

## **Neue Regeln zum Datenschutz im Betrieb**

### **I. Ausgangssituation**

Unter dem Datum 27.04.2016 wurde die Verordnung (EU) 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46 EG, die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) erlassen. Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedsstaat. Sie gilt gemäß Artikel 98 (2) DS-GVO ab dem 25.05.2018.

Nach dem Erwägungsgrund 8 der DS-GVO können Mitgliedsstaaten Teile dieser Verordnung in ihr nationales Recht aufnehmen, wenn in der DS-GVO Präzisierungen oder Einschränkungen ihrer Vorschriften durch das Recht der Mitgliedsstaaten vorgesehen sind, soweit dies erforderlich ist, um die Kohärenz zu wahren und die nationalen Rechtsvorschriften für die Personen, für die sie gelten, verständlicher zu machen. Gemäß der Ermächtigung in Artikel 88 DS-GVO können Mitgliedsstaaten spezifische Vorschriften zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext erlassen.

Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680, das sog. Datenschutz - Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) vom 30.06.2017 erlassen. Dieses Gesetz tritt (mit einer Ausnahme) gemäß Artikel 8 (1) am 25. Mai 2018 – wie die DS-GVO- in Kraft und löst zu diesem Zeitpunkt das bis dahin geltende Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ab. Ab dem 25.05.2018 gilt dann das neue BDSG. Darin sind auch besondere Regelungen für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext erhalten und zwar in §26 BDSG n. F. (2018) mit der Überschrift „Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“. Diese Vorschrift ist der Kern des neuen Beschäftigtendatenschutzes.<sup>1</sup>

Aufgrund der jetzt herrschenden Spielregeln zum Inkrafttreten am 25.05.2018 wirft der neue Beschäftigtendatenschutz seine Schatten voraus. Zeit für die Beteiligten im ar-

---

<sup>1</sup> vgl. Düwell/Brink, Beschäftigtendatenschutz nach der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung: Viele Änderungen und wenig Neues, NZA 2017, 1081,1082

beitsrechtlichen Leben, sich mit den neuen Vorschriften vertraut zu machen, Anpassungs- und Änderungsbedarf zu erkennen und rechtzeitig umzusetzen, auch wenn sicherlich manche Rechtsfragen erst in der Praxis und nach einschlägigen gerichtlichen Entscheidungen geklärt werden können.

## **II. Übersicht zu §26 BDSG n. F.**

### **1. Beschäftigte**

Die Vorschrift gilt für Beschäftigte, wobei in §26 BDSG n. F. geklärt wird, wer im Sinne dieses Gesetzes unter diesen Begriff fällt:

- Arbeitnehmer und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher(männlich und weiblich wird im Gesetzestext ausdrücklich klargestellt)
- Auszubildende
- Rehabilitanden
- in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte
- Freiwillige im Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz
- arbeitsnehmerähnliche Personen, in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte
- Bundesbeamte, Bundesrichter, Soldaten, Zivildienstleitende
- Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist

### **2. Sachlicher Anwendungsbereich**

#### **a) Erweiterung des Anwendungsbereichs**

Nach Art. 2 (1) DS-GVO gilt diese für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Datensystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. Dieser Anwendungsbereich wird durch §26 VII DS-GVO auf personenbezogene Daten erweitert, ohne dass sie in einem Datensystem gespeichert werden oder gespeichert werden sollen. Damit soll die bisherige Regelung

in §32 II BDSG a. F. fortgeführt werden, wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird.<sup>2</sup>

Damit wird Eingrenzung auf automatisierte bzw. dateigebundene Verarbeitung aufgehoben.<sup>3</sup> Unter den sachlichen Anwendungsgesetz von §26 BDSG n. F. fällt nach dessen Absatz 7 damit beispielsweise die schriftliche Niederlegung einer Befragung oder Beobachtung von Mitarbeitern<sup>4</sup> oder die Datenerhebung durch tatsächliche Handlungen wie Spindkontrollen<sup>5</sup>. Die Grundsätze des §26 BDSG (n. F.) gelten für das Beschäftigungsverhältnis ohne Rücksicht auf die Form der Speicherung oder Übermittlung.<sup>6</sup>

## **b) Begriffsbestimmungen**

„Verarbeitung“ ist nach Artikel 4 Ziffer 2. DS-GVO jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Ausgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung von Daten.

§26 VII BDSG (n. F.) hebt die Eingrenzung der Verarbeitung personenbezogener Daten einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten auf automatisierte bzw. datengebundene Verfahren auf.

„Personenbezogene Daten“ betreffen sich nach Artikel 4 Ziffer 1. alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, psychischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftli-

---

<sup>2</sup> vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung, BR-Drucksache 110/17, S. 98

<sup>3</sup> vgl. Gola/Schomerus § 32 BDSG (a. F.) Rz 7

<sup>4</sup> vgl. Wybitul, Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 DS-GVO, NZA 2017, 413, 418

<sup>5</sup> vgl. BAG Urteil v. 20.06.2013 - NZA 2014, 143

<sup>6</sup> vgl. Fitting u. a. § 83 BetrVG Rz 21

chen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann.

Da aber in §26 VII BDSG (n. F.) nicht nur von personenbezogener Daten die Rede ist, sondern auch von besonderen Kategorien personenbezogener Daten, ist auch auf die genannte Kategorie einzugehen. Artikel 9 DS-GVO betrifft die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten. Dabei handelt es sich gemäß Artikel 9 (1) DS-GVO um

- personenbezogene Daten, aus denen die
  - rassistische und ethnische Herkunft,
  - politische Meinungen ,
  - religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, oder die
  - Gewerkschaftsangehörigkeithervorgeht oder um
- genetische Daten,
- biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person,
- Gesundheitsdaten
- Daten zum Sexualleben oder sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.

### **3. Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß § 26 I 1 BDSG (n.F.)**

#### **a) Rechtfertigungsgründe**

- Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses → auch schon bisher nach § 32 BDSG (a.F.) so vorgesehen und geregelt
- Durchführung
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten → neu in § 26 I BDSG (n.F.) hinzugekommen

als zulässige Zwecke zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (vor, im und nach dem Beschäftigungsverhältnis), wenn diese „erforderlich ist.“

## **b) Erforderlichkeit**

„Im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung sind die widerstreitenden Grundrechtspositionen zur Herstellung praktischer Konkordanz abzuwägen. Dabei sind die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten zu einem schonenden Ausgleich zu bringen, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt.“<sup>7</sup>

Eine Datenvereinbarung muss danach zur Verwirklichung des jeweils verfolgten Zwecks geeignet und außerdem das mildeste zur Verfügung stehende, gleich effektiven Mittel sein. Diese Betrachtung gilt auch bislang bei der Ermittlung der Erforderlichkeit gem. § 32 I BDSG a.F. .<sup>8</sup> Darüber hinaus wird im Erwägungsgrund 47 der DSGVO im Rahmen der durchzuführenden Abwägung auf „die vernünftigen Erwartungen der betroffenen Person“, im vorliegenden Zusammenhang also des Arbeitnehmers, abgestellt. Zu prüfen ist dabei, ob der Arbeitnehmer „zum Zeitpunkt der Erhebung der personenbezogenen Daten und angesichts der Umstände, unter denen sie erfolgt, vernünftigerweise absehen kann, dass möglicherweise eine Verarbeitung für diesen Zweck erfolgen wird.“ Eingefordert wird an dieser Stelle eine transparente Information darüber, welche personenbezogenen Daten der Beschäftigten in welcher Weise verarbeitet werden.<sup>9</sup>

Das BAG hat entschieden, dass der prozessualen Verwertung von Beweismitteln, die der Arbeitgeber aus einer in Abwesenheit und ohne Einwilligung des Arbeitnehmers durchgeführten Kontrolle von dessen Schrank erlangt hat, schon die Heimlichkeit der Durchsuchung entgegenstehen kann. Mit Blick auf § 32 I BDSG a. F. hat das BAG dabei darauf hingewiesen, dass eine in Anwesenheit des Arbeitnehmers durchgeführte Schrankkontrolle gegenüber einer heimlichen Durchsuchung das mildere Mittel ist.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Gesetzesentwurf der Bundesregierung a. a. O., S. 96

<sup>8</sup> vgl. Wybitul, a. a. O. S. 415

<sup>9</sup> vgl. Wybitul, ebenda, S. 415

<sup>10</sup> vgl. BAG Urteil v. 20.06.2013 - NZA 2014, 143, 147

#### **4. Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß § 26 III 1 BDSG (n.F.)**

Im Hinblick auf die oben unter Ziff. 2b) angesprochenen Kategorien besonderer Daten, deren Verarbeitung gemäß dem in Artikel 9 (1) DS-GVO geregelten Grundsatz untersagt ist, lässt § 26 III BDSG a. F. eine Verarbeitung dieser Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zu, wenn sie

- zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist
- und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Düwell/Brink meinen vor dem Hintergrund dieser Regelung, dass damit die vom BAG abschließend noch nicht beurteilte Zulässigkeit der tätigkeitsneutralen Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung in der Weise bewertet werden müsste, dass diese Frage unzulässig sei.<sup>11</sup>

#### **5. Datenverarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten gemäß § 26 I 2 BDSG (n.F.)**

##### **a) Der Grundsatz**

- Zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte begründen den Verdacht, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat.
- Die Verarbeitung dieser Daten ist zur Aufdeckung der Straftat erforderlich.
- Das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt nicht, insbesondere ist die Art und das Ausmaß der Datenverarbeitung im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig.

Wenn die vorgenannten 3 Voraussetzungen erfüllt sind, ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten zur Aufdeckung von Straftaten gem. § 26 I 2 BDSG (a.F.) zulässig. Diese Vorschrift entspricht der bisherigen Regelung in § 32 I 2 BDSG (a.F.). Hierzu

---

<sup>11</sup> vgl. Düwell/Brink, a. a. O. S. 1083 f.

hat das BAG entschieden, dass insoweit lediglich ein „einfacher“ Verdacht im Sinne eines Anfangsverdachts erforderlich ist, der über vage Anhaltspunkte und bloße Mutmaßungen hinausreicht.<sup>12</sup>

### **b) Pflichtverletzungen ohne Straftatcharakter**

In § 26 I 2 BDSG (n.F.) ist ebenso wie in § 32 I 2 BDSG (a.F.) nur die Rede von Straftaten. Damit stellt sich die Frage, was bei Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis gilt, die keine Straftaten darstellen, wie beispielsweise bei Ordnungswidrigkeiten oder der Verletzung unternehmensinterner Richtlinien, also bei untergesetzlichen Regelverstößen. Das LAG Baden-Württemberg hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass eine konkrete und zielgerichtete Datenerhebung durch einen Detektiv wegen des Verdachts einer konkreten Vertragspflichtverletzung nicht § 32 I 1 BDSG (a.F.) unterfällt, sondern es des Vorliegens der Voraussetzungen des § 32 I 2 BDSG (a.F.) bedarf, wobei aber der Verdacht eines Wettbewerbsverstoßes in der Regel keinen Verdacht einer Straftat darstellt und deshalb eine Datenerhebung gemäß § 32 I 2 BDSG (a.F.) nicht rechtfertigen kann.<sup>13</sup>

Das BAG hat demgegenüber in einer Entscheidung von einer strafbaren Handlung oder anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers gesprochen, die eine Datenverarbeitung zur Aufdeckung rechtfertigen können.<sup>14</sup> Infolgedessen wird argumentiert, dass ein pauschales Verarbeitungsverbot bei Pflichtverletzungen, die nicht den Charakter einer Straftat haben, unzulässig sei und die auch nach der Gesetzesbegründung geforderte Interessenabwägung zur Herstellung einer praktischen Konkordanz verhindern würde, mit der Folge, dass die Aufklärung konkreter Verdachtsmomente für nicht strafbare Pflichtverletzungen somit auch künftig über § 26 I 1 BDSG (n.F.) möglich und erlaubt sei.<sup>15</sup>

Im oben behandelten sogenannten Detektiv-Fall und der dabei dargestellten Rechtsansicht des LAG Baden-Württemberg hat das BAG dem LAG eine rechtsfehlerhafte Anwendung von § 32 I BDSG (a.F.) bestätigt und ausgeführt, dass die Annahme des

---

<sup>12</sup> vgl. BAG Urteil v. 20.10.2016 - NZA 2017, 443, 444

<sup>13</sup> vgl. LAG Baden-Württemberg Urteil v. 20.07.2016 - ZD 2017, 88; zustimmend Düwell/Brink, a. a. O., S. 1084

<sup>14</sup> vgl. BAG Urteil v. 22.09.2016 - NZA 2017, 112, 114

<sup>15</sup> vgl. Wybitul, a. a. O., S. 416

LAG, eine anlassbezogene Datenerhebung durch den Arbeitgeber könne ausschließlich nach § 32 I 2 (a.F.) BDSG erfolgen, was im vorliegenden Fall aber daran scheitern würde, dass es „nur“ um die Aufdeckung einer erheblichen Pflichtverletzung, jedoch nicht einer Straftat gehe, unzutreffend sei. Das BAG meint im Gegenteil, dass in dieser Konstellation vielmehr eine Zulässigkeit der Maßnahme nach § 32 I 1 (a.F.) BDSG in Betracht komme, wenn die Datenerhebung nicht zur Aufdeckung einer im Beschäftigungsverhältnis begangenen Straftat im Sinne von § 32 I 2 BDSG (a.F.) erfolge.<sup>16</sup> § 32 I 2 BDSG (a.F.) habe insoweit keine irgendwie geartete „Sperrwirkung“.<sup>17</sup>

Das BAG führt insoweit weiter aus, dass nach § 32 I 1 BDSG (a.F.) und damit zukünftig nach § 26 I 1 BDSG (n.F.) personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses unter anderem dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wenn dies für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zur Durchführung gehört die Kontrolle, ob der Arbeitnehmer seine Pflichten nachkommt, zur Beendigung im Sinne der Kündigungsvorbereitung gehört die Aufdeckung einer Pflichtverletzung, welche die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Der Wortlaut des § 32 I 1 BDSG (a.F.) enthält keine Einschränkung dahingehend, dass der Verdacht einer im Beschäftigungsverhältnis verübten Straftat bestehen müsse. Sofern nach § 32 I 1 BDSG (a.F.) und damit zukünftig nach § 26 I 1 BDSG (n.F.) oder nach § 32 I 2 BDSG (a.F.) und damit zukünftig gemäß § 26 I 2 BDSG (n.F.) zulässig erhobene Daten den Verdacht einer Pflichtverletzung begründen, dürfen Sie für die Zwecke und unter Voraussetzungen des § 32 I 1 BDSG (a.F.) auch verarbeitet und genutzt werden. Der Begriff der Beendigung umfasst dabei die Abwicklung eines Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber darf deshalb alle Daten speichern und verwenden, die er zur Erfüllung der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast in einem potentiellen Kündigungsschutzprozess benötigt.<sup>18</sup>

## **6. Einwilligung gemäß § 26 II BDSG (n.F.)**

Die bislang umstrittene Frage, ob die Einwilligung eines Beschäftigten eine Datenverarbeitung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses überhaupt rechtfertigen

<sup>16</sup> vgl. BAG Urteil v. 29.06.2017 - 2 AZR 597/17, zitiert nach juris Rz. 25

<sup>17</sup> BAG a. a. O. Rz 28

<sup>18</sup> vgl. BAG ebenda, Fußnote 26

kann, wurde durch § 26 II 1 BDSG (n.F.) dahingehend entschieden, dass eine Einwilligung die Datenverarbeitung rechtfertigen kann. Dies ist auch in Erwägungsgrund Nr. 155 der DS-GVO. Allerdings muss die Einwilligung freiwillig erfolgen, wobei die Freiwilligkeit einmal die in einem Beschäftigungsverhältnis typischerweise bestehende Abhängigkeit des Beschäftigten und zum anderen die konkreten Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, berücksichtigen muss.

Wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich gelagerte Interessen verfolgen, spricht dies gemäß § 26 II 2 BDSG (n.F.) für das Vorliegen einer Freiwilligkeit. Im Umkehrschluss kann man damit von einer Unfreiwilligkeit ausgehen, wenn die (eingewilligte) Datenverarbeitung für den Arbeitnehmer insgesamt als nachteilig zu bewerten ist und für ihn kein Nutzen erkannt werden kann.<sup>19</sup>

Nach § 26 II 3 BDSG (n.F.) bedarf die Einwilligung der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Das Schriftformerfordernis ist derzeit schon in § 4 a I 3 BDSG (n.F.) vorgesehen. Die Frage wird sein, was unter besonderen Umständen zu verstehen ist, die auch eine andere Form als die Schriftform, beispielsweise also die Textform, als angemessen erscheinen lassen. Im modernen Arbeitsleben nimmt die Bedeutung von E-Mail als übliche Verkehrsform immer mehr Raum ein.<sup>20</sup>

Nach Art. 7 III DS-GVO kann eine betroffene Person ihre Einwilligung jederzeit widerrufen, wobei durch den Widerruf der Einwilligung die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgte Verarbeitung nicht berührt wird. Die betroffene Person wird vor Abgabe der Einwilligung über das Widerrufsrecht in Kenntnis gesetzt. Der Widerruf der Einwilligung muss so einfach wie die Erteilung der Einwilligung sein. Unter Berücksichtigung dieser Vorgabe heißt es in § 26 II 4 BDSG (n.F.), dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Zweck der Datenverarbeitung und über das Widerrufsrecht des Arbeitnehmers in Textform (also z. B. durch E-Mail) aufzuklären hat.

Schließlich stellt sich in diesem Zusammenhang noch die Frage, ob eine Einwilligung auch die Verarbeitung der oben bereits angesprochenen besonderen Kategorien

---

<sup>19</sup> vgl. Wybitul, a. a. O. Seite 416

<sup>20</sup> vgl. Wybitul, ebenda Seite 417; Düwell/Brink, a. a. O. Seite 1084f.

personenbezogener Daten gemäß Art. 9 I DS-GVO rechtfertigen kann, zumal die Zulässigkeit der Verarbeitung der besonderen in § 26 III 1 BDSG (n.F.) besonders geregelten Rechtfertigungsgründe bedarf. § 26 III 2 BDSG (n.F.) lässt jedoch auch die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zu. Jedoch muss sich die Einwilligung dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

### **7. Kollektivvereinbarungen als Grundlage gemäß § 26 IV BDSG (n.F.)**

Während § 26 I 1 BDSG (n.F.) die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten zur Erfüllung von Rechten und Pflichten (auch) aus einer Kollektivvereinbarung betrifft, geht es im vorliegenden Zusammenhang um die Anforderung an Rechtmäßigkeitsanforderungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einer Kollektivvereinbarung (z. B. Betriebsvereinbarung) festgehalten sind. Damit wird festgeschrieben, dass Betriebsvereinbarungen und auch andere Kollektivvereinbarungen weiterhin die Verarbeitung von Beschäftigten Daten regeln und erlauben können. Dies ist so auch in Art. 88 I DS-GVO vorgesehen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist damit auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Allerdings müssen derartige Kollektivvereinbarungen gemäß Art. 88 II DS-GVO angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz umfassen.

Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Personen sind folglich zu beachten. Die zu berücksichtigende Angemessenheit erfordert damit eine Verhältnismäßigkeitsprüfung. Umgekehrt heißt dies aber auch, dass pauschale Kontrollverbote in Betriebsvereinbarungen, die eine angemessene Interessenabwägung nicht erlauben, ausgeschlossen und unzulässig sind. Pauschale Verarbeitungsverbote gibt es danach nicht.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> vgl. Wybitul, a. a. O., Seite 417f.

Die Betriebsparteien, also Arbeitgeber und Betriebsratsgremien haben vor diesem Hintergrund bestehende Betriebsvereinbarungen zu überprüfen, ob sie den ab 25.05.2018 bestehenden Maßstäben genügen. Beim Abschluss aktueller Betriebsvereinbarungen ist die Einhaltung dieser Standards bereits zu beachten.