

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen – arbeits- und datenschutzrechtliche Ausgangslage, praktische Umsetzung und Best Practice

Deloitte Legal Webcast | 12. Mai 2021

Vorstellung & Gliederung

Referenten



Dr. Till Contzen
Digitale Wirtschaft, IT/IP
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439
E-Mail: tcontzen@deloitte.de



Verena Rheker-Heerde
Digitale Wirtschaft, IT/IP
Rechtsanwältin
Counsel

Tel.: +49 69 71918 8456
E-Mail: vrheker-heerde@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536
E-Mail: csander@deloitte.de

Gliederung

- I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- II. Anforderungen an Unternehmen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen aus datenschutzrechtlicher Sicht
- III. Umsetzung der betriebs- und datenschutzrechtlichen Vorgaben
- IV. Q & A



Digitalisierung vor, während und nach COVID-19

Prä-pandemisch

Hochphase der Pandemie

Endphase der Pandemie

Digitalisierungsbereitschaft



Investitionsstau



Keine umfassende Digitalisierung der Geschäftsprozesse



Rasanter Anstieg der Digitalisierung



Enorme Wichtigkeit von digitalen Geschäftsprozessen wird deutlich (Resilienz, Effizienz, neue Geschäftsmodelle)



Notgedrungene Digitalisierungsmaßnahmen oft auf Kosten betriebsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Vorgaben



Schonfrist läuft mit hoffentlich absehbarem Ende der Pandemie-Hochphase aus



Betriebs- und datenschutzrechtliche Vorgaben müssen umgesetzt bzw. nachgeholt werden

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

Die wesentlichen Mitbestimmungsrechte nach BetrVG

Die wesentlichen Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

(Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen)

Bedeutung der Norm

Anwendungsvoraussetzungen

Rechtsprechungsbeispiele

Ausgestaltungsmöglichkeiten

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

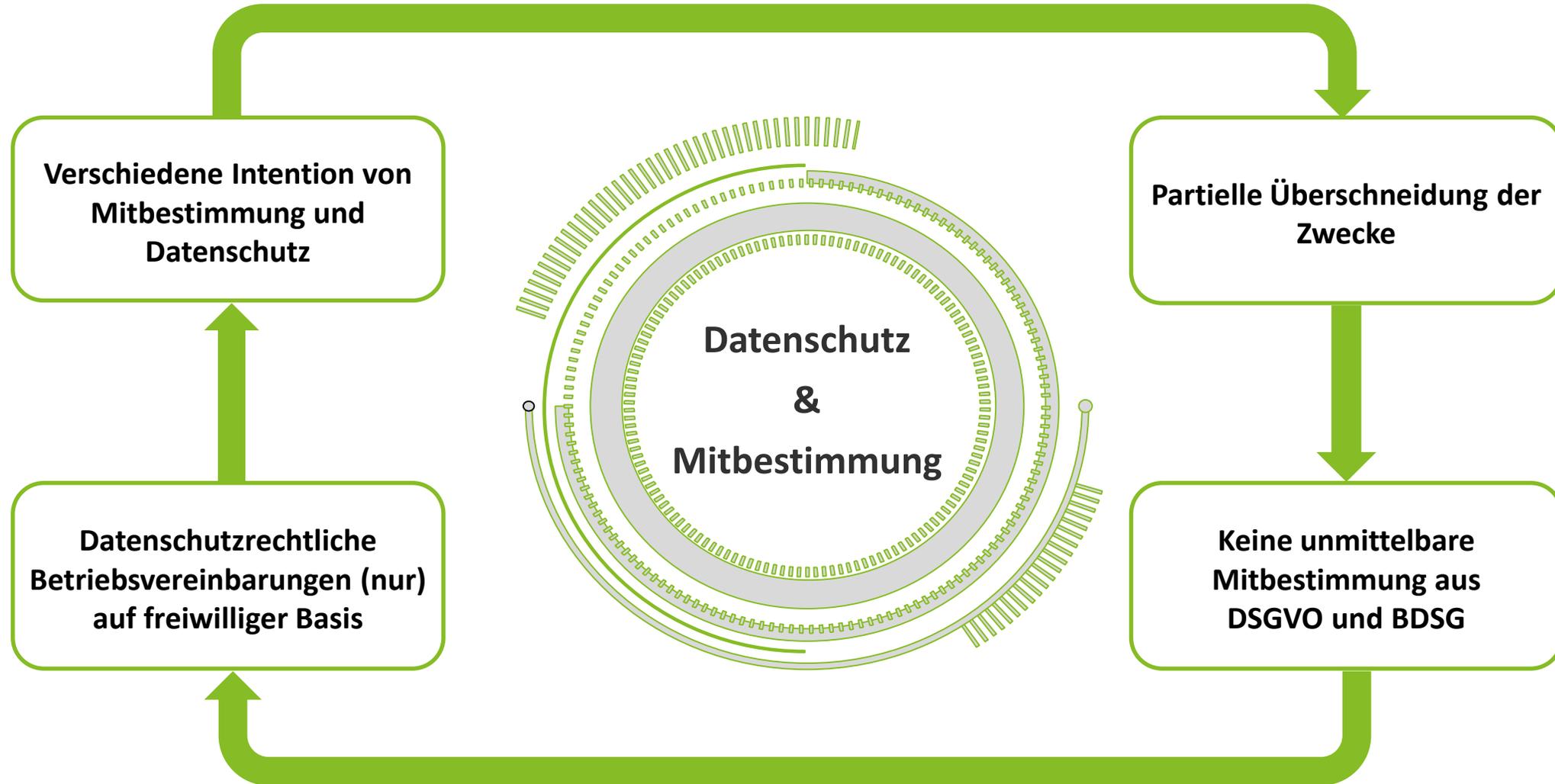
(Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb)

Normgehalt

Anwendungs-
beispiele in
betrieblicher Praxis

Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

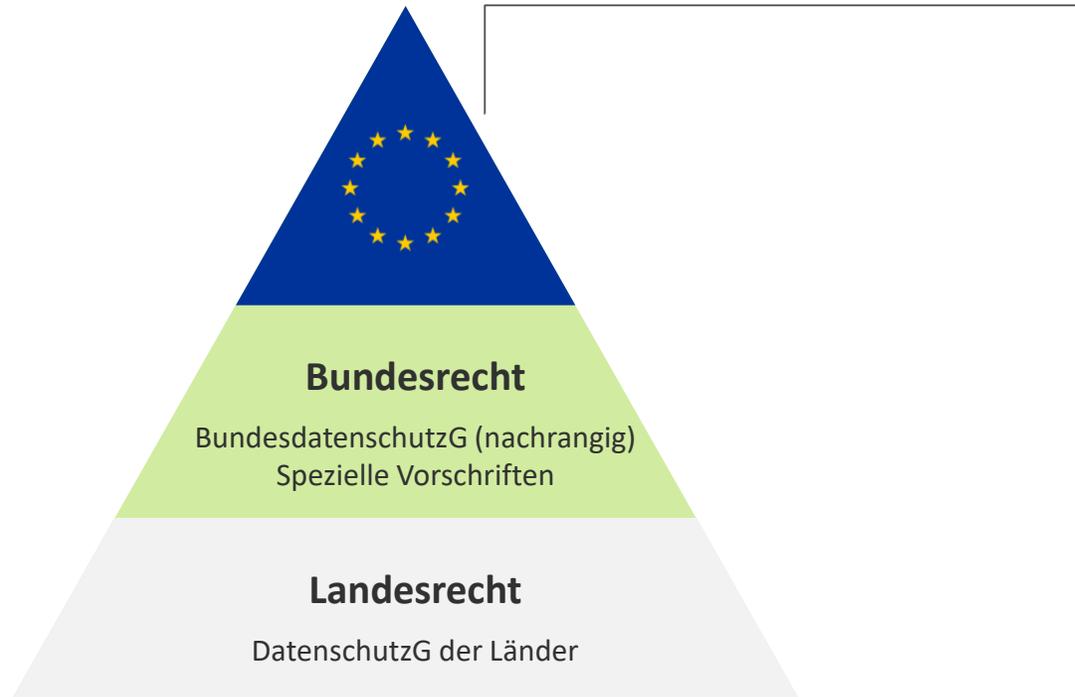
Datenschutz und Mitbestimmung



Anforderungen an Unternehmen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen aus datenschutzrechtlicher Sicht

Datenschutzrecht im betrieblichen Kontext

Einführung



Art. 88 Abs. 1 DS-GVO: „Die Mitgliedsstaaten können [...] durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext [...] vorsehen“.



Betriebsvereinbarungen können neben gesetzl. Erlaubnistatbeständen ebenfalls **Rechtfertigungsgründe** für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern sein.

EU-Datenschutzgrundverordnung



Hohe Datenschutzstandards

- Sicherstellung eines einheitlichen und starken Datenschutzes in der Union, ohne den freien Datenverkehr innerhalb der EU zu gefährden; z.B. durch gestärkte Betroffenenrechte



Hohe Bußgelder, Art. 83 DS-GVO

- Bis zu €10 Mio. oder 2% des weltweit erzielten Jahresumsatzes für einfache Verstöße
- Bis zu €20 Mio. oder 4% des weltweit erzielten Jahresumsatzes für schwere Verstöße



Strenge Haftungstatbestände (auch persönliche Haftung der Geschäftsführer oder Vorstände), Art. 82 DS-GVO

- i.V.m. § 43 Abs. 2 GmbHG, §§ 93 Abs. 2, 91 Abs. 2 AktG
- Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben ist Aufgabe der Geschäftsleitung
- Geschäftsleitung ist verpflichtet ein funktionierendes Datenschutzmanagementsystem zu implementieren

Betriebsvereinbarung nach der DSGVO

A closer look

Generelle Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung nach Art. 88 Abs. 2 DS-GVO

Art. 88 Abs. 2 DS-GVO: „Diese Vorschriften umfassen **geeignete und besondere Maßnahmen** [zum (Daten-)Schutz] der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die **Transparenz der Verarbeitung**, die **Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe** oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die **Überwachungssysteme am Arbeitsplatz**.“



„geeignete und besondere Maßnahmen“ im besseren englischen Wording: *suitable and specific measures*

Im Grundsatz gilt: Je präziser eine Betriebsvereinbarung, desto rechtssicherer und „DS-GVO-konformer“ ist sie.

Eine **Orientierungshilfe** kann **§ 26 BDSG** sein, da Art. 88 Abs. 1 DS-GVO neben einer Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen auch eine für nationale Gesetze enthält, welche der deutsche Gesetzgeber mit § 26 BDSG genutzt hat. Art. 88 Abs. 2 DS-GVO gilt damit auch für § 26 BDSG.

Betriebsvereinbarung nach der DSGVO

A closer look

Mindestanforderungen an eine Betriebsvereinbarung nach Art. 88 Abs. 2 DS-GVO, § 26 BDSG

- 1. Betriebsvereinbarung als Rechtfertigungsgrund für Datenverarbeitung, Art. 88 Abs. 1 DS-GVO, § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG**
 - Vorgaben nach Art. 88 Abs. 2 DS-GVO sind unbedingt zu beachten, § 26 Abs. 4 S. 2 BDSG
- 2. Unabdingbarkeit der Verarbeitungsgrundsätze nach Art. 5 DS-GVO**
 - § 26 Abs. 5 BDSG: Die Verarbeitungsgrundsätze aus Art.5 DS-GVO sind einzuhalten
- 3. Festlegung zulässiger Verarbeitungszwecke**
 - Festlegung der Zwecke, die im Beschäftigungskontext stehen
- 4. Maßnahmen bzgl. der Transparenz der Datenverarbeitung**
 - Transparenz hinsichtl. Umfang der verarbeiteten Daten, Verantwortlichkeit, Auftragsverarbeitung, Betroffenenrechte, Ergebnisse der etwaigen Datenschutz-Folgeabschätzung, TOMs, Löschkonzept, etc.
- 5. Ggf. Regelungen zu möglichen gemeinsamen Datenverarbeitungen im Konzern**
- 6. Maßnahmen bzgl. Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz**
 - Insb. ist zu regeln, wie datenschutzrechtliche Vorgaben bei automatisierten Überwachungsmaßnahmen umgesetzt werden

1. Verarbeitung nach Treu und Glauben
2. Zweckbindung
3. Datenminimierung
4. Richtigkeit der Daten
5. Speicherbegrenzung
6. Integrität und Vertraulichkeit

Grundsatz: Je präziser die BV, desto besser & rechtssicherer

Aber: Aus operativer Sicht sind dem Detailgrad (teilweise) Grenzen zu setzen

Umsetzung der betriebs- und datenschutzrechtlichen Vorgaben

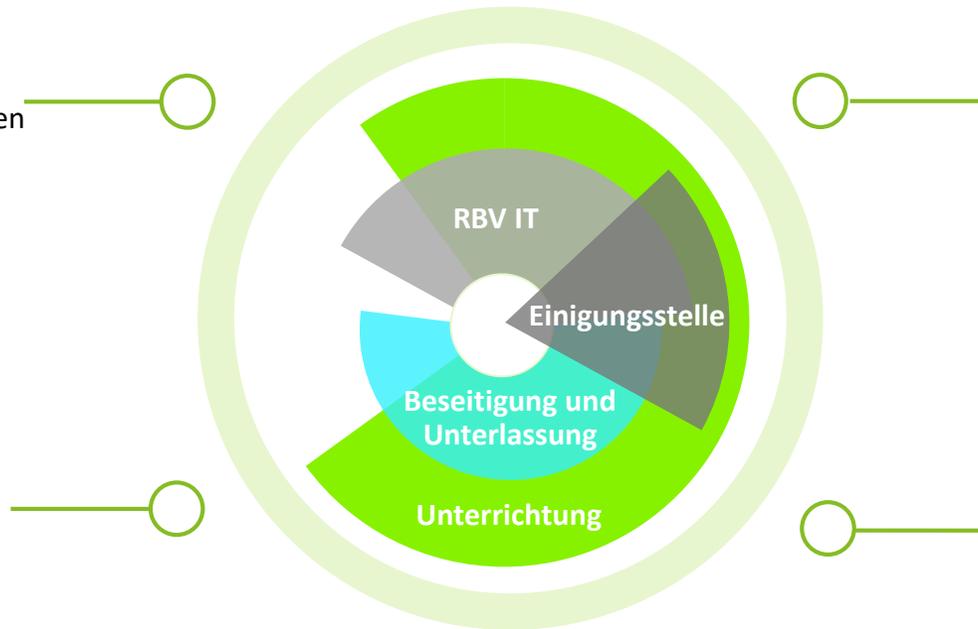
Umsetzung der betriebs- und datenschutzrechtlichen Vorgaben

Rahmenbetriebsvereinbarung IT (RBV IT)

- Rahmenregelung zur Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- Sofern nötig: zusätzlich Betriebsvereinbarungen zu speziellen IT-Systemen
- RBV IT ist marktüblich, wahrt Mitbestimmungsrechte und schafft Rechtssicherheit

Einigungsstelle

- Die Einigungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Einsetzung einer Einigungsstelle ist nur für ein konkretes IT System erzwingbar; nicht jedoch zu einer RBV IT



Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch

- Besteht bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG
- Durchsetzung gerichtlich, auch per einstweiliger Verfügung, möglich

Unterrichtung des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Unterrichtung im Rahmen seiner Aufgaben
- Bei Einführung und Anwendung von IT-Systemen ist er umfassend über das IT-System und die relevante Datenverarbeitung zu unterrichten

Q & A

Referenten



Dr. Till Contzen
Digitale Wirtschaft, IT/IP
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439
E-Mail: tcontzen@deloitte.de



Verena Rheker-Heerde
Digitale Wirtschaft, IT/IP
Rechtsanwältin
Counsel

Tel.: +49 69 71918 8456
E-Mail: vrheker-heerde@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536
E-Mail: csander@deloitte.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Unsere weiteren Ansprechpartner in der
COVID 19-Task Force**

Deloitte Legal COVID-19 Task Force



Dr. Till Contzen
Commercial Law (Digitale Wirtschaft, IT/IP)
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439
E-Mail: tcontzen@deloitte.de



Dr. Michael Fischer
Corporate/M&A Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8902
E-Mail: mifischer@deloitte.de



Thomas Northoff
Managing Partner Deloitte Legal Germany
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566
E-Mail: tnorthoff@deloitte.de



Felix Skala, LL.M.
Competition Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 40 378 5380
E-Mail: fskala@deloitte.de

Deloitte Legal COVID-19 Task Force



Johannes T. Passas
Commercial Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546
E-Mail: jpassas@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536
E-Mail: csander@deloitte.de



Felix Felleisen
Corporate/M&A
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553
E-Mail: ffelleisen@deloitte.de



Thilo Alexander Hoffmann
Corporate/M&A
Rechtsanwalt
Counsel

Tel.: +49 211 8772 4015
E-Mail: thoffmann@deloitte.de



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 330.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.