

Test ChatGPT

Als KI-Modell kann ich Ihnen bei der Erstellung einer Klausel zum Beweisverwertungsverbot in einer Betriebsvereinbarung behilflich sein. Beachten Sie jedoch, dass es ratsam ist, **Rechtsfragen von einem qualifizierten Rechtsanwalt prüfen und überarbeiten zu lassen**, da ich keine Rechtsberatung anbieten kann und die Formulierung von rechtlichen Dokumenten sorgfältig und an die spezifischen Umstände angepasst werden sollte.

Eine mögliche Klausel zum Beweisverwertungsverbot könnte wie folgt lauten:

"Beweisverwertungsverbot

Alle im Rahmen der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung erhobenen personenbezogenen Daten unterliegen einem Beweisverwertungsverbot.

Das Beweisverwertungsverbot erstreckt sich auf jegliche gerichtliche oder behördliche Verfahren sowie auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

Sollte eine Partei versuchen, personenbezogene Daten, die im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung erhoben wurden, als Beweismittel in einem gerichtlichen oder behördlichen Verfahren oder in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit vorzulegen, so wird diese Datenverwertung als unzulässig und nichtig angesehen.

Das Beweisverwertungsverbot bleibt auch nach Beendigung oder Kündigung dieser Betriebsvereinbarung bestehen.

Die Parteien verpflichten sich, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass das Beweisverwertungsverbot eingehalten wird und dass unrechtmäßig erhobene oder verwendete personenbezogene Daten vernichtet oder gelöscht werden."

Bitte beachten Sie, dass diese Klausel als Ausgangspunkt dienen soll und möglicherweise an die spezifischen Anforderungen und Bestimmungen Ihrer Betriebsvereinbarung angepasst werden muss. Es wird dringend empfohlen, einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen, **um die Klausel zu überprüfen und anzupassen, um sicherzustellen, dass sie den geltenden Gesetzen und Vorschriften entspricht.**

Kommentiert [St.1]: Warum alle ? Ist es nicht eher sinnvoll, sich auf Daten zu beziehen, die rechtswidrig erhoben oder verarbeitet wurden ?

Kommentiert [St.2]: Warum auf jegliche Verfahren ? Es geht doch hier um das Arbeitsrecht, weil Daten von Arbeitnehmern verarbeitet werden.

Kommentiert [St.3]: Nein, es geht nicht um den Versuch, sondern darum, ob es geschieht oder nicht geschieht.

Kommentiert [St.4]: 1. Nein, es kann auch noch andere BV geben, in deren „Rahmen“ solche Daten erhoben werden.

2. Und außerdem: was heißt „im Rahmen“ ? Völlig unklar.

3. Weiterhin: warum ist eine BV der Bezugspunkt ? Solche Daten können doch auch deswegen unerwünscht verarbeitet werden, weil das gegen Gesetze oder TV verstößt.

Kommentiert [St.5]: Siehe oben.
Und: wo soll den der Unterschied liegen zwischen einem gerichtlichen Verfahren und einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit ? Das klingt so, als ob ein arbeitsgerichtliches Verfahren nicht gemeint sei. Sehr problematisch !

Kommentiert [St.6]: 1. Was heißt „vorlegen“ ? Heißt das, die „Daten“ werden in das Verfahren eingeführt ?

2. Wie kann man Daten vorlegen ? Ist nicht eher gemeint, dass Sachverhalte/Behauptungen eingeführt werden, die durch gespeicherte Daten belegt werden sollen ? Sprachlich merkwürdig.

Kommentiert [St.7]: Was ist eine „Datenverwertung“ ? Die Vorlage von personenbezogenen Daten oder deren Vorlage als Beweismittel ?
Unklarer Begriff - im Datenschutzrecht unbekannt, dort heißt es allenfalls „Nutzung“.

Kommentiert [St.8]: Ja, und ?
Das macht ja nichts. Hier fehlt die Rechtsfolge in Bezug auf die anschließende Verwendung.
Darf nun das Gericht diese „Daten“ verwenden oder nicht ? BGH und BAG sind der Ansicht, dass (unter bestimmten Voraussetzungen) auch unzulässig erhobene Daten verwendet werden können.
Das ist ohnehin eine Sackgasse, denn die Betriebsparteien können einem Gericht nicht vorschreiben, wie es die Zivilprozessordnung (ZPO) anzuwenden hat.
Die Klausel ist damit selbst unwirksam.
Wenn nun aber gemeint sein soll, dass der Arbeitgeber die „Daten“ nicht in das Verfahren einführen darf, dann muß das anders formuliert werden, nämlich als „Sachvortragsverbot“. Das ist nämlich etwas völlig anderes.

Kommentiert [St.9]: Es soll also ein Beweisverwertungsverbot sein - dann ist die gesamte Klausel unwirksam.

Kommentiert [St.10]: Das ist nicht möglich und wäre nur denkbar, wenn und solange die BV nachwirkt.

Kommentiert [St.11]: Das ist an sich sehr schön, denn in vielen BV steht stattdessen, „der Arbeitgeber wird gewährleisten“ und ähnlicher Unsinn. Aber: auch die gute Wortwahl ändert nichts daran, dass eine solche „Verpflichtung“ keine ist, denn ob jemand „erforderliche Maßnahmen“ ergreift oder nicht, ist weder messbar noch justizierbar, also nicht gerichtlich durchsetzbar (Naturalobligation).

Kommentiert [St.12]: Hierfür fehlt jeder Maßstab. Woher will man denn wissen, welche Daten unrechtmäßig erhoben oder „verwendet“ (es muß heißen „verarbeitet“) werden ? Hier bleibt das jedenfalls offen.