



Rechts-
anwälte
und
Kanzleien
stellen
sich vor

Die Betriebsvereinbarung im Lichte der Datenschutzgrundverordnung

Die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gilt – auch in Deutschland – seit gut einem Jahr unmittelbar. Nicht zuletzt aufgrund der drakonischen Sanktionsmöglichkeiten der Datenschutzbehörden (Bußgelder i. H. v. bis zu 4 % des gesamten Jahresumsatzes) legen Unternehmen immer mehr Wert auf eine rechtssichere Verarbeitung personenbezogener Daten. Der Umstand, dass das OLG Hamburg in seinem Urteil vom 25.10.2018 (Az. 3 U 66/17) gar Mitbewerbern die Möglichkeit zusprach, Datenschutzverstöße der Konkurrenten zu verfolgen, unterstreicht die Notwendigkeit des sorgfältigen Umgangs mit personenbezogenen Daten.

Grundstein der Umsetzung der DSGVO ist der Datenschutz am Arbeitsplatz. Die DSGVO sieht in Art. 88 eine sog. Öffnungsklausel vor, die es dem nationalen Gesetzgeber erlaubt, eigenständige Regelungen zum Beschäftigten-datenschutz zu verabschieden. Hiervon hat der deutsche Gesetzgeber mit § 26 Bundesdatenschutzgesetz 2018 (BDSG) Gebrauch gemacht. § 26 BDSG regelt den Beschäftigtendatenschutz – ähnlich wie die Vorgängernorm des § 32 BDSG a.F. – lediglich in abstrakter Weise. § 26 Abs. 4 BDSG eröffnet den Unternehmen die Möglichkeit, die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten auf Kollektivvereinbarungen zu stützen. In der Praxis geschieht dies in der Regel in Form einer Betriebsvereinbarung,

also eines Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. In datenschutzrechtlicher Hinsicht lassen sich in Betriebsvereinbarungen insbesondere Vorschriften über die Verarbeitung von Beschäftigtendaten für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrages und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses integrieren (Erwägungsgrund 155 zur DSGVO). Dass Betriebsvereinbarungen datenschutzrechtliche Verarbeitungsvorgänge legitimieren können, entsprach bereits der alten Rechtslage. Aus diesem Grunde existieren in einer Vielzahl von Unternehmen Betriebsvereinbarungen, die vor dem 25.05.2018 geschlossen wurden. Sowohl damals als auch heute gilt jedoch, dass eine Betriebsvereinbarung die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten nur dann erlauben kann, wenn sie wirksam geschlossen wurde.

Sie darf zum einen nicht (negativ) vom Datenschutzniveau der DSGVO abweichen. Eine Betriebsvereinbarung hat vielmehr den Zweck, die allgemein gehaltenen und mitunter schwer verständlichen gesetzlichen Vorgaben in klare und transparente Regelungen „zu übersetzen“. Sie schafft daher ein hohes Maß an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit innerhalb des verantwortlichen Unternehmens. Damit sie diesen Zweck erreichen kann, muss sie gewissen inhaltlichen Anforderungen genügen, welche sich – recht kryptisch –



Christoph Mangels
Rechtsanwalt

in Art. 88 Abs. 2 DSGVO wiederfinden. Demnach muss eine Betriebsvereinbarung „geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde (...)“ enthalten. Im Kern läuft dies darauf hinaus, dass die Betriebsparteien neben der Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte auch das sog. „allgemeine Persönlichkeitsrecht“ wahren müssen. Letzteres kann durch eine Betriebsvereinbarung zwar grundsätzlich eingeschränkt werden. Dies gilt aber nur dann, wenn und soweit die Beschränkung durch schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt ist. All dies erfordert eine

umfassende und im Einzelfall vorzunehmende Güterabwägung zwischen den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers und den schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers.

Ein Beispiel für diese Problematik liefert die Videoüberwachung am Arbeitsplatz. Hierbei gilt es zunächst, zwischen der offenen und der verdeckten Überwachung zu unterscheiden. Eine offene Videoüberwachung kann im Einzelfall dann zulässig sein, wenn sie z.B. zur Wahrnehmung des Hausrechts erforderlich ist und schutzwürdige Belange des Betroffenen nicht überwiegen. In diesem Fall fällt also die Güterabwägung zugunsten des Verantwortlichen aus. Hinsichtlich der verdeckten Mitarbeiterüberwachung mehrten sich die Stimmen, die eine solche Datenverarbeitung für generell unzulässig erachten,

so dass diese auch nicht mittels einer Betriebsvereinbarung legitimiert werden könne.

Im Ergebnis stellen Betriebsvereinbarungen eine Chance für alle Betriebsparteien dar, den Datenschutz im Unternehmen klar und verständlich zu regeln. Wie spezifisch die jeweilige Betriebsvereinbarung abgefasst sein muss, um den Anforderungen der DSGVO (und des BDSG) zu genügen, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab; mit der Festlegung konkreter Parameter wird sich die Rechtsprechung in den kommenden Jahren beschäftigen dürfen und müssen. Bis dahin lässt sich festhalten, dass eine Betriebsvereinbarung umso rechtssicherer sein wird, je detaillierter sie einzelne Maßnahmen und Vorkehrungen zum Schutz der Mitarbeiterdaten regelt.

K a h l e r t
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte
Partnerschaft mbB