

## 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](mailto: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: [lkrupe@deloitte.de](mailto:lkrupe@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

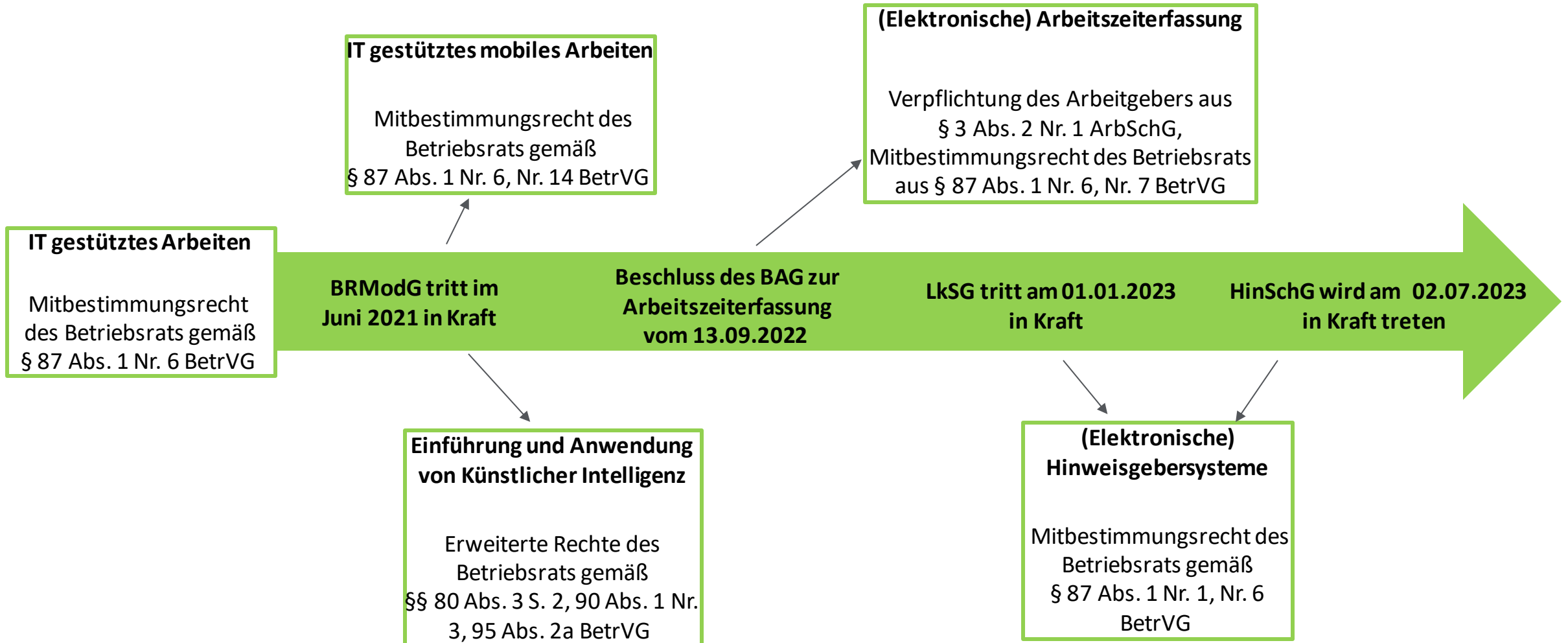
- I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- II. Anforderungen an Unternehmen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen aus datenschutzrechtlicher Sicht
- III. Umsetzung der betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen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

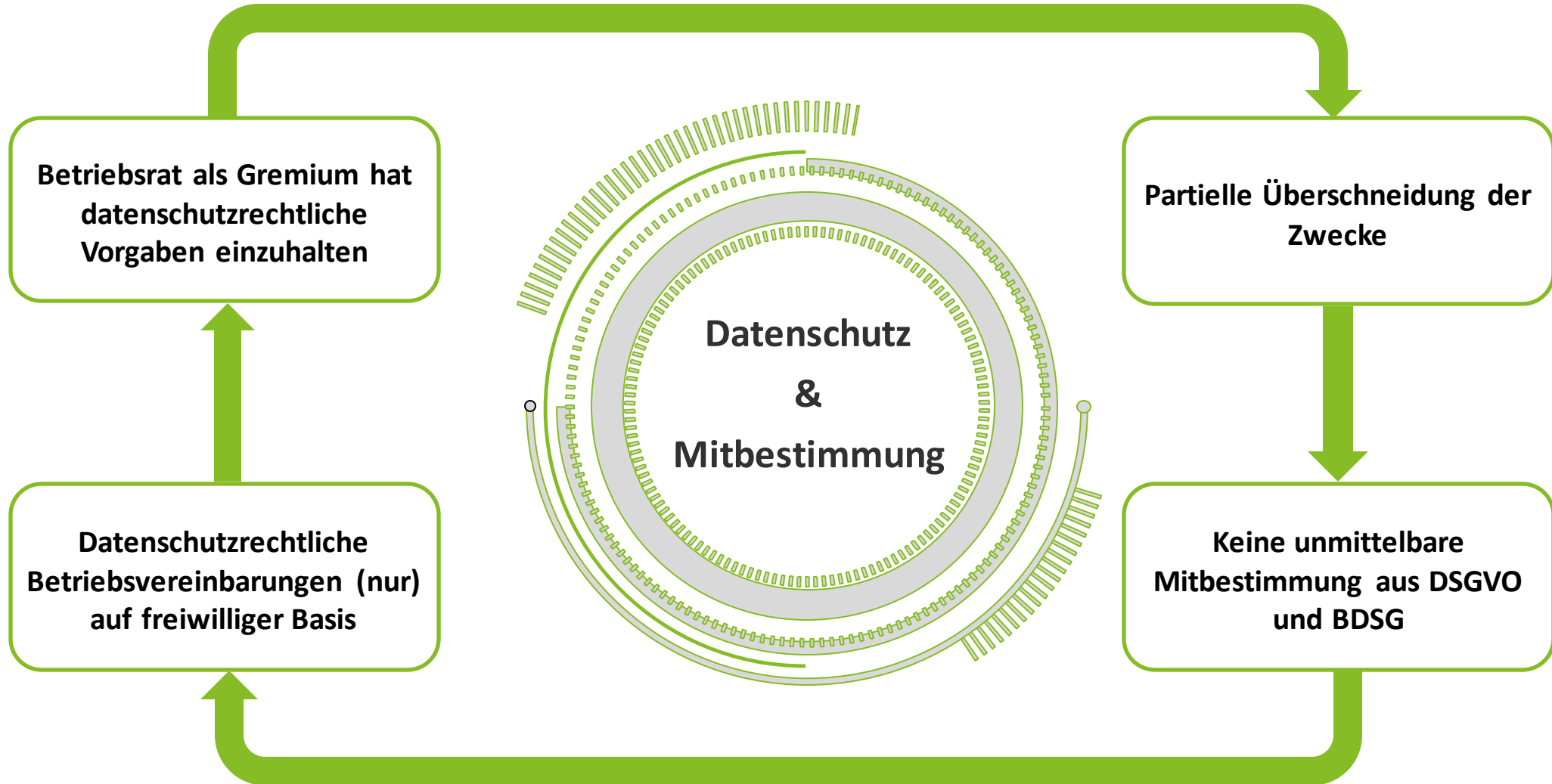
(Mitbestimmung bei Personalauswahl- und Beurteilungsgrundsätzen)

### Mitbestimmung nach §§ 111, 112 BetrVG

(Mitbestimmung bei Betriebsänderungen)

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

## Datenschutz und Mitbestimmung

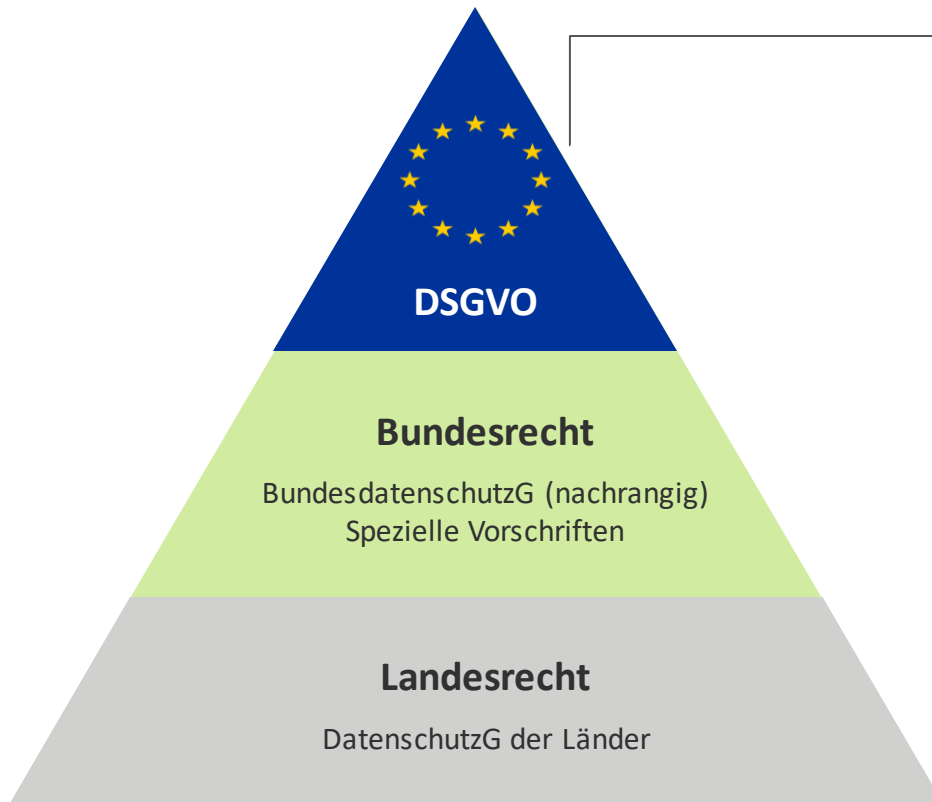




# Anforderungen an Unternehmen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen aus datenschutzrechtlicher Sicht

# 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 Urт. 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 Urт. 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

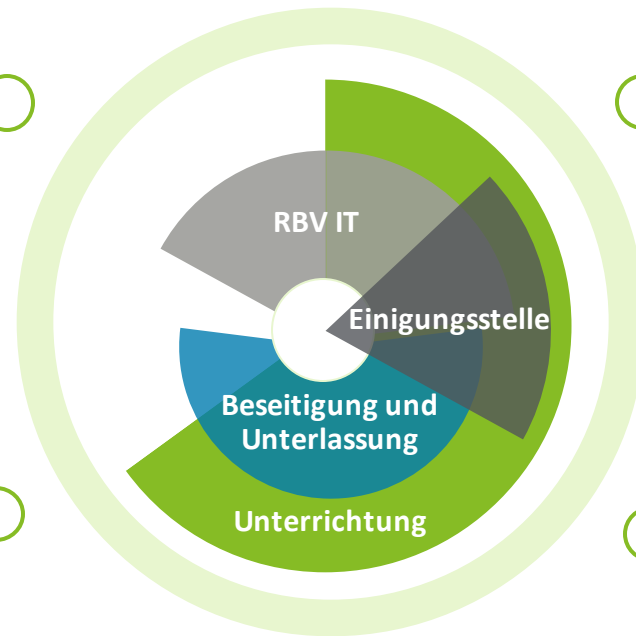
# III. Umsetzung der betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen Vorgaben

## 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](mailto:csander@deloitte.de)



**Linda Krüpe**  
Digital Law  
Rechtsanwältin  
Partnerin

Tel.: +49 30 25468 5515  
E-Mail: [lkrupe@deloitte.de](mailto:lkrupe@deloitte.de)

**Deloitte Legal**

# Experience the future of law, today

Erleben Sie die Zukunft der Rechtsberatung schon jetzt

## Deloitte Legal, das sind

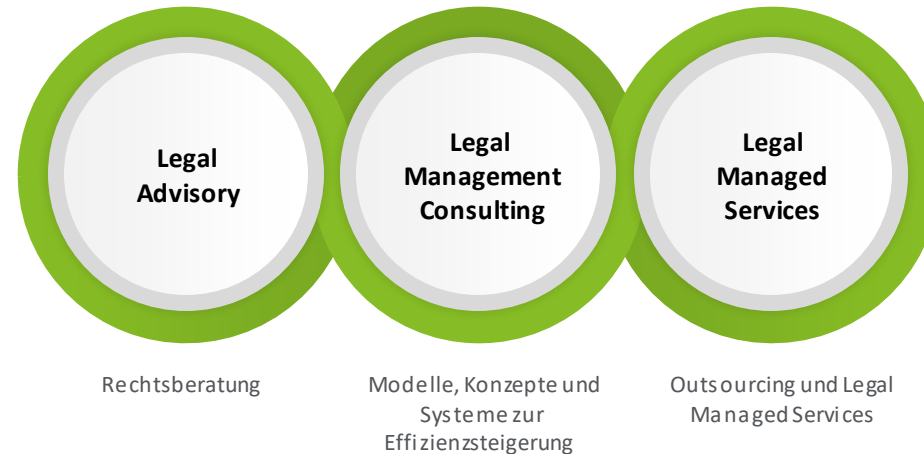
mehr als **2.500** Rechtsanwälte  
in **75+** Ländern



**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



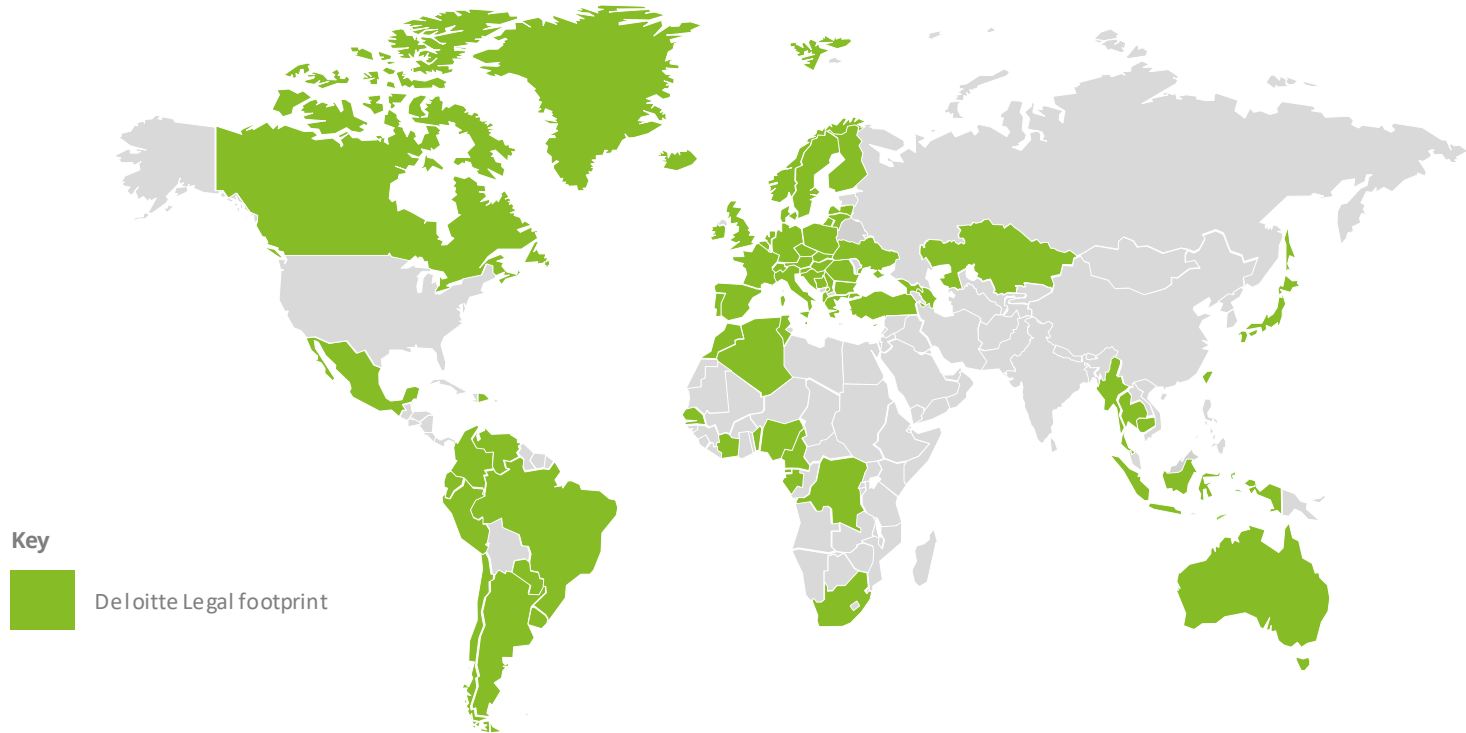
### abgestimmt

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](http://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.