

Datenschutz im SBV-Büro

SENSITIVE DATEN *Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) bewegt sich beim Datenschutz in einem Spannungsverhältnis – vergleichbar wie der Betriebs- und der Personalrat. Obwohl der Arbeitgeber die Verantwortung im Datenschutz trägt, ist Sorgfalt insbesondere im Umgang mit sensiblen Daten unumgänglich.*

VON PATRICK FÜTTERER

DARUM GEHT ES

1. Der Arbeitgeber/ die Dienststellenleitung sind datenschutzrechtlich die verantwortliche Stelle gegenüber den Aufsichtsbehörden, auch wenn Interessenvertretungen Daten verarbeiten.
2. Auch die Interessenvertretungen sind datenschutzpflichtig, insbesondere bei sensiblen Daten (z.B. Gesundheitsdaten); eine Geschäftsordnung zur Datenverarbeitung ist aufzustellen.
3. Ein Nachweis ist anzulegen: über Arten und Anlässe der Datenverarbeitung, über das Schutzkonzept (Verschluss/gesicherte Speichermedien, begrenzte Zugriffsrechte) sowie über ein Löschkonzept.

Verantwortliche Stelle gegenüber den Aufsichtsbehörden, insbesondere gegenüber den Landesdatenschutzbehörden, ist der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle, wenn die Interessenvertretung Daten verarbeitet. Das gilt auch für die von der SBV verarbeiteten, personenbezogenen Daten. Gleichzeitig ergibt sich aus der Aufgabe der Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber/der Dienststelle, dass diese keinen Zugriff auf die Daten z. B. der SBV haben dürfen.

Darüber hinaus ist die SBV nicht Teil des Betriebsrats (BR) oder des Personalrats (PR), sondern ein unabhängiges Interessensvertretungsorgan mit eigenen Aufgaben. Damit muss der Datenschutz der SBV auch gegenüber den Betriebs- bzw. Personalratsmitgliedern gewährleistet werden.

SBV als eigenständiges Organ

Die SBV wurde zwar durch den Gesetzgeber – anders als die BR (vgl. § 79a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) und die Personalräte (PR, vgl. § 69 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)) – bislang nicht ausdrücklich zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften verpflichtet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte jedoch bereits vor Einführung dieser Paragraphen festgestellt: Den BR trifft bei der Verarbeitung sensibler Daten (gemäß Art. 9 DSGVO), wozu insbesondere Gesundheitsdaten gehören, eine Schutzpflicht; der Arbeitgeber darf die Weitergabe dieser Daten an den BR verweigern, wenn dieser kein Datenschutzkonzept vorlegen kann.¹ Entsprechend kann ein Arbeitgeber gegenüber einer SBV vorgehen, die kein Datenschutzkonzept vorlegen kann.

Die Datenschutzbehörden gehen teilweise davon aus, dass infolge der Neuregelung des § 79a BetrVG und des § 69 BPersVG der/die betriebliche Datenschutzbeauftragte die Verarbeitungstätigkeit der gesetzlichen Interessensvertretungen kontrollieren darf. Diese Auffassung ist vor dem Hintergrund höchst zweifelhaft, dass der/die betriebliche Datenschutzbeauftragte vom Arbeitgeber/von der Dienststelle ernannt wird und damit nicht unabhängig ist. Zudem betreffen diese Neuregelungen nicht die SBV. Dennoch dürfte sich eine Kontrolle durch den/die betriebliche/n Datenschutzbeauftragte/n im Bereich des Möglichen bewegen. Auch deshalb sollte die SBV beim Datenschutz keine Angriffsfläche bieten.

Anforderungen an den SBV-Datenschutz

Für den Datenschutz der SBV gelten im Wesentlichen dieselben Anforderungen, die an den Datenschutz durch den BR/PR zu stellen sind (zu den drei Punkten weiter unten im Text mehr):

1. Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die SBV muss auf ihren Aufgaben² oder auf einer Einwilligung der betroffenen Person beruhen.
2. Die durch die SBV verarbeiteten personenbezogenen Daten müssen durch technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) vor dem Zugriff unbefugter Personen geschützt sein.
3. Darüber, welche Kategorien von personenbezogenen Daten zu welchem Zweck durch die SBV verarbeitet werden, ist ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten/eine Nachweisliste zu führen.

¹ BAG vom 9.4.2019 – 1 ABR 51/17 Rn. 47 und 48.

² Vgl. die Aufgaben nach dem Titelthema-Beitrag von S. Hüther und I. Scholz in dieser Ausgabe.

Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die SBV sind zunächst die ihr per Gesetz zugewiesenen Aufgaben: vergleiche die der SBV zugewiesenen Handlungsfelder und Beteiligungsrechte der §§ 177 und 178 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

In Fällen, in denen der Aufgabenbezug zweifelhaft ist, können (schwer-)behinderte Beschäftigte der SBV auch eine Einwilligung gemäß Art. 7 DSGVO erteilen. Diese Einwilligung muss die Art der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten und den Zweck beinhalten, für den sie verarbeitet werden sollen. Die Einwilligung muss freiwillig erteilt worden sein und sollte aus Gründen der Nachweisbarkeit schriftlich erteilt werden.³ Eine Einwilligungserklärung kann zudem jederzeit von der betroffenen Person widerrufen werden.⁴ Der Zweck der Datenverarbeitung gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe b) DSGVO ergibt sich aus der jeweiligen Aufgabe bzw. ist in der Einwilligungserklärung festgelegt.

»Es ist organisatorisch sicherzustellen, dass SBV-Besprechungen und Telefonate nicht von Unbefugten mitgehört werden können.«

PATRICK FÜTTERER

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten muss gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c) DSGVO zur Erfüllung der Zwecke erforderlich sein und den Grundsätzen der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit genügen. Gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe e) DSGVO dürfen personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.

Für die Praxis bedeutet dies: Die SBV hat stets zu prüfen, ob die Verarbeitung der personenbezogenen Daten einschließlich der Art und Weise der Verarbeitung für die Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgabe tatsächlich erforderlich ist oder ob hierauf verzichtet werden kann. So ist es beispielsweise zweifelhaft, ob für die Erfüllung der Aufgaben im Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), bei dem die Einsetzbarkeit einer schwerbehinderten Person festgestellt werden soll, die Verarbeitung sämtlicher gesundheitlichen Einschränkungen der betroffenen Person erforderlich ist. Es geht zuallererst um (verbliebene) Fähigkeiten und um Arbeitsplatzhilfen, damit Fehlbeanspruchungen am Arbeitsplatz vermieden werden.

Schließlich benötigt die SBV ein Löschkonzept, in dem geregelt ist: Wann werden welche personenbezogenen Daten gelöscht bzw. vernichtet werden und auf welche Art und Weise geschieht das. Zur Beratung ist bei Bedarf der betriebliche Datenschutzbeauftragte anzusprechen, der auch den Interessenvertretungen mit Rat beiseite stehen muss.

Schutz der Datenverarbeitung

Die SBV muss die verarbeiteten personenbezogenen Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) vor dem Zugriff unbefugter Personen schützen.

- ▶ Räumlichkeiten der Schwerbehindertenvertretung

Eigene Räumlichkeiten Stehen der SBV eigene Räumlichkeiten zur Verfügung, müssen diese wie die Räume des Betriebs- bzw. Personalrats akustisch und visuell abgeschirmt sowie verschließbar sein. Die SBV muss ein Zugangskonzept aufstellen, wer einen Schlüssel zu den Räumen erhält (Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, stellvertretende Mitglieder, Pförtner/innen, Reinigungskräfte etc.) und eine Liste führen, an wen Schlüssel herausgegeben wurden.

Personenbezogene Daten sind zusätzlich in einem verschließbaren, einbruchssicheren Schrank aufzubewahren, zu dem nur die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und ihre Stellvertreter:innen einen Schlüssel haben. Auch hier ist eine Liste der Personen zu führen, an die ein Schlüssel herausgegeben worden ist.

Das ABC des Datenschutzes



Haverkamp

Datenschutz

Grundlagen, Empfehlungen und Arbeitshilfen für Betriebs- und Personalräte 3., aktualisierte Auflage
2022. 420 Seiten, kartoniert
€ 32,-
ISBN 978-3-7663-7072-3

bund-shop.de/7072

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

³ Eine Muster-Einwilligungserklärung findet sich bei Haverkamp, Datenschutz, 3. Aufl. 2022, S. 203f.

⁴ Eine Muster-Widerrufserklärung findet sich bei Haverkamp, Datenschutz, 3. Aufl. 2022, S. 205f.



RECHTSGRUNDLAGEN: DSGVO UND BDSG

Seit dem 25.5.2018 sind im Wesentlichen die datenschutzrechtlichen Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung zu beachten (EU-Verordnung 2016/679, DSGVO) – als in den EU-Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Unionsrecht. Diese Vorgaben gelten für öffentliche wie nicht öffentliche Stellen – und damit auch für die SBV (als ein Teil dieser Stellen).

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) enthält überwiegend nur noch ergänzende Regelungen, beispielsweise für die Verarbeitung sensibler Daten (auch Gesundheitsdaten): gemäß § 22 BDSG oder die Beschäftigtendaten gemäß § 26 BDSG.

Vertiefende Informationen zur DSGVO und zum BDSG finden sich im Buchtitel von Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, »EU-DSGVO und

BDSG«, 2. Aufl. 2020 (Bund-Verlag GmbH). Einen Schwerpunkt auf die praktischen Probleme des Beschäftigtendatenschutzes legt Däubler, »Gläserne Belegschaften«, 9. Aufl. 2021 (ebenfalls Bund-Verlag). Ausführliche Erörterungen zum Datenschutz der gesetzlichen Interessensvertretungen finden sich bei Haverkamp, »Datenschutz«, 3. Aufl. 2022.

Mit Einführung der DSGVO haben sich die Begrifflichkeiten geändert, was bei der Lektüre älterer Aufsätze und Entscheidungen zu beachten ist: Die DSGVO unterscheidet nicht mehr zwischen personenbezogenen und personenbeziehenden Daten sowie zwischen der Erhebung und Verarbeitung von Daten. Diese Begriffe werden nunmehr unter dem Begriff der Verarbeitung personenbezogener Daten zusammengefasst.

Räume des Betriebs- oder Personalrats

Die dem Betriebsrat bzw. Personalrat zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten werden häufig auch von der SBV mitbenutzt. Dies ist unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes problematisch. Denn zu den unbefugten Personen gehören, wie bereits erörtert, bei der SBV nicht nur die Vertreter:innen des Arbeitgebers/der Dienststellenleitung, sondern auch BR-/PR-Mitglieder.

Der Zugang zu den vom BR/PR genutzten Räumlichkeiten einschließlich der Nutzung der SBV ist in der Regel bereits durch das Datenschutzkonzept des BR/PR geregelt. Auch zu den Räumen des BR/PR dürfen nur befugte Personen einen Schlüssel erhalten. Auch hier sind entsprechende Listen über die Schlüsselherausgabe zu führen.

Weiter muss durch organisatorische Maßnahmen zusätzlich sichergestellt sein, dass während der Besprechungen der SBV mit (schwer-)behinderten Menschen, dem Integrationsamt, etc. einschließlich eventueller Telefonate oder Videokonferenzen kein BR-/PR-Mitglied anwesend ist oder mithören könnte. Weiter müssen der Schreibtisch und der Bildschirm der SBV räumlich so abgetrennt sein, dass Papierdokumente auf dem Schreibtisch und Bildschirmhalte nicht von anderen Arbeitsplätzen aus gelesen werden können. Schließlich hat die SBV bei jedem Verlassen des Arbeitsplatzes grundsätzlich Papierdoku-

mente mit personenbezogenen Daten in einem einbruchssicheren Schrank zu verschließen, zu dem nur sie Zugriff hat.

► Nutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers

Solange keine konkreten Anhaltspunkte für einen Missbrauch von Administratorenrechten bestehen, kann die SBV wie auch der BR/PR auf die Mitnutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers/der Dienststelle verwiesen werden und hat keinen Anspruch auf einen eigenen Internetzugang oder einen eigenen Server.⁵ Die personenbezogenen Daten der SBV können und müssen allerdings gegenüber Zugriffen der Administrator:innen der IT-Infrastruktur, die häufig bei externen Dienstleistern beschäftigt werden, durch gesonderte Verschlüsselungsprogramme geschützt werden.

Grundsätzlich gilt: Der SBV muss ein eigener PC/Laptop zur Verfügung gestellt werden. Für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ihre Stellvertreter:innen sind jeweils passwortgeschützte Nutzer:innen-Konten hierfür einzurichten, über die der Zugriff auf personenbezogenen Daten für den Fall der Heranziehung/Vertretung geregelt wird. Ein aktiver PC/Laptop ist nicht unbeaufsichtigt zu lassen und so einzustellen, dass nach einer kurzen Phase der Inaktivität ein Sperrbildschirm erscheint.

⁵ BAG 20.4.2016 – 7 ABR 50/14.

Der Austausch sensibler Daten beispielsweise über Art und Grad der (Schwer-)Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen per E-Mail sollte vermieden werden, da E-Mails durch den Betreiber des E-Mail-Servers gelesen werden können, auch wenn eine Transportverschlüsselung verwendet wird: das heißt also in der Regel, dass der Arbeitgeber/die Dienststellenleitung mitlesen könnten. Die Schwerbehindertenvertretung sollte vielmehr für die E-Mail-Kommunikation eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung beispielsweise OpenPGP nutzen.

Verzeichnis der Datenverarbeitung

Wie bereits erörtert, sind nur der Arbeitgeber und die Dienststellenleitung verantwortliche Stelle im Sinne des Datenschutzrechts. Nur sie trifft daher die Pflicht zum Aufstellen eines Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten gemäß Art. 30 DSGVO. In diesem durch den Verantwortlichen aktuell zu haltenden Verzeichnis sind insbesondere die Kategorien der verarbeitenden personenbezogenen Daten, die Kategorien der von der Verarbeitung betroffenen Personen, die Zwecke der Verarbeitung, die Löschrufen sowie die jeweiligen TOMs (in allgemeiner Form) aufzuführen.

»Der Austausch sensibler Daten per E-Mail, etwa über Art und Grad einer Behinderung, sollte vermieden werden.«

PATRICK FÜTTERER

Das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers/der Dienststelle muss jedoch auch die Verarbeitungstätigkeiten des BR oder des PR und der SBV enthalten. Da Arbeitgeber/Dienststelle keine Kenntnis von diesen Verarbeitungstätigkeiten haben, trifft den BR, den PR und die SBV die Pflicht, eine entsprechende Nach-

weisliste zu erstellen und dem Arbeitgeber bzw. der Dienststelle auf Verlangen vorzulegen.⁶

Datenschutz in der Praxis

Wie schwierig oder einfach die Umsetzung der geschilderten Anforderungen in der Praxis ist, hängt davon ab, wie der Datenschutz im Betrieb bzw. in der Dienststelle und hier insbesondere durch den BR bzw. den Personalrat gelebt wird. So hat der/die betriebliche Datenschutzbeauftragte auch die SBV bei der Erfüllung ihrer datenschutzrechtlichen Aufgaben zu unterstützen. Ist der BR/PR den einschlägigen Empfehlungen für den Datenschutz im Gremien gefolgt, wurden bereits folgende Schritte übernommen, an die die SBV anknüpfen kann.

1. Ein/e Sonderbeauftragte/r für den Datenschutz wurde ernannt, der/die bereits eine Schulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG, § 54 BPersVG oder den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder besucht hat.

2. Ein erstes Datenschutzaudit wurde durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine Bestandsaufnahme der Datenverarbeitung im Gremium anhand einer Checkliste, auf deren Basis die bisherige Datenverarbeitung erfasst und beschrieben/ausgewertet wird.⁷

3. Eine Geschäftsordnung Datenschutz wurde erlassen.

4. Ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten/eine Nachweisliste wurde erstellt.

Der Datenschutz gehört zwar nicht zu den Grundkenntnissen, über die jedes Gremienmitglied verfügen muss. Aufgrund der geschilderten datenschutzrechtlichen Anforderungen an die SBV-Geschäftsführung dürfte auch die SBV einen entsprechenden Schulungsanspruch gemäß § 179 Abs. 4 und 8 SGB IX haben. In einer Geschäftsordnung Datenschutz⁸ sind Berechtigungs- und Löschkonzepte sowie die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Datenverarbeitung (Ort und Art der Aufbewahrung sowie der Versand von Daten, Durchführung von Datenschutzaudits, etc.) verbindlich zu regeln.⁹ ◀



Dr. Patrick Fütterer,

Fachanwalt für Arbeitsrecht, berät ausschließlich Beschäftigte, Betriebsräte, SBV und Gewerkschaften.

⁶ Ein Musterverzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten/Nachweisliste eines BR findet sich bei Haverkamp, Datenschutz, 3. Aufl. 2022, S. 190ff.

⁷ Ein Beispiel für eine solche Checkliste findet sich bei Haverkamp, Datenschutz, 3. Aufl. 2022, S. 168ff.

⁸ Der BR ernannt eine/einen Sonderbeauftragten für den Datenschutz.

⁹ Ein Beispiel für eine Geschäftsordnung Datenschutz findet sich bei Haverkamp, Datenschutz, 3. Aufl. 2022, S. 180ff.

Das Einmaleins für Betriebsräte



Schwartau

Neu im Betriebsrat

Richtig organisiert – gut informiert – schnell handlungsfäh
5., überarbeitete Auflage
2022. 229 Seiten, kartoniert
€ 24,90
ISBN 978-3-7663-7196-6

bund-shop.de/7196

BUND SHOP

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0