

# Zeit zu Handeln

**DATENSCHUTZ** *Die Regeln zum Schutz von personenbezogenen Daten sind aktualisiert. Auch wenn sie erst ab 25.5.2018 greifen, sind Dienstvereinbarungen nun zeitnah anzupassen.*

VON BRUNO SCHIERBAUM

## DARUM GEHT ES

1. Der Schutz personenbezogener Daten ist wichtiger denn je. Die EU hat mit einer neuen Verordnung reagiert.
2. Der Bundesgesetzgeber hat seinen Spielraum genutzt und das BDSG neu verabschiedet.
3. Dazu gehören nun auch umfangreichere Regeln zum Beschäftigtendatenschutz.

**D**as aktuelle deutsche Datenschutzrecht wird – durchaus zutreffend – als wenig anwendungsfreundlich kritisiert. Das liegt nicht nur an Aufbau und Struktur des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), sondern auch an der Zersplitterung der Rechtsgrundlagen. So ist das BDSG für öffentliche Stellen des Bundes und für die nicht-öffentlichen Stellen<sup>1</sup> anzuwenden. Für jedes Bundesland gibt es zudem ein eigenes Landesdatenschutzgesetz (LDSG), das für öffentliche Stellen der Länder gilt<sup>2</sup>. Daneben haben die Kirchen jeweils eigene Datenschutzgesetze.

In Zukunft wird das mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)<sup>3</sup> und dem verabschiedeten BDSG-neu als Artikel 1 des Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU<sup>4</sup> (DSAnPUG EU) nicht einfacher. Zudem ist davon auszugehen, dass die Länder eigene Landesdatenschutzgesetze im Rahmen der Regelungsbefugnis, die ihnen die DS-GVO lässt, auf den Weg bringen.

### Aktueller Stand des Datenschutzes

Personalräte und auch die Dienststellen müssen das neue Datenschutzrecht anwenden. Denn die Regelungen der DS-GVO sind ab 25.5.2018 anzuwenden. Zusätzlich auch das Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz (DSAnPUG EU), dessen Artikel 1 ein neues BDSG enthält. Die DS-GVO umfasst allein 99 Artikel und 173 Erwägungsgründe<sup>5</sup>. Das BDSG-neu umfasst 85 Paragraphen und gilt zusätzlich zur DS-GVO. Basieren die heutigen LDSG und das BDSG auf der EG-Datenschutz-Richtlinie<sup>6</sup> von 1995, wird das nati-

onale Datenschutzrecht in Zukunft durch die Datenschutz-Grundverordnung geprägt sein. Die EU-Kommission strebte frühzeitig eine Modernisierung und Vereinheitlichung des Datenschutzrechts im Wege einer unmittelbar geltenden Verordnung an, die grundsätzlich den öffentlichen und nicht-öffentlichen Bereich einheitlich regeln soll (siehe Randspaltentext auf Seite 45). Trotzdem enthält die DS-GVO auch Öffnungsklauseln, zum Beispiel nach Art. 88 DS-GVO im Hinblick auf die »Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext«. Der nationale Gesetzgeber kann spezifischere Regelungen hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext vorsehen.

### Geltungsbereich der DS-GVO

Die DS-GVO gilt für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nicht automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden. Im Gegensatz zu den LDSG und zu § 32 BDSG, in dem der Beschäftigten-Datenschutz geregelt ist, fällt nicht jegliche manuelle Datenverarbeitung unter die DS-GVO. Die Daten müssen in einem Dateisystem gespeichert sein oder werden. Dieses umfasst jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich ist.

Wie nach bisherigem Datenschutzrecht gilt im Rahmen der DS-GVO das so genannte »Verbot der Verarbeitung personenbezogener Daten mit Erlaubnisvorbehalt«. Die Bedingungen, nach denen die Verarbeitung personenbe-

1 Hierzu zählen alle Einrichtungen, die nicht den öffentlichen Stellen des Bundes bzw. den öffentlichen Stellen der Länder zugeordnet werden können.

2 Schierbaum, CuA 7-8/2014, 31 f.

3 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.4.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016.

4 BT-Drs. 18/11325, Beschlossen vom Bundestag am 27.4.2017. Die Zustimmung des Bundesrats erfolgte am 12.5.2017.

5 Grundsätzlich weisen die Erwägungsgründe eine ganz besondere Rechtsnatur auf: Einerseits sind sie fester Bestandteil europäischer Rechtsakte, andererseits stehen sie außerhalb des Normtextes. Die Erwägungsgründe dienen als Kriterien für die Auslegung der DS-GVO, auf welche Gerichte regelmäßig in Urteilsbegründungen zurückgreifen werden. Die Erwägungsgründe entfalten zwar keine Bindungswirkung. Sie sind aber geeignete und wichtige Orientierungshilfen für die Auslegung. Hierzu Paal/Pauly, DS-GVO – Kommentar, Einl. Rn. 10.

6 Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.10.1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (EG-Datenschutzrichtlinie).

zogener Daten zulässig ist, sind in Art. 6 DS-GVO abschließend geregelt (siehe Infokasten auf dieser Seite).

#### ► Einwilligung

Auch weiterhin kann die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Einwilligung der betroffenen Person rechtmäßig erfolgen. Rechtliche Vorgaben zur Einwilligung finden sich in Art. 4 Nr. 11 und Art. 7 DS-GVO. Danach muss eine Einwilligung freiwillig, für einen bestimmten Zweck in informierter und unmissverständlicher Weise erteilt werden. Die Zwecke müssen für den konkreten Fall, also so konkret wie möglich benannt werden<sup>7</sup>. Die einwilligende Person muss zu verstehen geben, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist. Die DS-GVO fordert keine Schriftlichkeit der Einwilligung. Aber der Verantwortliche, der eine Einwilligung einholt, muss diese nachweisen können. Erteilt eine Person ihre Einwilligung, ist sie auf den möglichen Widerruf der Einwilligung hinzuweisen, wobei ein Widerruf jederzeit erfolgen kann.

#### ► Vertrag und vorvertragliche Maßnahmen

Personenbezogene Daten dürfen im Rahmen eines Vertrags oder vorvertraglicher Maßnahmen verarbeitet werden. Eine Verarbeitung ist

nur zulässig, soweit sie erforderlich ist. Dieses ergibt sich unmittelbar aus dem Vertragsinhalt, wobei ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem konkreten Vertragszweck bestehen muss. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist dann als erforderlich anzusehen, wenn der Vertrag ohne die Verarbeitung der Daten in dem geltend gemachten Umfang nicht erfüllt werden könnte.<sup>8</sup> In Kombination mit dem in Art. 5 DS-GVO vorgeschriebenen Minimierungsgebot, Erforderlichkeit, Festlegung klarer Zwecke bleibt jedoch wenig Spielraum.<sup>9</sup> Diese Regelung kann in Bezug auf die Zulässigkeit oder Rechtmäßigkeit der Verarbeitung auf jeden Vertrag angewandt werden. Für den Beschäftigten-Datenschutz ist diese Vorgabe nicht relevant. An ihre Stelle tritt der § 26 BDSG-neu.

#### ► Rechtliche Verpflichtung

Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung kann auch auf einer rechtlichen Verpflichtung beruhen. Die rechtliche Verpflichtung muss sich dabei aus dem EU-Recht oder aus dem Recht des nationalen Staates ergeben.

#### ► Wahren lebenswichtige Interessen

Die praktische Bedeutung dieses Erlaubnistatbestands wird schon aufgrund der Hürde eines Schutzes »lebenswichtiger« Interessen gering

## RECHTMÄSSIGKEIT

### Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nach Art. 6 Abs. 1 DS-GVO nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- a. Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
- b. die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrages erforderlich, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgt;
- c. die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
- d. die Verarbeitung ist erforderlich, um lebens-

wichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;

- e. die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
- f. die Verarbeitung ist zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.

## VERORDNUNG

EU-Verordnungen gelten gemäß Art. 288 AEUV unmittelbar. Zur Wirksamkeit der DS-GVO bedarf es keiner Umsetzung in nationales Recht. Vielmehr besteht ein »Umsetzungsverbot« bzw. »Wiederholverbot«, das grundsätzlich auch Modifikationen der vorgesehenen Regelungen durch die Mitgliedstaaten untersagt.



## Das neue AÜG

Jürgen Ulber (Hrsg.)

AÜG

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - Kommentar für die Praxis  
5., aktualisierte u. überarb. Auflage  
2017. Ca. 1.200 Seiten, gebunden  
Subskriptionspreis bis 3 Monate nach  
Erscheinen: ca. € 98,- Danach:  
ca. € 118,- Erscheint Mai 2017  
ISBN: 978-3-7663-6488-3

[www.bund-verlag.de/6488](http://www.bund-verlag.de/6488)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

7 Gola, DS-GVO – Kommentar, Art. 6 Rn. 23.

8 Paal/Pauly, a.a.O., Art. 6 Rn. 14.

9 Schneider, Datenschutz nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung, S. 117.

Daten der Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn es hierfür eine Erlaubnis gibt.



sein. Denn solche Konstellationen werden eher unter Art. 9 DS-GVO fallen. Hier ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten geregelt, wozu auch Gesundheitsdaten gehören.<sup>10</sup> Zudem soll diese Vorgabe nur dann zur Anwendung kommen, wenn die Verarbeitung nicht auf eine andere Rechtsgrundlage gestützt werden kann.<sup>11</sup>

#### ► Öffentliches Interesse

Diese Möglichkeit wird hinsichtlich des Beschäftigten-Datenschutzes keine Bedeutung erlangen, denn es geht um öffentliches Interesse oder Ausübung öffentlicher Gewalt. Aus dem Erwägungsgrund 45 ergibt sich zudem, dass es kein eigenständiger Erlaubnistatbestand ist, auf Basis allein dessen eine Verarbeitung personenbezogener Daten stattfinden darf. Für die Verarbeitung muss vielmehr eine konkrete Grundlage im Recht der Europäischen Union oder im Recht der Mitgliedstaaten bestehen.<sup>12</sup>

#### ► Berechtigtes Verantwortlicheninteresse

Die Verarbeitung personenbezogener Daten kann auch erfolgen zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten. Dabei dürfen die Interessen der Betroffenen nicht überwiegen. Es ist hier eine dreigliedrige Struktur enthalten: Es muss sich um Interessen des Verantwortlichen handeln. Diese müssen berechtigt sein. Zudem dürfen die Interessen des Betroffenen nicht überwiegen.<sup>13</sup> Zu der Frage, was »unter berechtigten Interessen« verstanden wird, gibt der Erwägungsgrund 47 Anhaltspunkte. Bei der Frage

des Überwiegens der Belange des Betroffenen »sind die vernünftigen Erwartungen der betroffenen Person, die auf ihrer Beziehung mit dem Betroffenen beruhen« zu berücksichtigen. Für den Verantwortlichen gilt, dass zum Beispiel ein berechtigtes Interesse vorliegen kann, »wenn eine maßgebliche und angemessene Beziehung zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen besteht, zum Beispiel wenn die betroffene Person ein Kunde des Verantwortlichen ist oder in seinen Diensten steht.«<sup>14</sup> Diese Formulierung ist sehr missverständlich, da ja dann die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung auf Art. 6 Abs. 1 b DS-GVO basieren müsste.<sup>15</sup> Vor diesem Hintergrund wird diese Vorgabe »berechtigter Interessen des Verantwortlichen« eher selten hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung zur Anwendung kommen.

### Grundsätze der Verarbeitung

Neben der Rechtmäßigkeit und Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten sind die in Art. 5 DS-GVO verankerten Grundsätze zu beachten (siehe Infokasten auf dieser Seite). Entsprechende Regelungen sind in der Form weder im aktuellen BDSG noch in den LDSG enthalten.

Der Verantwortliche ist für die Einhaltung und Umsetzung der Grundsätze verantwortlich und muss die Einhaltung nachweisen können. Art. 5 Abs. 2 DS-GVO sieht für die Umsetzung der Grundsätze eine Rechenschaftspflicht vor. Damit liegt die Beweislast unter anderem für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung beim Verantwortlichen.<sup>16</sup>

#### ÜBERBLICK

##### Grundsätze der Verarbeitung

Aus Art. 5 DS-GVO ergeben sich folgende Grundsätze:

- Rechtmäßigkeit
- Verarbeitung nach Treu und Glauben
- Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit

<sup>10</sup> Hierzu Kühling/Buchner, DS-GVO – Kommentar, Art. 6 Rn. 106.

<sup>11</sup> So im Erwägungsgrund 46.

<sup>12</sup> Gola, a.a.O., Art. 6 Rn. 46.

<sup>13</sup> Paal/Pauly, a.a.O., Art. 6 Rn. 27.

<sup>14</sup> So der Erwägungsgrund 47 der DS-GVO.

<sup>15</sup> So Schneider, a.a.O., S. 118.

<sup>16</sup> Vgl. Gola, a.a.O., Art. 5 Rn. 34.

## Beschäftigten-Datenschutz

Art. 88 DS-GVO enthält eine Vorgabe zur Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext und bietet den nationalen Gesetzgebern die Möglichkeit »durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext« vorsehen. Zu den Kollektivvereinbarungen gehören Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen<sup>17</sup>.

## Anpassung des Datenschutzrechts

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrats das Datenschutzanpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) verabschiedet. Dessen Artikel 1 ist das BDSG-neu. Das BDSG-neu gilt für öffentliche Stellen des Bundes, öffentliche Stellen der Länder<sup>18</sup>, soweit der Datenschutz nicht durch Landesgesetz geregelt ist und soweit sie Bundesrecht ausführen oder als Organe der Rechtspflege tätig werden und es sich nicht um Verwaltungstätigkeiten handelt.

§ 26 BDSG-neu regelt die »Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses«. Es gelten neben dem § 26 BDSG-neu insbesondere die Vorgaben des Art. 6 DS-GVO. Präzisiert und damit verdrängt wird lediglich Art. 6 Abs. 1 b DS-GVO, der die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Erfüllung eines Vertrags oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen regelt.<sup>19</sup> § 26 BDSG-neu greift erkennbar auf die wesentlichen Vorgaben des § 32 BDSG zurück, ist aber insgesamt umfangreicher.

§ 26 Abs. 7 BDSG-neu regelt, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten neben der automatisierten auch die manuelle Datenverarbeitung umfasst. Der Begriff des Beschäftigten ist in § 26 Abs. 8 BDSG-neu entsprechend der aktuellen Vorgabe des § 32 BDSG definiert und sehr weit gefasst (siehe Randspalte auf dieser Seite).

### ► Erforderlichkeit

Wie bisher § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG erlaubt § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu das Verarbeiten personenbezogener Daten der Beschäftig-

ten, sofern dies für Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Erlaubt und damit erforderlich sind Verarbeitungen, die für das Beschäftigungsverhältnis oder für ein Bewerbungsverfahren geboten sind und nicht nur als »nützlich« oder »dienlich« zu bewerten sind.<sup>20</sup>

### ► Aufdecken von Straftaten

§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG-neu sieht die Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke zur Aufdeckung von Straftaten vor. Es müssen jedoch »zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat«.

### ► Tarifvertrag und Dienstvereinbarung

Personenbezogene Daten dürfen zudem verarbeitet werden zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessensvertretung der Beschäftigten. Diese Vorschrift des § 26 Abs. 1 BDSG-neu erlaubt es Arbeitgebern und Personal- und Betriebsräten, Daten im Rahmen der Umsetzung der Rechte und Pflichten der Interessensvertretung zu verarbeiten.

Darüber hinaus stellt § 26 Abs. 4 BDSG-neu klar, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten<sup>21</sup>, auf der Basis von Kollektivvereinbarungen zulässig ist. Hierzu gehören Betriebs- und Dienstvereinbarungen und Tarifverträge.

Beim Abschluss von Dienstvereinbarungen sind die Vorgaben der DS-GVO zwingend zu beachten. Bestehende Dienstvereinbarungen müssen bis zum 25.5.2018 an die Vorgaben der DS-GVO angepasst werden. Das ergibt sich bereits aus Art. 88 Abs. 1 DS-GVO und dem Erwägungsgrund 155.<sup>22</sup> Insoweit ist § 26 Abs. 4 BDSG-neu eher eine Klarstellung. Für bestehende Dienstvereinbarungen sieht weder § 26 BDSG-neu noch die DS-GVO Ausnahmeregelungen oder Übergangsfristen vor. In jedem Fall sind beim Abschluss von Dienstvereinbarungen die Grundsätze der Datenverarbeitung nach Art. 5 DS-GVO zu beachten und umzusetzen.

## BESCHÄFTIGTE

Nach § 26 Abs. 8 BDSG-neu sind Beschäftigte:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,
2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende. Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.

17 So Erwägungsgrund 155, der von Betriebsvereinbarung spricht, womit auch Dienstvereinbarungen gemeint sind.

18 Soweit die Länder bis zum 25.5.2018 keine eigene Regelung zum Beschäftigten-Datenschutz der EU-Kommission mitgeteilt haben, muss man davon ausgehen, dass das BDSG-neu gilt. Dieses ist vom Gesetzgeber so gewollt. Das ergibt sich aus der BT-Drs. 18/1325, S. 79.

19 Gola, RDV 1/2017, 26.

20 Gola/Schomerus, BDSG – Kommentar § 32 Rn. 10; zur Erforderlichkeit: Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen, NDSG – Text und Kommentar, S. 76; hier wird betont, dass »dienlich« oder »nützlich« nicht für eine Erforderlichkeit ausreicht.

21 Art. 9 DS-GVO legt fest, was unter besonderen Kategorien personenbezogener Daten zu verstehen ist. Es sind Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.

22 Erwägungsgrund 155: »Im Recht der Mitgliedstaaten oder in Kollektivvereinbarungen (einschließlich Betriebsvereinbarungen) können spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorgesehen werden, ...«

► Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis § 26 Abs. 2 BDSG regelt, dass eine Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann und macht deutlich, dass Einwilligungen freiwillig sein müssen. Bei der Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung sind insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter den eine Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere dann vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf entgegen der Vorgabe der DS-GVO der Schriftform, soweit nicht wegen der besonderen Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über das Widerrufsrecht aufzuklären.

► Beteiligungsrechte des Personalrats

Nach § 26 Abs. 6 BDSG-neu bleiben die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt. Grundsätzlich von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang das Überwachungsrecht hinsichtlich bestehender Gesetze und Dienstvereinbarungen, das Informationsrecht und die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen und das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten.<sup>23</sup>

► Anforderungen an Dienstvereinbarungen

Bei bestehenden und künftig abzuschließenden Dienstvereinbarungen müssen die Vorgaben der DS-GVO und des BDSG-neu berücksichtigt werden. Bestehende Dienstvereinbarungen müssen bis zum 25.5.2018 den neuen Datenschutzvorgaben entsprechen. So müssen bestehende Bezugnahmen auf das aktuelle LDSG bzw. auf das aktuelle BDSG geändert werden. In die Regelungen von Dienstvereinbarungen müssen die Vorgaben des Art. 5 DS-GVO, also die Grundsätze der Verarbeitung wie Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integ-

rität und Vertraulichkeit einfließen. Das ergibt sich zum einen aus der DS-GVO und aus § 26 Abs. 5 BDSG-neu, wonach der Verantwortliche Maßnahmen ergreifen muss, dass insbesondere die in Art. 5 DS-GVO dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.

## »Bestehende Dienstvereinbarungen müssen bis zum 25.5.2018 an die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung angepasst werden.«

BRUNO SCHIERBAUM

### Fazit

Allein vor dem Hintergrund der umfangreichen Neuregelungen zum Datenschutz sollten sich Personalräte jetzt mit der DS-GVO und dem BDSG-neu befassen. Zudem ist es bereits jetzt sinnvoll, bestehende Dienstvereinbarungen zu sichten und zu überprüfen, inwieweit Anpassungen an das neue Datenschutzrecht vorzunehmen sind. Personalräte sollten sich frühzeitig im Rahmen von Schulungsmaßnahmen mit den Neuerungen des Datenschutzrechts vertraut machen. Denn sie müssen ihr Überwachungsrecht hinsichtlich bestehender Gesetze, wozu die DS-GVO und das BDSG-neu gehören, angemessen ausüben und insbesondere im Rahmen der Mitbestimmungsrechte und des Abschlusses von Dienstvereinbarungen das neue Datenschutzrecht anwenden. <



**Bruno Schierbaum,**  
BTQ Niedersachsen GmbH,  
Oldenburg.



**derpersonalrat.de**

► Mehr zum Thema:  
Das neue Bundesdatenschutzgesetz auf  
[www.derpersonalrat.de](http://www.derpersonalrat.de) >  
Exklusiv für Sie > 7-8/2017

<sup>23</sup> Zu den Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten Schierbaum, PersR 7-8/2016, 13 ff.; Schierbaum, CuA 3/2016, 30 ff.