



lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTINNEN UND
RECHTSANWÄLTEN mbB

DATENSCHUTZ IM ARBEITSSCHUTZ

DR. BRIGITTA VARADINEK
RECHTSANWÄLTIN, MAÎTRE EN DROIT

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTINNEN UND
RECHTSANWÄLTEN mbB

AGENDA

- (1) ÜBERBLICK BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ
- (2) INDUSTRIE 4.0
- (3) HOMEOFFICE
- (4) OFFENLEGUNG VON CORONA-IMPFUNGEN



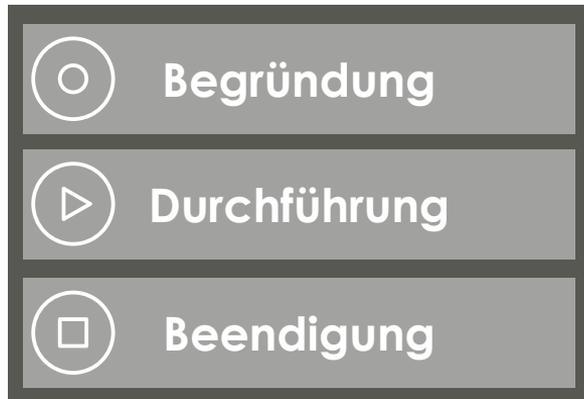
(1) ÜBERBLICK BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

AUCH DIE VERARBEITUNG VON BESCHÄFTIGTENDATEN BEDARF EINER VERARBEITUNGSGRUNDLAGE



EINE DATENVERARBEITUNG IST ZULÄSSIG, WENN SIE FÜR ZWECKE DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES ERFORDERLICH IST, § 26 BDSG-NEU

Datenverarbeitung nach § 26 BDSG-neu zulässig



Beschäftigungsverhältnis

→ weiter
Beschäftigtenbegriff

VERARBEITUNGSZWECKE KÖNNEN INNERHALB ODER AUßERHALB
DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES LIEGEN

VERARBEITUNGSZWECKE KÖNNEN INNERHALB ODER
AUßERHALB DES B  **Verarbeitungszweck** HÄLTNISSSES

LIEGEN

Innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses

- Vermittlung von Handlungs- und Prozesswissen
- Arbeitsschutz
- Arbeitserleichterung
- Fortbildung
- Kontrolle
- Effektivierung von konkreten Arbeitsabläufen

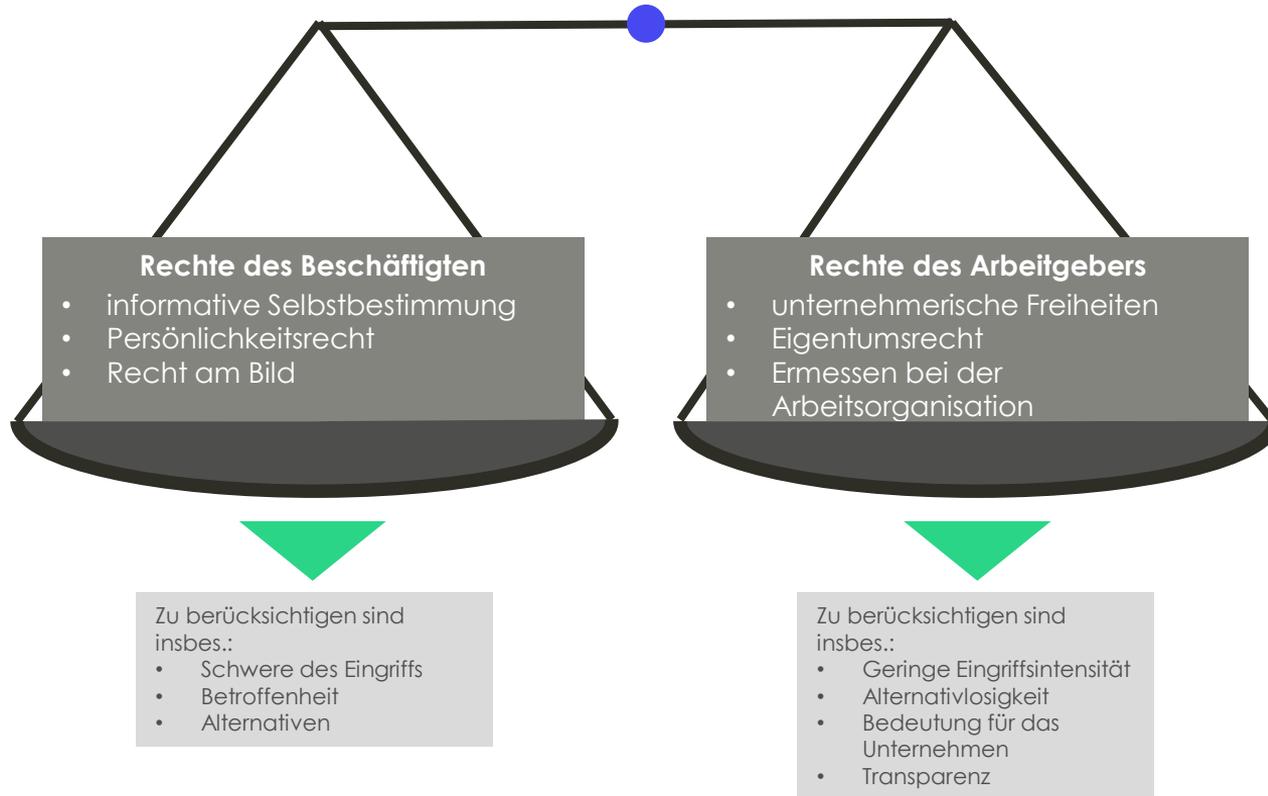
Verarbeitungsgrundlage ist i.d.R.
§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG-neu

Außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses

- Industrie 4.0, Fabrikgedächtnis, vernetzte Unternehmen
- Datenbanken zur Erstellung von Algorithmen ohne konkreten Zweck
- Allgemeine Verbesserung der Arbeitsorganisation?

Rückgriff auf Art. 6 Abs.1 DSGVO ist möglich, soweit die Verarbeitung zu anderen Zwecken erfolgt?

DIE DATENVERARBEITUNG MUSS ZUR ERREICHUNG DES KONKRETEN ZWECKS ERFORDERLICH SEIN



VERSCHIEDENE GRÜNDE SPRECHEN FÜR DIE VERWENDUNG VON KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN

Kollektivver-
einbarungen?

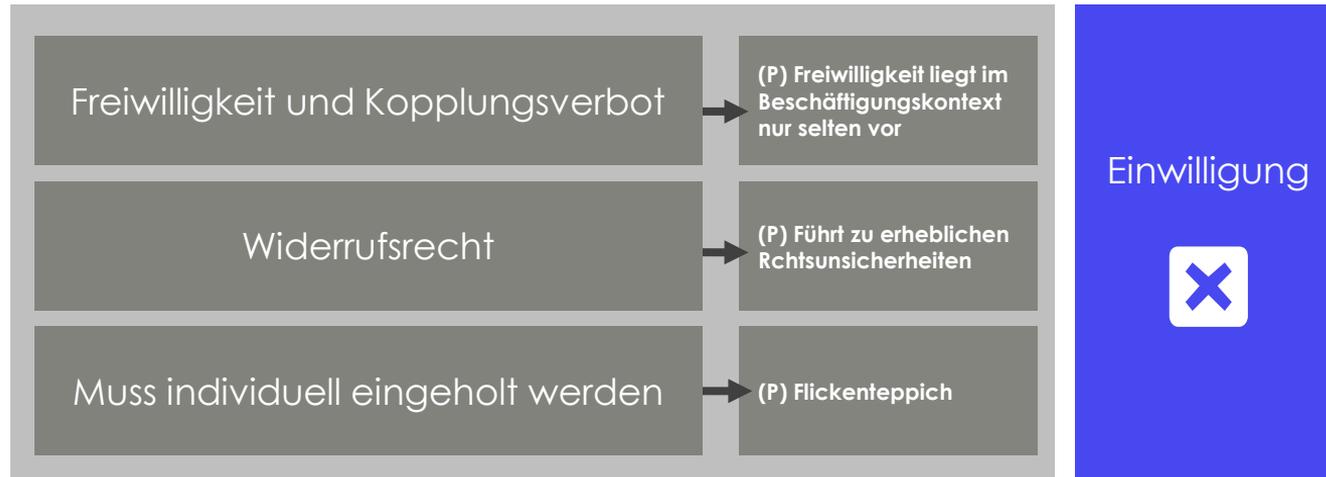


Gründe für Verwendung:

- Anerkannte Ermächtigungsgrundlage
- Weitgehende Regelungskompetenzen
- Rechtsunsicherheiten werden vermieden
- Hohes Maß an Transparenz durch einzelfallbezogene Betrachtungen

STRENGE VORGABEN SPRECHEN HÄUFIG GEGEN EINWILLIGUNG ALS VERARBEITUNGSGRUNDLAGE

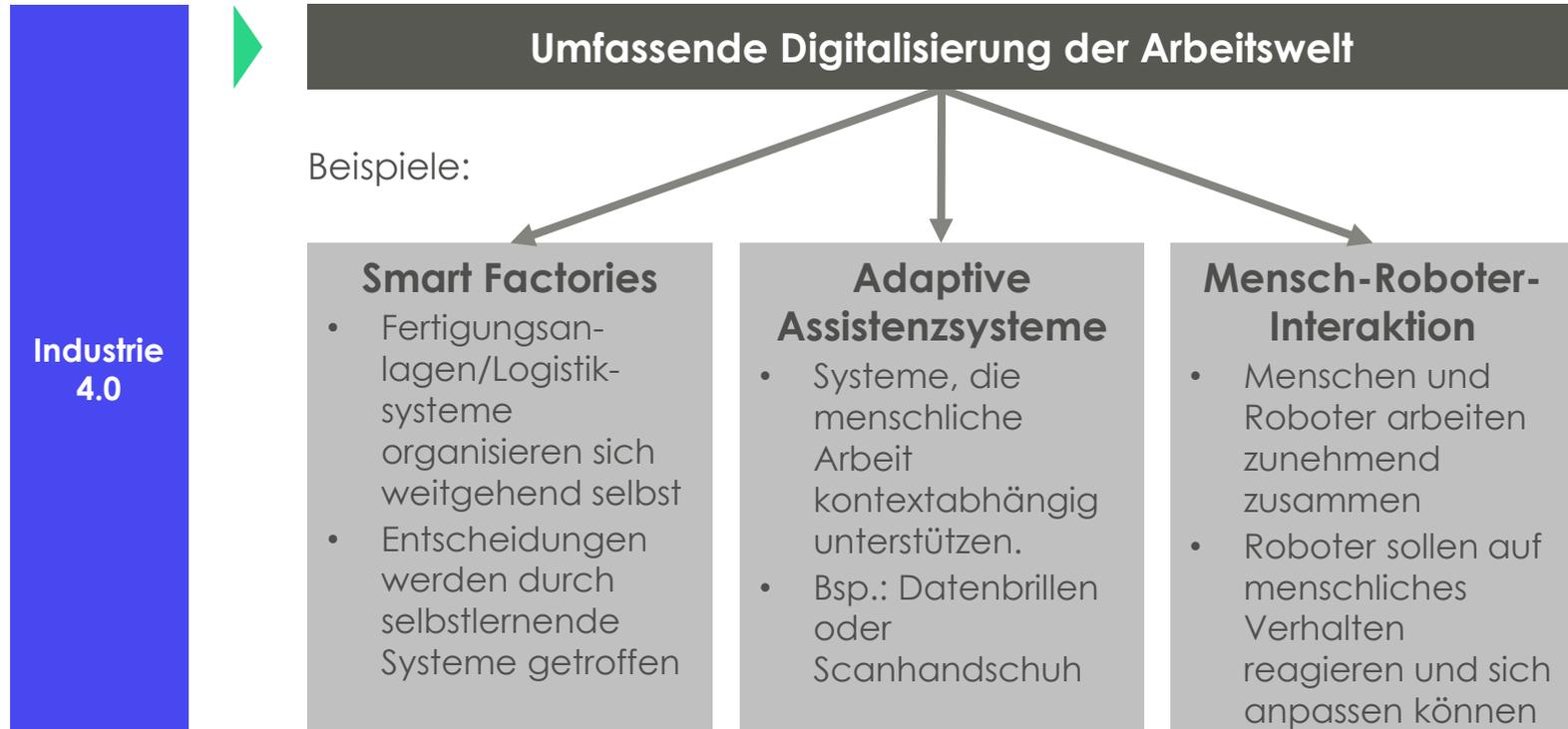
Vorgaben



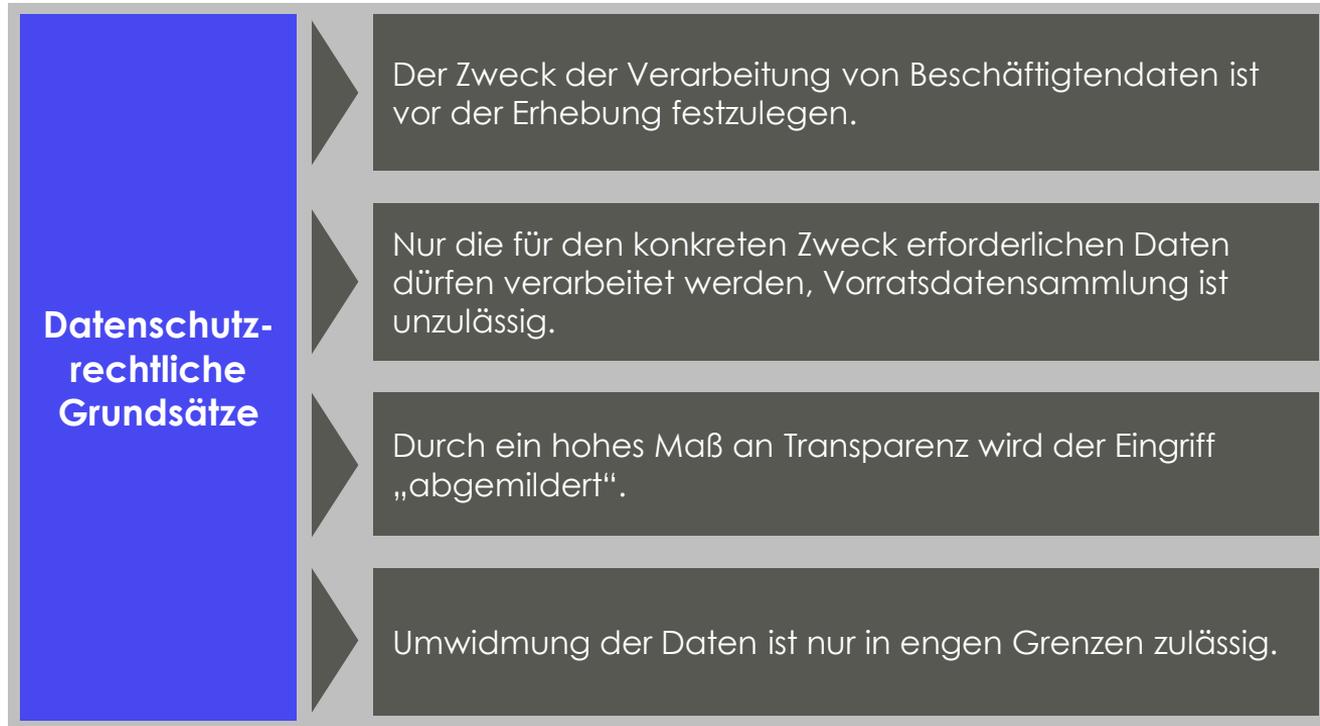
AGENDA

- (1) ÜBERBLICK BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ
- (2) **INDUSTRIE 4.0**
- (3) HOMEOFFICE
- (4) OFFENLEGUNG VON CORONA-IMPFUNGEN

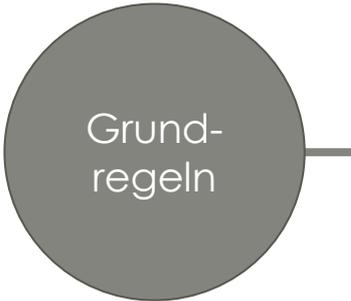
„INDUSTRIE 4.0“ BESCHREIBT DIE UMFASSENDE DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT



DATENSCHUTZRECHTLICHE GRUNDSÄTZE ENTHALTEN LEITLINIEN FÜR INDUSTRIE 4.0



6 GRUNDREGELN SOLLTEN STETS BEACHTET WERDEN:



Grundregeln

1. Die Erstellung von Bewegungsprofilen ist nur in Ausnahmefällen zulässig.
2. Biometrische Verfahren sind in der Regel nur zur Authentifizierung und Autorisierung von Beschäftigten zulässig.
3. Der Einsatz von adaptiven Assistenzsystemen ist zur Verbesserung der Arbeitsorganisation zulässig, solange die Daten nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden.
4. Die Überwachung des Arbeitsverhaltens anhand der mit adaptiven Assistenzsystemen gewonnenen Daten ist in engen Grenzen zulässig.
5. Eine dauerhafte Überwachung und Kontrolle wie bei der Erstellung vollständiger Nutzerprofile ist in der Regel unzulässig.
6. Für viele Anwendungen ist eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten nicht erforderlich – die bei der Nutzung von Assistenzsystemen anfallenden personenbezogenen Daten können anonymisiert werden.

WIR ZIEHEN EIN FAZIT

Fazit

1. Vieles ist zulässig, weil adaptive Assistenzsysteme für legitime Zwecke eingesetzt werden.
2. Es besteht ein hohes Missbrauchsrisiko, welches zu adressieren ist. Das Risiko der Verwendung für nicht gerechtfertigte Zwecke macht die Datenverarbeitung als solche nicht unzulässig.
3. Die Datenverarbeitung ist stark kontextabhängig, so dass eine Abwägung im Einzelfall erforderlich ist.
4. Das Sammeln von Daten für noch nicht konkretisierte Zwecke begegnet Bedenken – hier sollten Anonymisierungskonzepte erarbeitet werden.

AGENDA

- (1) ÜBERBLICK BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ
- (2) INDUSTRIE 4.0
- (3) **HOMEOFFICE**
- (4) OFFENLEGUNG VON CORONA-IMPFUNGEN

BRING YOUR OWN DEVICE

Datenschutzrechtliche Verantwortung bleibt beim Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist zur Einhaltung der IT-Sicherheitsbestimmung und des Datenschutzes auch bei fremden Geräten verpflichtet

Die Verantwortung kann insb. im Hinblick auf die IT-Sicherheit nur wahrgenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Administratorenrechte hat

BRING YOUR OWN DEVICE



AGENDA

- (1) ÜBERBLICK BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ
- (2) INDUSTRIE 4.0
- (3) HOMEOFFICE
- (4) OFFENLEGUNG VON CORONA-IMPFUNGEN**

Aktuelles: Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impfstatus seiner Beschäftigten

Impfstatus = Gesundheitsdatum i.S.d.
Art. 9 Abs. 1 DSGVO

Grundsätzlich Verarbeitungsverbot

Denkbare Ausnahmetatbestände

Einwilligung, Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO bzw.
§ 26 Abs. 2 BDSG

Spezialgesetzliche Regelung des § 23 a IfSG

Erforderlichkeit und Interessensabwägung, Art. 9
Abs. 2 lit. b DSGVO bzw. § 26 Abs. 3 BDSG

Betriebsvereinbarung gemäß § 26 Abs. 4 S. 1
BDSG

- Frage nach Impfstatus zulässig für besondere Einrichtungen i.S.d. § 23 Abs. 3 IfSG (Krankenhäuser, Pflegedienste etc.).
- i.Ü. Zulässigkeit nach Interessensabwägung in bes. Einzelfallkonstellationen denkbar
- Notwendigkeit der Schaffung einer klaren Regelung durch Gesetzgeber



DR. BRIGITTA VARADINEK
RECHTSANWÄLTIN

LINDENPARTNERS
PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTINNEN UND
RECHTSANWÄLTEN mbB

FRIEDRICHSTRASSE 95
10117 BERLIN
TEL +49 (0)30 755 424 00
MOBIL +49 (0) 173 2096631
FAX +49 (0)30 755 424 99
VARADINEK@LINDENPARTNERS.EU