

Legal Update Webcast

Einführung und Anwendung von IT-Systemen aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht – Praktische Umsetzung und Best Practice

Vorstellung & Gliederung

Referentinnen



Dr. Charlotte Sander, LL.M.
Employment & Pensions
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

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

Relevante Beratungserfahrung

- Beratung bei der Einführung von Rahmenbetriebsvereinbarungen IT und Betriebsvereinbarungen zu MS 365, Workday, SAP HR und weiteren IT-Systemen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene
- Verhandlung zahlreicher Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitmodellen, mobiler Arbeit, Hinweisgebersystemen nach Hinweisgeberschutzgesetz und Lieferkettenschutzgesetz, Vergütungssystemen etc.
- Konzeptionierung des grenzüberschreitenden Outsourcings von IT-Dienstleistungen eines DAX-Unternehmens im Food Sektor



Linda Krüpe
Digital Law
Rechtsanwältin
Partnerin

Tel.: +49 30 25468 5515
E-Mail: lkruepe@deloitte.de

Relevante Beratungserfahrung

- Beratung nationaler und internationaler Unternehmen zur Konzeptionierung und Implementierung von Datenschutz und Compliance Management Systemen (insbes. Prozessen und Strukturen)
- Entwicklung und Implementierung bspw. elektronischer Hinweisgebersysteme, toolbasierter eLearning Plattformen
- Erarbeitung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen im Rahmen der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

Gliederung

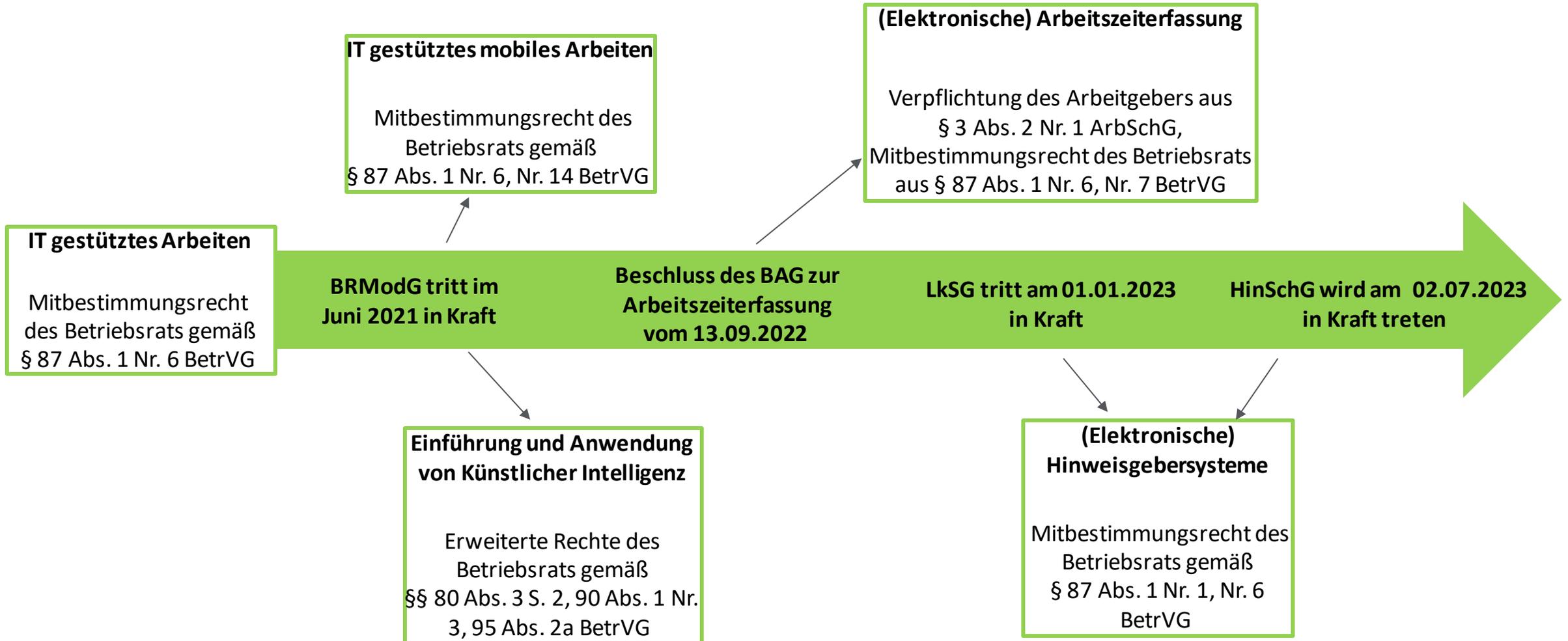
- I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- II. Anforderungen an Unternehmen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen aus datenschutzrechtlicher Sicht
- III. Umsetzung der betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen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



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

I. Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

Fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse und betrieblichen Abläufe



I. 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)

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
(Mitbestimmung über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften)

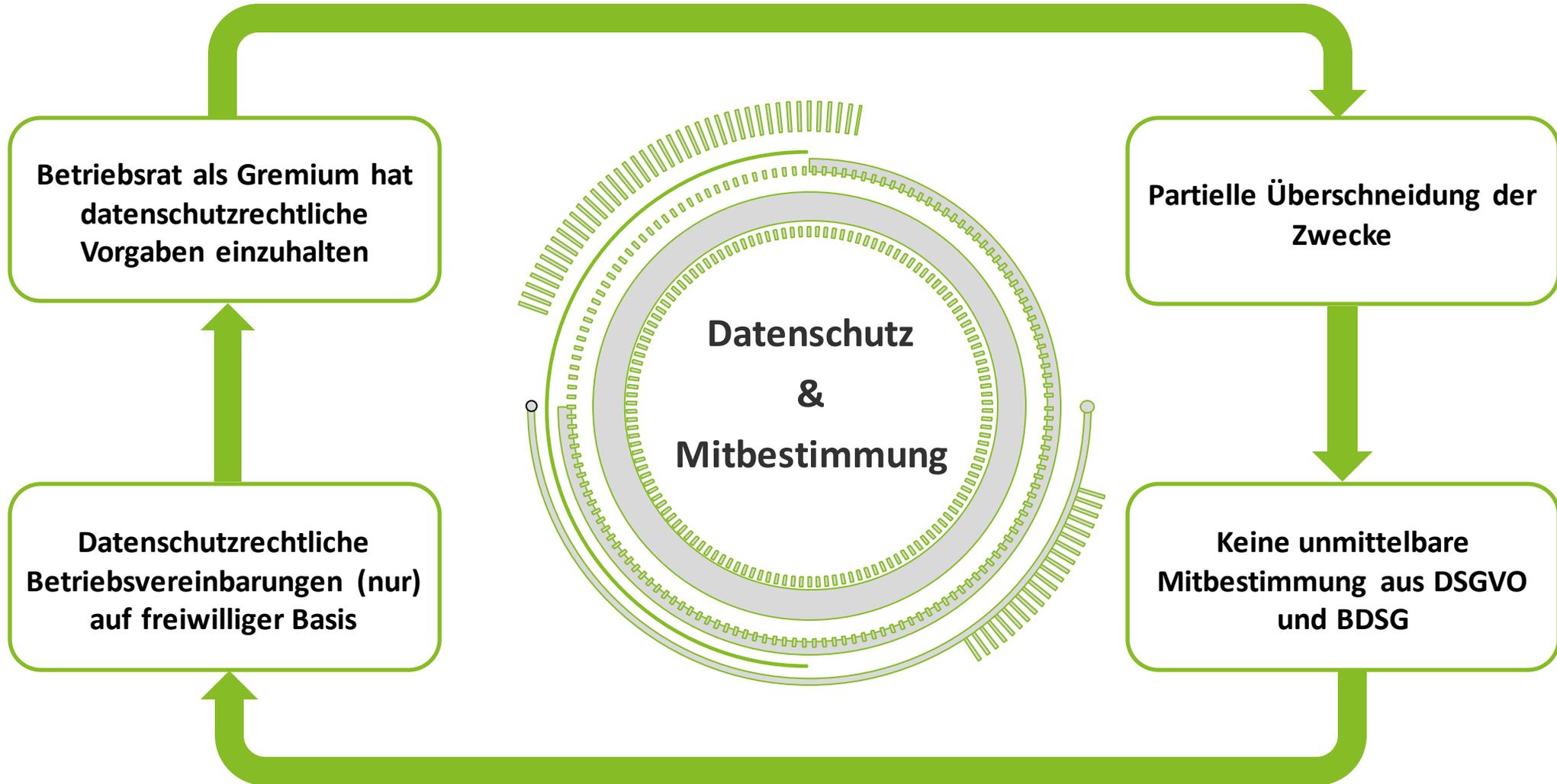
Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
(Mitbestimmung bei Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird)

Mitbestimmung nach §§ 94, 95 BetrVG
(Mitbestimmung bei Personalauswahl- und Beurteilungsgrundsätzen)

Mitbestimmung nach §§ 111, 112 BetrVG
(Mitbestimmung bei Betriebsänderungen)

I. Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

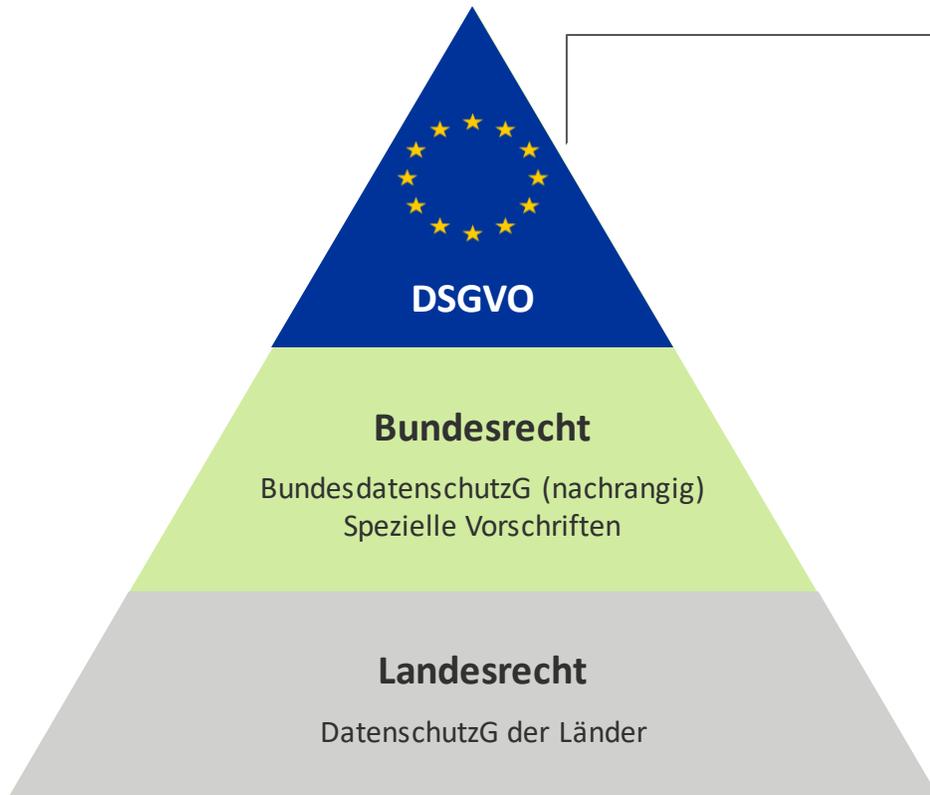
Datenschutz und Mitbestimmung



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 Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext [...] vorsehen“.



Hohe Bußgelder, Art. 83 DSGVO

- 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

35,3 Mio. Euro Bußgeld – H&M

Ausspähen privater Lebensverhältnisse von Beschäftigten

10,4 Mio. Euro Bußgeld – notebooksbilliger.de

Videoüberwachung der Beschäftigten ohne Rechtsgrundlage



Strenge Haftungstatbestände, Art. 82 DSGVO

- Haftung und Recht auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter
- Persönliche Haftung der Geschäftsführer/Vorstände (i.V.m. § 43 Abs. 2 GmbHG, §§ 93 Abs. 2, 91 Abs. 2 AktG)

Legal Update: Überarbeitung des Beschäftigtendatenschutzes

EuGH: Keine Generalklauseln im Beschäftigtendatenschutz

EuGH Urt. v. 30.3.2023 – C-34/21: **§ 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG** (Hessische Datenschutzgesetz) wiederholt die bereits in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b DSGVO aufgestellte Bedingung für die allgemeine Rechtmäßigkeit der Verarbeitung, **ohne eine spezifischere Vorschrift im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DSGVO hinzuzufügen**. Daher **muss** diese Norm **unangewendet bleiben**.



EuGH Urt. v. 30.3.2023 – C-34/21
§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG unanwendbar (entspricht
im Wesentlichen § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG)



Umfassende Überarbeitung des
Beschäftigtendatenschutzes



Eckpunktepapier geplant
(BMI und BMAS)

Praxisfolgen

Pbd Datenverarbeitungen statt auf § 26 BDSG
zukünftig direkt auf Art. 6 DSGVO zu stützen
-> Rechtsgrundlagen in Datenschutzhinweisen
und Verarbeitungsverzeichnissen
aufzunehmen

Kurzfristig: Arbeitsgerichte und
Landesarbeitsgerichte weiter an der BAG-
Rechtsprechung orientieren
Langfristig: Stärkere Vereinheitlichung des
Beschäftigtendatenschutzes

„Dominoeffekt“, der sich auf den gesamten
§ 26 BDSG auswirkt, möglich, aber nicht
zwingend
Überarbeitung Beschäftigtendatenschutz bleibt
abzuwarten

Betriebsvereinbarung nach der DSGVO

A closer look



Betriebsvereinbarung als Erlaubnistatbestand, Art. 88 Abs. 1 DSGVO, § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG

Betriebsvereinbarung als Erlaubnistatbestand für betriebliche Datenverarbeitungen grds. möglich.

- Ausnahme bspw. wenn Einwilligung erforderlich.



Anforderungen an Regelungsinhalte, Art. 88 Abs. 2 DSGVO, § 26 Abs. 4 S. 2 BDSG

Art. 88 Abs. 2 DSGVO: „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.**“

1. Unabdingbarkeit der Verarbeitungsgrundsätze nach Art. 5 DSGVO

- § 26 Abs. 5 BDSG → Geeignete Maßnahmen ergreifen, um Verarbeitungsgrundsätze einzuhalten

2. Festlegung zulässiger Verarbeitungszwecke

- Festlegung der Zwecke, die im Beschäftigungskontext stehen

3. Maßnahmen bzgl. der Transparenz der Datenverarbeitung

- Transparenz hinsichtl. Umfang der verarbeiteten Daten, Auftragsverarbeitung, TOMs (Rollen- und Berechtigungskonzept), Verweis Löschkonzept, etc.

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

Grundsatz: Je präziser die Betriebsvereinbarung, desto rechtssicherer

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

Umsetzung der betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen Vorgaben

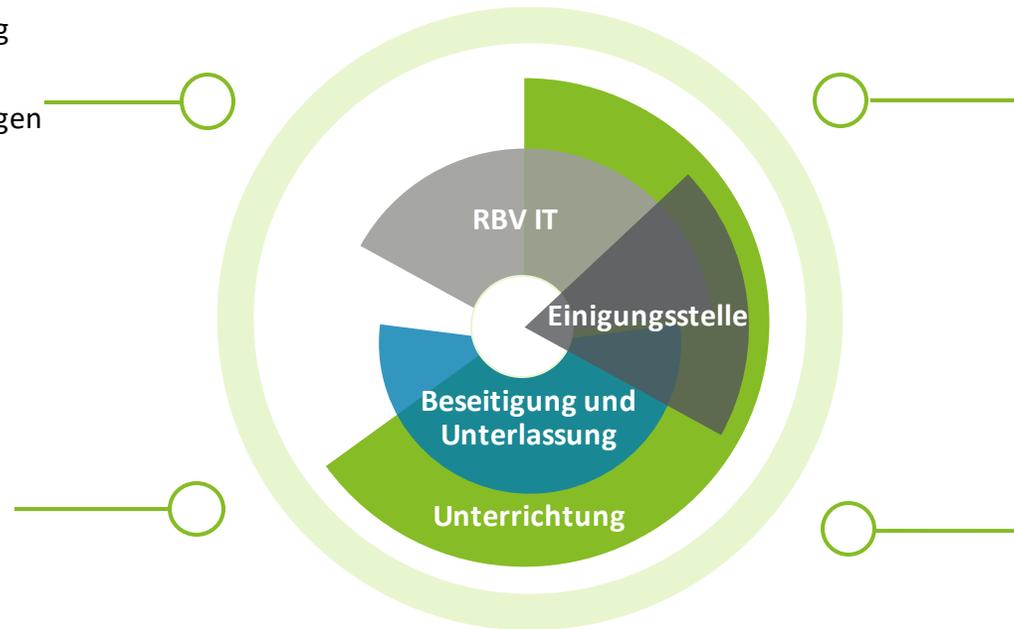
III. Umsetzung der betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen Vorgaben

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



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Ihre Ansprechpartnerinnen



Dr. Charlotte Sander, LL.M.
Employment & Pensions
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

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



Linda Krüpe
Digital Law
Rechtsanwältin
Partnerin

Tel.: +49 30 25468 5515
E-Mail: lkrupe@deloitte.de

Deloitte Legal

Experience the future of law, today

Erleben Sie die Zukunft der Rechtsberatung schon jetzt

Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte
in **75+** Ländern



die eng zusammenarbeiten
über nationale Grenzen hinweg und
gemeinsam mit anderen Deloitte-
Geschäftsbereichen

Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



Wir schaffen (Mehr)Werte

Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



in Einklang
mit Ihrer unternehmensweiten
Vision



maßgeschneidert
für Ihre Geschäftsbereiche und
Niederlassungen



technologiestützt
für verbesserte Zusammenarbeit und
Transparenz

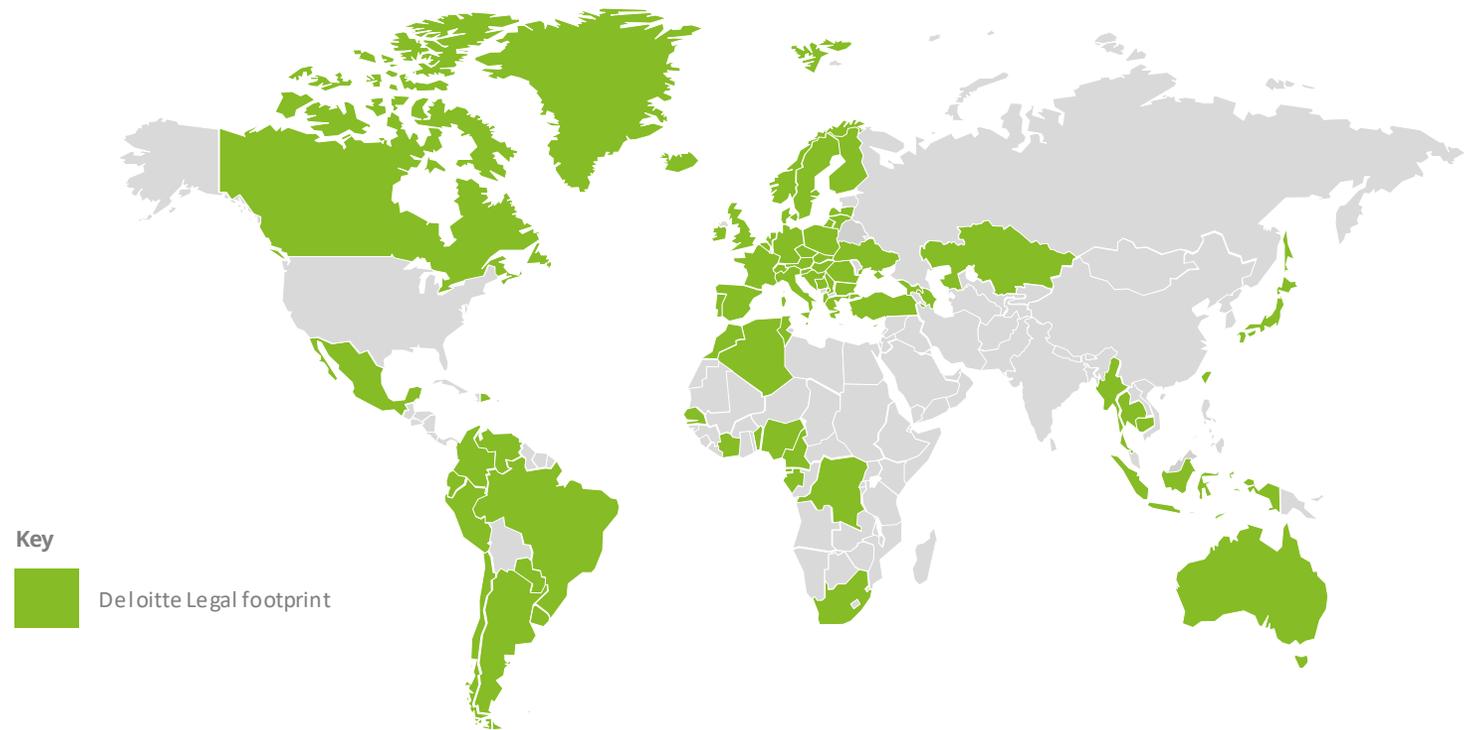


abgestimmt
auf Ihre regulatorischen
Anforderungen

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Deloitte Legal practices

- | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. Albania | 15. Chile | 29. Gabon | 43. Kazakhstan | 57. Peru | 71. Thailand |
| 2. Algeria | 16. Colombia | 30. Georgia | 44. Kosovo | 58. Poland | 72. Tunisia |
| 3. Argentina | 17. Costa Rica | 31. Germany | 45. Latvia | 59. Portugal | 73. Turkey |
| 4. Australia | 18. Croatia | 32. Greece | 46. Lithuania | 60. Romania | 74. Ukraine |
| 5. Austria | 19. Cyprus | 33. Guatemala | 47. Malta | 61. Senegal | 75. Uruguay |
| 6. Azerbaijan | 20. Czech Rep. | 34. Honduras | 48. Mexico | 62. Serbia | 76. United Kingdom |
| 7. Belgium | 21. Dem Rep of Congo | 35. Hong Kong SAR, China | 49. Montenegro | 63. Singapore | 77. Venezuela |
| 8. Benin | 22. Denmark | 36. Hungary | 50. Morocco | 64. Slovakia | |
| 9. Bosnia | 23. Dominican Republic | 37. Iceland | 51. Myanmar | 65. Slovenia | |
| 10. Brazil | 24. Ecuador | 38. Indonesia | 52. Netherlands | 66. South Africa | |
| 11. Bulgaria | 25. El Salvador | 39. Ireland | 53. Nicaragua | 67. Spain | |
| 12. Cambodia | 26. Equatorial Guinea | 40. Italy | 54. Nigeria | 68. Sweden | |
| 13. Cameroon | 27. Finland | 41. Ivory Coast | 55. Norway | 69. Switzerland | |
| 14. Canada | 28. France | 42. Japan | 56. Paraguay | 70. Taiwan | |



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 415.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.