

Muss das sein: DSGVO-Rahmen-BV?

RAHMEN-BV *Kurz vor dem Wirksamwerden der DSGVO verlangten plötzlich mehr und mehr Arbeitgeber von ihren Betriebsräten, noch schnell eine Rahmenvereinbarung dazu abzuschließen. Eine Überreaktion? Nein. Es handelt sich wohl um ein größeres Phänomen.*

VON KARIN SCHULER

Die Argumentation der Arbeitgeber lautete – meistens jedenfalls – so, dass der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung zur neuen EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) unverzichtbar sei, um die Anforderungen des neuen Datenschutzrechts einzuhalten und die Fortgeltung bestehender Betriebsvereinbarungen zu sichern.

Teilweise wurde den betrieblichen Interessenvertretungen vorgeworfen, durch ihre Verweigerung ein Bußgeldrisiko für das Unternehmen heraufzubeschwören. Auch nach dem Stichtag werden diese weiterhin mit diesem Ansinnen konfrontiert.

Es fällt auf, dass in diesen Fällen immer wieder fast gleichlautende Vereinbarungswürfe vorgelegt werden, die vermutlich auf die Empfehlung einiger Rechtsanwaltskanzleien oder Datenschutzreferenten zurückgehen oder zumindest von diesen verbreitet werden. Die Betriebsräte werden nicht selten auch zur Unterzeichnung gedrängt, indem ihnen angedroht wird, dass der Bestand aller abgeschlossenen Altvereinbarungen ohne eine solche Zusatzvereinbarung »wegen den Bestimmungen der DSGVO« gefährdet sei.

Einige Gremien haben schließlich unterzeichnet, um nicht Gefahr zu laufen, die Arbeit und die Vereinbarungen vieler Jahre zu verlieren und ihre Beschäftigten durch vermeintlich ungültige Betriebsvereinbarungen schutzlos dastehen zu lassen. Bevor man sich jedoch kopflos zu einer Unterschrift nötigen lässt, lohnt es, ein paar Fragen zu stellen.

Zunächst einmal: Was ist eine Betriebsvereinbarung?

Mag die Frage auf den ersten Blick auch etwas befremdlich erscheinen, hält folgende Antwort auf die vermeintliche Trivialität doch wesentliche Klarstellungen bereit.

Eine Betriebsvereinbarung ist eine schriftliche, bindende Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Umgang mit einem mitbestimmungspflichtigen Tatbestand regelt. Bei IKT-Systemen ist der notwendige Auslöser für die Mitbestimmung fast immer die Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Danach sind IKT-Systeme mitzubestimmen, wenn sie zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (so die Rechtsprechung) geeignet sind. Der Betriebsrat verhandelt in diesen Fällen mit dem Arbeitgeber die näheren Umstände des Einsatzes und gemeinsam hält man die gefundenen Regeln in einer Betriebsvereinbarung fest. Diese dokumentiert gleichzeitig, dass und mit welchem Ergebnis die Mitbestimmung in dem vereinbarten Sachverhalt durchgeführt wurde. Sie stellt einen Vertrag dar, dem durch die Bestimmungen des BetrVG – und nicht durch Datenschutzrecht! – Geltung verschafft wird.

Aber: Welcher Bezug besteht zum Datenschutz?

Eine Betriebsvereinbarung hat rechtsverbindlichen Charakter. Sie muss sich daher an allgemeine Vorgaben für Normen (Gesetze) halten

DARUM GEHT ES

1. Viele Arbeitgeber verlangen den Abschluss von Rahmenvereinbarungen zur neuen Datenschutzgrundverordnung.
2. Betriebliche Interessenvertretungen sollten sich dazu aber nicht drängen lassen.
3. Bestehende Betriebsvereinbarungen behalten auch weiterhin ihre Gültigkeit.

DATENSCHUTZ-QUIZ

Wissenstest zum Beschäftigtendatenschutz!

Der Beschäftigtendatenschutz rückt in den Fokus. Spätestens seit die neue EU-Datenschutzverordnung doch einiges umgekrempelt hat.



Betriebs- und Personalräte müssen sich mit den Regelungen vertraut machen. Hier kann jeder sein Wissen zum Beschäftigtendatenschutz testen – ganz leicht anhand von 10 Quizfragen. Das Beantworten dauert nur wenige Minuten – und macht auch richtig Spaß. Einfach auf die richtige Antwort klicken.

www.bund-verlag.de/Quiz/beschaeftigten-datenschutz

und darf in der Regel nicht hinter sonstigen gesetzlichen Bestimmungen und Garantien zurückbleiben. So dürfen durch Vereinbarung individuelle Auskunfts- oder Beschwerderechte nicht eingeschränkt oder gesetzliche Verarbeitungsverbote zum Beispiel zu genetischen Daten nicht aufgehoben werden.

Aus Sicht des Datenschutzes kann eine Betriebsvereinbarung, die sich an die derart limitierenden Bedingungen hält – die Rechte der betroffenen Beschäftigten also respektiert – und bestimmte Verarbeitungen im Rahmen eines IKT-Systemeinsatzes sinnvoll konkretisiert – die Rechte der betroffenen Beschäftigten dadurch schützt – als Zulässigkeitsgrundlage für die Verarbeitung im datenschutzrechtlichen Sinne gelten.

Für den Arbeitgeber ist es in solchen Fällen praktisch, wenn er mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht nur die Mitbestimmung zu einem IKT-System erledigt hat, sondern auch gleichzeitig seine datenschutzrechtliche Pflicht erfüllt, eine Rechtsgrundlage für die verbundene Datenverarbeitung zu schaffen. In vielen Fällen erspart ihm das die Suche nach einer anderen Rechtsgrundlage oder gar die zusätzliche, arbeitsaufwendige und schriftlich zu dokumentierende Abwägung von Eigen- gegenüber Betroffeneninteressen. Die Vereinbarung stellt dann die alleinige Erlaubnisgrundlage für die betreffende Verarbeitung dar.

Sollten später tatsächlich einzelne Teile einer Betriebsvereinbarung, etwa durch einen betroffenen Beschäftigten, als unzulässig oder rechtswidrig angegriffen werden (weil er sich beispielsweise durch Bestimmungen der Betriebsvereinbarung in Datenschutzrechten beschnitten sieht), so wäre dies auf dem Rechtsweg zu klären. Erhielte der oder die Klagende in einem solchen Falle Recht, würde dies aber nur den Teil der Vereinbarung betreffen, der den Konflikt hervorgerufen hat. Keinesfalls – jedenfalls nicht, wenn es die übliche salvatorische Klausel in der Vereinbarung gibt – wird dadurch die Vereinbarung als Ganzes ungültig.

Was sich allerdings in einem solchen Fall sehr wohl in Luft auflösen könnte, ist die datenschutzrechtliche Zulässigkeitsgrundlage. Würde die Betriebsvereinbarung als solche nicht mehr in Frage kommen, hätte der Arbeitgeber die Schwierigkeit, dass er eine neue Zulässigkeitsgrundlage finden oder die Verarbeitung unterlassen muss. Da es sich bei der Schaffung oder Identifizierung einer Zulässig-

keitsgrundlage aber um eine Pflicht der verarbeitenden Stelle – also des Arbeitgebers – handelt, hat der Betriebsrat in einem solchen Fall zunächst kein Problem.

Bei den Anforderungen, die sich aus der Datenschutzgesetzgebung ableiten lassen, handelt es sich, aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht betrachtet, in gewissem Sinne um Gestaltungsvorgaben. Wer eine Betriebsvereinbarung schließt, darf keine per se rechtswidrigen Verarbeitungen vereinbaren. Die Freiheit der Gestaltung bei der Mitbestimmung darf nicht zu Lasten der Datenschutzrechte der Betroffenen gehen. Soll die Vereinbarung über diese Mindestanforderung hinaus als Zulässigkeits-

»Der hektische Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Datenschutzthemen ist in keinem Falle hilfreich.

KARIN SCHULER

grundlage dienen, müssen datenschutzrechtliche Garantien vereinbart werden, die die Grundrechte der betroffenen Beschäftigten sicherstellen.

Es drängen sich in Bezug auf die verlangte Rahmenbetriebsvereinbarung zur DSGVO weitere Fragen auf.

Was soll eigentlich der mitbestimmungspflichtige Tatbestand sein?

Wie bereits ausgeführt, ist jeweils ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand Auslöser einer Verhandlung und damit einer Betriebsvereinbarung.

Dass die DSGVO Betriebsvereinbarungen, wenn sie denn geschlossen wurden, eine mögliche datenschutzrechtliche Rolle als potenzielle Zulässigkeitsgrundlage zuweist, ist zutreffend. Man darf hieraus jedoch nicht folgern, dass die DSGVO selbst Mitbestimmungspflichten in Gang setzen würde. Die Verordnung selbst enthält nämlich keinerlei Bestimmungen, die eine Mitbestimmungspflicht im Sinne des

BetrVG konstatieren würden: Die Einhaltung des Datenschutzes ist eine Pflicht des Arbeitgebers, die insbesondere in den nicht gestaltbaren Teilen wie zum Beispiel der Erstellung des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten nicht mitbestimmungspflichtig ist.

Demnach kann der mitbestimmungspflichtige Tatbestand auch einer Rahmenbetriebsvereinbarung sich nur auf solche Themen beziehen, die nach BetrVG einer Mitbestimmungspflicht unterliegen. Oder, und dafür werden Rahmenvereinbarungen häufig genutzt, man trifft Regelungen, die sich auf eine Gruppe mitbestimmungspflichtiger Tatbestände beziehen, die unter bestimmten Gesichtspunkten gleich behandelt werden sollen. Folglich könnte der durch die DSGVO ausgelöste (nicht: durch sie bestimmte) Mitbestimmungsbedarf sich theoretisch nur auf zweierlei mitbestimmungspflichtige Tatbestände beziehen:

1. bereits bestehende (IKT-)Betriebsvereinbarungen, die wegen datenschutzrechtlicher Versäumnisse nicht als Zulässigkeitsgrundlage für den Arbeitgeber taugen oder
2. auf zukünftige IKT-Betriebsvereinbarungen, für die man vorsorglich gemeinsam ein Gerüst oder eine Art Vorlage schaffen möchte, um die Tauglichkeit als Zulässigkeitsgrundlage sicherzustellen.

Außerdem könnte man sich einvernehmlich darauf einigen,

3. grundsätzliche datenschutzrechtliche Regelungen für das Unternehmen zu konkretisieren, die dann für alle IKT-Systeme gelten sollen, also gewissermaßen »vor die Klammer« gezogen werden. Hierbei handelt es sich, streng genommen, nicht durch einen durch Mitbestimmungsrechte ausgelösten Tatbestand, sondern um eine durchaus sinnvolle, einvernehmlich mögliche Vereinbarung von »Grundlagen«. Charakteristisch hierfür ist allerdings ein deutlicher Bezug zu Prozessen und deren Umsetzung im Unternehmen. Eine reine Abschrift gesetzlicher Bestimmungen, die ohnehin gelten wie beispielsweise die Festlegung, dass für ein IKT-System oder die verbundene Datenverarbeitung ein Eintrag ins Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten zu erfolgen hat, ist unnützlich und sinnlos.

Was uns zur nächsten Frage führt.

Was könnte ein sinnvolles Regelungsthema einer DSGVO-Betriebsvereinbarung sein?

Es ist durchaus nicht so, dass man keine sinnvollen Betriebsvereinbarungen mit Datenschutzbezug schließen kann. Nur bedingen die in den obigen drei Punkten dargestellten Optionen jeweils ihre ganz eigenen Anforderungen.

1. Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen zu IKT-Systemen müssen, so viel Schweiß das auch kosten mag, einzeln daraufhin überprüft werden, ob sie überhaupt als datenschutzrechtliche Zulässigkeitsgrundlage dienen sollen und falls ja, ob sie den Anforderungen der Datenschutzgesetzgebung genügen. Es liegt in der Natur der Sache, also den sehr unterschiedlichen Systemen, Datenverarbeitungen, Gefährdungen der Betroffenenrechte und den resultierenden Schutzmaßnahmen, dass hierbei in der Regel Nachbesserungen nur im Einzelfall möglich sind. Dass die Umsetzung der Datenschutzrechte der Beschäftigten bei einem Personalinformationssystem anders gestaltet sein muss als beim Einsatz einer Software zur Durchführung IT-forensischer Untersuchungen liegt auf der Hand. Mit einer Rahmenbetriebsvereinbarung kommt man da nicht weiter.¹ Nachbesserung, die immer auch mit Hilfe einer Abwägung der konkreten Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten erfolgen muss, kann nicht pauschal und abstrakt auf viele oder gar alle vereinbarten Systeme durch eine schlicht behauptete Konformitätserklärung erfolgen. Die Argumentation mancher Verfechter lässt hier schon durchblicken, dass es sich hauptsächlich um eine kosmetische Maßnahme handelt.²
2. Es wäre durchaus in beiderseitigem Interesse, für künftige Betriebsvereinbarungen sicherzustellen, dass man in seinen Vereinbarungen »nichts Wichtiges vergisst«, was sowohl für die korrekte Beachtung der Beschäftigteninteressen als auch für die Anerkennung als Zulässigkeitsgrundlage nötig ist. In diesem Sinne wäre der Abschluss einer Verfahrens-Betriebsvereinbarung denkbar, in der sich die Betriebsparteien beispiels-

1 »Der neue Datenschutz macht im Einzelfall Formulierungen in Vereinbarungen notwendig, die präziser sein müssen als bisher«, Peter Wedde, Vereinbarungen einfach anpassen, in: CuA 5/2018, 26 ff. (29)
 2 »Schaffen Sie eine abstrakte Regelung zur Datenverarbeitung in einer RBV-Beschäftigtendatenschutz. Damit ist im Hinblick auf Kontrollen der Datenschutzbehörden, die sich zukünftig intensivieren werden, ganz beträchtlicher Argumentationsspielraum geschaffen«, Detlef Grimm in ArbRB-Blog, 30.1.2018, www.arrb.de/blog/2018/01/30/

Der kostenlose Buch & Mehr-Newsletter informiert Sie regelmäßig und aktuell über Neuerscheinungen, die für Ihre Arbeit hilfreich sind. Gleich hier anfordern:

www.buchundmehr.de/newsletter



Tel.: 069 / 95 20 53-0
 Fax: 069 / 95 20 53-53
 service@buchundmehr.de
 www.buchundmehr.de

Bund-Verlag GmbH
 Geschäftsbereich Buch & Mehr
 Postfach
 60424 Frankfurt am Main



online.bestellen

Im Online-Shop von Buch & Mehr finden Sie schnell die Fachinformationen, die Sie für Ihre Arbeit brauchen. Passgenau für alle Aufgaben der Interessenvertretung:
www.buchundmehr.de

weise durch eine Checkliste eine Arbeitshilfe schaffen, derer sie sich bei künftigen Verhandlungen und Vereinbarungen (gemeinsam) bedienen. Diese Vereinbarung regelt wohlgerne kein einziges IKT-System – sie strukturiert lediglich den datenschutzrelevanten Teil künftiger Systemvereinbarungen.

3. Etwas anders verhält es sich mit Datenschutz-Betriebsvereinbarungen, mit denen inhaltliche Regelungen vereinbart werden (und nicht nur die Verwendung von Arbeitshilfen). In der Regel erfordern derartige Vereinbarungen, dass man sie rechtssicher in eine Betriebsvereinbarungslandschaft einpasst, in der die Geltung für alle IKT-Systeme sichergestellt ist. Die Grundidee: Man vereinbart bestimmte Grundsätze ein für alle Mal wie zum Beispiel auf welche Weise Beschäftigte ihr Auskunftsrecht geltend machen können, wer im Unternehmen dies auf welche Weise erfüllt, wie Vollständigkeit garantiert werden kann oder etwa welche Wartezeiten akzeptabel sind, gesteht ihnen systemunabhängige Geltung zu und muss sich in Einzelvereinbarungen nicht mehr mit dem Thema beschäftigen.

Keine sinnvollen Regelungsthemen stellen auch die in einigen der vorgelegten Rahmenvereinbarungen vorhandenen Versuche der Mithaftung des Betriebsrats für Pflichten des Arbeitgebers dar. Das Festlegen von Löschfristen für Daten, die Gestaltung des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten und anderer Pflichten des Arbeitgebers sind durch diesen selbst rechtskonform zu erfüllen. Bestehen im Einzelfall Mitbestimmungsrechte, können und sollen hierfür Vereinbarungen getroffen werden. Zur Erfüllung reiner Arbeitgeberpflichten sollte die Belegschaftsvertretung keine Vereinbarungen treffen: zu groß ist die Gefahr, sich damit inhaltlich zu überheben und moralisch »mitschuldig« an eventuell unzureichenden Umsetzungen zu machen.

Es ist wichtig festzuhalten, dass keine der drei genannten sinnvollen Regelungsarten durch die DSGVO zeitlich kritisch geworden ist. Anders als der Aufruf der Mitbestimmung vor Einführung eines neuen IKT-Systems, ist die Nachbesserung bestehender oder die Neustrukturierung künftiger Vereinbarungen keine Voraussetzung für rechtskonformen Systembetrieb.

Da auch bisherige Betriebsvereinbarungen bereits die wesentlichen der heute geltenden Datenschutzvorgaben einhalten mussten, um als Zulässigkeitsgrundlage zu gelten, ist die Zahl der nachzubessernden Vereinbarungen möglicherweise gar nicht so hoch wie gedacht. Es bleibt allerdings zu fragen, was sich tatsächlich geändert hat.

Welche Datenschutzerfordernisse gelten für eine Betriebsvereinbarung?

Auch wenn dies nicht immer so beachtet wurde, bestanden auch unter der bisherigen Datenschutzgesetzgebung formale und inhaltliche Vorgaben für die Gestaltung einer Betriebsvereinbarung, soweit die Verarbeitung von Beschäftigtendaten thematisiert wurde. Und auch bisher schon konnten Betriebsvereinbarungen als Rechtsgrundlage im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG-alt fungieren.³

Dass beide Bestimmungen häufig keine ausreichende Beachtung fanden, berechtigt nicht, die Vorgaben der DSGVO nun als völlig neu und wesentlich strenger darzustellen. Stellt man heute wesentliche datenschutzrechtliche Mängel in alten Vereinbarungen fest, so ist es nicht ganz unwahrscheinlich, dass diese Mängel auch beim Abschluss bereits bestanden haben.

Auch nach Inkrafttreten der DSGVO gelten die wesentlichen, teilweise altbekannten Grundsätze weiter und sollen als Prinzipien für die datenschutzrechtlichen Inhalte einer Betriebsvereinbarung erfüllt werden. Da es zu den Anforderungen an eine DSGVO-konforme Vereinbarung schon viele Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift gegeben hat⁴, hier nur die wichtigsten Stichworte:

Transparenz ... Die betroffenen Beschäftigten müssen erkennen können, welche ihrer Daten zu welchen Zwecken erhoben und verarbeitet werden, wer zu diesen Zwecken darauf Zugriff hat, wem die Daten zu welchen Zwecken übermittelt werden, wie lange sie aufbewahrt oder wann sie gelöscht werden. Sie sollten außerdem wissen, wie sie ihre Rechte beispielsweise auf Auskunft oder Beschwerde konkret wahrnehmen können.

Rechtmäßige Verarbeitung ... Es soll eindeutig dokumentiert sein, auf welcher datenschutzrechtlichen Grundlage (gemäß Art. 5 und 6 DSGVO) die Verarbeitung jeweils erfolgt – und zwar sowohl für den Arbeitgeber

Gleiche Arbeit, gleiches Entgelt



Oerder / Wenzelbach
Entgelttransparenzgesetz
 Basiskommentar zum EntgTranspG
 2018. 136 Seiten, kartoniert
 € 29,90
 ISBN: 978-3-7663-6724-2

www.bund-verlag.de/6724



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

³ Vgl. Simitis, BDSG, 8. Auflage, § 4 Rn. 11

⁴ Titelthema der CuA 5/2018: DSGVO/BDSG-neu – Das müssen Sie jetzt wirklich wissen; insbesondere Wedde, Vereinbarungen einfach anpassen, aaO.; Däubler/Wedde, DSGVO-Artikelreihe, in: CuA 9/2017 – 4/2018

selbst als auch für damit beauftragte Dienstleister oder wirtschaftlich verbundene Unternehmen.

Erforderlichkeit, Zweckbindung ... Auch eine grundsätzlich rechtmäßige Verarbeitung darf nicht nach dem Jäger-und-Sammler-Prinzip gestaltet werden. Vielmehr muss sie auf das minimale Maß beschränkt werden, das eine Erfüllung des legitimen Zwecks gerade noch erlaubt (Datenvermeidung, -minimierung). Die Einführung neuer Zwecke in den Verarbeitungsprozess erfordert eine erneute Prüfung auf Rechtmäßigkeit der Verarbeitung.

Schutzmaßnahmen ... Selbst rechtmäßige Verarbeitungen greifen in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten ein und bringen mehr oder weniger große Risiken mit sich. Daher sind immer angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Eingriffstiefe und Risiken so weit wie möglich zu minimieren. Auch dienen die Maßnahmen dazu, die aufgeführten Prinzipien bei einer grundsätzlich rechtmäßigen Verarbeitung einzuhalten. Diese Gestaltungsaufgabe sollte Teil der Mitbestimmungsverhandlungen sein und ihr Ergebnis in der Betriebsvereinbarung dokumentiert werden. Dies gilt besonders, wenn höhere Risiken von der Verarbeitung ausgehen, wie zum Beispiel Verarbeitung in der Cloud, im außereuropäischen Ausland oder von besonderen Arten personenbezogener Daten (»besonders sensible Daten«).

Anspruch auf Unterlagen ... Nicht zuletzt erwächst aus den Aufgaben des Betriebsrats das Recht, zur Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen im Rahmen der Mitbestimmung alle nötigen Unterlagen zu erhalten. Im Datenschutzbereich ergeben sich dadurch auch Ansprüche auf Unterlagen, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben ohnehin zu fertigen sind. Insbesondere gehören hierzu Einträge in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten, Dokumentation von Datenschutzfolgenabschätzungen und Verträge zur Auftragsverarbeitung.

Fazit

Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen haben auch über den 25. Mai 2018 hinaus ihre Gültigkeit behalten, dann jedenfalls, wenn sie nicht bereits zuvor wegen unangemessener Beachtung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten angreifbar waren.

Insofern entsteht keine neue Situation. Der hektische und aufgedrängte Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Datenschutzthemen ist in keinem Falle hilfreich. Er ist auch nicht erforderlich.

Die Überprüfung bestehender Betriebsvereinbarungen im Sinne der oben gestellten Frage nach einem sinnvollen Regelungsthema einer DSGVO-Vereinbarung sollte zügig, aber gründlich und einzelfallbezogen vorgenommen werden.

Die Arbeitnehmervertretung ist nicht mitverantwortlich für die Erfüllung von Aufgaben der verantwortlichen Stelle. Wenn der Arbeitgeber seine Verarbeitung auf eine Betriebsvereinbarung stützen möchte, muss er im Einzelfall dafür sorgen, dass diese nicht wegen datenschutzrechtlicher Mängel angreifbar ist. Der Betriebsrat ist dafür zuständig, für die von ihm vertretenen Beschäftigten eine möglichst günstige Vereinbarung zu treffen, wozu auch datenschutzrechtliche Aspekte gehören. Er ist aber nicht verantwortlich dafür, dass die Betriebsvereinbarung im datenschutzrechtlichen Sinne belastbar ist.

Eine Generalerklärung zur Gültigkeit ohne Bezug zu konkreten Regelungsinhalten stellt keine Rechtskonformität her, sofern sie im Einzelfall fehlen sollte. Erklärungen zur Gültigkeit von Gesetzen sind unnötig. Der Betriebsrat sollte nicht daran mitwirken, per Generalerklärung und ohne konkreten Einzelfallbezug die Rechtskonformität aller bisher abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen mittragen zu wollen. Im Falle einer Anfechtung oder Beanstandung durch die Aufsichtsbehörde würde er sich demnach vorwerfen lassen müssen, eine Art Freibrief unterschrieben zu haben.

Verfahrensvereinbarungen im genannten Sinne sollten nur geschlossen werden, wenn sie sich auf gemeinsam zu bearbeitende Fragestellungen beziehen und reine Arbeitgeberpflichten ausklammern. Die Einhaltung der DSGVO-Bestimmungen ist eine Verpflichtung des Unternehmens. Eine Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung über konkret bestehende Mitbestimmungsrechte hinaus ist nicht angemessen. ◀



Karin Schuler, Datenschutz & IT-Sicherheit, Netzwerk Datenschutzexpertise, Bonn
buero@schuler-ds.de

DSGVO-ARTIKELREIHE

Seit dem 25. Mai 2018 gilt das neue Datenschutzrecht. Was das speziell für den Beschäftigtendatenschutz bedeutet, haben die beiden Experten Prof. Dr. Wolfgang Däubler und Prof. Dr. Peter Wedde in einer Artikelreihe erklärt:

1. Teil: Wolfgang Däubler, Neuer Schutz für Beschäftigtendaten,
in: CuA 9/2017, 28 ff.

2. Teil: Peter Wedde, Neues Recht für Beschäftigtendaten,
in: CuA 10/2017, 22 ff.

3. Teil: Peter Wedde, Neuer Datenschutz – das ist jetzt zu tun,
in: CuA 11/2017, 30 ff.

4. Teil: Wolfgang Däubler, Schadensersatz bei DSGVO-Verstößen,
in: CuA 12/2017, 29 ff.

5. Teil: Peter Wedde, Rechte und Pflichten der Beschäftigten,
in: CuA 1/2018, 26 ff.

6. Teil: Wolfgang Däubler, Wann darf man Daten verarbeiten?,
in: CuA 2/2018, 27 ff.

7. Teil: Peter Wedde, Beschäftigtendaten außer Haus,
in: CuA 3/2018, 30 ff.

8. Teil: Wolfgang Däubler, Compliance versus Datenschutz,
in: CuA 4/2018, 24 ff.