein und die Rahmenvereinbarung bei wesentlichen Änderungen anzupassen.



Mein Tipp:

„Der Datenschutz im Betrieb oder in der Dienststelle ist für den Schutz der Beschäftigten wichtig. Es wird sicherlich noch zu weiteren Änderungen und zu neuen Urteilen kommen, aber darauf warten lohnt nicht. Eine gute Regelung zum Datenschutz ist zu empfehlen, um den Beschäftigten zu ihren Rechten zu verhelfen.“

Steffen Andreae,
Technologieberater bei der BTQ

Die Grundsätze der Datenschutz-Grundverordnung



Initiativ werden!

Weil die Ausgangslagen in den Betrieben und Dienststellen unterschiedlich sind, ist es nicht möglich, eine Rahmenvereinbarung für alle zu erarbeiten. Das Raster bietet dennoch Anhaltspunkte für Interessenvertretungen. Ein Initiativrecht im Datenschutz haben Interessenvertretungen nicht. Aber sie können initiativ werden und gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung abschließen.

Rollen- und Berechtigungskonzept

1. Rollen- und Berechtigungskonzepte tragen als eine technisch und organisatorische Maßnahme erheblich zu den im Art. 88 DSGVO genannten Schutzziele bei.
2. Innerhalb des Betriebs oder der Dienststelle erhalten nur die Personen und Stellen genau die betroffenen Beschäftigendaten, die zur Erfüllung der gesetzlichen, kollektiv- oder einzelvertraglichen Pflichten erforderlich sind.
3. Das sich jeweils in Anwendung befindende und auf die jeweilige Betriebs-/ Dienstvereinbarung bezogene Rollen- und Berechtigungskonzept ist der einzelnen Betriebs-/Dienstvereinbarung als Anlage beizufügen.
4. Änderungen und/oder Ergänzungen jedes bestehenden Rollen- und Berechtigungskonzeptes unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats/Personalrats.
5. Für die Vergabe von Zugriffsberechtigungen auf personenbezogene Beschäftigendaten gilt das im Datenschutzbereich allgemein anerkannte Prinzip der minimalen Berechtigung:



- Es besteht kein Automatismus für aufsummierte/additive Berechtigungen entlang der Hierarchie. Hier muss im Rahmen der jeweiligen Berechtigungskonzepte die Erforderlichkeit jeweils im Einzelfall gesondert nachgewiesen werden.
6. Eine Übertragung von personenbezogenen Beschäftigendaten von einem

Berechtigungskreis zu einem anderen ist verboten, es sei denn es gibt eine Rechtsvorschrift oder eine entsprechende Vereinbarung, die dies zulässt.

7. Die Einhaltung wird unter anderem durch Audit-Verfahren überprüft.

Empfehlung der BTQ: Raster für eine Rahmenvereinbarung

1. Präambel

Hier sollte die grundsätzliche Haltung des Betriebs/der Dienststelle zum Datenschutz beschrieben werden.

2. Gegenstand
3. Geltungsbereich
4. Begriffsbestimmungen
5. Grundsätze und
6. Rechtmäßigkeit und
7. Zwecke der Datenverarbeitung
8. Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
9. Grundsätzliche Vorgaben für datenverarbeitende Systeme
10. Datenschutzfolgenabschätzung
11. Informationspflicht des Verantwortlichen

Die technischen und organisatorischen Maßnahmen werden in einem Oberkapitel gebündelt.

12. Rollen- und Berechtigungskonzept
13. Speicherbegrenzung und Löschkonzept
14. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung

Gemeinsame Datenverarbeitung

15. Auftragsverarbeitung
16. Übermittlung in ein Drittland
17. Verarbeitung von Daten innerhalb des Konzerns

Auswertung

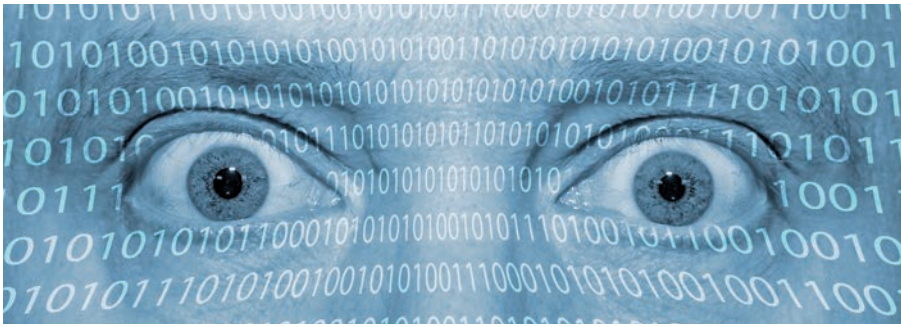
18. Ausschuss der Verhaltens- und Leistungskontrolle
19. Sachverhaltsaufklärung

Rechte der Beschäftigten

20. Direkterhebung
21. Transparente Information
22. Recht auf Auskunft
23. Recht auf Berichtigung
24. Recht auf Löschung
25. Recht auf Einschränkung der Verarbeitung
26. Rechte bei automatisierten Einzelfallentscheidungen
27. Beschwerderecht
28. Schulung

Betriebsrat/Personalrat

29. Rechte
30. Pflichten
31. Umgang mit Verstößen
32. Schlussbestimmungen



Ausschluss der Verhaltens- und Leistungskontrolle

1. Bei Planung, Einführung und Nutzung von Systemen, die personenbezogene Beschäftigendaten verarbeiten und zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Beschäftigten geeignet sind, unterliegt die Planung, die Einführung und die Nutzung aller dieser Systeme der umfassenden Mitbestimmung gem. § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG.
2. Die Nutzung von Systemen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle wird grundsätzlich ausgeschlossen. Daher bedürfen jegliche Auswertungen, Reports und Kennzahlen, die personenbezogene Beschäftigendaten enthalten, unabhängig von ihrer Art oder Darstellung vor erstmaliger Nutzung einer einvernehmlichen Regelung zwischen dem jeweils zuständigen Betriebsrat und dem Arbeitgeber.
3. In den Regelungen zu Einzelsystemen legen die Betriebsparteien die Einzelheiten zu möglichen Auswertungen abschließend fest. Hierzu gehören mindestens die Zweckbestimmung, der Umfang und der Aufbau der Auswertungen, die genutzten personenbezogenen Daten, der Detailgrad der Sichttiefen, Zeitachsen, Löschrufen und Empfänger der Berichte.
4. Um einen Missbrauch personenbezogener Beschäftigendaten auszuschließen, werden diese Daten frühzeitig anonymisiert bzw. aggregiert. Das Anonymisierungsverfahren ist dem Betriebsrat bekannt zu machen und anschaulich zu erläutern. Als nicht mehr personenbeziehbar gilt eine Auswertung, wenn denn die kleinste mögliche Auswertungsgruppe mindestens

zehn Personen umfasst. Eine nachträgliche Anreicherung von Auswertungen durch Daten aus anderen Systemen, die eine Identifikation einzelner Beschäftigter ermöglicht, ist nicht zulässig.

5. Wenn eine Betriebsvereinbarung Auswertungen zulässt, sind aussagefähige Muster der in dem jeweiligen System möglichen Auswertungen den Betriebsräten im Beratungsprozess zur Verfügung zu stellen. Abbildung von Mustern sind den jeweiligen Betriebsvereinbarungen als Anlagen zuzufügen. Art und Umfang dieser Anlagen sind jeweils mit dem Betriebsrat zu beraten.
6. Log-Dateien (Protokolldateien) umfassen u. a. das Definieren, Empfangen, Auswerten, Speichern und Löschen von Protokolldaten, die ein Computersystem während seines Betriebs erzeugt. In diesen werden alle systemtechnischen Abläufe einschließlich aller Änderungen protokolliert. Die

erfassten Daten werden nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten genutzt. Dem zuständigen Betriebsrat sind auf Verlangen die Log-Dateien zur Verfügung zu stellen.

7. Werden Erkenntnisse unter Missachtung oder Verletzung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung gewonnen, so dürfen diese Erkenntnisse nicht für arbeitsrechtliche Maßnahmen verwendet werden. Zudem wird in diesen Fällen eine arbeitsgerichtliche Verwertbarkeit ausgeschlossen. Das Unternehmen muss beweisen, dass es diese Erkenntnisse unter Einhaltung dieser Rahmenvereinbarung erlangt hat.
8. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat stimmen darin überein, dass die Leistung und das Verhalten eines Beschäftigten nicht alleine durch Datenverarbeitungsverfahren beurteilt werden kann und damit auch der berufliche Werdegang des Beschäftigten nicht einzig hiervon abgängig sein darf. Verhaltens- und Leistungskontrolle ist eine Führungsaufgabe. Sie kann und darf nicht durch Datenauswertungen ersetzt werden. (Fassung für Betriebsräte)

Seminare der BTQ

Die BTQ bietet regelmäßig Seminare zum Thema Rahmenvereinbarung an. Die Termine finden sich auf www.b tq-kassel.de. Die Berater*innen kommen auch für ein Inhouse-Seminar in den Betrieb oder die Dienststelle. Einfach per Mail anfragen oder anrufen.

BTQ Kassel: Was wir leisten

Elektronische Personalakte, die neue Datenschutzverordnung, die Veränderungen der Arbeitszeitsysteme, mobile Arbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz – die Aufgaben betrieblicher Interessenvertretungen werden anspruchsvoller und Betriebs-/Dienstvereinbarungen komplexer.

Die BTQ bietet Seminare an, unterstützt mit Sachverständigen und in betrieblichen Einigungsstellen und veröffentlicht an der Praxis orientierte „BTQ-Infos“. Unser Ziel: konkrete und nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Impressum

Herausgeber: BTQ Kassel
Redaktion und Lektorat:
Michaela Böhm, Frankfurt am Main
Gestaltung: K.Design, Wiesbaden
Druck: Druckerei Riehm, Kassel

BTQ Kassel: Büro Kassel
Angersbachstraße 4, 34127 Kassel
Tel.: 05 61 - 77 60 04, Fax: 05 61 - 77 60 57
E-Mail: info@btq-kassel.de
www.b tq-kassel.de