



Medizinischer Dienst
Nordrhein

Datenschutzschulung

Personalrat

Düsseldorf, 14. Juli 2021

Hartmut Kirch, Datenschutzbeauftragter beim Medizinischen Dienst Nordrhein



Ziel der Veranstaltung

- Sensibilisierung auf Themen des Datenschutzes
- Grundsätze des Datenschutzes
- Rechte der Beschäftigten
- Datenschutz im Personalrat

Eckpunkte

- Inkrafttreten 25. Mai 2018 (Art. 99 EU-DSGVO)
- Meilenstein in der Weiterentwicklung des Datenschutzes
 - Einheitliches Datenschutzgesetz in der EU
- Gestaltung als Verordnung
 - Ablöse der EG-Datenschutzrichtlinien vom 24.10.1995

Eckpunkte

→ Rechtscharakter

→ Durchgriffswirkung

→ Öffnungsklausel

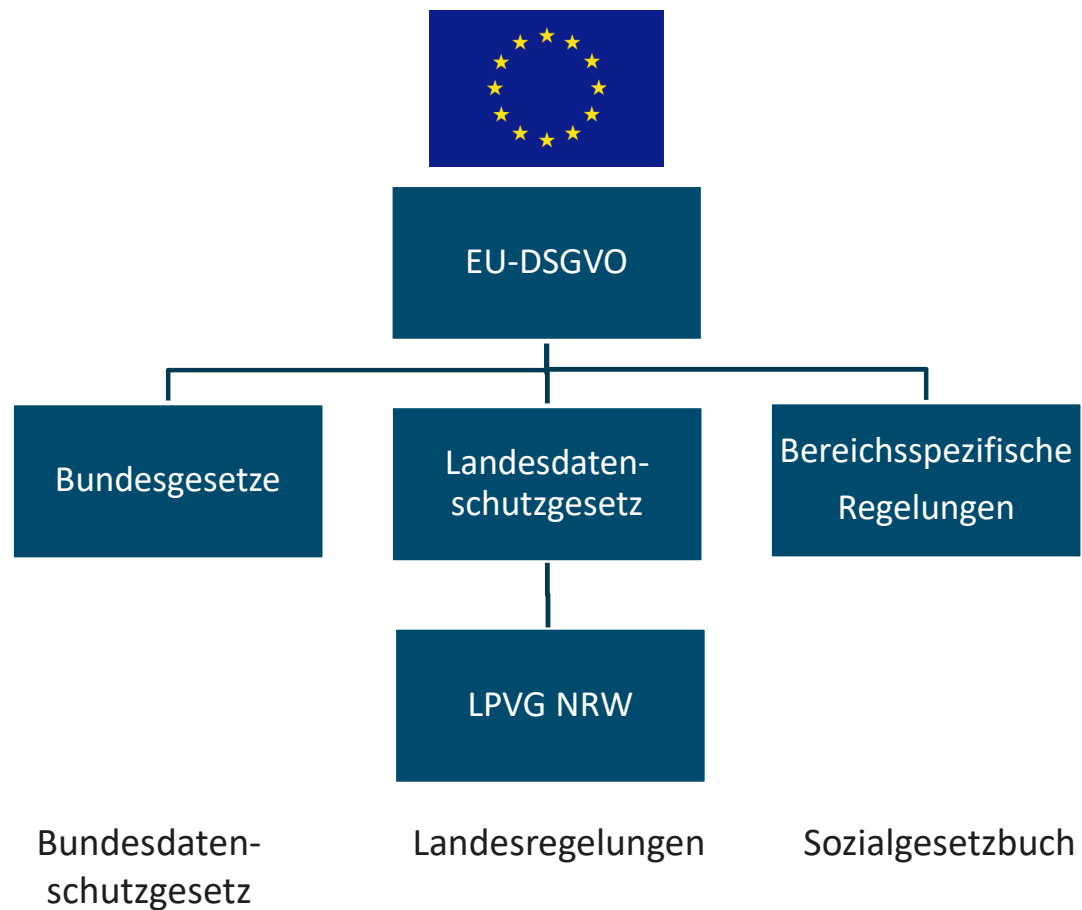
→ ca. 50 bis 60 Öffnungsklauseln

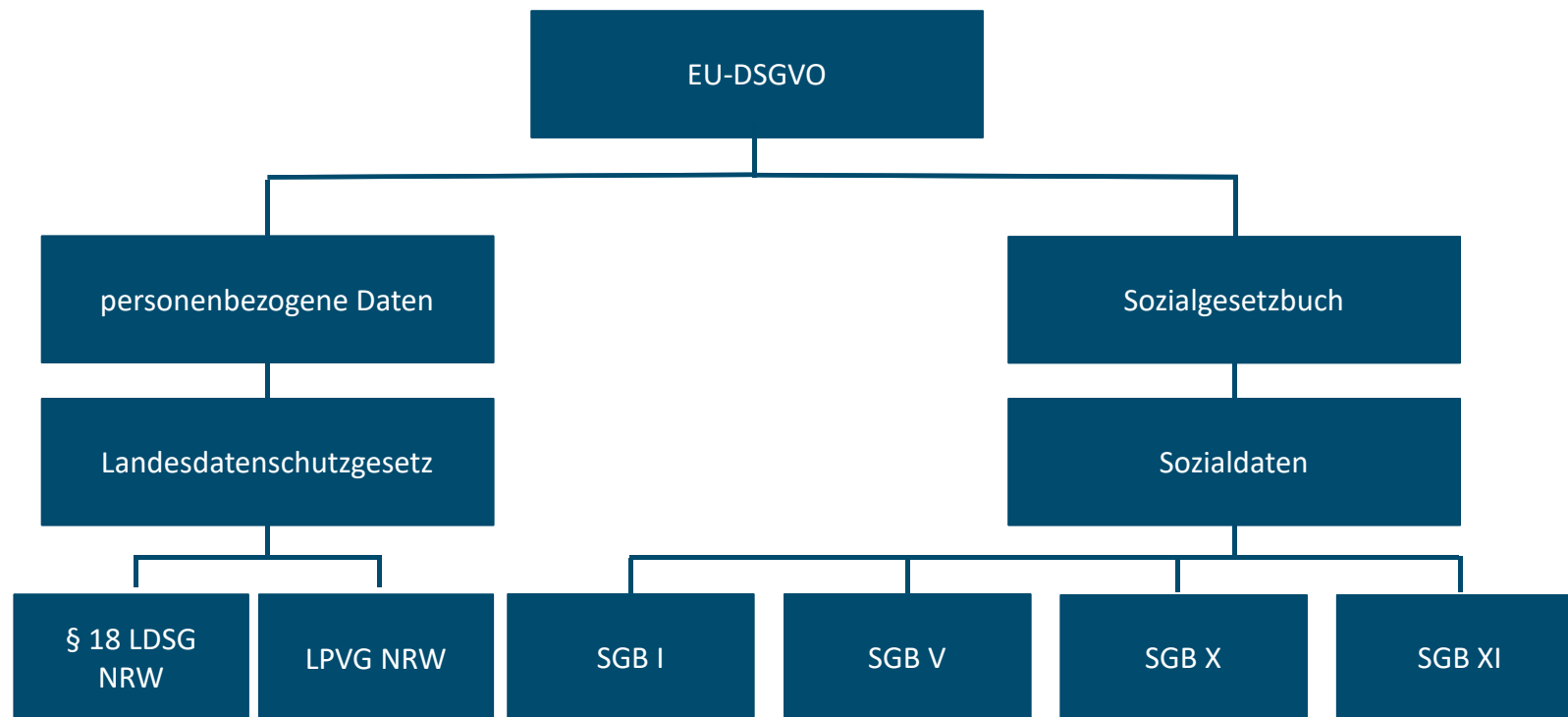
Datenschutz ist das Grundrecht zum Schutz der Privatsphäre

**Das Bundesverfassungsrecht
hat mit dem Urteil vom 15.12.1983
(Volkszählungsurteil)
das Recht auf informationelle
Selbstbestimmung geschaffen**

Grundlagen des Datenschutzes

- Eigentum der Daten
- Kein belangloses Datum
- Grundsatz der Zweckbestimmung
- Grundsatz der Erforderlichkeit
- Erlaubnisvorbehalt im Datenschutz
- Kein Eingriff ohne Rechtsgrundlage





Die Grundsätze

- des Erlaubnisvorbehalt Art. 6 und 7 EU-DSGVO
- der Einwilligung Art. 6 Abs. 1 lit. a EU-DSGVO
- der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben Art. 6 Abs. 2 lit. c und e EU-DSGVO
- der Erforderlichkeit Art. 5 Abs. 1 lit. c EU-DSGVO
- der Zweckbestimmung Art. 5 Abs. 1 lit. b EU-DSGVO

behalten ihre Bedeutung.

Anwendungsbereich

→ *Personenbezogene Daten - Art. 4 Abs. 1 EU-DSGVO*

- „Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine natürliche Person beziehen oder zumindest beziehbar sind und mit denen Rückschlüsse auf die Person möglich sind.“
- Verstorbene
- Juristische Personen

Abgrenzung personenbezogener Daten / Sozialdaten

→ § 67 Abs. 2 Satz 1 SGB X n. F.

- Sozialdaten sind personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 2 EU-DSGVO), die von einer in § 35 SGB I genannten Stelle in Hinblick auf ihre Aufgaben nach diesem Gesetz verarbeitet werden

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

→ Regelung in Art. 9 EU-DSGVO

→ „Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.“

Ausnahmen Art. 9 Abs. 2 DSGVO

→ *Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO*

→ Einwilligung z.B. BEM-Verfahren

→ *Art. 9 Abs. 2 lit. b*

→ Verarbeitung aus dem Arbeitsrecht erforderlich für den Verantwortlichen

→ *Art. 9 Abs. 2 lit. h DSGVO*

→ Gesundheitsvorsorge oder Arbeitsmedizin z.B. Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten

Anwendungsfälle z. B.

→ BEM

→ Schwerbehinderte

→ Kündigung

→ personenbedingte, → verhaltensbedingte, → betriebsbedingte

→ Arbeitsfähigkeitsuntersuchung

→ Zusammenhang in anderen Beteiligungsverfahren

Anwendungsbereich

- Automatisierte/dateigebundene Verfahren
 - Ganz oder teilweise automatisiertes Verfahren
 - *Speicherung in einem Dateisystem Art. 2 Abs. 1 EU-DSGVO manuelle Verfahren in strukturiertem Dateisystem*

Verarbeitung personenbezogener Daten Art. 4 Abs. 2 EU-DSGVO

→ Was bedeutet Verarbeitung i. S. d. EU-DSGVO

→ „Verarbeitung ist jede mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben...usw.“

→ Anonymisierung von Daten

→ *Fallen anonymisierte Daten in den Anwendungsbereich?*

Normadressaten

→ EU-DSGVO – Verantwortliche – Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO

→ Jede natürliche Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die alleine oder gemeinsam über Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheiden

→ Ist der Personalrat Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO?

→ *Verantwortlicher*

→ *Unselbstständiger Teil der Dienststelle*

Bedeutung der Unterscheidung

- Anwendung des Art. 82 DSGVO
 - Zivilrechtliche Haftung
- Anwendung des Art. 83 DSGVO
 - Bußgeldsanktionen
- Verhältnis Personalrat/Datenschutzbeauftragte
 - Kontrollrecht

Regelung des § 65 Abs. 4 LPVG NRW

- Personalrat obliegt Einhaltung des Datenschutzes
- Der Dienststelle sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen

Wofür ist der Normadressat – Personalrat - verantwortlich

- Zulässigkeit der Verarbeitung
- Rechtmäßigkeit der Erhebung von Daten
- Rechtmäßigkeit der Nutzung der Daten

Datenschutz im Personalrat

→ Weitergabe an Dritte

→ Extern

→ Intern

→ MD als Normadressat muss grds. Sicherstellen, dass der Personalrat die Datenschutzbestimmungen und Vorgaben einhält

→ besondere Stellung des Personalrates Rechnung tragen

Verarbeitungsverzeichnis

- Der Personalrat hat innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches geeignete technische und organisatorische Maßnahmen i. S. d. Art. 24 und 32 DSGVO umzusetzen
 - Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
- Nachweis von Informations- und Dokumentationspflicht

Verarbeitungsverzeichnis

→ *Inhalt des Verarbeitungsverzeichnisses*

- Zweck der Verarbeitung
- Rechtsgrundlage
- Empfänger der Daten
- Kontaktdaten
- Beschreibung der Daten

Verarbeitungsverzeichnis

- Löschfristen
- Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen
- Verwendung der internen Muster
- Durchführen einer Risikoanalyse über den Verarbeitungsprozess
- Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

Betroffenenrechte

- Recht auf Auskunft (Art. 15 EU-DSGVO)
- Recht auf Berichtigung (Art. 16 EU-DSGVO)
- Recht auf Löschung (Art. 17 EU-DSGVO)
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 EU-DSGVO)

Datenpannen

- Rechtsgrundlage oder § 59 DSG NRW
- Eine Datenpanne ist gemäß Art. 4 Nr. 12 DSGVO eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten
 - die zur Vernichtung, zum Verlust oder zur Veränderung, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig
 - oder zur unbefugten Offenlegung beziehungsweise zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Weise verarbeitet werden

Datenpannen

- Unverzögliche Anzeige an Vorgesetzten / Datenschutzbeauftragte
- Meldepflicht gegenüber Aufsichtsbehörde
- Anzeigepflicht an Betroffene

Transparenz- und Informationspflichten Art. 13 u. 14 DSGVO

→ Informationspflichten

→ Datenerhebung und Datenverarbeitung (Art. 13, 14 DSGVO)

Transparenz- und Informationspflichten Art. 13 u. 14 DSGVO

→ Information hieraus:

→ *Informationsblätter*

→ *Kundenkontakt – Dienstleister / Versicherte*

→ *Call-Center*

→ *Verträge mit Externen*

→ *Vergabeverfahren*

→ *Beschäftigtendatenschutz*

Transparenzpflichten

- Inhalte der Informationspflichten
 - Kontaktdaten des Verantwortlichen
 - Zweck der Datenverarbeitung
 - Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung
 - Empfänger der Daten

Transparenzpflichten

- Dauer der Datenspeicherung / Löschfrist
- Rechte der Betroffenen
- Beschwerderecht

Regeln zum Datenschutz im Personalrat in einer Geschäftsordnung

- Den Personalrat als Gremium gefragt, festzulegen wie der Datenschutz verwirklicht wird
 - Gemeinsame interne Verpflichtung
- Datenschutz in der Geschäftsordnung
- Grundsatzaussage über die Verarbeitung der Beschäftigtendaten
- Verpflichtung ein Verarbeitungsverzeichnis zu erstellen

Regeln zum Datenschutz im Personalrat in einer Geschäftsordnung

- Grundsatzaussage über die Löschung von Beschäftigtendaten
- Unterzeichnung einer internen Verpflichtungserklärung
 - Inhalte
- Abschluss einer Regelung zwischen MDK (Dienststelle) und Personalrat zur Umsetzung des Datenschutzes

Vorkehrung zum Schutz personenbezogener Daten

→ Verschwiegenheitsverpflichtung der Mitglieder des Personalrates

→ § 9 Abs. 1 LPVG NRW

→ „Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen.“ (Muster einer Verpflichtungserklärung)

Vorkehrung zum Schutz personenbezogener Daten

→ Anwendungsbereich

→ Gilt auch für zur Verfügung gestelltes Verwaltungspersonal

→ Keine Vorratsdatenspeicherung

→ *Widerspruch zum Grundsatz der Erforderlichkeit*

→ Keine Daten auf privatem Laptop/PC oder sonstige Unterlagen im privaten Bereich

In welchem Umfang dürfen personenbezogene Daten dem Personalrat zur Verfügung gestellt werden:

- Es gilt maßgeblich der Grundsatz der Erforderlichkeit
- Der Begriff ist streng aufgabenbezogen und wertend zu verstehen unter Berücksichtigung des Grundrechtes auf informationelle Selbstbestimmung
- Diskussion der Entscheidung des Bayrischen Verwaltungsgerichtshofes (VGH München, Beschluss v. 21.05.2019 – 17 P 18.2581)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Zusammenkommen ist ein Beginn

Zusammenbleiben ist ein Fortschritt

Zusammenarbeiten ist ein Erfolg