



So funktioniert die Folgenabschätzung

ARBEITNEHMERDATEN Die EU-Datenschutzgrundverordnung enthält eine neue Waffe für den Kampf um besseren Beschäftigtendatenschutz: die Datenschutzfolgenabschätzung. Sollen Daten verarbeitet werden, ist vorher eine Risikoanalyse durchzuführen. Betriebs- und Personalräte können den Prozess mitgestalten.

VON EBERHARD KIESCHE

Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist ab 25. Mai 2018 anwendbar. Sie löst die Datenschutzrichtlinie 95/46/EG ab und gilt unmittelbar. Sie enthält viele Öffnungsklauseln und ermöglicht den nationalen Gesetzgebern, ihre jeweiligen Systeme des (bereichsspezifischen) Datenschutzes, insbesondere im öffentlichen Bereich, weitgehend zu erhalten oder anzupassen.

Insofern kann sie zu Recht als ein »Hybrid aus Verordnung und Richtlinie« bezeichnet werden.¹ Ihre nationalen Rechtsfolgen²

in Deutschland sind noch unklar. Die Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) in der DSGVO löst die Vorabkontrolle ab, die in § 4 d Abs. 5 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) geregelt ist.

Sie ist präventiv, verpflichtend und wird mehr Aufwand bei der Implementierung der Prozesse/Strukturen und der tatsächlichen Durchführung mit sich bringen.³

Sie bezieht sich auf alle und nicht nur auf automatisierte Datenverarbeitungen wie die Vorabkontrolle.⁴ Nur für die Vorwegnahme der Folgenabschätzung durch den Gesetzge-

DARUM GEHT ES

1. Die Folgenabschätzung ist ein wichtiges neues Instrument.
2. Sie erfordert neue Strukturen und Prozesse.
3. Betriebs- und Personalräte können sich daran beteiligen und sie nutzen.

¹ Kühling / Martini, Die Datenschutz-Grundverordnung: Revolution oder Evolution im europäischen und deutschen Datenschutzrecht?, in: EuZW 2016, 448

² Siehe 2. Entwurf eines Ausführungsgesetzes zur EU-DSGVO, www.datenschutzverein.de (Stand: 2.1.2017)

³ Laue / Nink / Kremer, Das neue Datenschutzrecht in der betrieblichen Praxis, 1. Auflage, 2016, 233; Martini, in: Paal / Pauly, DSGVO, 1. Auflage, 2017, Art. 35 DSGVO; BeckOK DatenSR / Hansen, DSGVO Art. 35

⁴ Marschall, in: Roßnagel (Hrsg.), EU-DSGVO, 1. Auflage, 2017, § 3 Rn. 170

ber sieht sie eine Ausnahme vor, Art. 35 Abs. 10 DSGVO, und ist somit strenger als die Vorabkontrolle.⁵

Wann ist eine Folgenabschätzung durchzuführen?

Die DSFA wird in Art. 35 und 36 DSGVO und den Erwägungsgründen (ErwG) 84, 89–93 und ErwG 94–96 geregelt.⁶ Wie die EU-Verordnung insgesamt, verfolgt die Folgenabschätzung einen technologieneutralen und risikenbasierten Ansatz. Sie ist durchzuführen, wenn die Form einer Verarbeitung ein »hohes Risiko« für die persönlichen Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen mit sich bringt.⁷

»Die Folgenabschätzung soll die mit der Verarbeitung von Daten verbundenen Risiken identifizieren und Transparenz schaffen.«

EBERHARD KIESCHE

Zur Bestimmung eines hohen Risikos als Rechtsbegriff führt Art. 35 Abs. 3 DSGVO orientierend und nicht abschließend an:

- a) systematische und umfassende Bewertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen, die sich auf automatisierte Verarbeitung einschließlich Profiling gründet und die ihrerseits als Grundlage für Entscheidungen dient, die Rechtswirkung gegenüber natürlichen Personen entfalten oder diese in ähnlich erheblicher Weise beeinträchtigen;
- b) umfangreiche Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten gemäß Artikel 9 Absatz 1 oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Artikel 10 oder
- c) systematische umfangreiche Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.«

Anhaltspunkte⁸ für die Erforderlichkeit der DSFA bei Verarbeitungstätigkeiten sind nach Art. 35 Abs. 3 DSGVO und ErwG 84, 89–91 insbesondere

- Verwendung neuer Technologien im Unternehmen, zu denen der Verantwortliche noch keine DSFA durchgeführt hat;
- neuartige IT-Systeme und Verarbeitungsvorgänge, zu denen noch keine interne DSFA vorliegt;
- sensible Daten: große Anzahl besonderer Datenkategorien, die in Art. 9, 10 DSGVO (ErwG 51–56, siehe § 3 Abs. 9 BDSG) aufgeführt sind;
- Verarbeitung der Daten von Kindern und Beschäftigten;
- große Datenmengen, das heißt umfangreiche Datenverarbeitungen auf regionaler, nationaler oder internationaler Ebene;
- große Personengruppe: große Anzahl von Betroffenen;
- Profiling/Profilbildungsmaßnahmen: Verarbeitungsvorgänge, in denen automatisiert die Daten für Entscheidungen aufgrund einer systematischen und eingehenden Beurteilung persönlicher Aspekte natürlicher Personen genutzt werden oder Grundlage von Entscheidungen sind, die Rechtswirkung gegenüber Personen entfalten;
- erschwerte Rechtsausübung: Verarbeitungsvorgänge, die den betroffenen Personen das Ausüben ihrer Rechte erschweren oder unmöglich machen (ErwG 91);
- systematische und extensive beziehungsweise komplexe Verarbeitungsvorgänge;
- öffentliche Überwachung: automatisierte weiträumige Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche; insbesondere mit Videoanlagen (auch Drohnen).

Die DSGVO verwendet etliche unbestimmte Rechtsbegriffe wie »systematisch« und »umfangreich«, die die Anwendung der Folgenabschätzung gegenüber der Vorabkontrolle einschränken können.⁹ Für folgende risikogeeignete Verarbeitungen im Beschäftigungsverhältnis ist eine DSFA wohl durchzuführen:

- Profilbildung (beispielsweise Skill-Systeme); Softwaretools für Big Data im Personalwesen; Bewertungssysteme, Mitarbeiterbeurteilung,

5 Umfassend Bieker / Hansen / Friedewald: Die grundrechtskonforme Ausgestaltung der DSFA nach der neuen DSGVO, in: RDV 2016, 188; Friedewald u.a., DSFA – Ein Werkzeug für einen besseren Datenschutz, 2016
 6 Das Ausführungsgesetz zur DSGVO (2. Entwurf – Ressortabstimmung) wiederholt in § 61 im Wesentlichen die Bestimmungen der DSGVO in Art. 35
 7 Art. 52 Abs. 1 GRCh; Jarass, GRCh, Kommentar, 3. Auflage, 2016, 485 ff.

8 Dazu Wybitul, EU-DSGVO im Unternehmen, 1. Auflage, 2016, 41 ff.
 9 Siehe Marschall, aaO., Rn. 170



Jetzt bewerben!

IHRE TEILNAHME ZÄHLT. MACHEN SIE MIT!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich bereits jetzt für den »Deutschen Personalrat-Preis 2017« zu bewerben. Teilnahmeschluss ist der 31.5.2017. Die ersten 50 Anmeldungen – bis 28.2.2017 – erhalten ein druckfrisches Exemplar der neuen »Arbeits- und Sozialordnung« von Michael Kittner.

Anmeldung und weitere Infos unter www.dprp.de

CHECKLISTE (AUSZUG)

Datenschutzfolgenabschätzung (DSGVO)

Vorbereitungsphase: Strukturen und Prozesse für eine Datenschutzfolgenabschätzung einführen

- Ist die Umstellung auf die DSGVO in der Organisation als Projekt organisiert, in dem die Interessenvertretung von Beginn an in das Projektteam einbezogen ist?
- Werden Änderungen im nationalen Datenschutzrecht kontinuierlich verfolgt, unter anderem das Ausführungsgesetz zur DSGVO?
- Liegt eine Übersicht in der Organisation vor, zu welchen Datenverarbeitungen, IKT-Systemen und Überwachungssystemen am Arbeitsplatz bereits Vorabkontrollen nach § 4 d Abs. 5 und 6 BDSG durchgeführt worden sind?
- Liegen für die bisherige stelleninterne Vorabkontrolle Mustervorlagen und Standards vor, die gegebenenfalls an die neuen Vorgaben der Verordnung für die Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) angepasst werden können?
- Ist für Implementierung der DSFA ein unabhängiges Team benannt worden, das weisungsfrei arbeiten kann und vom Verantwortlichen mit den erforderlichen Ressourcen unterstützt wird?
- Sind beteiligte Akteure, Strukturen und Prozesse für eine grundrechtskonforme DSFA vorab festgelegt und mit der Interessenvertretung beraten?
- Sind alle Akteure einer DSFA über den Umgang mit Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen bei der Erstellung einer DSFA geschult?
- Wird für jeden Fall einer DSFA oder der Prüfung der Erforderlichkeit einer DSFA der Rat des betrieblichen oder behördlichen Datenschutzbeauftragten nach Art. 35 Abs. 2 DSGVO eingeholt, seine / ihre Stellungnahme und mögliche Abweichungen vom eingeholten Rat dokumentiert?
- Muss der Datenschutzbeauftragte entgegen der DSGVO in der Praxis die DSFA selbst erstellen und regelmäßig die Einhaltung überprüfen?
- Ist schriftlich festgelegt, dass die Leitung für die Beurteilung von Verarbeitungen in einer DSFA verantwortlich ist?
- Sind innerbetrieblich die Kriterien einschließlich Indizien für die Erforderlichkeit einer DSFA bei Verarbeitungen festgelegt und mit dem Datenschutzbeauftragten, gegebenenfalls der Aufsichtsbehörde und der Interessenvertretung abgestimmt?
- Gibt es eine aktuelle Liste von Überwachungssystemen am Arbeitsplatz, bei denen eine DSFA auf jeden Fall durchgeführt werden muss?
- Ist die Positivliste, die die Aufsichtsbehörden für die Erforderlichkeit einer DSFA erstellen, soweit vorliegend, bekannt und werden sie fortlaufend abgerufen?
- Sind die maßgeblichen Rechtsgrundlagen für die geplanten Datenverarbeitungen identifiziert und den Zwecken der Datenverarbeitung zugeordnet?
- Sind die in der DSGVO genannten Schutzziele Datensparsamkeit, Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit, Nichtverkettbarkeit, Transparenz und Intervenierbarkeit (Eingreifbarkeit) angemessen operationalisiert beschrieben?
- Sind vordefinierte Kataloge für Gewährleistungsziele nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO, Bewertungskriterien, berechnete Interessen und typische Schutzmaßnahmen für die Informationssicherheit erstellt worden, mit denen die konkreten Verarbeitungsvorgänge intern und extern in einem Soll-Ist-Vergleich geprüft werden können?
- Existiert eine schriftliche Anleitung zur Ermittlung der Erforderlichkeit (Art. 5 Abs. 1 c DSGVO) und des Schutzbedarfs der Daten?
- Ist festgelegt, in welchen Abständen und bei welchen Anlässen, gegebenenfalls auch von einer unabhängigen Stelle, überprüft werden soll, ob die Datenverarbeitung in der Praxis gemäß der dokumentierten DSFA durchgeführt wird und ob die DSFA fortzuschreiben ist?

Weitere Abschnitte der Checkliste:

Durchführungsphase: Inhalte, Bewertung, Maßnahmen, Dokumentation bei einer Datenschutzfolgenabschätzung Betriebs-/Personalräte und die Datenschutzfolgenabschätzung



cua-web.de

Die komplette Checkliste des Autors sowie die wichtigsten im Beitrag genannten Vorschriften gibt es auf der CuA-Website zum Download:

www.cua-web.de

- jede Verarbeitung »besonderer Datenkategorien« nach Art.9 Abs. 1, 10 DSGVO,
- Straftaten, strafrechtliche Verfehlungen, interne Compliance-Untersuchungen, Revisionswerkzeuge,
- Screening anhand von EU-Terrorlisten,
- Überwachung von vernetzten Autos im Außendienst, Standortdaten / Ortungssysteme,
- Verarbeitung von Gesundheitsdaten (zum Beispiel Wearables, betriebliches Eingliederungsmanagement),
- Gehaltsabrechnungen großer und mittelständischer Unternehmen¹⁰, Personaldatenverwaltungssysteme,
- Auftragsverarbeitung in der Cloud (Beschäftigtendaten),
- Überwachung öffentlicher Räume (zum Beispiel Krankenhausbauwerke) / Arbeitsplätze: Videoüberwachung,
- biometrische Daten, Gendaten (soweit zur Identifizierung der Beschäftigten geeignet).

Was sind die Ziele?

Die Vorabkontrolle zielt auf die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung ab, während die DSFA die mit der Datenverarbeitung verbundenen Risiken identifizieren und Transparenz schaffen soll. Bei jeder Folgenabschätzung ist das Risiko für die Rechte und Interessen von natürlichen Personen zu bewerten. Es geht um die Würde des Menschen und das Grundrecht auf den Schutz personenbezogener Daten nach Art.2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes und Art. 1, 8 der EU-Grundrechte-Charta (GRCh).¹¹ Es ist die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schwere des Risikos für die Grundrechte der Individuen zu beurteilen (ErwG 90).

Damit ist die DSFA vom üblichen Risikomanagement abzugrenzen. Aus der Perspektive der betroffenen Beschäftigten handelt es sich bei den Risiken insbesondere um den Eingriff in das Recht auf Datenschutz, Sicherheitslücken bei der Datenverarbeitung und andere Datenschutzmängel.

Jeder Eingriff in das Grundrecht auf Datenschutz (Art.8 GRCh, Art.8 der Europäischen Menschenrechtskonvention) durch die Organisation oder unbefugte Personen ist ein Risiko für die Rechte der betroffenen Personen. Der Verantwortliche muss mit einer grundrechtskonformen Folgenabschätzung die Verhältnismäßigkeit prüfen, also die Erforderlichkeit

und Vereinbarkeit der Datenverarbeitung mit der DSGVO einschließlich einer Grundrechteabwägung beziehungsweise die Eingriffsintensität und den Schutzbedarf beurteilen.¹²

Der Verantwortliche muss feststellen, ob nach Art.35 Abs.1 Satz 1 DSGVO Art, Umfang, Häufigkeit, Umstände und Zwecke der konkreten Verarbeitung potenziell hohe Risiken für die Rechte und Interessen der betroffenen Personen zur Folge haben. Den identifizierten und bewerteten Risiken müssen risiko-

»Es geht um die Würde des Menschen und das Grundrecht auf den Schutz personenbezogener Daten nach unserer Verfassung.«

EBERHARD KIESCHE

orientierte Maßnahmen, das heißt technische Sicherheitsvorkehrungen, Garantien (zum Beispiel Prüfsiegel) und organisatorische Regelungen, zur Risikominimierung entgegengesetzt werden. Die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ist zu testen.

Können bestimmte Risiken nicht beseitigt werden, müssen diese dokumentiert und gerechtfertigt werden. Sind diese Restrisiken als zu hoch einzustufen, darf das geplante Verfahren nicht eingesetzt werden.

Wann ist eine Folgenabschätzung erforderlich?

Der Verantwortliche hat die Pflicht, stets zu prüfen, ob eine DSFA beim Verarbeiten personenbezogener Daten durchzuführen ist. Die Aufsichtsbehörden sind verpflichtet, nach Art. 35 Abs. 4–5 DSGVO eine verbindliche



Das neue Datenschutzrecht

Peter Wedde
EU-Datenschutz-Grundverordnung
 Kurzkomentar mit Synopse
 BDSG / EU-DSGVO
 2016. 346 Seiten, kartoniert
 € 39,90
 ISBN: 978-3-7663-6589-7

www.bund-verlag.de/6589



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

¹⁰ Siehe Laue, aaO., 236 f

¹¹ Grundlegend Rost, DSFA – ein neues Instrument der EU-DSGVO, Vortrag vom 8.7.2016

¹² Instruktiv Pötters, Grundrechte und Beschäftigtendatenschutz, 1. Auflage, 2013

aber nicht abschließende Liste mit positiven Anwendungsfällen zu erstellen (Whitelist). Eine Liste mit negativen Fällen hingegen ist nur fakultativ (Blacklist). Unternehmen sollten grundsätzlich unabhängig von einer Positivliste von einer Prüfungspflicht, ob eine Abschätzung durchzuführen ist, ausgehen.¹³

Für ähnliche Verarbeitungsvorgänge mit ähnlich hohen Risiken kann eine DSFA nach Art.35 Abs.1 Satz 2 DSGVO und ErwG 92 durchgeführt werden, etwa wenn mehrere Verantwortliche eine gemeinsame Verarbeitungsumgebung schaffen. Unterlassene oder nicht ordnungsgemäße Folgenabschätzungen sind mit einem Bußgeld bis zu 10.000.000 Euro oder bis zu zwei Prozent des gesamten im Jahr zuvor erzielten weltweiten Umsatzes bewehrt, Art.83 Abs.4a DSGVO.

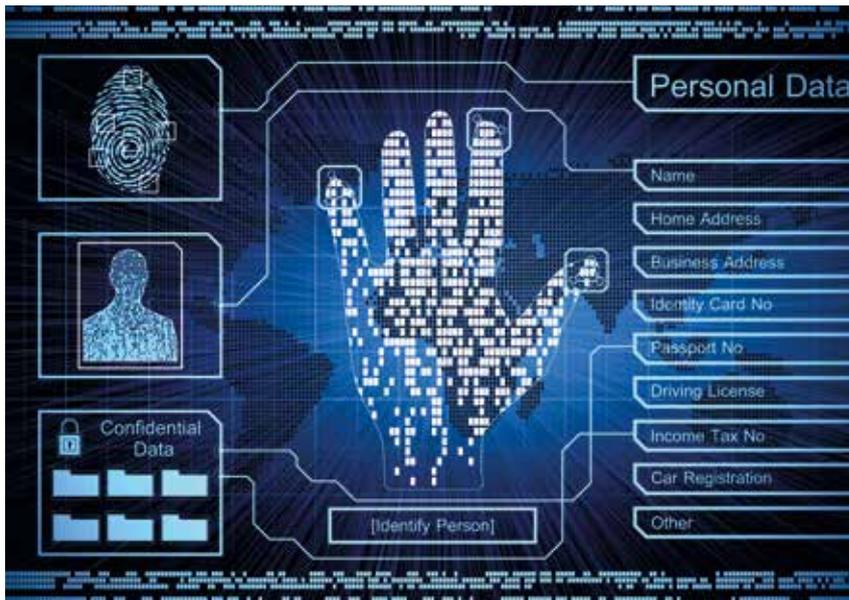
Beim Verarbeiten von Beschäftigtenaten empfiehlt es sich wegen des Grundrechtsbezugs und der Sensibilität der Daten grundsätzlich, eine Folgenabschätzung durchzuführen.¹⁴

Bestehen Dokumentationspflichten?

Sowohl die Durchführung als auch das Unterlassen einer DSFA müssen ordnungsgemäß dokumentiert werden, damit vom Verantwortlichen nach Art.5 Abs.2 und Art.24 Abs.1 DSGVO das Erfüllen der Pflichten der gesamten DSGVO der Aufsichtsbehörde nachgewiesen werden kann. Der DSFA-Bericht muss der Aufsichtsbehörde auf ihr Verlangen nach Art.58 Abs.1a DSGVO vorgelegt werden. Er sollte veröffentlicht werden, zumindest zum Teil, ohne dass Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse offenbar werden. Es besteht aber keine Pflicht zur Veröffentlichung.

Der DSFA-Bericht enthält nach Art.35 Abs.7a–d DSGVO als Inhalte zumindest die Verarbeitungsvorgänge, die verfolgten Zwecke, die Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung im Hinblick auf die Zwecke und soweit erforderlich die berechtigten Interessen des Verantwortlichen. Zusätzlich sind die Risiken und die geplanten Abhilfemaßnahmen (wie Zuständigkeit, Zeitplan oder Ressourcen) zur Risikominimierung anhand der operationalisierten Schutzziele gemäß Art.5 Abs.1 DSGVO zu bewerten, prüfen, beurteilen und die berechtigten Interessen etwa der Beschäftigten zu dokumentieren.

Der Verantwortliche soll nach Art.35 Abs.11 DSGVO festlegen, in welchen Abstän-



den (zum Beispiel alle zwei Jahre) und bei welchen Anlässen regelmäßig überprüft wird, ob die Datenverarbeitung gemäß der DSFA durchgeführt wird. Die Überprüfung ist unter anderem erforderlich, wenn sich veränderte Rahmenbedingungen ergeben, etwa beim Datenkatalog, einer Zweckänderung, dem Einsatzkontext und der Bedrohungslage.

Ist der Datenschutzbeauftragte hinzuziehen?

Die Folgenabschätzung ist nach der DSGVO Aufgabe des Verantwortlichen (ErwG 84, 90). Der Auftragsverarbeiter muss keine solche Abschätzung durchführen. Es ist aber nach Art.28 Abs.3f DSGVO im Vertrag sicherzustellen, dass er den Verantwortlichen bei der DSFA unterstützt – etwa beim Identifizieren technisch-organisatorischer Maßnahmen.

Bislang war der Datenschutzbeauftragte für die Vorabkontrolle zuständig, §4d Abs.6 Satz 1 BDSG. Jetzt ist er gehalten, auf Anfrage oder Aufforderung des Verantwortlichen die Durchführung der konkreten Folgenabschätzungen zu unterstützen und zu überwachen.¹⁵

Sein Rat muss vom Verantwortlichen eingeholt werden, Art.35 Abs.2 und 39 Abs.1c DSGVO. Voraussichtlich wird künftig der betriebliche oder behördliche Datenschutzbeauftragte bei der Durchführung der DSFA in der Praxis – ähnlich wie beim Verfahrensverzeichnis – wohl eine weitere Rolle einnehmen.¹⁶ Die DSGVO fordert, dass er bei der Folgen-

Sind die Restrisiken bei der Datenverarbeitung als zu hoch einzustufen, darf das geplante Verfahren nicht eingesetzt werden.

¹³ Laue, aaO., §7 Rn. 75 und 237
¹⁴ Siehe auch Friedewald u.a. 2016, aaO.,190

¹⁵ Art. 39 Abs.1c DSGVO; Friedewald/Müller: Der Datenschutzbeauftragte im Unternehmen zwischen BDSG und DSGVO, in: ZD 2016, 415 ff. (419)

¹⁶ Laue, aaO., 424

abschätzung den Standpunkt der Betroffenen einnimmt, die Organisation als potenzielles Risiko betrachtet und sich als Anwalt auch der Beschäftigten versteht.

Welche Rolle spielen die Datenschutzbehörden?

Die zuständige Aufsichtsbehörde muss zur DSFA vor Einführung oder Weiterentwicklung einer Verarbeitung oder eines technisch-organisatorischen Systems immer dann konsultiert werden, wenn die durchgeführte Abschätzung ein hohes Risiko für die betroffenen Personen ergibt und der Verantwortliche keine Maßnahmen und angemessenen Vorkehrungen zur Minimierung der Risiken trifft (Art. 36 Abs. 1 und ErWG 94).

Für diese Kommunikation ist der Datenschutzbeauftragte nach Art. 39 Abs. 1 e DSGVO zuständig. Der Aufsichtsbehörde sind alle in Art. 36 Abs. 3 a–f DSGVO vorgesehenen Informationen wie Angaben zu den Zuständigkeiten des Verantwortlichen, Zwecke und Mittel der beabsichtigten Verarbeitung, Schutzmaßnahmen und die erstellte Folgenabschätzung zur Verfügung zu stellen.

Die Aufsichtsbehörde muss innerhalb einer Frist von acht Wochen auf eine Konsultationsanfrage des Verantwortlichen mit Empfehlungen antworten. Sie prüft zudem gegebenenfalls mit oder ohne Anlass vor Ort, in welchen Fällen der Verantwortliche von einer DSFA abgesehen hat oder welche Maßnahmen zur Minimierung der potenziellen Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen bei den Datenverarbeitungen ergriffen worden sind. Der Verantwortliche sollte in Zweifelsfällen die Aufsichtsbehörde konsultieren, wenn er eine Durchführung der Folgenabschätzung unterlassen will. Eine Risikoabschätzung muss er jedoch in jedem Fall vor einer geplanten Verarbeitung vornehmen (Art. 24 Abs. 1, Art. 25 Abs. 1, Art. 32 Abs. 1 DSGVO).

Wie können Betriebs- und Personalräte die Folgenabschätzung mitgestalten?

Interessenvertretungen sollten stets in den Prozess der Erstellung einer DSFA einbezogen werden. Die Beteiligung ist vor allem dann erforderlich, wenn Beschäftigtendaten verarbeitet werden sollen. In Art. 35 Abs. 9 DSGVO ist ausdrücklich vorgesehen, dass Verantwort-

liche gegebenenfalls konkret betroffene Personen oder ihre Vertreter zur beabsichtigten Verarbeitung und DSFA konsultieren und deren Standpunkt einholen sollen. Das gilt auch für die Beschäftigten und ihre Vertretungen einschließlich der Gewerkschaften. Ziel der Konsultations- und Informationspflicht ist die Herstellung von Transparenz. Der Schutz der gewerblichen beziehungsweise öffentlichen Interessen oder die Sicherheit der Datenverarbeitung soll zwar dabei nicht eingeschränkt werden. Diese Einschränkungen im unbedingt erforderlichen Umfang wirken sich jedoch nicht auf die Erforderlichkeit der Einbeziehung von Belegschaftsvertretungen und Mitarbeiter aus.

Betriebs- und Personalräte haben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (§ 68 Abs. 2 BPersVG) Anspruch darauf, dass ihnen der jeweilige DSFA-Bericht zur Verfügung gestellt wird. Die Interessenvertretungen sollten für alle Datenverarbeitungen mit Beschäftigtendaten eine Folgenabschätzung fordern und deren hoffentlich objektiven Ergebnisse zur Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung machen.

Fazit: Nicht ohne Betriebs- und Personalräte!

Der Grundrechtsschutz im Beschäftigtendatenschutz steht im Zentrum der Datenschutzfolgenabschätzung. Betriebs- und Personalräte sollten ihren Sachverstand in jede Folgenabschätzung einbringen, wenn Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden. Interessenvertretungen können sie mitgestalten und für ihre Eckpunkte von Dienst- und Betriebsvereinbarungen nutzen. Sie sollten auf eine intensive Kommunikation aller beteiligten Akteure drängen und im Rahmen ihrer Mitbestimmung eine Folgenabschätzung für jede Datenverarbeitung fordern, in der Beschäftigtendaten verarbeitet werden.

Das Projekt zur Folgenabschätzung ist eine wichtige Chance auch für Arbeitnehmervertretungen in größeren und mittleren Unternehmen, ein ab 25. Mai 2018 unumgängliches Datenschutzmanagementsystem gemäß Art. 32 Abs. 1 DSGVO zu initiieren und durchzusetzen. ◀



Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB)
eberhard.kiesche@t-online.de
www.aob-bremen.de