



TaylorWessing

Implementierung innovativer IT-Systeme

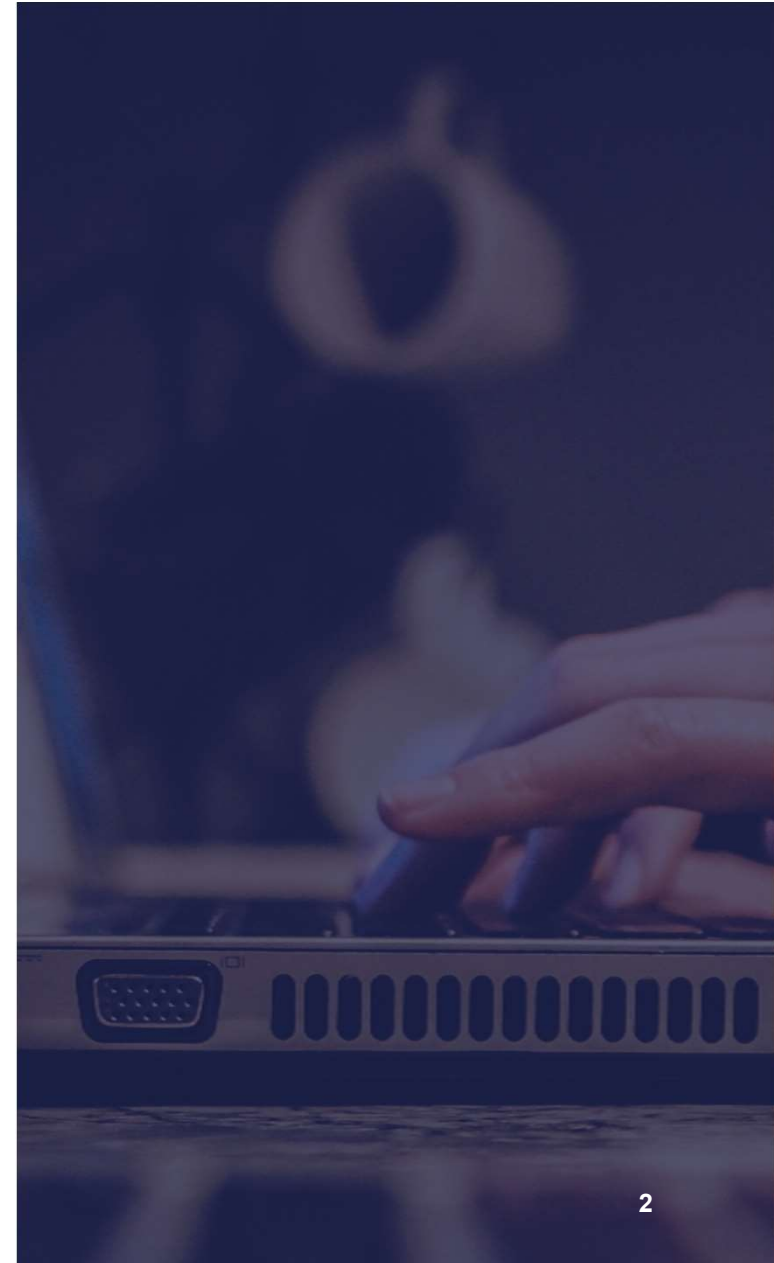
Betriebsverfassungsrechtliche und
datenschutzrechtliche Fragestellungen

21. Juni 2022 | Jörg Bausch und Thomas Kahl

Privat und vertraulich

Was wir heute mit Ihnen vorhaben ...

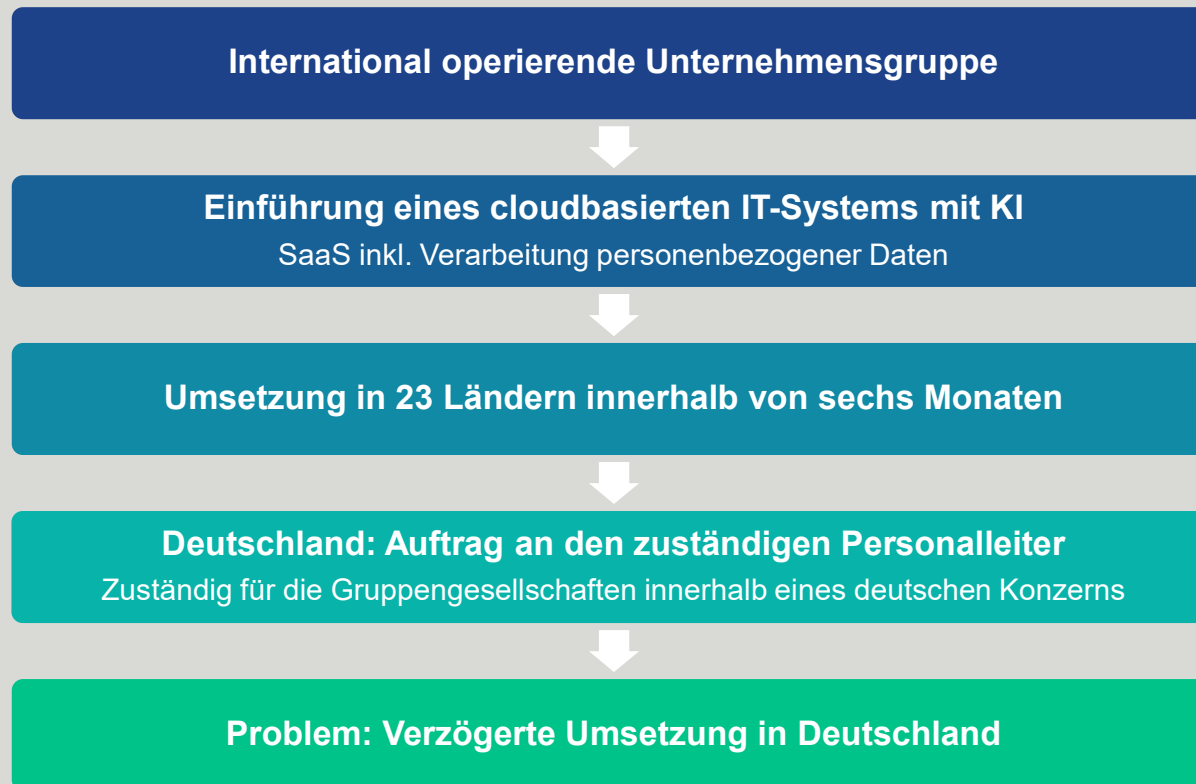
1	Einführung von IT-Systemen – Was sind die typischen Herausforderungen?	3
2	Beteiligung des Betriebsrats – Was gilt es zu beachten?	8
3	Datenschutz – Warum ist das wichtig?	18
4	BV zu IT-Systemen – Was gehört da rein?	20
5	Umsetzung – Wie sieht ein Muster-Projektplan aus?	23
6	Lessons Learned	25
7	Ihre Fragen	27



1 | Einführung von IT-Systemen

Was sind die typischen Herausforderungen?

Stellen Sie sich vor ...

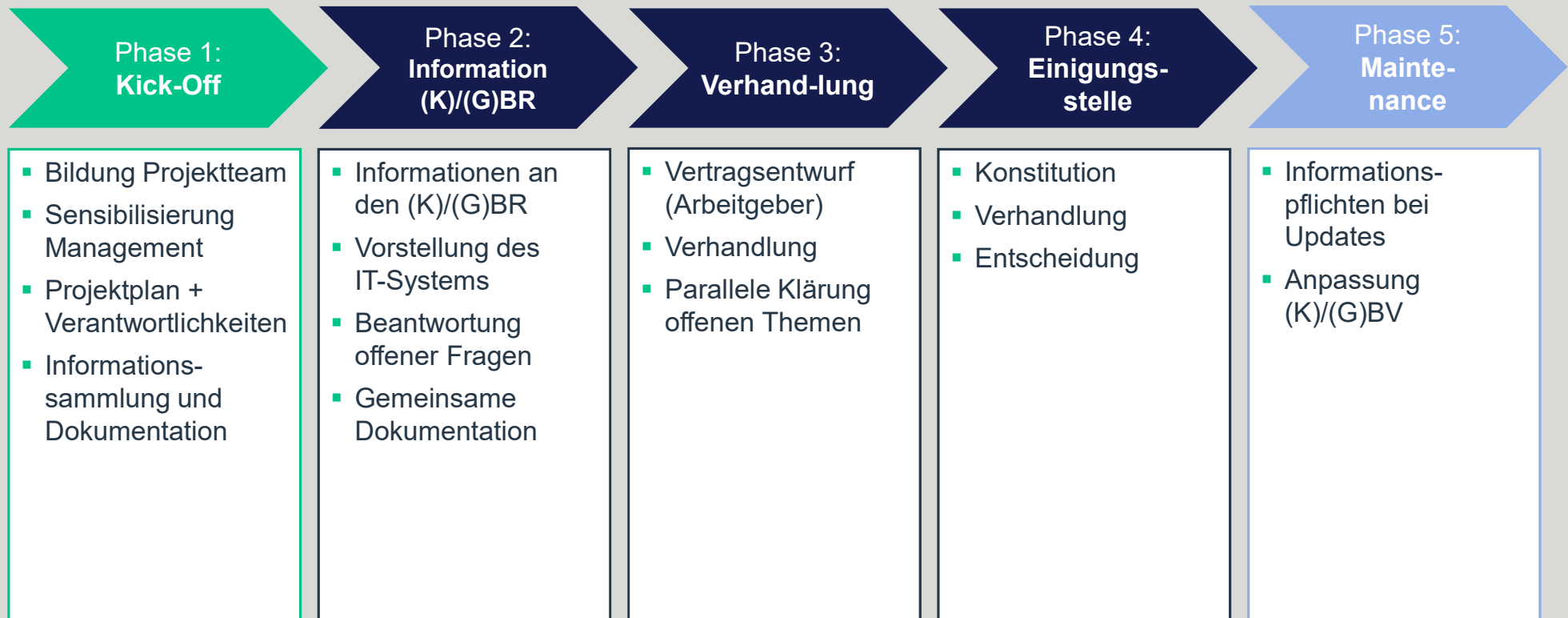


Typische Herausforderungen, oder ... „Weshalb verzögern sich solche Projekte immer?“

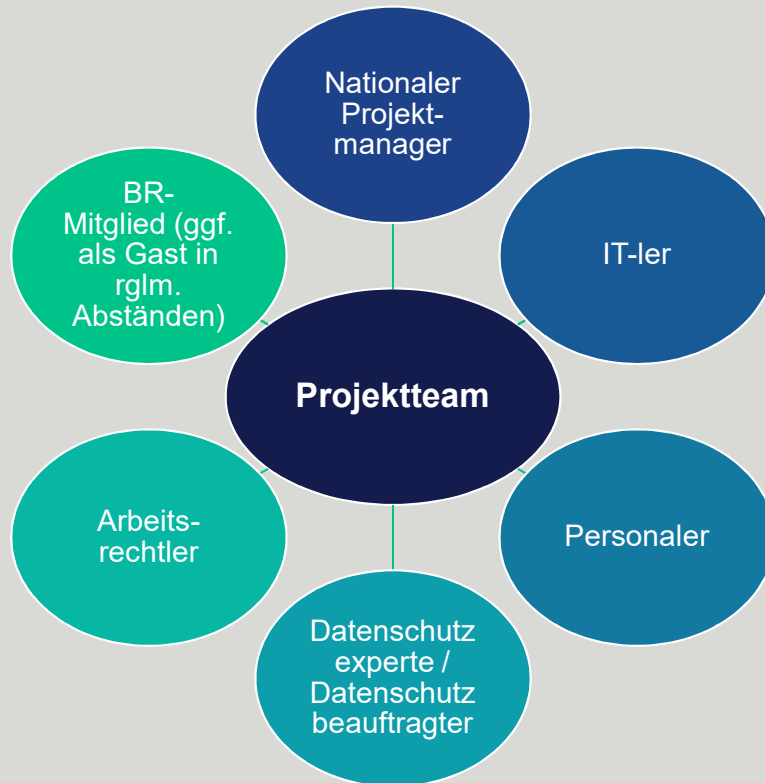
- *Langwierige und stark formalisierte Betriebsratsbeteiligung*
- *Leistungs- und Verhaltenskontrolle als „Angstthema“ für den Betriebsrat*
 - „Flüchtigwerden“ der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer über Landesgrenzen hinweg
 - Keine Kenntnis von der Verwendung der personenbezogenen Daten (Wer verwendet welche Daten zu welchen Zwecken?)
 - Keine Kenntnis von der Auswertung der personenbezogenen Daten (Welche Auswertungen werden aus den Daten vorgenommen?)
- *Datenschutz*
 - Offene Fragen zur Funktionsweise des Systems
 - Ausstehende Prüfung und Freigabe durch den (externen) DSB und Datenschutzorganisation
 - Fehlende datenschutzrechtliche Dokumentation und Verträge (u.a. im Verfahrensverzeichnis, Durchführung Datenschutzfolgeabschätzung, Gruppenverträge)



Wie sollte so etwas (eigentlich) ablaufen?



Wer gehört in das Projektteam?



Wichtig

Mind. eine Person, die das System versteht und weiß, was der Arbeitgeber will!



2 | Beteiligung des Betriebsrats

Was gilt es zu beachten?

Beteiligung des Betriebsrats

1. Gegenstand der Implementierung: Welches System bzw. welche „Bausteine“ sollen bis wann bei welchen Gruppengesellschaften in Deutschland eingeführt werden?
2. Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat? Welche Mitbestimmungsrechte sollen geregelt werden?
3. Welcher Betriebsrat ist zuständig (lokaler Betriebsrat, Gesamt- oder Konzernbetriebsrat)?
4. Welche Art von Betriebsvereinbarung soll abgeschlossen werden (Rahmen- oder Einzel-BV/GBV/KBV)?
5. Kommt in Deutschland (vorerst) der Abschluss einer Duldungsvereinbarung mit dem zuständigen Betriebsrat in Betracht?
6. Wie läuft die Beteiligung des Betriebsrats ab?
7. Muss eine Einigungsstelle einberufen werden?
8. Spielt Datenschutz im vorliegenden Fall „überhaupt“ eine Rolle?
9. Soll die (K)/(G)BV datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage werden?



2.1. Gegenstand der Implementierung

Input aus Projektteam

- Welches System bzw. welche „Bausteine“ des Systems sollen in Deutschland eingeführt werden?
- Was „kann“ das System, insb. hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten (u.a. durch Erstellung einer Übersicht zur Systemlandschaft, Schnittstellen, Nutzungszwecke, beteiligte Fachbereiche, Datenflüsse)?
- Existieren bereits datenschutzrechtliche Dokumentationen (VVT, DPIA, TIA o.Ä.), die genutzt werden können?
- Gibt es bereits ein funktionstüchtiges System oder nur ein Testsystem?
- Bei Testsystemen: Werden Live-Daten oder Dummy-Daten genutzt?
 - Live-Daten
 - Beteiligung des Betriebsrats erforderlich
 - Oftmals datenschutzrechtlich relevant (= Personenbezug)
 - Dummy-Daten
 - vorerst keine Beteiligung des Betriebsrats
 - Achtung: Kann im Einzelfall datenschutzrechtlich relevant sein (Bsp.: „pseudonymisierte“ Daten)

2.2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Wichtigster Mitbestimmungstatbestand: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen
 - Ggf. bereits bei Testsystemen
 - Auch bei Updates und nachträglicher Änderung / Erweiterung der Funktionen
- Eignung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausreichend
 - Eigenständige Kontrollwirkung der eingesetzten technischen Einrichtung
 - Möglichkeit zur Individualisierung der Arbeitnehmer aufgrund der durch die technische Einrichtung erhobenen Informationen
 - Auch bei Erfassung von Informationen, die für sich keine Beurteilung von Leistung oder Verhalten erlauben, aber in Verknüpfung mit anderen Daten eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ermöglichen
 - Faustregel: (Fast) Immer gegeben!

2.2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Eventuell weitere Mitbestimmungsrecht, abhängig vom IT-System

- § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 u. 14 BetrVG: Mitbestimmung bei betrieblicher Ordnung und Arbeitnehmersverhalten / Gesundheitsschutz / mobiler Arbeit
- §§ 90, 91 BetrVG: Unterrichtung und Beratung bei Planung von technischen Anlagen
- § 94 BetrVG: Zustimmung bei Personalfragebögen und Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze
- § 95 BetrVG: Zustimmung bei Auswahlrichtlinie
- §§ 96 ff. BetrVG: Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen (Schulungen)
- §§ 111 S. 3 Nr. 4 u. 5, 112 BetrVG: Unterrichtung und Beratung bei grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation / Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden inkl. Interessenausgleich und Sozialplan (ggf. zusätzlich Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses, § 106 BetrVG)

Betriebsrätemodernisierungsgesetz: Mitbestimmung bei Einsatz von KI

§ 90 Abs. 1 BetrVG: Unterrichtung Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen einschließlich des Einsatzes von KI

§ 95 Abs. 2a BetrVG: Zustimmung bei Auswahlrichtlinie unter Einsatz von KI

§ 80 Abs. 3 BetrVG: Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen bei Beurteilung von KI

2.3. Zuständigkeit des Betriebsrats

Betriebsrat

- Grundsätzlich Zuständigkeit für alle Belange des Betriebs

Gesamtbetriebsrat

- Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können (§ 50 Abs. 1 BetrVG)
- Oder: Delegation durch Betriebsräte (§ 50 Abs. 2 BetrVG)
- Erstreckung auf Betriebe ohne Betriebsräte

Konzernbetriebsrat

- Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte geregelt werden können (§ 58 Abs. 1 BetrVG)
- Oder: Delegation durch Gesamtbetriebsräte oder lokale Betriebsräte (§ 58 Abs. 2 BetrVG)
- Erstreckung auf Unternehmen ohne Gesamtbetriebsrat und Betriebe der Konzernunternehmen ohne Betriebsrat

Voraussetzung für die originäre Zuständigkeit von GBR/KBR:

Objektiv zwingendes Erfordernis für eine betriebs-/unternehmensübergreifende Regelung, welches sich nach dem Inhalt des jeweiligen Mitbestimmungstatbestands bestimmt → bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: technische oder rechtliche Gründe

LAG Köln, Beschl. v. 21.05.2021 – 9 TaBV 28/20:

„Kann der Einsatz von Microsoft Office 365 auf Grund der Datenspeicherung auf einer sog. Cloud und der zentralen Administration des Systems durch vor Ort ansässige Administratoren aus technischen Gründen nur unternehmenseinheitlich geregelt werden und liegt damit eine zentrale Datenverarbeitung vor, handelt es sich um ein objektiv zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung.“

2.4. Art der Betriebsvereinbarung

Rahmen-Betriebsvereinbarung

- Keine abschließende Regelung, sondern Aufstellung von Leit- bzw. Richtlinien zur Implementierung von IT-Systemen
- Häufig auf Ebene des Gesamt-/Konzernbetriebsrat, wobei die konkrete Regelung den lokalen Betriebsräten überlassen wird
- Bezugnahme in den Betriebsvereinbarungen des zuständigen Betriebsrats auf die Rahmen-Betriebsvereinbarung

Einzel-Betriebsvereinbarung

- Konkrete Regelung durch den zuständigen Betriebsrats (als BV, GBV oder KBV)
- Entweder: Regelung nur der Einführung und Anwendung des IT-Systems und gesonderte Regelung etwaiger ebenfalls betroffener Mitbestimmungstatbestände
- Oder: vollumfängliche Regelung aller betroffenen Mitbestimmungstatbestände

2.5. Duldungsvereinbarung

- Vorläufige Regelung mitbestimmungspflichtiger Sachverhalte, die i.d.R. zeitlich befristet ist
- Anwendungsbereich
 - Für neu eingeführtes IT-System, insbesondere wenn dieses bereits in anderen Ländern implementiert wurde
 - Für den Einsatz bereits bestehender IT-Systeme, die bisher nicht per Betriebsvereinbarung geregelt wurden
- Gründe
 - Beseitigung rechtswidriger Zustände
 - Abwendung drohenden Schadens infolge der Nichteinführung/Abschaltung der IT-Systeme oder der Geltendmachung von Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen durch den Betriebsrat
- Im Vergleich zur endgültigen Betriebsvereinbarung i.d.R. restriktive Regelung, z.B.:
 - Einführung/Weiternutzung unter Ausschluss einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - Eingeschränkte Datenverarbeitungszwecke, Zugriffsrechte und Auswertungsrechte
- Datenschutzrechtliche Wirkung
 - Grds. wie (K)/(G)BV
 - Aber: Parallel Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Anforderungen erforderlich (u.a. VVT)

2.6.

Ablauf der Beteiligung des Betriebsrats

1. Informationsphase

Zurverfügungstellung aller für die geplante Einführung wesentlichen Informationen + Vorstellung des IT-Systems inkl. praktischer Vorführung

2. Verhandlungsphase

Wichtig: Was ist Regelungsgegenstand?

Intensität abhängig davon, wo der Betriebsrat Verhandlungsschwerpunkte setzt (z. B. Betriebsverfassungsrecht, IT-System oder Datenschutz), von der Art der abzuschließenden Betriebsvereinbarung (BV, Rahmen-BV oder Duldungsvereinbarung) sowie von den zu verhandelnden Mitbestimmungsrechte

3. Ggf. Einigungsstelle

Bei Uneinigkeit in der Verhandlungsphase: Entscheidung durch Einigungsstelle
Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Datenschutzrechtliche Begleitung

2.7. Verfahren in der Einigungsstelle

1. Einsetzung

- Wenn Verhandlungen scheitern (§ 87 Abs. 2 BetrVG)
- Besetzung: gleiche Anzahl von Beisitzern, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, sowie ein unparteiischer Vorsitzender (§ 76 Abs. 2 BetrVG)
- Bei Uneinigkeit über Besetzung der Einigungsstelle: gerichtliche Einsetzung (§ 76 Abs. 2 BetrVG, § 100 ArbGG)

2. Verhandlungen in der Einigungsstelle: Was ist Regelungsgegenstand?

3. Ergebnis: Betriebsvereinbarung

- Einvernehmlich: Regelung sämtlicher Aspekte möglich
- Spruch der Einigungsstelle: nur mitbestimmungspflichtige Aspekte

3

Datenschutz

Warum ist das wichtig?

Typische datenschutzrechtliche Fragestellungen (Auszug)

- Ist eine (K)/(G)BV datenschutzrechtlich erforderlich bzw. in welcher Detailtiefe ist der Datenschutz in einer (K)/(G)BV zwingend zu regeln?
- Kann eine (K)/(G)BV eine datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage darstellen und wenn ja, inwieweit können die Betriebsparteien von geltendem Datenschutzrecht abweichen?
- Wie weit reichen die Mitbestimmungsrechte des (K)/(G)BR beim Datenschutz (Mitbestimmung vs. Information)?
- Muss sich der Arbeitgeber in einer Rahmen-(K)/(G)BV oder einer Einzel-(K)/(G)BV auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben verpflichten?
- Ist eine Rahmenvereinbarung zur Einführung von IT-Systemen erforderlich?
- Welche datenschutzrechtlichen Dokumente müssen dem (K)/(G)BR auf Verlangen vorgelegt werden (z.B. VVT, DPIA, TIA, Datenschutzverträge)?
- Werden beim unternehmensübergreifenden Datentransfer Datenschutzverträge im Konzern benötigt (u.a. AVV, JC-Verträge) und wenn ja, wie verhalten sich diese zur (K)/(G)BV?
- Kann der (K)/(G)BR bei der Auswahl von Dienstleistern „mitreden“?



4 | BV zu IT-Systemen

Was gehört da rein?

Regelungen für eine Muster-Betriebsvereinbarung

Regelungsgegenstände

1. Sachlicher und persönlicher Geltungsbereich
2. Gegenstand und Ziele
3. Beschreibung des einzuführenden IT-Systems, i.d.R. in einer Anlage
4. Betroffene personenbezogene Daten + Verwendungszweck
5. Zugriffsrechte und Berechtigungskonzept
6. Auswertung der personenbezogenen Daten
7. Update-Regelung
8. Einbindung Dritter (z.B. Dienstleister, andere Konzernunternehmen)
9. Verhaltens- und Leistungskontrolle + Ausschluss arbeitsrechtlicher Maßnahmen
10. Schulung der Arbeitnehmer
11. Konfliktregelung



Anlage: System- und Prozessbeschreibung

Zwingende Regelungsgegenstände

- Systembeschreibung
(Name / Anbieter, Funktion, Zeitpunkt der Einführung)
- Nutzungszwecke
- Verarbeitete Daten
- Betroffene
- Zugriffsberechtigungen + Zwecke
- Schnittstellen zu anderen Systemen + betroffene Daten + Zwecke
- Übermittlung an Dritte
- Übermittlung an Stellen im Ausland (?)
- Auswertungen

Optionale Regelungsgegenstände

- Technisch-organisatorische Maßnahmen
- Durchführung Datenschutzfolgeabschätzung
- Dokumentation Abschluss von Datenschutzverträgen (u.a. AVV)

5 | Einführung von IT-Systemen

Wie sieht ein Muster-Projektplan aus?

Muster-Projektplan



6 | Lessons Learned

Lessons Learned

Arbeitsrecht

- Frühzeitige Einbindung des zuständigen Betriebsrats + offene Kommunikation
- Umfassende Vorbereitung und Einholung von Informationen zur Vorstellung des IT-Systems
- Frühzeitige Information des zuständigen Betriebsrats über datenschutzrechtliche Aspekte (wenn erforderlich), insbes. über Verwendung personenbezogener Daten

Projektmanagement

- Klare Zielsetzungen („Was wollen wir?“)
- Beteiligung aller erforderlichen Experten („Was passiert in der Praxis?“)
- Rechtzeitige Dokumentation technischer und organisatorischer Prozesse (Grundlage des Projekts)
- Realistisches Erwartungsmanagement
- Klare Projektverantwortlichkeiten

Datenschutz

- Frühzeitige datenschutzrechtliche Betrachtung des Projekts
- Einbindung aller für die datenschutzrechtliche Betrachtung erforderlichen Stakeholder (u.a. IT, HR, Legal / DSB)
- Parallele Erstellung datenschutzrechtlich erforderlicher Dokumente (VVT, DPIA, TIA, Datenschutzverträge wie AVV, JC)
- Frühzeitige Vorstellung der datenschutzrechtlichen Konzeption beim (K)/(G)BR, wenn nach Projektverlauf erforderlich / relevant
- Zurückhaltung mit datenschutzrechtlichen Zugeständnissen in der (K)/(G)BV

7 | Ihre Fragen



Ihre Ansprechpartner

Thomas Kahl ist Fachanwalt für Informationstechnologierecht. Er berät nationale wie internationale Unternehmen zu allen rechtlichen Fragestellungen der Informationstechnologien. Mit seinen Fachkenntnissen begleitet er Digitalisierungsprojekte und die Implementierung innovativer Technologien in Unternehmen. Dabei ist er Experte für die Umsetzung der Vorgaben der DSGVO sowie bereichsspezifischer Vorgaben des Datenschutzrechts im Automotive & Mobility Sektor und regulierten Industrien wie dem Gesundheitswesen und Versicherungen. Er verfügt über umfassende Erfahrung in der Beratung von Datenschutzvorfällen, Cyber-Attacken und (datenschutz-) aufsichtsbehördlichen Verfahren.

Thomas Kahl ist u.a. Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Recht und Informatik (DGRI), engagiert sich im Digitalverband BITKOM und im Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) und ist Chair des iapp-Chapters Rhein-Main. Er hält regelmäßig Seminare und Vorträge, gibt sein Wissen als Trainer in Beck-Seminaren und Schulungen für Datenschutzbeauftragte (BvD e.V.) weiter und ist als Lehrbeauftragter an der Frankfurt School of Management and Finance im Studiengang „Certified Compliance Professional“ tätig. Er veröffentlicht regelmäßig zu fachspezifischen Themen aus dem Bereich der Informationstechnologien und des Datenschutzes.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



NOMINIERT
JUVE Awards 2018
Kanzlei des Jahres für
Technologie und Medien

// Tier 1 Law Firm für Datenschutz - [Legal 500 Germany 2017-2022](#)

“Kernanwalt” der Datenschutzpraxis der Sozietät – [Legal 500 Germany 2022](#)

“Very accessible and responsive. Very usable in practice. High quality and sympathetic team“ – [Legal 500 Germany 2022](#)

Ausgezeichnet mit 4 Sternen in the Kategorie Datenschutz – [JUVE 2019/2020](#)



Thomas Kahl

Partner
Frankfurt

+49 69 97130-241
t.kahl@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Informationstechnologie / Telekommunikation
- Datenschutz & Cyber Security
- Urheber- & Medienrecht
- Litigation & Dispute Resolution

Ihre Ansprechpartner

Jörg Bausch ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät Mandantinnen und Mandanten in allen Bereichen des Individual- und Kollektiv-Arbeitsrechts. Mit erfahrem Blick für betriebliche Herausforderungen betreut er anspruchsvolle Reorganisationen und entwickelt Lösungen für betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen.

Er unterstützt seine Mandantschaft als souveräner Beistand: sei es vor Arbeitsgerichten, Einigungsstellen oder in der Verhandlung mit Betriebsräten. Jörg Bausch ist ständiger Referent für arbeitsrechtliche Schulungen und bietet Weiterbildungen für Personaler und Führungskräfte von Unternehmen an. Zahlreiche Fachzeitschriften empfehlen ihn als Anwalt für Arbeitsrecht.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Jörg Bausch

**Partner
Frankfurt**

+49 69 97130-265
j.bausch@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Betriebsverfassungsrecht
(u.a. Betriebsvereinbarungen zu EDV-Systemen)
- Strategische Beratung im Zusammenhang mit Reorganisationen von Unternehmen und Spaltung/Schließung und Verlegung von Betrieben
- Einigungsstellen

Europa > Mittlerer Osten > Asien

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2022

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.