

Argumente für eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) zu Informationstechnik / Datenschutz (IT/DS)

Dr. Eberhard Kiesche, [AoB Bremen](#), Stand 27.10.2022.

In Verhandlungen zu Rahmenbetriebsvereinbarungen IT/DS stellen Arbeitgeber oftmals die Sinnhaftigkeit einer solchen Vereinbarung in Frage. Die Inhalte einer RBV wären doch schon in der DSGVO, im BDSG oder im BetrVG geregelt. Diese Arbeitgeber verkennen dabei, dass in Vereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz es sich immer um konkreten Datenschutz handeln muss. Beispielsweise müssen Löschfristen und Betroffenenrechte von den Betriebsparteien konkretisiert werden. Nachfolgend werden wichtige Argumente angeführt, die für den betrieblichen Nutzen einer Rahmenbetriebsvereinbarung Informationstechnik / Datenschutz sprechen (siehe Kiesche / Wilke, Vereinbarungen zum Schutz von Beschäftigtendaten, in: CuA 6/2014, S. 26 ff.)

1. Der Betriebsrat (BR) kann eine RBV IT/DS nach der gültigen Rechtsprechung nicht erzwingen. Wird die RBV allerdings mit einem aktuell einzuführenden IT-System gekoppelt, so beispielsweise mit der Einführung zu SAP oder mit MS Office 365, dann kann sich Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergeben, die den Abschluss einer Rahmen-Betriebsvereinbarung ermöglicht.

2. Der BR muss nicht eine RBV IT/ DS um jeden Preis abschließen. Er sollte vorab im Gremium seine Ziele festlegen, die er mit der RBV erreichen will/muss, d.h. die sogenannte rote Linie festlegen. Eine umfassende RBV IT/DS liegt nämlich vorrangig im Interesse des Arbeitgebers (AG), der damit langwierige Beteiligungsprozesse abkürzen kann.

3. Die Prozesse der Verständigung mit dem BR über technische Kontrolleinrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG beschleunigen sich mit einer RBV IT/DS erheblich, weil die zusätzlichen Einzelbetriebsvereinbarungen zu bestimmten technischen Kontrolleinrichtungen im Text kürzer sind und zudem erheblich kürzere Zeit für die interne Abstimmung benötigen.

4. Die DSGVO regelt hinsichtlich des Beschäftigtendatenschutzes bis auf Art. 88 DSGVO wenig. Sie sieht stattdessen in Art. 88 DSGVO eine Öffnungsklausel für Beschäftigtendatenschutz im nationalen Recht vor. Die nationale Rechtssetzung ist vor allem über §§ 26, 22 BDSG erfolgt. § 26 BDSG ist bislang das „Grundgesetz des Beschäftigtendatenschutzes“ und für die Betriebsparteien maßgeblich.

5. Die DSGVO bleibt dabei auch für Fragen des Beschäftigtendatenschutzes als europäisches Recht vorrangig. Sie ist aber in diesen Fragen zu unbestimmt. Insofern muss in der Regel auf nationales Recht zurückgegriffen werden. Es ist für den jeweiligen Betrieb oder die Dienststelle konkreter Datenschutz erforderlich, klare und verständliche Ausführungsbestimmungen z.B. zu den Betroffenenrechten gemäß Art. 12 ff. DSGVO, zum technischen Datenschutz (Art. 24, 32 DSGVO) und vor allem zu den Datenschutz-Grundsätzen nach Art. 5 Abs. 1 lit. a-f DSGVO zu treffen.

6. Das wichtigste Argument für den Nutzen einer RBV IT/DS findet sich in Art. 88 Abs. 1 DSGVO. Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist eine Kollektivvereinbarung und nach Art. 88 DSGVO und § 26 Abs. 4 BDSG eine Rechtsgrundlage für

die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis. Mit der Rahmenbetriebsvereinbarung wird für den AG die Datenverarbeitung mit Beschäftigtendaten rechtssicher, weil damit der AG eine konkrete Erlaubnis für die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis erhält. Sie schafft Rechtssicherheit und Transparenz 8Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO.

7. Zudem muss der AG bei Prüfungen der jeweiligen Aufsichtsbehörde für den Datenschutz nachweisen, dass er als Verantwortlicher gemäß Art. 4 Nr. 7 DSGVO bei jeder Datenverarbeitung nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO die Datenschutz-Grundsätze einhält. Insofern ist die RBV IT/DS auch ein wichtiger Baustein im Nachweis der Einhaltung der Vorschriften der gesamten DSGVO. Das setzt allerdings ein funktionierendes Datenschutzmanagementsystem (DSMS) zur Einhaltung der DSGVO voraus.

8. Die RBV IT/DS kann seit 2021 auch dazu genutzt werden, den Datenschutz im Betriebsratsgremium und die gegenseitige Unterstützungspflicht für BR und AG gemäß § 79a BetrVG zu regeln. Insbesondere die Kooperation des BR mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten (Art. 37-39 DSGVO) kann dabei in einem gesonderten Abschnitt der Vereinbarung geregelt werden.