

Eberhard Kiesche // Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen
 Matthias Wilke // Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel

Die Interessenvertretung und der Beschäftigtendatenschutz

Datenschutzverstöße im Betriebs-/Personalratsbüro vermeiden

HIER LESEN SIE:

- ob Belegschaftsvertretungen dem Datenschutz nach dem Bundesdatenschutzgesetz unterliegen
- was bei der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung im Betriebs-/Personalratsbüro zu beachten ist
- die konkreten Aufgaben und Kompetenzen eines Sonderbeauftragten für den Datenschutz



Der Beschäftigtendatenschutz ist wegen zahlreicher Datenschutzskandale in der jüngeren Vergangenheit in der Diskussion. Eine erste gesetzliche Grundlage wurde in § 32 BDSG geschaffen. Ein „echtes“ Beschäftigtendatenschutzgesetz lässt aber weiter auf sich warten. Der (Beschäftigten-)Datenschutz in Betriebs- und Personalratsgremien wird ebenfalls thematisiert. In der Folge sind vermehrt Kündigungsverfahren gegen Betriebsratsmitglieder bzw. Aufhebungsverträge aufgrund von Datenschutzverstößen zu beobachten. Zudem verweigern Arbeitgeber immer häufiger Belegschaftsvertretungen Informationen mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten mit der Begründung, eine Weitergabe verstoße gegen den Persönlichkeitsschutz und die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer. Damit rückt die Frage in den Mittelpunkt, inwieweit Betriebs- und Personalräte dem Datenschutz nach dem Bundesdatenschutzgesetz unterliegen und welche Regelungen und Vorschriften unbedingt bei der eigenen Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zu beachten sind.

Betriebsräte¹ sind gut beraten, sich aktuell mit den Anforderungen des Datenschutzes, die insbesondere im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu finden sind, intensiv zu beschäftigen. Die Aufsichtsbehörden für Datenschutz in der Privatwirtschaft – jedoch nicht die betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB) – können Arbeitnehmervertretungen und ihre Datenverarbeitung jederzeit und uneingeschränkt kontrollieren.

Auch bei anlassbezogenen Kontrollen kann die Aufsichtsbehörde gemäß § 38 BDSG deren Datenverarbeitung als Teil der verantwortlichen Stelle „Arbeitgeber“ im Sinne von § 3 Abs. 7 BDSG kontrollieren.²

Insofern bewegen sich Interessenvertreter nicht in einem kontrollfreien Raum, wenn sie personenbezogene Daten der Beschäftigten – im Folgenden: Personal-daten – erheben, verarbeiten oder nutzen.

Insbesondere ist zu untersuchen, ob und in welchem Umfang Betriebsräte zur Erfüllung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben Personal-daten erheben, verarbeiten oder nutzen dürfen, so z. B. bei der Überwachung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), der Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften und Diskriminierungsverboten, des BDSG oder bei der Auswertung von Protokolldaten.

Eins ist seit Langem unbestritten: Auch Betriebs- und Personalräte sind den Datenschutzgesetzen gegenüber verpflichtet.³

Das ergibt sich bereits aus § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG und § 1 BDSG, da die Interessenvertretung den Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten schützen und aktiv fördern soll. Der Persönlichkeitsschutz schließt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen Arbeitnehmer bei der Datenverarbeitung durch ihre Vertretung ein. Hierzu gibt es klare Aussagen des Bundesarbeitsgerichts (BAG).⁴ Das BDSG schweigt sich allerdings über die Stellung des Betriebsrats im Beschäftigtendatenschutz aus.

Betriebsräte können keine Betriebsvereinbarungen als Zulässigkeitsvorschriften für eine rechtmäßige Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung mit dem Arbeitgeber abschließen, die zu Ungunsten der Beschäftigten vom BDSG-Standard abweichen. Dies ergibt sich folgerichtig aus § 75 Abs. 2 BetrVG.⁵

Datenschutzgrundlagen und Kontrolle der Datenverarbeitung

Gilt das BDSG für Belegschaftsvertretungen?

Zunächst ist zu überprüfen, inwieweit das BDSG überhaupt und in welchem Umfang für Betriebsräte gilt. Es ist also zu klären, inwieweit das BDSG gegenüber dem BetrVG subsidiär ist.

Nach § 1 Abs. 3 BDSG und § 27 ff. BDSG gehen andere Rechtsvorschriften des Bundes vor, die auf personenbezogene Daten einschließlich ihrer Veröffentlichung anzuwenden sind. Dazu gehört auch das BetrVG. Diese gesetzlich angeordnete Subsidiarität gilt jedoch nur dann, wenn die vorgehenden Rechtsvorschriften umfassend und präzise genug die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten regelt.

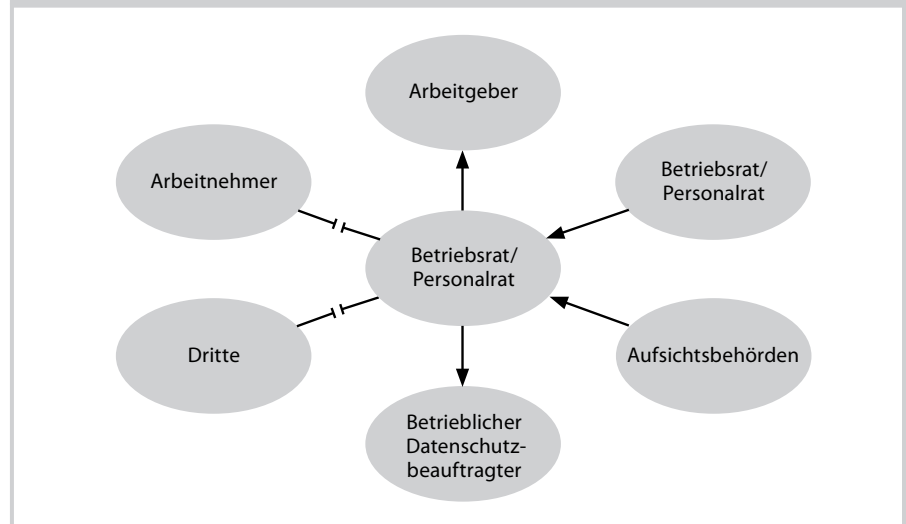
Das Subsidiaritätsprinzip nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BDSG gegenüber dem BetrVG gilt daher nur eingeschränkt, nicht umfassend.⁶ Da das BetrVG in vielen Bestimmungen den Datenschutz nicht bzw. nicht ausreichend klar genug behandelt, ist das BDSG

von Betriebsräten bei der Verwendung von Personaldaten grundsätzlich anzuwenden. Das Gesetz ist somit für die Verarbeitung von Personaldaten der Beschäftigten durch Betriebsräte zu beachten.⁷

Für die folgende Erörterung der zulässigen Personaldatenverarbeitung durch die Interessenvertretung sind grundsätzlich zwei Fallgruppen zu unterscheiden. Der Arbeitgeber gibt Daten der Beschäftigten an den Betriebsrat weiter, die dieser für die Erfüllung seiner Aufgaben nach dem

Der Datenschutzbeauftragte ist vom Unternehmen eingesetzt. Er ist zwar weisungsfrei, jedoch kann der Betriebsrat nicht bei seiner Bestellung mitbestimmen. Die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen als allgemeines Zustimmungsverweigerungsrecht in § 99 BetrVG, also bei Versetzung oder Einstellung, erlaubt nur eine eingeschränkte Mitwirkung. So können bei einer Ablehnung nur die Widerspruchsgründe ins Feld geführt werden, die in § 99 Abs. 2 BetrVG normiert sind, z. B.

Wer kontrolliert wen im Beschäftigtendatenschutz



BetrVG benötigt. Davon ist der Fall zu unterscheiden, dass der Betriebsrat selbstständig Personaldaten erhebt, verarbeitet und nutzt. Im Folgenden soll zunächst die Frage beantwortet werden, inwieweit der Betriebsrat von einer internen und/oder externen Kontrolle seiner Datenverarbeitung ausgehen muss.

Zulässige Kontrolle der Datenverarbeitung?

Hierzu hat sich das BAG grundlegend geäußert und die Kontrolle der Tätigkeit des Betriebsrats durch den bDSB abgelehnt.⁸ Es bestehe keine Kontrollbefugnis hinsichtlich der Datenverarbeitung, da diese mit der Unabhängigkeit des Betriebsrats als Strukturprinzip der Betriebsverfassung nicht vereinbar sei.⁹ Nachfolgend sollen die wesentlichen Argumente des höchsten deutschen Arbeitsgerichts zusammengefasst werden.

wenn die geplante Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt.¹⁰

Insofern gilt der bDSB in den Augen des BAG als „verlängerter Arm“ des Arbeitgebers, der dessen Aufgaben erfüllt. Eine Kontrolle der Datenverarbeitung des Betriebsrats durch den Beauftragten würde die betriebsverfassungsrechtliche Unabhängigkeit beeinträchtigen. Der Arbeitgeber erhält dadurch Zugang zum und Einsicht in den Datenbestand der Beschäftigtenvertretung, was ausdrücklich nach dem BetrVG nicht der Fall sein darf. Der bDSB ist nicht unabhängig und keine neutrale Stelle.¹¹

Weil der bDSB in der Praxis nicht unabhängig seine Aufgaben erfüllen und nicht von den Unternehmen mit angemessenen Rahmenbedingungen unterstützt wird, hat der Düsseldorf Kreis der Aufsichtsbehörden in seinem Beschluss vom November 2010 die Mindestanforderungen an die Rahmenbedingungen der Aufgabenerfüllung

und Fachkunde des bDSB konkretisiert und unseres Erachtens erheblich verschärft.

In 2009 wurde bei der BDSG-Novellierung die Stellung des bDSB durch einen Kündigungsschutz und durch einen Anspruch auf Fortbildung wesentlich gestärkt. Dies gilt für die Ausübung seiner datenschutzrechtlichen Pflichten und Aufgaben ebenso wie für die Zeit nach der Beendigung seines Amtes. Dennoch ist nach unserer Ansicht nach wie vor von keiner wirklichen Unabhängigkeit des bDSB und damit von einer fehlenden Kontrollbefugnis gegenüber dem Betriebsrat auszugehen.¹²

Es fehlt immer noch an der echten Mitbestimmung der Interessenvertretung bei der Bestellung des bDSB. Umgekehrt hat der Betriebsrat gegenüber der Amtsführung des internen oder externen Datenschutzbeauftragten eine Kontrollfunktion.¹³

Beraterhinweis

Der Betriebsrat sollte dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten keine Kontrollbefugnis hinsichtlich einer Datenverarbeitung einräumen, es sei denn, dieser genießt das volle Vertrauen des gesamten Betriebsratsgremiums und kooperiert in allen Fragen des Beschäftigtendatenschutzes mit dem Betriebsrat ohne Wenn und Aber. Aber auch dann sollte ihm die Befugnis zur Kontrolle – gegebenenfalls in einer Betriebsvereinbarung geregelt – nur auf Zeit gegeben werden, mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs.

Datenschutzbeauftragter gleichzeitig im Betriebsrat?

Hierzu ist jüngst eine Entscheidung des BAG¹⁴ ergangen. Die Richter sehen bei den Ämtern des bDSB und des Betriebsrats keine Unvereinbarkeit. Die bloße Mitgliedschaft im Gremium stelle keinen wichtigen Grund zum Widerruf der Bestellung gemäß § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG dar. Der bDSB kann sich auch in den Betriebsrat wählen lassen.

Der Beschluss ist teils auf Zustimmung, teils auf Kritik gestoßen. Das wichtigste Argument der Kritiker ist der Hinweis, dass mit der Kompatibilität der Ämter nun eine der zwei Säulen des Arbeitnehmerdatenschut-

zes weggebrochen sei. Das „4-Augen-Prinzip“ der Überprüfung von Datenschutzfragen der Beschäftigten durch den Betriebsrat und den bDSB sei nun nicht mehr möglich.¹⁵ Weiter wird bezweifelt, ob ein Betriebsratsmitglied als bDSB zuverlässig und unabhängig sei, weil es unter Einfluss des Gremiums stehen würde, Zugeständnisse an den Betriebsrat machen könnte und Interessenkonflikte unvermeidbar wären.¹⁶

Wir folgen der Auffassung der Bundesarbeitsrichter. Die bloße Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung ist kein wichtiger Grund zur Abberufung eines bDSB. Hierfür müssten weitere Anhaltspunkte hinzukommen, beispielsweise das konkrete Verhalten und Zweifel an der erforderlichen Zuverlässigkeit, Hinweise auf konkrete Interessenkollisionen oder fehlende Fachkunde. Der Wegfall der zweiten Säule im Arbeitnehmerdatenschutz durch die Identität von bDSB und Betriebsratsmitglied erscheint uns auch nicht als so gravierend, wenn z. B. in einer Befragung 40% der bDSB zugeben, im Arbeitsrecht keinerlei Kenntnisse zu besitzen.¹⁷ Betriebsräte dürfen auch gegenüber anderen Beschäftigten nach § 78 BetrVG nicht benachteiligt und insofern nicht grundsätzlich vom Amt des bDSB ausgeschlossen werden.¹⁸

Beraterhinweis

Betriebsratsamt und das Amt des betrieblichen Datenschutzbeauftragten schließen sich nicht aus. Betriebsratsmitglieder sollten die Chance nutzen, sich auf das Amt eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bewerben. Gerade dann, wenn das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz noch in Kraft treten sollte, ist für den Beauftragten eine umfassende Kenntnis auch des kollektiven Arbeitsrechts unerlässlich. Mit einem Betriebsratsmitglied als Datenschutzbeauftragten kann gleichzeitig der Arbeitnehmerdatenschutz im Betrieb eher gestärkt und zusätzlich eine Kontrolle der Datenverarbeitung des Betriebsrats ermöglicht werden, ohne die gesetzlich geforderte Unabhängigkeit des Betriebsrats in der Betriebsverfassung zu schwächen.

Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde?

Betriebsräte sind immer gut beraten, sich aktuell mit den Anforderungen des Datenschutzes, die insbesondere im BDSG zu finden sind, intensiv zu beschäftigen und eine transparente Form der ständigen Selbstkontrolle und Eigenverantwortlichkeit einzuführen, da sie und ihre Datenverarbeitung extern kontrolliert werden können.

Die Aufsichtsbehörden für Datenschutz in der Privatwirtschaft, jedoch nicht die bDSB, können Arbeitnehmervertretungen und ihre Datenverarbeitung jederzeit auch ohne Anlass kontrollieren. Bei anlassbezogenen Kontrollen könnte die Aufsichtsbehörde auch die Datenverarbeitung des Betriebsrats als Teil der datenverantwortlichen Stelle unter die Lupe nehmen.

Zudem wird immer öfter die Datenschutzbehörde von Arbeitgebern bei angeblichen Datenschutzverstößen des Betriebsrats hinzugezogen, worauf sich unseres Erachtens Betriebsräte einstellen sollten, ebenso auf Kündigungsverfahren gegen Betriebsräte oder Auflösungsanträge des Arbeitgebers nach § 23 Abs. 1 BetrVG wegen tatsächlicher oder unterstellter Datenschutzverstöße.¹⁹

Beraterhinweis

Es gibt für Betriebs- und Personalräte bei ihrer Verarbeitung von personenbezogenen Daten keinen kontrollfreien Raum.²⁰

Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung

Dritter oder Teil der verantwortlichen Stelle?

Soll die Zulässigkeit der Erhebung, -verarbeitung und -nutzung von Personaldaten im Betriebsratsgremium geprüft werden, ist zunächst grundsätzlich zu entscheiden, ob die Belegschaftsvertretung Dritter oder als Teil der verantwortlichen Stelle zu bewerten ist.

Nach ganz herrschender Meinung ist der Betriebsrat aufgrund fehlender Rechtsfähigkeit als Teil der nicht öffentlichen Stel-

BESONDERS SENSIBLE DATENSCHUTZBEREICHE

- betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 1 und 2 SGB IX)
- Gefährdungsbeurteilung unter Einbezug psychischer Belastungen (§ 5 ArbSchG)
- personelle Einzelmaßnahmen
- Qualifikationsmaßnahmen (Personalentwicklung)
- Beschwerdemanagement (u. a. Diskriminierung, Mobbing)
- Besuch von Sprechstunden und Gesprächsnotizen
- E-Mails, Textentwürfe, Beiträge zu Foren
- Arbeitszeitkontodaten (u. a. Arbeitszeitmodelle, Guthaben, Minusstunden, Ausgleich, Überstunden)
- arbeitsmedizinische Untersuchungen (Gesundheitsdaten)

le anzusehen und dem Arbeitgeber als verantwortliche Stelle zuzuordnen.²¹

Gibt der Arbeitgeber z. B. im BEM die Namen der Beschäftigten an den Betriebsrat weiter, die einen Anspruch auf Durchführung eines Eingliederungsmanagements haben, so ist dieses als Weitergabe im Betrieb und damit als Nutzung von Personaldaten zu werten. Die Weitergabe z. B. einer BEM-Liste ist somit keine Übermittlung, für die wiederum Zulässigkeitstatbestände zu prüfen wären. Die Rechtsgrundlage für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Arbeitsunfähigkeitsdaten als Gesundheitsdaten – und damit als besondere Arten von Daten bzw. sensitive Daten gemäß § 3 Abs. 9 BDSG – ergibt sich aus § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG.²²

Weitergabe von Personaldaten?

Hier ist zunächst zu überprüfen, ob der Arbeitgeber grundsätzlich Personaldaten an die Arbeitnehmervertreter weitergegeben darf. Die Weitergabe z. B. von Gleitzeitlisten an den Betriebsrat als internen Empfänger, obwohl in zwei Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber zugesichert, war kürzlich vor dem Kölner Landesarbeitsgericht (LAG) umstritten.²³

Da der Betriebsrat datenschutzrechtlich aufgrund mangelnder Rechtsfähigkeit nicht die Stellung eines Dritten hat, handelt es sich bei der Weitergabe der Gleitzeitlisten nicht um eine Datenübermittlung. Nach § 3 Abs. 5 BDSG ist von einer Datennutzung durch den Arbeitgeber auszugehen.²⁴ Sind die Daten – hier: Arbeitszeitdaten der Beschäftigten – für die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich, so ist die Weitergabe von Personaldaten mit Aufgabenbezug an den Betriebsrat durch den Arbeitgeber auch ohne Einwilligung der Betroffenen, regelmäßig rechtmäßig.²⁵ Im vorliegenden Rechtsfall hat der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarungen durchzuführen.

Die Landesarbeitsrichter konkretisieren in ihrem Beschluss die Aufgaben des Betriebsrats, zu deren Erfüllung er Personaldaten benötigen kann. Als Aufgaben kommen grundsätzlich auch die allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG in Frage, insbesondere das Überwachungsrecht nach

§ 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG.²⁶ Der Betriebsrat hat zu überwachen, dass z. B. im konkreten Fall das Arbeitszeitgesetz eingehalten und Bestimmungen aus Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit und Zeiterfassung durchgeführt werden. Dies kann nur mit den Individualdaten der Beschäftigten durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigtenvertretung bei Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben zu beteiligen und dadurch ihre Pflichten nach dem BetrVG zu erfüllen. Die Rechtsgrundlage für die Weitergabe der Personaldaten an den Betriebsrat ergibt sich aus § 32 Abs. 1 BDSG.

Das Kölner Gericht sieht in § 32 Abs. 1 BDSG die maßgebliche Zulässigkeitsvorschrift, wenn es um den Umgang mit Beschäftigendaten im Arbeitsverhältnis durch den Betriebsrat geht.²⁷ Insofern sei eine Einwilligung der Beschäftigten nicht erforderlich. Der Betriebsrat ist in die arbeitsvertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar einbezogen und somit unterfällt seine Datenverarbeitung und -nutzung der Zweckbestimmung des Arbeitsvertrags, wenn sie zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Das BAG führt in einem aktuellen Beschluss zur Erforderlichkeit der Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer bei der Weitergabe von Personaldaten – hier: BEM-Daten – an den Betriebsrat kurz und knapp aus: „Der Arbeitgeber ist nicht befugt, sich gegenüber dem Überwachungsrecht des Betriebsrats auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen.“²⁸

Weitergabe von Personaldaten ohne Aufgabenbezug?

Beide genannten Arbeitsgerichte betonen den Aufgabenbezug und die Erforderlichkeit der Personaldaten für Aufgaben des Betriebsrats, damit die Weitergabe der Daten an ihn aufgrund von § 80 Abs. 2 BetrVG datenschutzrechtlich zulässig ist.

Das LAG Köln verdeutlicht, dass der Maßstab der Erforderlichkeit in § 80 Abs. 2 BetrVG der gleiche wie in § 32 BDSG ist. Die Einsicht in personenbezogene Daten der Beschäftigten ist nur dann zulässig, wenn sie erforderlich für die ordnungsgemäße Erfüllung der gesetzlich zugewiesenen betriebsrätlichen Aufgaben ist.

Das Kölner Gericht weist die Aussage des Bundesdatenschutzbeauftragten zurück, dass ein Einblick in personenbezogene Daten der Beschäftigten nur für die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen erforderlich sei. Eine Erforderlichkeit der Datenverwendung in Bezug auf das einzelne Arbeitsverhältnis ergibt sich danach hingegen auch bei der Erfüllung der allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG. Als treffendes Beispiel führen die Arbeitsrichter § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG an. Hier hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat ausdrücklich das Recht zugewiesen, Einsicht in die Listen über Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten unabhängig von einer Einwilligung und auch gegen den Willen der Beschäftigten zu nehmen.

Zu Recht wird vom Gericht darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat zudem Personaldaten für die Erfüllung seiner Mit-

bestimmungsaufgaben nach § 87 BetrVG benötigt.²⁹

Das LAG Köln führt ergänzend aus, dass die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung des Betriebsrats verhältnismäßig sein muss. Den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz auch für die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat fasst es in Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeits-, Bundesverwaltungs- und Bundesverfassungsgerichts so zusammen:

„§ 32 BDSG soll lediglich eine vorläufige und der Klarstellung dienende Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz treffen, ohne damit die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Datenschutz in Beschäftigungsverhältnissen weiter auszudehnen. Daraus folgt, dass erforderlich gemäß § 32 BDSG jeweils der Datenumgang ist, den Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht bereits in der Vergangenheit als zulässig erachtet haben. Erforderlichkeit ist jedenfalls dann zu bejahen, wenn ein Verzicht auf die Datenverarbeitung nicht sinnvoll oder unzumutbar wäre und keine weniger eingriffsintensiven Mittel zur Verfügung stehen, die in gleicher Weise zur Zweckerreichung geeignet sind.“

Beraterhinweis

Betriebsräte sollten bei der Ausübung ihres Informationsrechts nach § 80 Abs. 2 BetrVG stets den Aufgabenbezug und die Erforderlichkeit der verlangten Personaldaten im konkreten Einzelfall prüfen und diese bei Bedarf dem Arbeitgeber konkret darlegen. Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Informationspflicht nach § 80 Abs. 2 BetrVG prüfen können, ob Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten durch die Weitergabe von Unterlagen an den Betriebsrat betroffen sind und gegebenenfalls Unterlagen schwärzen können, falls Personaldaten nicht erforderlich sind.³⁰ Ein jederzeitiger Online-Zugriff auf Personaldaten in Form einer Lesebefugnis auf Dateien des Arbeitgebers mit personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer lässt sich nach Auffassung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts nicht aus § 80 Abs. 2 BetrVG ableiten, son-

dern muss rechtsklar unter bestimmten Bedingungen und mit Aufgabenbezug in einer Betriebsvereinbarung konkret vereinbart werden.³¹ Der Träger des Überwachungsrechts aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist grundsätzlich der örtliche Betriebsrat.

Wenn die Belegschaftsvertretung Personaldaten vom Arbeitgeber ohne Aufgabenbezug erhält, wäre dies eine unzulässige Datennutzung und der Betriebsrat wird Dritter, weil § 32 BDSG als Zulässigkeitsgrundlage für eine Übermittlung dann ausscheidet. Hier könnte auch ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Datengeheimnis gemäß § 5 Satz 1 BDSG vorliegen.³²

Selbstständige und dauerhafte Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Personaldaten?

Der Betriebsrat darf grundsätzlich auch selbstständig Informationen beschaffen und personenbezogene Daten erheben, verarbeiten und nutzen, allerdings nicht durch die Art der Informationsbeschaffung in die Rechtssphäre des Arbeitgebers eingreifen. Er darf sich Kopien machen und auch Informationen z. B. bei den personellen Einzelmaßnahmen archivieren. Seine Datenverarbeitung bedarf allerdings einer gesetzlichen Grundlage oder der Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer.³³

Seine Datenverarbeitung ist an § 32 BDSG zu messen, gegebenenfalls ausnahmsweise auch an § 28 BDSG, das heißt, sie muss erforderlich und verhältnismäßig für die Begründung, Durchführung und/oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sein. Somit gilt hier wieder, dass ein Aufgabenbezug der Personaldaten vorhanden sein muss und der Betriebsrat in seinem Umgang mit Personaldaten die Datenschutzgrundsätze und -anforderungen nach dem BDSG einhält. Seine Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung muss zulässig und verhältnismäßig sein.³⁴

Zudem stellt sich in letzter Zeit wieder die Frage, ob der Betriebsrat berechtigt ist, dauerhaft Personaldaten zu speichern.³⁵ Hier ist die Literatur uneinheitlich.³⁶ Eine Auffassung geht davon aus, dass dies nur in Betrieben mit einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern möglich ist, nicht in kleine-

ren Betrieben. Es mehren sich in letzter Zeit Ansichten, die ein Recht auf Speicherung von Stammdaten auf Dauer durch den Betriebsrat generell ablehnen.³⁷

Auf jeden Fall kann es sich nur um wenige Stammdaten handeln, die für konkrete Aufgaben wie z. B. für personelle Einzelmaßnahmen in größeren Betrieben dauerhaft erforderlich sind. Die Wahrscheinlichkeit einer konkreten Aufgabe, der konkrete Anlass und die Erforderlichkeit der Daten für die Aufgabenwahrnehmung muss der Betriebsrat bei Bedarf substantiiert vortragen können.³⁸ Nach dem LAG Hamburg sind grundsätzlich Betriebs- und Personalaräte gehalten, ihre Rechte primär als Mittel zu verstehen, um die für ihre spezifischen Aufgaben erforderlichen, vom Arbeitgeber bereits gespeicherten Daten bei diesem einzusehen.³⁹

Gegen diese Auffassung wenden sich zu Recht Gola/Wronka bereits 1991⁴⁰ und verdeutlichen, dass Mitarbeitervertretungen zumindest ab einer gewissen Größe des Betriebs bzw. der Behörde das Recht haben, Grundinformationen über die Belegschaft zu speichern, um den Gesamtüberblick nicht zu verlieren und diese Grunddaten bis zur Erledigung der Betriebsratsaufgabe auch automatisiert auszuwerten.

Umsetzung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro

Sonderbeauftragter für den Beschäftigtendatenschutz?

Es hat sich gezeigt, dass eine Kontrolle des Betriebsrats durch den bDSB als Person des Arbeitgebers nicht zulässig ist. Im Sinne einer Selbstkontrolle sollten Betriebsratsgremien nun überlegen, ob sie nicht einen Sonderbeauftragten für den Datenschutz im Betriebsratsbüro bestellen sollten. Dies kommt insbesondere dann in Frage, wenn der Betriebsrat aus mehr als neun Mitgliedern besteht, die sich mit Personaldaten ständig beschäftigen.

Die Bestellung eines Sonderbeauftragten für den Betriebsrat ist sicherlich nicht als verpflichtend anzusehen.⁴¹ Es ist aus unserer Sicht jedoch sinnvoll und nicht abwegig, einen Ansprechpartner für Datenschutzfragen im Betriebsratsbüro zu

CHECKLISTE „PERSONALDATENVERARBEITUNG DES BETRIEBSRATS“

- 1a)** Hat der Betriebsrat dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB) eine Kontrollbefugnis hinsichtlich seiner Datenverarbeitung nur für den Fall eingeräumt, dass dieser das volle Vertrauen des gesamten Betriebsratsgremiums genießt und in allen Fragen des Beschäftigtendatenschutzes mit dem Betriebsrat ohne Wenn und Aber kooperiert?
- 1b)** Hat das Gremium im Falle eines Vertrauensverhältnisses dem bDSB die Befugnis zur Kontrolle nur auf Zeit gegeben, mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs und gegebenenfalls in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt?
- 2a)** Hat der Betriebsrat einen internen Sonderbeauftragten für den Datenschutz im Betriebsratsbüro per Beschluss bestellt, Vorgaben für eine Datenschutzorganisation gemacht, seine Aufgaben in einer Aufgabenbeschreibung festgelegt und ihn mit den notwendigen Kompetenzen versehen?
- 2b)** Ist der Sonderbeauftragte weisungsfrei, dem Betriebsratsvorsitzenden unterstellt (Stabsstelle) und ein Vertreter ernannt?
- 2c)** Hat das Gremium Fortbildungsmaßnahmen für den Sonderbeauftragten der Interessenvertretung zum Erwerb der erforderlichen Fachkunde geplant bzw. beschlossen und seine Freistellung für seine Aufgaben im Datenschutz gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG und die Übernahme von erforderlichen Kosten für Aufwendungen bei Erfüllung seiner Aufgaben beim Arbeitgeber nach § 40 BetrVG beantragt bzw. durchgesetzt?
- 2d)** Sind von der Belegschaftsvertretung regelmäßige jährliche Audits der Betriebsrats-Personaldatenverarbeitung, durchgeführt vom Sonderbeauftragten, beschlossen worden?
- 3a)** Ist vom Sonderbeauftragten für den Datenschutz ein gesondertes betriebsratsinternes Verzeichnisse in Sinne der §§ 4 e, 4 g BDSG oder eine andere geeignete und angemessene Dokumentation erstellt worden, in dem die eingesetzten Verfahren auf dem Betriebsrats-Computer beschrieben werden (z. B. Software, Datenarten, Empfänger, Auswertungen, Zugriffsberechtigungen, technisch-organisatorischen Maßnahmen)?
- 3b)** Wird dieses interne nur für den Betriebsrat erstellte und vom Sonderbeauftragten geführte Verzeichnis in regelmäßigen Abständen aktualisiert?
- 4a)** Hat der Sonderbeauftragte eine Datenschutzgrundschulung für alle Betriebsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Verpflichtung aller Mitglieder auf das Datengeheimnis durch den Betriebsratsvorsitzenden durchgeführt und gegebenenfalls anlassbezogene jährliche Wiederholungen der Schulungsmaßnahme geplant?
- 4b)** Inwieweit sind alle Betriebsratsmitglieder mit der Bedeutung des Datengeheimnisses im Zusammenspiel mit den Verschwiegenheitspflichten der Arbeitnehmervertretung, dem Schutz der Personalakte und dem Verbot von Personalnebenakten durch den Sonderbeauftragten vertraut gemacht worden?
- 4c)** Inwieweit sind allen Betriebsratsmitgliedern grundlegende Datenschutzprinzipien wie z. B. Datenvermeidung, Zweckbindung, Erforderlichkeit, Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, Verpflichtung zur Löschung bekannt?
- 4d)** Hat der Betriebsratsvorsitzende nach erfolgter Schulung alle Mitglieder anhand einer schriftlichen Verpflichtungserklärung mit erläuternden Gesetzestexten verpflichtet?
- 5)** Hat der interne Sonderbeauftragte für den Datenschutz im Betriebsratsbüro eine schriftliche Datenschutzordnung entwickelt, in der die betrieblich geltenden und für den Betriebsrat angepassten Datenschutzbestimmungen, die erforderlichen Aufgaben im Datenschutz und konkrete Maßnahmen aufgelistet und beschrieben sind?
- 6)** Prüft der Sonderbeauftragte für den Datenschutz in jedem Einzelfall die Zulässigkeit, wenn Personaldaten vom Betriebsrat verwendet werden sollen, die Rechtsgrundlagen, die Verhältnismäßigkeit, gegebenenfalls die Schutzwürdigkeit von besonders sensiblen Daten, die erforderlichen technisch-organisatorischen Maßnahmen und die Sicherstellung der Rechte der betroffenen Beschäftigten?
- 7a)** Prüft der Sonderbeauftragte bei der Übermittlung und Bekanntgabe von Personaldaten an Dritte – z. B. an Beschäftigte, Behörden, andere Konzernbetriebsräte, Sachverständige, Medien, Öffentlichkeit oder Gewerkschaften – stets und eigenständig die gesetzliche Erlaubnis, in Einzelfällen die freie Einwilligung der Betroffenen und damit die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Datenübermittlung?
- 7b)** Liegen für eine geführte Geburtstags- oder Jubilarliste die Einwilligungen der Beschäftigten vor?
- 8)** Inwieweit haben die in Frage kommenden personenbezogenen Daten der Beschäftigten, die der Betriebsrat erheben, verarbeiten oder nutzen will, einen konkreten Bezug zu seinen Aufgaben BetrVG?
- 9)** Inwieweit wird regelmäßig geprüft, ob die gewünschten Personaldaten für die konkreten Aufgaben des Betriebsrats in jedem Einzelfall nach dem BetrVG erforderlich sind?
- 10)** Werden Personaldaten auf Dauer auf dem Betriebsrats-PC gespeichert und gibt es hierfür einen konkreten Aufgabenbezug im BetrVG und eine nachgewiesene Erforderlichkeit aufgrund einer Verhältnismäßigkeitsprüfung entsprechend

(Fortsetzung auf Seite 24)

(Fortsetzung von Seite 23)

der Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zur Videoüberwachung?

- 11)** Inwieweit hat der Sonderbeauftragte für den Datenschutz im Betriebsratsbüro ein Löschkonzept (einschließlich Überprüfung von Papierakten und Datenträgerentsorgung) mit konkreten Lösch- und Aufbewahrungsfristen erstellt und im Gremium beschließen lassen?
- 12)** Prüft der interne Sonderbeauftragte in jedem Einzelfall die Rechtsgrundlage, bevor Personaldaten an Dritte (z. B. Gewerkschaft, Aufsichtsbehörde, Betriebsräte anderer Unternehmen) übermittelt werden?
- 13)** Erfolgt eine systematische und strukturierte Prüfung der Unterlagen und Dokumente (auch Protokolle, Stellungnahmen) auf Datenvermeidung/Datensparsamkeit, z. B. durch Anonymisierung oder Pseudonymisierung der Personaldaten nach § 3 a BDSG, bevor der Betriebsrat sich nach außen wendet, z. B. Behörden einschaltet und für die Darstellung des Sachverhalts Unterlagen und personenbezogene Daten der Beschäftigten übermittelt?
- 14a)** Stellt der Sonderbeauftragte des Betriebsrats die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer nach den §§ 33–35 BDSG in Form von technisch-organisatorischen Vorkehrungen bzw. als Verfahren sicher, das heißt ihre Ansprüche auf Auskunft sowie gegebenenfalls Berichtigung, Löschung oder Sperrung von Daten gegen den Betriebsrat?
- 14b)** Hat das Gremium einen Beschluss gefasst, in welcher Form die Arbeitnehmer über die betriebsrätliche Datenverarbeitung und ihre Rechte im Datenschutz informiert werden, damit sie ihre Auskunftsrechte wahrnehmen können?
- 15a)** Hat die Interessenvertretung mit Beratung durch den Sonderbeauftragten nach erfolgter Risikoanalyse die acht Gebote des Datenschutzes und der Datensicherheit nach § 9 und Anlage zu § 9 BDSG in eigener Verantwortung mit einer konkreten schriftlichen Handlungsanleitung „Sicherheitsrichtlinien“ für alle Mitglieder umgesetzt?
- 15b)** Sind dabei die betrieblichen Datenschutzbestimmungen beachtet, gegebenenfalls ergänzt bzw. modifiziert worden?
- 15c)** Wird dem Sonderbeauftragten in regelmäßigen Abständen ein Vortragsrecht zum Thema Datenschutz und IT-Sicherheit in der Betriebsratssitzung eingeräumt?
- 15d)** Ist der Zugang zum Betriebsratsbüro unter anderem frei von Videoüberwachung und möglichst ohne Beobachtung erreichbar? Müssen sich wartende Kollegen im Flurbereich vor dem Büro aufhalten? Gibt es eine klare Schlüsselregelung einschließlich Notfallschlüssel für Betriebsrat und Personal?
- 15e)** Sind über die konkreten Einzelmaßnahmen nach § 9 und Anlage zu § 9 BDSG (z. B. Anmeldeprozedur, Verschlüsselung von Personaldaten auf Sticks und in E-Mails, Einsatz privater Hardware wie Smartphones oder Laptops, Schutz der PCs am Arbeitsplatz der Betriebsratsmitglieder, datenschutzgerechter Gebrauch von mobilen Geräten, Unterlagen mit besonders schutzwürdigen Personaldaten vor, während und nach der Sitzung) entsprechende Beschlüsse gefasst und in einem Datenschutz-QM-Handbuch des Betriebsrats dokumentiert worden?
- 15f)** Ist dabei das Leserecht einzelner Gremiumsmitglieder in Dateien des Betriebsrats nach § 34 Abs. 3 BetrVG durch diese Beschlüsse zur IT-Sicherheit nicht unzulässig eingeschränkt worden?
- 15g)** Ist die Unabhängigkeit des Betriebsrats beim Zugang zum Betriebsrats-PC und der Umsetzung der TOM (technisch-organisatorische Maßnahmen) vom Arbeitgeber nach den Vorgaben des BetrVG gesichert?
- 15h)** Hat der Betriebsrat zur Umsetzung dieser Aufgaben aus § 9 BDSG und zum technischen Datenschutz die notwendige Freistellung und den Besuch von Schulungsmaßnahmen für den Sonderbeauftragten und seinen Vertreter durchgesetzt?
- 16a)** Hat der Sonderbeauftragte überprüft, ob wenige Personaldaten auf Dauer vom Betriebsrat aufgrund welcher Rechtsgrundlage gespeichert werden?
- 16b)** Gibt es für die Speicherung von Personaldaten auf Dauer eine konkrete Aufgabe nach dem BetrVG und eine Rechtsgrundlage?
- 16c)** Inwieweit wird regelmäßig die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit einer weiteren Speicherung von Stammdaten der Beschäftigten durch den Sonderbeauftragten überprüft?
- 17a)** Ist ein Online-Zugriff auf Personaldaten in Form einer Lesebefugnis auf Dateien des Arbeitgebers mit personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer rechtsklar unter bestimmten Rahmenbedingungen und nur mit Aufgabenbezug in einer Betriebsvereinbarung konkret vereinbart worden?
- 17b)** Sind die für einen Online-Lesezugriff verantwortlichen Betriebsratsmitglieder in einem Beschluss ordnungsgemäß bestellt worden?

benennen, dessen Aufgaben und Kompetenzen sich an § 4 f BDSG orientieren und der sich um alle Datenschutzaufgaben und -fragen im Betriebsratsgremium kümmert. Der interne Koordinator oder Sonderbeauftragte kann dann als Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörde bei einer eventuellen Prüfung fungieren. Mit der Bestellung eines eigenen bDSB kann der Betriebsrat zudem gegenüber der Aufsichtsbehörde nachweisen, dass er sich seiner datenschutzrechtlichen Pflichten bewusst ist und wichtige erforderliche Maßnahmen eingeleitet hat.

Beraterhinweis

Die Interessenvertretung sollte für das eigene Gremium einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellen und ihn mit den notwendigen Aufgaben und Kompetenzen versehen. Für seine notwendige Fachkunde ist zu sorgen. Betriebs- und Personalräte können mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen, in der es um den Freistellungsanspruch gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG bzw. § 46 BPersVG und um die Übernahme aller im Zusammenhang mit den Datenschutzaufgaben des Sonderbeauftragten zusammenhängenden Aufwendungen gemäß § 40 BetrVG und § 44 BPersVG geht. Der Sonderbeauftragte für den internen Datenschutz ist der Belegschaft bekanntzugeben.

Weitergabe von Personaldaten an Dritte?

Der Betriebsrat hat auch bei seiner Verarbeitung von personenbezogenen Daten datenschutzrechtliche Pflichten und Grundsätze strikt zu beachten. So ist die Weitergabe von Gehaltsdaten durch den Betriebsrat an die Gewerkschaft zum Zwecke der Überprüfung der Beitragsehrlichkeit eine Übermittlung nach § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG und in der Regel unzulässig, wenn hierfür keine Einwilligung der Betroffenen vorliegt.

Die Übermittlung der Daten kann dann als Verstoß gegen das Datengeheimnis gemäß § 5 BDSG und Ordnungswidrigkeit gemäß § 43 Abs. 2 Nr. 3 BDSG gewertet werden und zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

In einem anderen vom höchsten deutschen Arbeitsgericht entschiedenen Fall ging es um die Frage, ob der Betriebsrat Arbeitszeitdaten von Beschäftigten namensbezogen an die zuständige Aufsichtsbehörde weitergeben durfte.⁴²

Das BAG führt aus, dass grundsätzlich die Weitergabe von Arbeitnehmerdaten durch den Betriebsrat zulässig sein kann. Je nach Lage des Einzelfalls kann der Betriebsrat die ihm zugänglichen Arbeitnehmerdaten auch ohne Zustimmung der Betroffenen an die für Arbeitsschutz zuständigen Behörden weitergeben. Die Übermittlung ist jedoch nur insoweit im Einzelfall zulässig, als sie zur Wahrung der berechtigten Interessen des Betriebsrats oder der Aufsichtsbehörde erforderlich ist. Die Richter lassen offen, ob der Betriebsrat gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG zunächst beim Arbeitgeber auf interne Abhilfe drängen muss, bevor er an die Behörde gehen darf. Davon ist jedoch in der Regel auszugehen.⁴³

In dem BAG-Beschluss wird jedoch vor allem darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat Datenschutzgrundsätzen wie z. B. Zweckbindung, Datensparsamkeit/Datenvermeidung gemäß § 3 a BDSG und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip verpflichtet ist.⁴⁴

„Die dem Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG obliegende Pflicht, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden zu unterstützen, berechtigt ihn nicht stets und einschränkungslos, den Aufsichtsbehörden die vom Arbeitgeber elektronisch erfassten tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer namensbezogen mitzuteilen. Aus Gründen des Datenschutzes muss er vielmehr im Einzelfall die Erforderlichkeit der Datenweitergabe prüfen und hierbei die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigen.“

Daraus folgt, dass die Arbeitnehmervertretung betriebliche und gesetzliche Datenschutzbestimmungen einhalten und sie soweit wie nötig ergänzen oder abändern muss.⁴⁵ Der Betriebsrat hat durchaus das Recht, die Einhaltung der Arbeitszeitsvorschriften wie Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Ruhepausen anhand der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten eines jeden Arbeitnehmers zu überprüfen. Er hat jedoch

grundsätzlich die Verwendung von Personaldaten auf ein Mindestmaß zu beschränken (Datenaskese) und dabei die Verhältnismäßigkeit zu prüfen.

Beraterhinweis

Betriebsräte sollten bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Personaldaten in jedem Einzelfall vorher prüfen, ob Dokumente mit Personaldaten anonymisiert werden können oder die Aufsichtsbehörde ohne Übermittlung von personenbezogenen Daten informiert werden kann. Bei der Übermittlung und Bekanntgabe von Personaldaten an Dritte, z. B. an Beschäftigte⁴⁶, Behörden, andere Konzernbetriebsräte, Sachverständige, Medien, Öffentlichkeit oder Gewerkschaften ist vom Gremium stets die gesetzliche Erlaubnis, in Einzelfällen die freie Einwilligung der Betroffenen und damit die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Datenübermittlung eigenständig zu prüfen. Die unbefugte Weitergabe von Personaldaten an Dritte als Übermittlung ohne Rechtsgrundlage ist der entscheidende Datenschutzverstoß.

Datenschutzrechtliche Pflicht: Einhaltung von § 9 BDSG

Für eine rechtmäßige Personaldatenverarbeitung in der Belegschaftsvertretung müssen auch § 9, die Anlage zu § 9 und § 31 BDSG umgesetzt werden. Insofern ist der Betriebs- und Personalrat neben dem Arbeitgeber ebenfalls Normadressat von § 9 BDSG.⁴⁷

Der Betriebsrat hat die technisch-organisatorischen Maßnahmen des Datenschutzes eigenständig und nach pflichtgemäßem Ermessen umzusetzen, so das BAG, um Missbrauch der Daten innerhalb seiner Verantwortung zu entgegenen. Dabei kann er vom Arbeitgeber technische Vorkehrungen treffen lassen oder selbst organisatorische Maßnahmen ergreifen, um die Personaldaten vor unbefugtem Lesen, Kopieren, Verändern oder Entfernen zu schützen oder auch die unbefugte Datenweitergabe zu verhindern. Er muss sich also z. B. konkret mit der Konfiguration des Computers, der Anmeldeprozedur, der Verschlüsselungs-

Die sieben Säulen des Datenschutzes im Betriebsratsbüro



und Back-up-Verfahren, der Zugriffsberechtigungen auseinandersetzen und die Details nach § 9 BDSG selbst bestimmen.

„Aufgrund des Strukturprinzips der Betriebsverfassung, dass jede Betriebspartei ihre Sachen selbst regelt, gelten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Betriebes für die Arbeit am BR-PC nur soweit, wie dies der Betriebsrat für sachgerecht erachtet. [...] Der Betriebsrat kann bei der Verarbeitung personenbezogener Daten unter Beachtung des Persönlichkeitsrechts der betroffenen Beschäftigten selbst die datenschutzrechtlichen Details bestimmen [...] Das BDSG ist subsidiär zum BetrVG (§ 1 Abs. 3 BDSG).“⁴⁸

Beraterhinweis

Die acht Gebote des Datenschutzes und der Datensicherheit nach § 9 und Anlage zu § 9 BDSG sind vom Betriebsrat in eigener Verantwortung umzusetzen. Über die konkreten Maßnahmen nach § 9 und An-

lage zu § 9 BDSG sind entsprechende Betriebsratsbeschlüsse zu fassen. Das Lese-recht einzelner Gremienmitglieder in Betriebsratsdateien nach § 34 Abs. 3 BetrVG darf allerdings durch diese Beschlüsse zur IT-Sicherheit nicht eingeschränkt werden. Dabei sind auch die PCs der Betriebsratsmitglieder an deren Arbeitsplätzen einzubeziehen. Für diese Aufgaben der Umsetzung von § 9 BDSG sollte der Betriebsrat auf Freistellung und den Besuch von Schulungsmaßnahmen bestehen. Zudem hat jedes Gremienmitglied wegen der zunehmenden Bedeutung des Arbeitnehmerdatenschutzes einen Anspruch auf eine Grundschulung zum Datenschutz.⁴⁹

Verpflichtung auf das Datengeheimnis?

Unbestritten sind auch Betriebsräte dem Datengeheimnis aus § 5 BDSG unterworfen.⁵⁰ Daneben gelten die Verschwiegen-

heitspflichten gemäß §§ 79, 99 und 102 BetrVG fort. Hier stellt sich in der Praxis die Frage, wer im Betriebsratsgremium die Verpflichtung auf das Datengeheimnis vornehmen sollte. Nach unserer bisherigen Argumentation zur Unabhängigkeit der Interessenvertretung in der Betriebsverfassung ist der bDSB der verlängerte Arm des Arbeitgebers und keine unabhängige neutrale Stelle. Deshalb sollte zur Wahrung der Unabhängigkeit des Betriebsrats, die vom BetrVG angeordnet wird, der Betriebsratsvorsitzende die Verpflichtung auf das Datengeheimnis vornehmen – nach einer ausführlichen Schulung über datenschutzrechtliche Pflichten des Betriebsrats und seiner Mitglieder.⁵¹

Sicherstellung der Rechte der betroffenen Arbeitnehmer

Der Sonderbeauftragte des Betriebsrats für den Datenschutz hat die Aufgabe, die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer nach

§§ 33–35 BDSG sicherzustellen, somit die Ansprüche auf Auskunft sowie gegebenenfalls Berichtigung, Löschung oder Sperrung von Daten. Hierzu ist er verpflichtet.⁵²

Das Gremium sollte einen Beschluss fassen, in welcher Form die Arbeitnehmer über dessen Datenverarbeitung informiert werden. Ein zweistufiges Verfahren könnte so aussehen, dass zunächst alle Arbeitnehmer über die im Einsatz befindlichen Programme, Unterlagen (Listen), Löschrufen und genutzten Datenfelder informiert werden und im zweiten Schritt die Betroffenen ihren Auskunftsbedarf genauer spezifizieren und der Sonderbeauftragte innerhalb einer bestimmten Frist, z. B. von zwei Wochen, die Auskunft erteilt.

Fazit

Betriebs- und Personalräte sollten jegliche Form der internen Verwendung von personenbezogenen Daten sorgfältig prüfen und für eine geeignete Form von Selbstkontrolle sorgen. Gerade die Interessenvertretung als eine Säule des Beschäftigtendatenschutzes kann sich hier keine Nachlässigkeit erlauben und muss Rechtsverstöße konsequent und vorbildlich vermeiden.

Nach richtiger Ansicht des Bundesarbeitsgerichts unterliegt die Interessenvertretung nicht der Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Ihre Eigenverantwortlichkeit muss deshalb dazu führen, die rechtlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerdatenschutzes strikt einzuhalten und die Mitarbeiter im Betrieb im Sinne von Transparenz umfassend über die gelebte Datenschutzpraxis aufzuklären.

Autoren

Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen, eberhard.kiesche@t-online.de, www.aob-bremen.de; **Matthias Wilke**, Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel, info@dtb-kassel.de, www.dtb-kassel.de

Fußnoten

- 1 Für Personalräte stellen sich die Probleme und Lösungen in ähnlicher Form dar, wobei bei der Beteiligung das BPersVG bzw. die LPersVG und ev. die Länderdatenschutzgesetze zu berücksichtigen sind, grundlegend dazu Schierbaum, Datenschutz im Personalratsbüro, in: Der Personalrat 2002, 499 ff.
- 2 Beispiel einer rechtswidrigen Nutzung von Gesundheitsdaten durch Betriebsrat: Berliner

- Datenschutzbeauftragter, Datenschutz und Informationsfreiheit, Bericht 2011, 113; siehe grundsätzlich Wedde, Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro / Wer kontrolliert den Datenschutz?, in: AiB 1999, 695 ff. (697); Schierbaum, Datenschutz im Betriebsrats-/Personalratsbüro, in: CF (jetzt: CuA) 4/2004, 33 ff.
- 3 BAG vom 12.8.2009, Az.: 7 ABR 15/08, in: RDV 2010, 33 f.; BAG vom 3.6.2003, Az.: 1 ABR 19/02; BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97, in: RDV 1998, 64; Schierbaum, Übermittlung personenbezogener Daten an Aufsichtsbehörden durch den Betriebsrat an Aufsichtsbehörden, in: CF (jetzt: CuA) 4/2004, 20
 - 4 Ständige Rechtsprechung, siehe nur BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97, in: RDV 1998, 64
 - 5 Bereits früh Kort, BDSG und Mitbestimmung, in: RdA 1992, 378 ff. (385); Kort, in: RDV 2012, 16 – „geringfügige“ Abweichungen
 - 6 BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97; Gola/Schomerus, BDSG, 10. Auflage 2011, § 1 Rn. 23; LAG Köln, Beschluss vom 28.6.2011, Az.: 12 TaBV 1/11, in: ZD 2011, 183
 - 7 Kontrolle des Betriebsrats durch bDSB: BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97, in: NZA 1998, 385
 - 8 BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97; Gola/Schomerus, aaO., § 4g Rn. 11
 - 9 Instrukтив dazu LAG Düsseldorf vom 7.3.2012, Az.: 4 TaBV 87/11
 - 10 Siehe aktuell zur Mitbestimmung bei Bestellung zum bDSB: LAG Hamm vom 8.4.2011, Az.: 13 TaBV 92/10, in: ZD 2012, 83
 - 11 Insbesondere Aßmus, Kontrolle des Betriebsrats durch den bDSB?, in: ZD 2011, 27 ff. (29), der auch europarechtlich argumentiert
 - 12 Skeptisch Däubler, Neue Unabhängigkeit für den bDSB?, in: DuD 2012, 20
 - 13 Z.B. Dzida/Schütt, Arbeitnehmerdatenschutz: Rechte und Pflichten des Betriebsrats. Kontrollfunktion wahrnehmen, eigene Datenschutzverstöße vermeiden, in: ArbRB 2012, 21 ff.
 - 14 BAG vom 23.3.2011, Az.: 10 AZR 562/09; bejahend Jousseen, Kollektivrechtliche Aspekte des Arbeitnehmerdatenschutzes, in: ZfA 2012, 235 ff. (238)
 - 15 Taeger/Gabel-Scheja, BDSG, 1. Auflage 2010, § 4f Rn. 71
 - 16 Ablehnend z.B. Simitis-Simitis, BDSG, 7. Auflage 2011, § 4f Rn. 108
 - 17 Brink, Der bDSB – eine Annäherung, in: ZD, 2012, 55 ff. (58)
 - 18 Zustimmend Jousseen, aaO., 241
 - 19 ArbG Bielefeld, Datenmissbrauch durch Betriebsratsvorsitzenden, Beschluss vom 26.1.2011, Az.: 6 BV 46/10, in: ZD 2011, 86; bestätigt durch LAG Hamm vom 16.9.2011, Az.: 10 TaBV 17/11
 - 20 Wedde, aaO., AiB 1999,700; BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97, in: RDV 1998, 64
 - 21 Wedde, aaO., AiB 1999, 696; BAG vom 12.8.2009, Az.: 7 ABR 15/08, in: RDV 2010, 33 f. und BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97; dies gilt für den Personalrat als Teil der öffentlichen Stelle entsprechend Grundlegend BAG vom 7.2.2012, Az.: 1 ABR 46/10
 - 22 Schierbaum, Einsichtsrecht der Interessenvertretung in Gleitzeitlisten, in: CuA 3/2012, 27 ff.
 - 23 Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, 3. Auflage 2011, § 9 Rn. 13; Gola/Schomerus, aaO., § 3 Rn. 49
 - 24 LAG Köln, aaO., 184
 - 25 Entsprechend für Personalräte § 68 Abs.1 Nr. 1 BPersVG
 - 26 LAG Köln, aaO., 184
 - 27 BAG vom 7.2.2012, Az.: 1 ABR 46/10, Rn. 50
 - 28 Siehe Auskunftsrecht bei Vertrauensarbeitszeit: BAG vom 6.5.2003, Az.: 1 ABR 13/02
 - 29 Zum Online-Zugriff des Betriebsrats: BAG vom 16.8.2011, Az.: 1 ABR 22/10, in: DB 2012, 638 f., Rn. 35 ff.

- 31 BAG vom 16.8.2011, Az.: 1 ABR 22/10
- 32 LAG Hamburg vom 26.11.2009, Az.: 7 TaBV 2/09
- 33 Wedde, aaO., AiB 1999, 696
- 34 Jousseen, aaO., 235; LAG Köln, aaO., 184; Jordan/Bissels/Löw, Ist der Betriebsrat zur Speicherung von Arbeitnehmerdaten berechtigt?, in: BB 2010, 2889 ff. (2891); Kort, Die Stellung des Betriebsrats im System des Beschäftigtendatenschutzes, in: RDV 2012, 8 ff. (10)
- 35 Jordan/Bissels/Löw, aaO., 2889; Wunder, Dauerhafte Speicherung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat, NZA 2010, 1109; Kort, aaO., RDV 2012, 8; Kort, Anspruch des Betriebsrats auf Online-Zugriff auf Datenverarbeitungsverfahren des Arbeitgebers?, in: NZA 2010, 1038, Dzida/Schütt, aaO., 21; Kort, in: NZA 2011, 1319 ff.; Jousseen, aaO., 235
- 36 Ablehnend Simitis-Seifert, aaO., § 32 Rn. 169 ff.
- 37 Ablehnend Jousseen, aaO., 251; Jordan/Bissels/Löw, aaO., 2892
- 38 Siehe Fallgestaltung und wichtige Hinweise des LAG Hamburg vom 26.11.2009, Az.: 7 TaBV 2/09
- 39 Siehe auch BVerwG vom 4.9.1990, Az.: Az. 6P 28/87, in: NJW 1991, 375; anders und differenzierter Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 6. Auflage, Rn. 1957 f.
- 40 DKKW-Klebe, aaO., § 94 Rn. 43 „Recht auf eigene Dateien“; Gola/Wronka, Arbeitnehmerdatenverarbeitung und Datenschutz, in: NZA 1991, 790 (794)
- 41 Däubler, Gläserne Belegschaften, 2011, Rn. 596; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 9 Rn. 14: „Sinnvoll ist die Bestellung eines eigenen ‚Datenschutzbeauftragten‘, dessen Kompetenzen analog der Vorgaben des § 4f BDSG ausgestaltet sind“; kritisch Simitis-Simitis, aaO., § 4g Rn. 41
- 42 BAG, vom 3.6.2003, Az.: 1 ABR 19/02
- 43 FESTL, BetrVG, 26. Auflage 2012, § 89 Rn. 18; Kort, aaO., RDV 2012, 11
- 44 Siehe auch ErfK-Kania, 12. Auflage 2012, § 98 Rn. 2; Dzida/Schütt, aaO., 23; Wedde, Datenschutz im Betriebs- und Personalratsbüro, in: CF (jetzt: CuA) 8-9/2001, 28 ff. (30); Simitis-Seifert, aaO., Rn. 173
- 45 Simitis-Simitis, aaO., § 28 Rn. 55; LAG Berlin-Brandenburg vom 4.3.2011, Az.: 10 TaBV 1984/2010, in: RDV 2011, 198 ff., bestätigt durch BAG vom 18.7.2012, Az.: 7 ABR 23/11 (siehe hierzu auch den Hinweis am Ende des Beitrags)
- 46 Siehe die zusätzliche Fallgestaltung in LAG Hamburg vom 26.11.2009, Az.: 7 TaBV 2/09, Veröffentlichung von Gehaltsdaten der Beschäftigten am Schwarzen Brett
- 47 BAG vom 12.8.2009, Az.: 7 ABR 15/08, in: CuA 12/2009, 32, NZA, 2009, 1218 ff. (1221) und RDV 2010, 34 auch zur Subsidiarität des BDSG gegenüber BetrVG
- 48 LAG Berlin-Brandenburg vom 4.3.2011, Az.: 10 TaBV 1984/10 (Revision zugelassen), in: CuA 6-7/2011, 26 und RDV 2011, 197 – Arbeitgeber konnte personalisierte PC-Anmeldung von Betriebsratsmitgliedern nicht durchsetzen
- 49 Dzida/Schütt, aaO., 22
- 50 Arbeitsgericht Stade vom 29.5.2007, Az.: 2 BV 2/07, in: RDV 2007, 259
- 51 Ebenfalls DKKW-Klebe, aaO., § 94 Rn. 42; a.A. Simitis-Walz, aaO., § 5 Rn. 19
- 52 Dzida/Schütt, aaO., 23; zur Verpflichtung des Betriebsrats auf §§ 33 ff. BDSG auch Kort, aaO., RDV 2012, 12

cua-web.de

... hierzu finden Sie im Internet:
Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.7.2012 (Az.: 7 ABR 23/11) im Volltext