

# Klauseln für die neue DSGVO

VON KAI STUMPER

„Oh prima - Klauseln für die Betriebsvereinbarung zur neuen EU-Datenschutzgrundverordnung? Kann ich die abschreiben?“ Nein. Dafür ist die Arbeitswelt zu verschieden. Aber praktische Regelungsideen helfen dabei, einfach selbst welche zu entwickeln.

Keine fertigen Formulierungsvorschläge? Das klingt zuerst einmal enttäuschend. Allerdings nur für diejenigen, die glauben, durch Abschreiben von Musterformulierungen ihr Glück zu finden. Und die sitzen handwerklich alle sowie schon längst in der Hölle. Warum? Weil man so komplizierte Sachverhalte wie den Datenschutz nicht in Dosen abfüllen kann - wie Tomatensuppe. Jedes Unternehmen hat andere Systeme, andere Konfigurationen dieser Systeme, andere Anforderungen, andere Arbeitnehmer, Geschäftsführer und Betriebsräte. Und alle müssen „ihre“ für sie passende Lösung für sich selbst finden. Wichtiger sind deshalb Denkanstöße, die dazu anregen, selbst oder mit seinem Rechtsanwalt passende Klauseln zu entwerfen. Vorher sollten aber die folgenden Fragen geklärt sein.

## **1. Gibt es irgendjemanden auf der Welt, der die neue EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) verstanden hat?**

Nein. Diejenigen, die das sagen, behaupten das nur. Die EU-Datenschutzgrundverordnung - kurz: DSGVO - lässt viele Fragen offen, Juristen und Betriebsparteien werden sich viele Jahre streiten, wie welche Regelung auszulegen ist, Gerichte und Einigungsstellen werden sich über fortlaufende Beschäftigung „freuen“. Das allerdings ist alles völlig normal, es war auch beim Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nicht anders.

## **2. Ist es überhaupt sinnvoll, unter der neuen DSGVO noch Betriebsvereinbarungen abzuschließen, wo doch dort so vieles geregelt ist?**

Ja. Im BDSG ist auch vieles geregelt. Eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Thema EDV/IT/Datenschutz will ja weder das Gesetz abschreiben - obwohl das viel zu viele tun -, noch dessen zwingende Aussagen auslöschen, sondern

- gesetzlich nicht geregelte Themen regeln (Beispiel: Umgang mit Ortungstechnik) oder
- schwammige gesetzliche Regelungen ausgestalten (Beispiel: § 32 BDSG: was ist „erforderlich“?) oder

- Verbesserungen zugunsten der Beschäftigten erreichen (Beispiel: Verbot von Übermittlungen ins Ausland)

### **3. Muss ich jetzt alle betrieblichen Vereinbarungen überarbeiten?**

Nein. Die alten Regelwerke verlieren nicht ihre Gültigkeit durch die DSGVO. Deshalb besteht zunächst auch kein Überarbeitungsbedarf. Allerdings ergibt es Sinn, sich rechtzeitig damit zu befassen, wo die „alten“ Betriebsvereinbarungen Defizite aufweisen und wo neue Aspekte hinzutreten müssen, die dem neuen Recht auch sauber verzahnt entsprechen.

### **4. Sollen wir dann besser unsere aktuellen Vereinbarungsprojekte bis 2018 aussetzen?**

Nein. Ganz im Gegenteil. Es ist sogar zu empfehlen, damit noch vorher zu beginnen, wenn es noch gar kein aktuelles BV-Projekt gibt.

Wer dem Arbeitgeber das Signal gibt, dass er zu warten bereit ist, wird ihm ein gefundenes Fressen servieren. Denn die DSGVO ist an vielen Stellen deutlich schwammiger formuliert, als das BDSG. Wer aber bereits Formulierungen in den Raum stellen kann, die konkreter und differenzierter sind, kann darauf verweisen, dass man ja insoweit bereits einen Konsens hatte. Das kann ein erheblicher Verhandlungsvorteil sein.

### **5. Wer soll uns bei unserer Betriebsvereinbarung helfen?**

Die Frage ist für den einen oder anderen Betriebsrat bereits der reine Luxus, denn in manchen Unternehmen ist angeblich kein Geld für externe Beratung vorhanden – der Arbeitgeber mauert, mobbt oder droht mit Betriebsschließung. Jedes Gremium muss für sich entscheiden, wie es damit umgehen will und niemand kann da schlaue Ratschläge geben. Wenn aber ein Budget da ist, sollte sich keine Belegschaftsvertretung an ein so anspruchsvolles Thema allein heranwagen. Wenn das Geld dafür da ist empfiehlt es sich, zunächst einen IT-Berater zu konsultieren, der sich auf das beschränkt, was er kann: IT-Beratung. Im Anschluss sollte man für das Erstellen der Vereinbarung einen Rechtsanwalt ranlassen.

### **6. Sollen wir jetzt schon Fragen hinsichtlich der DSGVO an den Arbeitgeber stellen?**

Ja - besser früher, als später. Zu vermeiden ist, sich dabei in einer unendlichen Liste von Einzelfragen zu verzetteln. Das Geheimnis sind offene Fragen. Man fragt den Arbeitgeber also nicht, ob er an dies gedacht und wann er jenes umsetzen will, sondern, welche Vorkehrungen er getroffen hat oder noch treffen wird, um die DSGVO umzusetzen und bittet um entsprechende Darstellung. Einmal gestellt, lässt sich aus dieser

einen Frage monate- oder sogar jahrelang zehren. Kleine Detailfragen kann man dann immer noch hinterherschieben.

### **7. *Ich habe gehört, das BDSG gibt es bald auch nicht mehr – stimmt das?***

Die Bundesregierung hat inzwischen den Entwurf eines BDSG-Nachfolgegesetzes vorgelegt. Der bisher für den Arbeitnehmerdatenschutz zuständige § 32 BDSG wird dort zu § 26 des Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetzes EU (DSAnpUG-EU). Diese Vorschrift enthält im Kern keine wesentlichen Abweichungen zum bisherigen § 32 BDSG, wenn man davon absieht, das bestimmte Grundsätze, die die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung bisher entwickelt hat, dort ergänzend mit eingearbeitet werden sollen, so etwa der Umstand, dass Beschäftigte auch Personen sind, die sich lediglich in der Bewerbungsphase befinden und daher den Arbeitsvertrag noch gar nicht gezeichnet haben.<sup>1</sup>

### **Was ist künftig in Betriebsvereinbarungen anders zu regeln?**

Die folgenden Regelungsgegenstände sind lediglich praktische Beispiele, die besonders auf die Neuerungen durch die DSGVO Bezug nehmen. Es gäbe natürlich noch viele weitere.

#### **Beispiel: Profiling**

Es ist nicht zulässig, die Begriffe der DSGVO zu verändern. Das gilt datenschutzrechtlich. Betriebsverfassungsrechtlich kann man - etwas überspitzt gesagt - machen, was man will. Begriffe der DSGVO können daher nicht nur ausgestaltet werden, wenn sie unklar sind. Sie können betriebsverfassungsrechtlich auch zugunsten der Arbeitnehmer verändert werden. Das gilt beispielsweise für den Begriff des Profiling, der in der DSGVO mehrfach genutzt wird und im Betrieb eine erhebliche Bedeutung einnehmen dürfte, da er den Kernbereich der Mitbestimmung trifft. Was bisher oft datenschutzrechtlich falsch unter „Auswertung“ verstanden wurde - falsch, weil es sich um eine „Nutzung“ handelte -, dürfte künftig als Profiling weitere Verbreitung finden. Wenn man etwa an SAP-Produkte denkt und an Stichworte wie Big Data ist das Profiling mit seinem Einschluss auch zukunftsbezogener Analysen eines der künftigen Schreckgespenster, das es zu beherrschen gilt.

***Ein konkreter Fall:*** Der Arbeitgeber möchte herausfinden, welche Arbeitnehmer künftig in welchen Abteilungen wie lange wegen Krankheit fehlen werden. Dazu werden zwölf verschiedene Daten jedes Mitarbeiters, die jedes einzeln zu unterschiedlichen Zwecken erhoben worden sind,

---

1

*miteinander nach einem eigenen Algorithmus abgeglichen, also einem neuen Zweck zugeführt.*

Hier kann und sollte ein Betriebsrat an vielen verschiedenen Stellen offene Rohre künftiger Auslegungsmisverständnisse von vornherein abdichten.

Das geht nicht durch pauschale Aussagen in Vereinbarungen, wie beispielsweise die glorreiche Formel: „Leistungs- und verhaltensbezogene Auswertungen sind unzulässig“, die schon bisher vollkommen sinnfrei war, wenn sie - wie so oft - in Rahmen-BVs verwendet wurde.

Stattdessen gilt es, künftig ein noch differenzierteres Geflecht unterschiedlichster Filter in seine Formulierungen einzubauen. Das ist juristisch äußerst anspruchsvoll - jedes falsche Wort kann hier katastrophale Auswirkungen haben. Auch hier ist jedoch in vielen Fällen Voraussetzung, dass eine kompetente Analyse eines IT-Spezialisten vorausgegangen ist, auf die sich dann auch der Anwalt stützen kann.

Als mögliche Ideen kommen in Betracht:

- Das Profiling könnte als ein Unterbegriff des Nutzens gemäß § 32 BDSG definiert werden.
- Erheben, Verarbeiten und Nutzen könnten als eigene Begrifflichkeiten des § 32 BDSG so definiert werden, wie es das BDSG bisher in § 3 tat. Damit könnte die Spezialität des Verweises aus Art. 88 auf § 32 untermauert und sichergestellt werden, dass sie sich nicht in einem Verweis auf die Rechtsfolge erschöpft. Stattdessen könnte damit auch das „alte“ System des Phasenwechsels erhalten werden und mehr als nur deklaratorisch gesetzt werden, dass die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung im Arbeitsrecht entgegen dem neuen Modell der DSGVO schon am Phasenwechsel ansetzt.
- Es könnte verboten werden, zukunftsbezogene Auswertungen zu fahren. Achtung: Eine gute Betriebsvereinbarung folgt ohnehin dem Prinzip des „Verbots mit Erlaubnisvorbehalt“. Daher ist ein solches Verbot an sich überflüssig. Um innerhalb der Logik konsistent zu bleiben, ist deshalb auf eine besonders akribische Formulierung zu achten - etwa in Form einer „insbesondere“-Wendung.
- Einwilligungen in Profiling-Maßnahmen könnten entgegen Art. 22 Abs. 2c DSGVO ausgeschlossen werden. Achtung: Wenn man Einwilligungen auch für andere Verarbeitungen ausschließen möchte, so muss das dann an einer zentralen Stelle geschehen und nicht mit dem Salzstreuer über die Vereinbarung verteilt dort, wo es einem gerade einfällt.
- Die besonderen Kategorien von Daten könnten im Zusammenhang mit Art. 22 Abs. 4 DSGVO genauer definiert werden, als das in Art. 9 geschieht. So ließe sich etwa genauer festschreiben, was Gesundheitsdaten sein sollen, als es in Art. 4 Nr. 15 erfolgt. Die

Verbotsausnahmen des Art. 9 Abs. 2 könnten weiter eingeschränkt werden.

### **Beispiel: Verbot von Einwilligungen**

Im Bereich der Einwilligung ist vieles gleich geblieben, siehe Art. 7 DSGVO. Allerdings ist die Schriftform als zwingendes Erfordernis zumindest bei Offline-Einwilligungen entfallen.

- Hilfreich wäre eine Regelung, die klarstellt, dass Einwilligungen im Arbeitsverhältnis immer unfreiwillig erfolgen, sofern sie sich auf den Abschluss oder die Ergänzung des Arbeitsvertrags oder ähnlich bedeutsame andere Regelungen beziehen.
- Soweit Einwilligungen ausnahmsweise erlaubt werden, empfiehlt es sich, die Schriftform vorzuschreiben.
- Insbesondere sollten Einwilligungen, aufgrund derer Beschäftigtendaten ins Ausland transferiert werden sollen, grundsätzlich als unzulässig eingestuft werden (hebelt Art. 49 Abs. 1a DSGVO aus).
- Bei besonderen Kategorien von Daten - dazu gehört bereits die Gewerkschaftszugehörigkeit - erlaubt Art. 9 Abs. 2a DSGVO die Einwilligung in deren Verarbeitung, obwohl diese an sich zuvor durch Abs. 1 ausgeschlossen wurde. Selbst Abs. 2 stellt sich wieder unter den Vorbehalt, dass nicht das Recht der Mitgliedsstaaten die Erlaubniswirkung solcher Einwilligungen ausschließt. Dies geschieht aber gerade nicht. Zwar verweist Art. 9 Abs. 4 DSGVO auf das nationale Recht der Mitgliedsstaaten zu diesem Punkt, wodurch § 28 Abs. 6 BDSG relevant bleibt, indem der nähere Umgang mit diesen Daten eingeschränkt wird. Eine Einwilligung bleibt jedoch auch nach dieser Regelung zulässig. Für Unternehmen mit internationaler Aufstellung und Matrixstrukturen ist der Nachteil dieser Situation, dass es andere Standorte geben kann, in denen engere Voraussetzungen gelten. Zugleich gilt aber für Beschäftigte jeweils das Recht des Landes, in dem sie tätig sind. Um einheitlich vorgehen zu können und dabei das günstigste Niveau zu erreichen, könnte ein Arbeitgeber durchaus auf die Idee kommen, in seine Arbeitsverträge Rechtswahlklauseln aufzunehmen. Damit könnten den Arbeitnehmern Einwilligungen abverlangt werden, die dem Recht nur eines Landes unterfallen, gleich, wo sie tatsächlich arbeiten. Solche Einwilligungen könnten dann die Einschränkungen sowohl des eigenen nationalen Rechts als auch der DSGVO überspielen. Um das zu verhindern, sollte auch daran gedacht werden, Rechtswahlklauseln in Arbeitsverträgen durch Betriebsvereinbarungen auszuschließen.

### **Beispiel: Verarbeitungsverzeichnis**

Das Verzeichnis ist künftig gemäß Art. 30 DSGVO gesetzlich verpflichtend. Darüber gab es bisher oftmals Diskussionen. Arbeitgeber weigerten sich nicht selten, ein Verzeichnisse herauszugeben - häufig, weil sie schlicht keines hatten. Sie verwiesen dann gerne auf die Rechtslage nach BDSG, wonach sie auch nicht verpflichtet seien, ein solches zu erstellen. Bereits das war falsch, denn eine Aufsichtsbehörde wollte auch bisher schon immer gern ein Verzeichnis sehen, wenn sie mal zufällig ins Haus kam, und hatte auch die immerhin polizeiliche Befugnis, eines zu verlangen. Aber davon unabhängig war es bisher geschickter, diesen Streit gar nicht zu führen, sondern sich schlicht auf § 80 BetrVG zu berufen. Dessen Ansprüche gehen ohnehin weit über die ganzen kleinkarierten Diskussionen hinaus, die zum Thema oft geführt werden.

Auftragsdatenverarbeiter haben künftig ebenfalls ein ähnliches Verzeichnis zu führen. Auch hierfür gelten die folgenden Hinweise:

- Nach neuem Recht ist auch die gesetzliche Vorgabe der DSGVO nicht wirklich befriedigend. Daher sollte ein Betriebsrat auch künftig eine Kompletierung des gesetzlichen Verzeichnisses als konkrete Ausgestaltung seiner Vorstellungen in seine Betriebsvereinbarung schreiben.
- Das Verzeichnis sollte Bestandteil des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt sein und damit die Erlaubnisse abschließend beschreiben (Anlage). Dies kann natürlich nur nach eingehender Prüfung und gegebenenfalls Änderung in einem gemeinsamen Erarbeitungsprozess zwischen den Betriebsparteien geschehen und nicht, indem der Arbeitgeber einfach irgendein Verzeichnis auf den Tisch legt.
- Sinnvoll wäre eine Regelung, wonach der Arbeitgeber solche Verzeichnisse vorzulegen und ständig zu aktualisieren hat, vor allem, soweit Beschäftigtendaten ins Ausland fließen (das ist natürlich auch für den Inlands- und EU-Bereich machbar).

### **Beispiel: Auftragsdatenverarbeitung**

Im Bereich der Auftragsdatenverarbeitung - künftig: Auftragsverarbeitung - wurden die Ansprüche an die beiden Parteien „Verantwortlicher“ und „Auftragsverarbeiter“ angehoben.<sup>2</sup> Künftig hat auch der Verarbeiter ein Verzeichnis zu führen und „hinreichende Garantien“ dafür zu bieten, dass er datenschutzkonform arbeitet. Sie können in Verhaltensrichtlinien bestehen, denen er sich anschließt, oder in Zertifizierungen, die er bei sich durchführen lässt.

Nicht ganz unproblematisch ist, dass es künftig möglich ist, den Vertrag zwischen den beiden Parteien durch ein „anderes Rechtsinstrument“ zu

---

2

ersetzen. Beides, Vertrag und „anderes Rechtsinstrument“, sind durch Standardverträge ersetzbar. Hier könnte es zu sehr komplizierten Verschachtelungen kommen. Es besteht die Gefahr, dass eine lebensnahe Datenschutzpraxis durch stupide Ärmelschoner-Bürokratie verdrängt wird - was ja heute schon weit verbreitet ist.

Daher sollte eine betriebliche Interessenvertretung gerade an solchen Stellen nicht aufatmen und sich freuen, dass hier ja schon andere ihre Arbeit machen, sondern wachsam bleiben und mitgestalten. Dafür bieten sich an:

- Eine Regelung, wonach der Arbeitgeber keine Auftragsdatenverarbeitung mit Beschäftigtendaten durchführen darf, soweit nicht
  - ✓ der Arbeitgeber sich verpflichtet, stets mit Auftragsverarbeitern einen Vertrag gemäß Art. 28 Abs. 3 DSGVO zu schließen, der nicht durch andere Instrumente ersetzt werden darf und
  - ✓ entsprechende Verträge gemäß § 11 BDSG (siehe oben zur Problematik von Verweisen auf das BDSG) vorgelegt werden und
  - ✓ durch den Betriebsrat geprüft werden und
  - ✓ darin dem Auftragnehmer aufgegeben wird, die Wahrnehmung der Rechte des Betriebsrats in seinem Unternehmen so zu dulden, als sei der Auftragnehmer der Auftraggeber (gegebenenfalls nach vorheriger Freigabe durch den Arbeitgeber).
- Die Inhalte des Vertrags zwischen Verantwortlichem und Auftragsverarbeiter sind in Art. 28 Abs. 3 festgelegt. Sie sollten gegebenenfalls in einer Vereinbarung entsprechend ergänzt werden.
- Eine Regelung, wonach entweder der Betriebsrat selbst oder ein von ihm bestellter deutscher Sachverständiger oder ein Sachverständiger vor Ort im Ausland befugt ist, im Ausland die Rechte aus §§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG - also auf Kontrolle rechtmäßigen Handelns (Compliance) und dabei insbesondere auf Einhaltung der Mitbestimmungsvorgaben - wahrzunehmen. Die Kosten hierfür sind durch den Arbeitgeber zu tragen.

### **Beispiel: Übermittlungen**

Übermittlungen waren schon bisher ein heikles Thema. Wenn man sich fragt, aus welchen Gründen es erlaubt sein sollte, dass ein Arbeitgeber Daten von Arbeitnehmern an Empfänger weitergibt, die damit eigene (!) Zwecke verfolgen, so bleibt neben einigen spezialgesetzlichen üblichen

Verdächtigen wie zum Beispiel den Sozialversicherungsträgern zumindest sehr wenig Raum, um hierfür eine Brücke mit Hilfe des **§ 32 BDSG** zu bauen.

Im Rahmen der Auslandsdatenverarbeitung wird es künftig vermutlich noch stärker zu Datenflüssen kommen, die als Auftragsdatenverarbeitung deklariert werden, aber in Wirklichkeit Übermittlungen sind. Das liegt daran, dass die Unterscheidung zwischen der Verarbeitung für eigene und für fremde Geschäftszwecke diffus geworden ist. Trotzdem muss jede Verarbeitung einem legitimen Zweck folgen. Und dabei ist es ein Unterschied, ob ein Empfänger die Daten im Auftrag oder für sich selbst verwenden will. Diesen Unterschied kann auch eine Betriebsvereinbarung weiterhin konturieren und dafür entsprechend hohe Hürden errichten. Das sollte im Ergebnis dazu führen, dass diejenigen für Übermittlungen immer höher ausfallen, als diejenigen für Auftragsverarbeitung.

Folgende Regelungen sind denkbar:

- Regelung, wonach Übermittlungen unzulässig sind, zumindest ins Ausland, oder, wenn das nicht durchsetzbar ist,
- Regelung, wonach die Übermittlung sensibler Arbeitnehmerdaten im Sinne des Art. 9 DSGVO (dort „besondere Kategorien“ genannt) ins Ausland unzulässig ist. Dass dies in Betriebsvereinbarungen möglich ist, legt auch Art. 49 Abs. 5 DSGVO nahe; es war bisher nach dem BDSG bereits unzulässig.
- Soweit ein Ausschluss von Übermittlungen nicht im Konsens steht: Regelung sehr enger Anforderungen an solche Datenflüsse.

### **Beispiel: Arbeitnehmerrechte**

Die Rechte der Arbeitnehmer wurden in der DSGVO erheblich verschärft, siehe Art. 12 ff. Das liegt gar nicht nur an der Erhöhung ihres Umfangs, sondern mehr noch an der sehr weitreichenden Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer zu informieren. Das beginnt bei Informationspflichten, insbesondere bei Zweckänderung (Art. 13 Abs. 3 und 14 Abs. 4) und führt über umfassende Auskunftsansprüche, Art. 15, bis zu Widerspruchsansprüchen, Art. 21 f.

Dabei sind vor allem die Informationspflichten für den Arbeitgeber belastend, da er diese sofort bei Erhebung (wenn diese beim Betroffenen selbst stattfindet) oder innerhalb eines Monats (wenn sie durch andere Quellen stattfindet) und bei Zweckänderungen vorher durchzuführen hat. Arbeitgeber werden versuchen, diesen Pflichten durch Formulare nachzukommen, in denen die Flut dieser Angaben standardisiert und zugleich aber auch individuell abgebildet werden kann.

Die Interessenvertretung sollte das nicht dem Arbeitgeber allein überlassen, sondern die Art dieser Standardisierung mit ihm zusammen gestalten. Hierfür lassen sich auch Mitbestimmungsargumente nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG heranziehen. Daher könnte man regeln: Struktur, Art

und Umfang der genannten Standardisierung mitgestalten und als Muster-Anlage zu einer Betriebsvereinbarung festlegen.

### **Beispiele: Folgenabschätzung, Verhaltensrichtlinien, Zertifikate**

An vielen Stellen versucht die DSGVO eine Minimierung der Risiken, die durch Datenverarbeitung entstehen, dadurch zu bewirken, dass sie komplexe Verfahren einführt. Dazu gehört zum Beispiel die Folgenabschätzung gemäß Art. 35.<sup>3</sup> Sie ersetzt die Vorabkontrolle nach BDSG. Wie bei allen Verfahrensabläufen wird dabei der Versuch einer Standardisierung, Typisierung und Dokumentation unternommen, wobei all das ineinander übergeht.

Auch hier sollte die Belegschaftsvertretung nicht das Buch zuschlagen und sich sagen: „Gut, dass die das schon geregelt haben, dann muss ich mir da keinen Kopf mehr machen“. Im Gegenteil. Allein bei der Frage, wann eine Folgenabschätzung erforderlich ist, lassen sich die recht schwammigen Vorgaben des Art. 35 Abs. 3 DSGVO wesentlich prägnanter in einer eigenen Vereinbarung benennen. Und wenn man schon einmal dabei ist, dann kann man auch gleich konkretisieren, ob und inwieweit der Betriebsrat die Beschreibung, was denn eine solche Folgenabschätzung alles enthalten soll, aus Art. 35 Abs. 7 DSGVO präzisieren und auf seine Bedürfnisse zuschneiden kann.

Ähnliches gilt natürlich auch für Instrumente wie Verhaltensregeln oder Zertifizierungen. Vieles ist dazu in der DSGVO geregelt, aber vieles auch nur abstrakt, bruchstückhaft, unbefriedigend. Wer es besser machen möchte, erarbeitet mit seinem Arbeitgeber präzisere Vorgaben, erstellt daraus ein Formular und macht es zur Anlage seiner Vereinbarung. Dazu kann es genügen, das nur einmal in einer Rahmen-BV zu tun, sodass im Anschluss bei jeder neuen Vereinbarung darauf zurückgegriffen werden kann.

Wichtig ist aber immer auch, die üblichen „w“-Fragen zu klären: Wer macht was wann mit wem in welcher Weise? So ließe sich beispielsweise festlegen, welches Unternehmen den Arbeitgeber zertifizieren soll und inwieweit der Betriebsrat in solche Verfahren rein praktisch einzubinden ist. Das nämlich sagt die Datenschutzgrundverordnung selbstverständlich nicht, denn betriebsverfassungsrechtliche Rechte muss die betriebliche Interessenvertretung weiterhin selbst wahrnehmen.

***Dr. Kai Stumper, Rechtsanwalt, Seminarreferent und Fachbuchautor,  
bundesweit tätig für Betriebsräte.***

***[www.kanzlei-dr-stumper.de](http://www.kanzlei-dr-stumper.de)***

---

<sup>3</sup> Dazu Kiesche, So funktioniert die Folgenabschätzung, in: CuA 2/2017, 31 ff.