



12 Fragen zum neuen Datenschutzrecht

BETRIEBSVEREINBARUNGEN Welche Anforderungen ergeben sich aus der DSGVO an die Gestaltung und den Inhalt neuer betrieblicher Vereinbarungen zu IT und Datenverarbeitung? Unser Autor beantwortet die wichtigsten Fragen aus der Praxis.

VON THOMAS BERGER

1. Dürfen Betriebsvereinbarungen gegen die DSGVO verstoßen?

Nein. Es gilt das sogenannte Rangprinzip in der Normenhierarchie (Gesetzespyramide!). Höherrangiges Recht sticht niederrangiges Recht. Anders formuliert: Die DSGVO ist stärker als die niederrangige Betriebsvereinbarung. Europäisches Gesetzesrecht ist in der Pyramide oben, die Betriebsvereinbarung, die auch wie ein Gesetz wirkt, weiter unten. Die DSGVO enthält grundsätzlich auch zwingendes Recht, das man nicht abdingen kann. Arbeitgeber und Beschäftigte oder Geschäftsführung und Betriebsrat können daher nicht vereinbaren, dass die DSGVO ganz oder teilweise nicht gilt.

Enthält die Betriebsvereinbarung somit Regelungen, die den Datenschutz schwächer ausgestalten als die DSGVO, sind diese Regelungen nichtig und dürfen nicht angewendet werden. Dies kann unter Umständen sogar zur Nichtigkeit der gesamten Betriebsvereinbarung führen. Der starke Beschäftigtendatenschutz, den die DSGVO enthält, darf durch betriebliche Vereinbarungen nicht abgesenkt werden. Gleiches gilt, wenn die Regelungen nicht den Anforderungen der DSGVO entsprechen, zum Beispiel keine Konkretisierungen der DSGVO nach Art. 88 Abs.1 enthalten oder die Anforderungen aus Art. 88 Abs.2 DSGVO nicht umsetzen, insbesondere keine besonderen Schutzmaßnahmen beinhalten.

BUNDESDATEN-SCHUTZGESETZ-NEU

§ 26 – Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.

2. Müssen Betriebsvereinbarungen zur Datenverarbeitung die allgemeinen Anforderungen aus der DSGVO erfüllen?

Ja. Die Betriebsvereinbarungen dürfen den allgemeinen Grundsätzen der DSGVO nicht widersprechen, sondern müssen diesen genügen. Betriebliche Vereinbarungen müssen somit zunächst die Grundsätze aus Art. 5 DSGVO einhalten und deshalb folgende Grundsätze gewährleisten:

- Rechtmäßigkeit,
- Verarbeitung nach Treu und Glauben,
- Transparenz,
- Zweckbindung,
- Datenminimierung,
- Richtigkeit,
- Speicherbegrenzung,
- Integrität und Vertraulichkeit,
- Rechenschaftspflicht.

Betriebsvereinbarungen müssen Art. 6 – das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt – einhalten und umsetzen. Auch weitere Bestimmungen wie Art. 7, 9, 10, die Individualrechte der Beschäftigten aus Art.12 ff., aber auch die Kapitel 4 und 5 der DSGVO sind in datenschutzrechtlichen Betriebsvereinbarungen zu konkretisieren. Schließlich gelten selbstverständlich die Anforderungen aus § 75 Abs.2 BetrVG, der die Betriebspartner dazu verpflichtet,

- die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb zu schützen und
- Persönlichkeitsrechte, Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer zu fördern.

3. Gehen spezifische betriebliche Vereinbarungen der DSGVO vor?

Ja. In diesem Fall gehen die (Konzern-/Gesamt-)Betriebsvereinbarungen mit ihren spezielleren, genau auf die Verhältnisse des Konzerns, des Unternehmens und/oder des Betriebs zugeschnittenen Regelungen der DSGVO vor. Sie dürfen allerdings nicht den Schutzstandard der DSGVO absenken (siehe oben).

Konzernbetriebs-, Gesamtbetriebs- oder Betriebsvereinbarungen dürfen und sollen und müssen die abstrakten Regelungen der DSGVO konkretisieren und somit für die Praxis handhabbar machen (Art. 88 Abs. 1). Auch dieses Prinzip kennen Arbeitnehmervertretun-

gen seit der Teilnahme an den Grundlagenlehrgängen: Es nennt sich Spezialitätsprinzip. Die speziellere Regelung geht der allgemeineren vor.

4. Müssen auch alte Vereinbarungen die Voraussetzungen der DSGVO einhalten?

Ja. Das gilt für neu – also nach dem 25. Mai 2018 (Tag des Wirksamwerdens der DSGVO) – abgeschlossene Betriebsvereinbarungen genauso wie für zu diesem Zeitpunkt bereits geltende Vereinbarungen. Weder die DSGVO noch § 26 des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-neu) enthalten Ausnahmeregelungen für »Altfälle«. Es gibt also bei Verstoß der Betriebsvereinbarungen keinen Besitzstand oder Vertrauensschutz.

Nur insoweit die Regelungen das Datenschutzniveau der DSGVO nicht unterschreiten und die Vorgaben der DSGVO erfüllen, bleiben diese gültig. Diese konsequente Sichtweise ist auch deshalb richtig, weil der europäische Gesetzgeber immerhin eine Übergangsfrist von zwei Jahren vor dem Wirksamwerden vorgesehen hatte, um eine Anpassung an die DSGVO vorzunehmen. Diese Frist wurde aber häufig nicht zu Anpassungen der betrieblichen Vereinbarungen genutzt.

Betriebsvereinbarungen können aber nachgebessert werden, was auch zu empfehlen ist. Denn mit unanwendbaren Vereinbarungen oder unanwendbaren Regelungen in Vereinbarungen kann man wenig anfangen.

5. Sind bisherige IT-Betriebsvereinbarungen noch anwendbar?

Das kommt darauf an. Soweit die bisherigen Betriebsvereinbarungen zur Informations- und Kommunikationstechnik die Vorgaben der DSGVO einhalten, kann eine Überprüfung ergeben, dass sie ganz oder zumindest teilweise weiter verwendet werden können. Das gilt insbesondere für konkrete Systembeschreibungen – sofern sie auf dem aktuellen Stand sind.

Überprüfen muss man sie auf jeden Fall. Das ergibt sich bereits deshalb, weil die DSGVO neue Anforderungen beinhaltet, die in der konkreten Ausformung und in Bezug auf die Einhaltung der DSGVO vorher nicht existierten.

Gegebenenfalls müssen die IT-Betriebsvereinbarungen durch Rahmenvereinbarungen flankiert werden, die eine Konkretisierung der

Pflichten des Verantwortlichen und der Rechte der Beschäftigten vorsehen und Schutzmaßnahmen definieren (Art. 88 DSGVO).

Achtung: Für technische Systeme müssen auch die Anforderungen aus Art. 25 DSGVO und Erwägungsgrund 78 (Datenschutz durch Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen) erfüllt werden. Zum Schutz der in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten bestehenden Rechte und Freiheiten natürlicher Personen ist es danach erforderlich, dass geeignete technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden, damit die Anforderungen der DSGVO erfüllt werden.

»Eine Überprüfung ist notwendig und regelmäßig auch eine Überarbeitung.«

THOMAS BERGER

Um die Einhaltung der DSGVO nachweisen zu können, sollten Betriebsvereinbarungen die interne Strategien rechtsverbindlich festlegen und Maßnahmen regeln, die den Grundsätzen des Datenschutzes durch Technik und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen Genüge tun. Ebenfalls zu prüfen ist, ob eine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich ist. Im besonders sensiblen Bereich der Verarbeitung von Beschäftigtendaten sollte ihre Durchführung Standard sein.

Zusammengefasst: Eine Überprüfung ist notwendig und regelmäßig wohl auch eine Überarbeitung, weil die Anforderungen der DSGVO teilweise erheblich über die Vorgaben des BDSG-alt hinausgehen.

6. Aus welchen Rechtsgrundlagen ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen mit datenschutzrechtlichem Inhalt geschlossen werden dürfen?

Aus drei Regelungen. Zum einen ergibt sich das aus Art. 88 DSGVO und zum anderen aus § 26 Abs. 4 BDSG. Geändert hat sich damit auch die Stellung von Kollektivverträgen, die ausdrücklich durch DSGVO und BDSG in das Zentrum möglicher Rechtsgrundlagen für Datenverarbeitungen gerückt werden. Schließlich

ergibt sich dies weiterhin aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Art. 88 DSGVO/Erwägungsgrund 155: Die EU-Verordnung sieht in der Betriebsvereinbarung eine wichtige Regelungsmöglichkeit, um Regelungen für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext zu schaffen. Nach Art. 88 Abs. 1 können »Kollektivvereinbarungen spezifische Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, (insbesondere...) vorsehen.« Nach Erwägungsgrund 155 können »in Kollektivvereinbarungen (einschließlich »Betriebsvereinbarungen«) [...] spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorgesehen werden«.

§ 26 Abs. 4 BDSG-neu: Auch das neue BDSG sieht die Möglichkeit vor, dass auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen Datenverarbeitungen geregelt werden können: »Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.«

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Diese Vorschrift bestimmt, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen, durch Betriebsvereinbarung mitzubestimmen hat. Diese Vorschrift des Betriebsverfassungsrechts passt optimal zum neuen Regelungssystem der DSGVO und des neuen BDSG.

7. Welche Themen und Gegenstände dürfen in den Betriebsvereinbarungen geregelt werden?

Viele. Nach der DSGVO dürfen »spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext geschaffen werden«. »Verarbeitung« ist nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO jeder »mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte(n) Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Spei-

Das neue Datenschutzrecht 2018



Däubler / Wedde / Weichert / Sommer
EU-Datenschutz-Grundverordnung und BDSG-neu

Kompaktcommentar
2018. 1.379 Seiten, gebunden
€ 99,-
ISBN 978-3-7663-6615-3

www.bund-verlag.de/6615

 **BUND
VERLAG**

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

**BUNDESDATEN-
SCHUTZGESETZ-NEU****§ 26 – Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses**

(1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. [...]

cherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung«. Somit ist die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien für Vorschriften – soweit sie personenbezogene Beschäftigtendaten betreffen – umfassend. Dieses weite Verständnis wird auch an den Beispielen, die die DSGVO selbst nennt, deutlich.

In Art. 88 Abs. 1 sind folgende Beispiele für mögliche Vorschriften aufgeführt:

- Vorschriften über die Verarbeitung dieser Daten für Zwecke
 - der Einstellung,
 - der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten,
 - des Managements,
 - der Planung und der Organisation der Arbeit,
 - der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz,
 - der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen
- und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Ein weiteres auch für den Tatbestand freiwilliger Einwilligungen in Datenverarbeitung wichtiges Beispiel wird im Erwägungsgrund 155 genannt: »Vorschriften über die Bedingungen, unter denen personenbezogene Daten im Beschäftigungskontext auf der Grundlage der Einwilligung des Beschäftigten verarbeitet werden dürfen«. Somit können Betriebsvereinbarungen auch Bedingungen regeln, um echte Freiwilligkeit der Beschäftigten sicherzustellen oder bestimmte Datenverarbeitungen auch an die Einwilligung der Beschäftigten zu knüpfen.

8. Sollten Vereinbarungen zur Datenverarbeitung abgeschlossen werden?

Zu empfehlen ist es. Ansonsten bleiben die Ansprüche der DSGVO oft abstrakt und werden im Unternehmen von den Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern nicht genutzt. Das ist ein bekannter Mechanismus. Bereits die Schaffung von betrieblichen Vereinbarungen führt dazu, dass sich Betriebsrat, aber auch der Arbeitgeber intensiv mit dem Datenschutz beschäftigen. Deswegen ist oft nicht allein das Ergebnis, sondern auch die Entstehung bedeutsam, insbesondere wenn die Beschäftigten hieran beteiligt werden. Es geht also darum, »lebendige« Betriebsvereinbarungen zu schaffen.

Gesetze müssen zweimal durchgesetzt werden: beim Erlass und bei der Umsetzung in die Praxis. »Recht haben und Recht kriegen sind

»Es geht darum, »lebendige« Betriebsvereinbarungen zu schaffen.«

THOMAS BERGER

zweierlei.« Es bedarf regelmäßig der Aktivität und des Engagements von Betriebsräten und Beschäftigten, damit die Rechte auch in der Praxis wahrgenommen und von Arbeitgebern beachtet werden. Datenschutz sollte als ständige Aufgabe und Prozess verstanden werden. Die Betriebsvereinbarung schafft hierfür die Grundlage.

9. Ist der Abschluss von Vereinbarungen notwendig oder hat nicht der Gesetzgeber mit Erlass des BDSG-neu alles Notwendige getan?

Nein. Der Gesetzgeber hat mit § 26 Abs. 4 BDSG-neu die nationale Rechtsgrundlage für die Schaffung von Kollektivvereinbarungen begründet. Danach sind Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zulässig, die die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regeln. Diese Norm kann als Regelungsauftrag verstanden werden.

Der Gesetzgeber hat mit § 26 Abs. 1 BDSG-neu wichtige, aber lediglich sehr allgemein formulierte Vorgaben gemacht. Danach ist dann das Verarbeiten von Beschäftigtendaten für Zwecke des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig, wenn dies für dessen Begründung, Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Die

Vorschrift ist konkretisierungsfähig und vor allem konkretisierungsbedürftig.

Diese notwendige Konkretisierung kann, will man die Interpretation und Anwendung in der betrieblichen Praxis nicht dem Arbeitgeber allein überlassen, nur durch Betriebsvereinbarungen sinnvoll gelingen. Die Aufgabe der Tarif- oder Betriebsparteien besteht hier gerade darin, festzulegen, welche Datenverarbeitung, in welchem Umfang und beispielsweise wie lange erforderlich ist.

Dass eine Konkretisierung möglich und aus Sicht der DSGVO wünschenswert ist, ergibt sich bereits aus Art. 88 Abs. 1 DSGVO, der eine Regelung in Gesetzen und Kollektivvereinbarungen nur dann zulässt, wenn die Regelungen spezifischer sind als in der DSGVO.

Inwieweit § 26 Abs. 1 BDSG-neu tatsächlich einen Konkretisierungsgewinn gegenüber der DSGVO darstellt, ist durchaus problematisch. Allein die Konkretisierung durch die Rechtsprechung ist insoweit hilfreich, aber ändert nichts an der Allgemeinheit der gesetzlichen Grundlage selbst, zumal die Rechtsprechung im Kern allein eine Verhältnismäßigkeitsprüfung durchführt, die im europäischen Recht ebenfalls selbstverständlich ist.

Man könnte daher in § 26 Abs. 4 BDSG-neu die Norm sehen, die nicht nur klarstellt, dass Kollektivvereinbarungen zulässig sind, sondern als Regelungsauftrag verstehen, dass die notwendige Spezifizierung durch Tarifpartner und Betriebspartner hergestellt werden soll.

Die Berliner Landesdatenschutzbeauftragte unterstreicht die Bedeutung von Kollektivvereinbarungen in ihrem Jahresbericht 2017 Datenschutz und Informationsfreiheit wie folgt: »Durch spezifischere Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen kann der Schutz der Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigten-daten besser gewährleistet werden.«

Bereits das Volkszählungsurteil hatte die Notwendigkeit eines bereichsspezifischen Datenschutzes herausgearbeitet: Danach müssen Anlass, Zweck und Grenzen des Eingriffs in das informationelle Selbstbestimmungsrecht in der Ermächtigung bereichsspezifisch, präzise und normenklar festgelegt werden. Der Eingriff darf nicht als solcher abstrakt gerechtfertigt werden. Die rechtlichen Voraussetzungen, die zum Eingriff führen, müssen bereichsspezifisch in einem jeweils rechtsgebietsbezogenen eigenständigen Normengefüge geregelt wer-

den. Ob § 26 Abs. 1 BDSG-neu diesen Anforderungen genügt, ist zu bezweifeln.

Betriebsvereinbarungen sind solche bereichsspezifischen Normen. Sie können am klarsten die konkreten Anlässe, Zwecke und Grenzen der betrieblichen Datenverarbeitungen regeln. Deshalb ist § 26 Abs. 1 BDSG-neu durch Kollektivvereinbarungen zu konkretisieren und zu konturieren.

10. Welche Anforderungen ergeben sich aus Art. 88 Abs. 1 DSGVO?

Die Notwendigkeit, spezifische Regelungen zu schaffen. Betriebsvereinbarungen müssen die DSGVO-Vorgaben für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses spezifizieren und konkretisieren – also konkrete Regelungen zur Datenverarbeitung von Beschäftigendaten schaffen. Sonst werden sie unanwendbar und verlieren ihre Geltung als datenlegitimierende Rechtsvorschrift nach Art. 88 Abs. 1 DSGVO.

Die Regelungen müssen spezifische, also konkrete auf die im Konzern, Unternehmen oder Betrieb gegebenen Verhältnisse in den Blick nehmen. Sie müssen die Erlaubnistatbestände aus Art. 6 konkretisieren. Sie müssen die allgemeinen Grundsätze auf den Betrieb beziehen und ebenfalls konkretisieren, also Prozesse, Technik und Organisation so festlegen, dass die Datenverarbeitung transparent, rechtmäßig, zweckgebunden und so weiter ist. Und sie müssen die Informations-, Auskunfts- und sonstigen Rechte der Beschäftigten handhabbar machen.

11. Welche Anforderungen ergeben sich aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO?

Die Notwendigkeit, besondere Schutzmaßnahmen zu regeln. Art. 88 Abs. 2 DSGVO verlangt, dass Betriebsvereinbarungen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext Regelungen zu geeigneten und besonderen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vorsehen. Die Maßnahmen müssen angemessen sein.

Der Sinn und die Zweck der Norm liegt darin, dass nationale Vorschriften, einschließlich Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, nicht Rechtsgrundlagen für Datenverarbeitungen schaffen, ohne gleichzeitig Schutznormen für die Beschäftigten konkret, spezifisch und ausdrücklich zu regeln. Es geht hier nicht darum, einfach auf die DSGVO oder BDSG zu verweisen, sondern besondere, also eigenstän-



SEI SCHLAU. KITTNER.



DER NEUE MIT PLUS

PRINT:

- Konzentriert lesen
- Wissen vertiefen
- Wichtige Stellen markieren

ONLINE:

- Unterwegs nutzen
- Nach Stichwörtern suchen
- Immer aktuell sein

JETZT BESTELLEN:

kontakt@bund-verlag.de

Telefon 069 / 79501020

www.mein-kittner.de



dige und ausdrückliche Regeln in den nationalen Regelungswerken zu etablieren.

Die zu regelnden Maßnahmen müssen geeignet sein, die menschliche Würde abzusichern, die berechtigten Interessen der betroffenen Personen zu schützen und die Grundrechte der betroffenen Personen zu gewährleisten.

Der Begriff der Maßnahmen ist umfassend zu verstehen. Er kann also gegenständlich jegliche denkbare Schutzmaßnahme betreffen, beispielsweise technische, organisatorische, verfahrensrechtliche, prozessdefinierende, kompetenzielle oder personelle Maßnahmen. Diese sind in der Betriebsvereinbarung konkret und verbindlich, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einklagbar, festzulegen.

Aus der beispielhaften, nicht abschließenden Aufzählung des Art. 88 Abs. 2 ergibt sich für betriebliche Vereinbarungen zudem: Diese müssen auch Regelungen im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung enthalten. Sofern Betriebsvereinbarungen auch die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, betreffen, sind der Eigenart dieser Verarbeitung entsprechende Schutzmaßnahmen zu regeln. Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen zu Überwachungssystemen am Arbeitsplatz.

Die zu treffenden Maßnahmen müssen angemessen sein. Angemessen meint, dass sie gegenüber den Betroffenen fair und auch im Übrigen nicht unverhältnismäßig sein dürfen.

12. Was können geeignete und besondere Maßnahmen zum Beschäftigtendatenschutz im Sinne von Art. 88 Abs. 2 DSGVO konkret sein?

Ganz unterschiedliche. Folgende Regelungen fallen beispielsweise darunter:

1. Regelungen zu technischen, organisatorischen und personellen Maßnahmen (TOM), insbesondere die Anforderungen aus der bisherigen Anlage zu § 9 BDSG-alt, wie der Beschränkung von Zutritts- und Zugriffsrechten.
2. Regelungen zu Einsichtsrechten der betroffenen Beschäftigten, insbesondere ein (elektronisches) Leserecht bezüglich der Personalakte, der Ermittlungsakte im Falle von unternehmensinternen Ermittlungen, bezüglich Speicherung und Nutzung von

personenbezogenen Daten in Personalinformationssystemen, Datenauswertungen und Reports, soweit sie personenbezogen oder personenbeziehbar sind.

3. Regelungen zu Kontrollrechten der Betriebsräte, vor allem von (elektronischen) Leserechten, die ermöglichen, dass die Arbeitnehmervertretungen die Einhaltung der Regelungen der DSGVO durch das Unternehmen jederzeit und umfassend kontrollie-

»Betriebliche Vereinbarungen müssen auch Regelungen im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung enthalten.«

THOMAS BERGER

ren können, zum Beispiel dass es nicht zu rechtswidrigen Zugriffen kommt und das Berechtigungskonzept durchgeführt wird.

4. Regelungen, die sicherstellen, dass durch wirksame Rechtsfolgen die Einhaltung der Regelungen der DSGVO und der auf Grundlage von Art. 88 DSGVO geschaffenen Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Konkret können dies Vertragsstrafen, Schadensersatz-, Schmerzensgeld und sonstige Entschädigungsansprüche, Abmahnungs- und Kündigungsverbote oder auch Ansprüche auf Wiedereinstellung sein. Auch kommen Beseitigungsansprüche hinsichtlich etwaiger Folgen von Persönlichkeitsverletzungen oder auch Unterlassungsansprüche der Betriebsräte oder der Beschäftigten in Betracht.
5. Hierzu gehören auch Verwendungsverbote von Daten, die rechtswidrig erhoben oder sonstwie verarbeitet wurden, insbesondere alle Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote. ◀



Thomas Berger, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berger Groß Höhmann & Partner, Berlin
berger@bg hp.de