

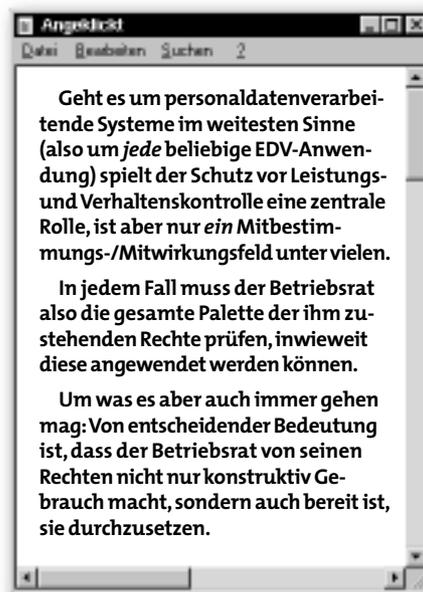
Personal-Informationssysteme: die rechtlichen Rahmenbedingungen

Auch die – zugegeben: etwas trockene – Beschäftigung mit den rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung bei Personal-Informationssystemen zeigt, dass die Beschäftigung damit weit über das ›Standard‹-Thema Leistungs- und Verhaltenskontrolle hinausreicht (und hinausreichen muss).

Mit der Einführung und Anwendung von Personal-Abrechnungs- und -Informationssystemen (nachfolgend Personal-Informationssysteme genannt) gehen Veränderungen für die Beschäftigten einher, von denen hier nur einige angedeutet werden sollen. So ist je nach Umfang der gespeicherten Beschäftigten-Daten und der damit verbundenen Auswertungen eine automatisierte Leistungs- und Verhaltenskontrolle gegeben. Hier-von sind auch die Personen betroffen, die an dem System arbeiten, da mit Hilfe der Vergabe von Zugriffsberechtigungen über Passworte und durch Protokollierung das Arbeitsverhalten der Beschäftigten kontrolliert werden kann. Zusätzlich sind Veränderungen im Bereich der Qualifizierung zu erwarten, nicht nur dadurch, dass die Nutzer für die Anwendung des Systems geschult werden müssen, sondern auch dadurch, dass der Aufgabenbereich der Personalentwicklung (siehe dazu auch den vorangegangenen Beitrag) mit Unterstützung des Personal-Informationssystem bearbeitet wird.

Zusätzlich ist natürlich die ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze von besonderer Bedeutung, um

die gesundheitlichen Belastungen der Bildschirmarbeit möglichst gering zu halten. In diesem Rahmen sind insbesondere die Bildschirmarbeitsverordnung und das Arbeitsschutzgesetz zu beachten. Im Rahmen dieser Ausführungen werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats (siehe dazu den info-Kasten auf Seite 24) in Bezug auf die Einführung und Anwendung von Personal-Informationssystemen näher beleuchtet, die alle nebeneinander zum Tragen kommen können.



Schutz der Persönlichkeitsrechte § 75 Abs. 2 BetrVG

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern, wobei bereits nach Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes jeder Beschäftigte das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit hat. Der Gesetzgeber geht dabei davon aus, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit unter anderem durch Technisierung, Rationalisierung und zunehmende Verarbeitung personenbezogener Daten in besonderem Maße gefährdet ist. So kann es bei der Durchführung betrieblicher Kontrollmaßnahmen immer auch zu rechtswidrigen Eingriffen in die Persönlichkeits-sphäre kommen.

Auch wenn diese Kontrolle der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegt, sind dadurch die individuellen Rechte der Beschäftigten nicht außer Kraft gesetzt. So sind bestimmte Kontrollmaßnahmen – mit oder ohne Mitbestimmung – grundsätzlich unzulässig. Ein unzulässiger Eingriff in die Persönlichkeitsrechte kann also nicht durch das Mitbestim-

mungsrecht ›geheiligt‹ werden. So ist beispielsweise eine akustische Überwachung der Arbeitnehmer durch Abhörgeräte oder Tonbandaufnahmen immer unzulässig. Das Gleiche gilt für das Abhören oder heimliche Mithören von Telefongesprächen (›Kontrollierte Kommunikation‹ in CF 6/2000 ab Seite 12) oder für heimliche Video-Überwachung (›Alles sehen, alles kontrollieren ...‹ in CF 2/99 ab Seite 4).

**Überwachungsrecht
§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**

Um mögliche rechtswidrige Eingriffe in die Persönlichkeitsphäre abzuwehren, werden allerdings noch weiter rei-

tenschutzgesetz (BDSG), das Telekommunikationsgesetz (TKG) und das Informations- und Kommunikationsdienstengesetz (IuKDG) – für mehr Informationen siehe ›Telekommunikationsgesetzgebung und Arbeitnehmerdatenschutz‹ in CF 8-9/99 ab Seite 24. So hat der Betriebsrat im Bereich des Datenschutzes unter Einbeziehung der Vorgaben der jeweiligen Gesetze die Zulässigkeit und somit die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung, die Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen, die Gewährleistung der Rechte der Beschäftigten und die Aufgabenerfüllung der betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu kontrollieren.

wenn der Arbeitgeber keine Abhilfe schafft.

**Informationsrecht
§ 80 Abs. 2 BetrVG**

Um der Überwachungspflicht und auch der Umsetzung der entsprechenden Mitbestimmungsrechte nachkommen zu können, steht dem Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht zu. Nach § 80 Abs 2 BetrVG ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber soll den Betriebs-



chende Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte gebraucht. So wird die ›Generalklausel‹ des § 75 Abs. 2 BetrVG unter anderen durch § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG insoweit konkretisiert, als der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Beispiele für Gesetze im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, die auch bei Personal-Informationen-Systemen von Bedeutung sein können, sind (neben Bildschirmarbeitsverordnung und Arbeitsschutzgesetz) vor allem das Bundesda-

Voraussetzung für diese Prüfung ist auch ein Zutrittsrecht des Betriebsrats zu allen Räumen und Betriebsteilen, wobei dem Arbeitgeber *kein* Prüfungsrecht zusteht, ob das Betreten dieser Räume im Einzelfall notwendig ist. Stellt der Betriebsrat Rechtsverstöße fest, hat er den Arbeitgeber darauf hinzuweisen und auf Abhilfe zu drängen.

Er hat allerdings nicht die Möglichkeit, die Einhaltung der Vorschriften Kraft eigenen Rechts etwa im Beschlussverfahren durchzusetzen. Er kann sich aber zum Beispiel bei Verstößen gegen das Datenschutzrecht an die Aufsichtsbehörde – in der Regel also den Datenschutzbeauftragten des Landes – wenden (§ 38 BDSG), insbesondere dann,

rat in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für ihn weitere Aufgaben ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss – dies setzt eine Information zu einem Zeitpunkt voraus, der es noch erlaubt auf die Planung und Ausgestaltung einer beabsichtigten Maßnahme wirksam Einfluss nehmen zu können. Umfang und Art der ›erforderlichen‹ Unterlagen können dabei je nach Sachlage sehr verschieden sein. In Bezug auf die Einführung und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnik hat das Bundesarbeitsgericht



Personaldaten

(BAG vom 17. 3. 1987, *Arbeitsrecht im Betrieb* 12/1987, Seite 287 ff.) festgelegt, dass der Betriebsrat insbesondere über folgende Punkte zu informieren ist oder ihm auch folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind:

... rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Zu den technischen Anlagen gehören auch und vor allem die Informationstechniken, wobei ›rechtzeitig‹ immer bedeutet: früh genug für ein wirksames

der Arbeitsleistung unter möglichst zumutbaren, ausführbaren, gefahrlosen und beeinträchtigungsfreien Bedingungen zu gestatten und darüber hinaus eine Arbeitsgestaltung anzustreben, die der Würde des Arbeitnehmers entspricht und die Entfaltung seiner Persönlichkeit ermöglicht.

Festzuhalten ist: Dem Betriebsrat steht nach § 90 in diesem Fragen lediglich ein Beratungsrecht zu und dazu noch das in der Praxis wenig angewandte korrigierende Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG zu.

Rechtzeitige Information über geplante Änderungen zum Beispiel an technischen Anlagen heißt immer: **früh genug** für ein wirksames Eingreifen und Mitgestalten des Betriebsrats.

- Übersicht über alle bestehenden Dateien, in denen personenbezogene Daten der beschäftigten Arbeitnehmer gespeichert sind,
- Zweck der Verarbeitung dieser Daten,
- Übermittlung der Daten an Dritte,
- Verknüpfung und Auswertung der personenbezogenen Daten,
- eingesetzte Programme mit Namen und Kurzbeschreibung,
- das Pflichtenheft, den Datenflussplan, das Organisationsschema und die Systembeschreibung.

Zusätzlich müssen die Informationen einen angemessenen Datenschutzkonzept erkennen lassen. Diese Informationen sind die Voraussetzung dafür, dass der Betriebsrat seine weiter reichenden Beratungs- und Mitbestimmungsrechte angemessen wahrnehmen kann.

Informations- und Beratungsrecht § 90 BetrVG

Auch der § 90 BetrVG enthält ein Informationsrecht des Betriebsrats und zusätzlich ein Beratungsrecht. Nach § 90 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung ...

- von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
- von technischen Anlagen,
- von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
- der Arbeitsplätze ...

Eingreifen. Konkret: Da ein Plan das *Ergebnis* der in § 90 angesprochenen *Planung* ist, muss der Betriebsrat folgerichtig *vor* der eigentlichen Planerstellung unterrichtet werden.

Nicht zu unterschätzen: Beratungsrechte

FÜR DAS, WAS AN Unterlagen ›erforderlich‹ ist, gilt das bereits zu § 80 BetrVG Gesagte. Der Betriebsrat hat nach § 90 BetrVG nun aber zusätzlich ein Beratungsrecht. Er kann also seine Auffassung zu der vorgesehenen Maßnahmen und ihren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und auf die Art ihrer Arbeit in den Planungsprozess einbringen, ebenso wie konkrete Vorschläge beispielsweise zur Abwendung von Belastungen. Diese Beratung hat so rechtzeitig stattzufinden, dass die Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung noch berücksichtigt werden können.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die »gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit« berücksichtigen. Menschengerechte Gestaltung bedeutet unter anderem die Anpassung der Arbeit an den Menschen, was beispielsweise sowohl die Gestaltung der Arbeitsplätze insgesamt, wie auch die Gestaltung der Software (Software-Ergonomie) beinhalten kann. Menschengerechte Gestaltung der Arbeit hat damit ebenfalls zum Ziel, über Auswahl, Einsatz und Anpassung der Technik dem Menschen die Erbringung

Hinzuziehung von Sachverständigen § 80 Abs. 3 BetrVG

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Die entstehenden Kosten trägt gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG der Arbeitgeber. Nach dem Gesetzeswortlaut ist die Hinzuziehung von Sachverständigen an bestimmte Voraussetzungen gebunden. So ...

- muss es sich bei dem zu klärenden Sachverhalt um eine *Aufgabe des Betriebsrats* handeln,
- muss die Hinzuziehung *erforderlich* sein und
- bedarf die Hinzuziehung der *näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber*.

Als Aufgaben kommen all die Dinge in Betracht, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen. Hierzu zählen nicht nur die eigentlichen Mitbestimmungsrechte, sondern auch die Beratungsrechte oder auch das Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Zudem muss die Hinzuziehung aber ›erforderlich‹ sein. Insbesondere durch die Rechtsprechung des BAG sind an das Kriterium der Erforderlichkeit hohe Anforderungen gestellt (*siehe hierzu BAG vom 17. 3. 1987, Arbeitsrecht im Betrieb* 12/1987, Seite 287 ff. und *BAG vom 4. 6. 1987, Arbeitsrecht im Betrieb* 4/1988, Seite 87). Das heißt, dass nach Ansicht

des BAG bestimmte Voraussetzungen vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen erfüllt sein müssen. So muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend und abschließend unterrichtet worden sein. Hierzu zählt auch die Unterrichtung durch die internen sachkundigen Fachkräfte. Daneben sollte der Betriebsrat sich anhand von Fachliteratur und durch Schulungsveranstaltungen informieren.

Zu dieser Rechtsprechung ist in der Fachliteratur heftige Kritik geäußert worden, unter anderem dahingehend, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen gerade *in der Informationsphase* erforderlich sein kann, damit der Betriebsrat auch in der Lage ist, die richtigen und angemessenen Fragen zu stellen. Eine *abschließende* Information des Betriebsrats wird ja auch in der Tat gerade bei prozesshaft ablaufenden Software-Einführungen erst *am Ende* des Projekts gegeben sein. Aber trotz dieser berechtigten Kritik an der BAG-Rechtsprechung kann der Betriebsrat die Beschlüsse des BAG nicht gänzlich ignorieren. Aber natürlich ist es ihm unbenommen, mit dem Arbeitgeber eine sachgerechtere Lösung zu vereinbaren.

Mit Rücksicht auf die Pflicht des Arbeitgebers, gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG Kosten der Betriebsratsarbeit zu tragen, kann die Hinzuziehung ja so oder so erst nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erfolgen. Es bedarf dabei der Einigung in Bezug auf die Person, den Beratungsgegenstand und das Honorar des Sachverständigen. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, kann der Betriebsrat nach Maßgabe der Vereinbarung den Sachverständigen beauftragen. Stimmt der Arbeitgeber der Hinzuziehung nicht zu, kann der Betriebsrat die fehlende Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Technische Überwachungseinrichtung § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegt die Einführung und Anwendung »technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leis-

tung der Arbeitnehmer zu überwachen«, der Mitbestimmung des Betriebsrats. Das Mitbestimmungsrecht umfasst dabei auch ein Initiativrecht des Betriebsrats (von Bedeutung beispielsweise dann, wenn ein bereits vorhandenes System doch noch geregelt werden soll).

Die Vorschrift dient in erster Linie dem Schutz der Persönlichkeitsrechte des einzelnen Beschäftigten bei technischen Kontroll-einrichtungen, da diese stark in den Persönlichkeitsbereich des Arbeitnehmers eingreifen. Das Mitbestimmungsrecht bezweckt dabei nicht den Schutz der Arbeitnehmer vor *jeglicher* Überwachung, wohl aber den Schutz vor den besonderen Gefahren jener Überwachungsmethoden, die sich für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aus dem Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen ergeben – also insbesondere durch automatisierte Datenerhebung und -verarbeitung.

Persönlichkeitsrechte und Mitbestimmung

INSOWEIT BESTEHT ein enger Zusammenhang zwischen dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und dem Gebot des § 75 Abs. 2 BetrVG, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. »Um die Gefahren, die den Arbeitnehmern durch die modernen Technologien mit ihren vielfältigen, oft vom einzelnen Arbeitnehmer nicht einmal wahrnehmbaren Überwachungsmöglichkeiten drohen, wirksam eindämmen zu können, bedarf der individualrechtliche Persönlichkeitsschutz der kollektivrechtlichen Verstär-

Übersicht:

Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Schutz der Persönlichkeitsrechte	§ 75 Abs. 2 BetrVG
Überwachungsrecht	§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
Informationsrecht	§ 80 Abs. 2 BetrVG
Informations- und Beratungsrecht	§ 90 BetrVG
Hinzuziehung von Sachverständigen	§ 80 Abs. 3 BetrVG
Technische Überwachungseinrichtung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
Personalfragebogen	§ 94 Abs. 1 BetrVG
Personalplanung	§ 92 BetrVG
Auswahlrichtlinien	§ 95 BetrVG
Beurteilungsgrundsätze	§ 94 Abs. 2 BetrVG
Berufsbildung	§§ 96 bis 98 BetrVG
Betriebsvereinbarung	§ 77 BetrVG

kung durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.« (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels: Betriebsverfassungsgesetz, § 87 Rand-Nr. 210*)

Von diesem Erfordernis ausgehend, hat das BAG in einer Reihe von Grund-satzentscheidungen in den achtziger Jahren den aus dem Jahre 1972 stam-menden § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch auf neue Technologien hinreichend an-wendbar gemacht. Das BAG hat dabei das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dahingehend ausge-legt, dass eine technische Einrichtung schon dann dazu »bestimmt« ist, Lei-stung oder Verhalten zu überwachen, wenn sie objektiv und unmittelbar dazu geeignet ist. Dies gilt unabhängig da-von, ob der Arbeitgeber eine Überwa-chung beabsichtigt und ob er die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch tatsächlich auswertet. Vor diesem Hintergrund unterliegt praktisch *jedes* EDV-System der vorherigen Mitbestim-mung des Betriebsrats (z.B. schon dann, wenn ein System mit Zugriffsberechtig-ungen und Protokollierungen arbeitet; denn mit der Vergabe von Zugriffsberechtigungen und einer Protokollierung ist es leicht möglich, das Arbeitshandeln des Beschäftigten auszuwerten und zu kontrollieren).



Übersicht:

Grundlegende Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes

Zulässigkeit der Datenverarbeitung und -nutzung	§ 4 in Verbindung mit § 28 BDSG
technische und organisatorische Datenschutzmaßnahmen	§ 9 BDSG
Rechte der Betroffenen	§§ 33 bis 35 BDSG
betrieblicher Datenschutzbeauftragter	§§ 36 bis 37 BDSG

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hat drei Ziele: Es soll in erster Linie als vorbeugender Schutz rechtlich unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld verhindern. Außerdem gibt es dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht bei der schwierigen Ermittlung der Grenze zwischen zulässiger und unzulässiger Datenverarbeitung (ohne dass dadurch die Grenze der Zulässigkeit verändert werden könnte). Schließlich gewährleistet es, dass durch die Mitgestaltung des Betriebsrats die rechtlich zulässigen Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht auf das sachlich unumgänglich erforderliche Mindestmaß beschränkt wird. Dabei ist immer den Regelungen Vorrang zu geben, die die Persönlichkeitsrechte jeweils am besten schützen. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich im Rahmen der Umsetzung des Mitbestimmungsrechts über die Modalitäten der Einführung und Anwendung entsprechender technischer Einrichtungen einigen.

So wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung in Bezug auf die Datenverarbeitung eine enge und konkrete *Zweckbestimmung* festzulegen sein. Wobei die Regeln der Datenverarbeitung nachvollziehbar sein müssen und nur die Daten verarbeitet werden dürfen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsvertragsverhältnisses *zwingend* erforderlich sind. Dies wird unter anderem gesichert durch die Festlegung der eingesetzten Hard- und Software, der personenbezogenen Daten, der zugriffsberechtigten Personen, der Auswertun-

gen, der Schnittstellen und der Löschfristen (siehe dazu auch den Beitrag ab Seite 30).

Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle, wobei der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

BDSG muss beachtet werden

DASS DER BETRIEBSRAT im Rahmen seines Überwachungsrechts nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, die Einhaltung des BDSG zu überwachen hat, ist bereits erwähnt worden. Zusätzlich muss er jedoch bei der Umsetzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Vorgaben des BDSG beachten (siehe info-Kasten oben) und darf bei entsprechenden Regelungen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen keine Regelungen treffen, die für die betroffenen Arbeitnehmer schlechter wären als die gesetzlichen Vorgaben.

Das BDSG ist für Privatbetriebe (im BDSG ›nicht-öffentliche Stellen‹ genannt) dann anzuwenden, wenn personenbezogene Daten in oder aus Dateien verarbeitet oder genutzt werden. Es ist wohl davon auszugehen, dass jeder Betrieb, der Informationstechnik anwendet, unter das BDSG fällt, da in der Regel immer auch Daten der Beschäftigten und/oder von Kunden, Patienten, Klienten und so weiter verarbeitet werden dürften. In Bezug auf die Einführung und Anwendung eines Personal-Information-Systems ist das BDSG natürlich in jedem Fall zu beachten.

Geht es um die *Zulässigkeit* der Datenverarbeitung und -nutzung ist nach § 4 BDSG von einem ›Verbot mit Erlaubnisvorbehalt‹ auszugehen. Das heißt, die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist grundsätzlich verboten und nur dann erlaubt, wenn ...

- das BDSG dies erlaubt (nach § 28 BDSG) oder
- eine andere Rechtsvorschrift dieses erlaubt oder
- der Betroffene eingewilligt hat.

Da die Einführung und Anwendung eines Personal-Information-Systems über eine Betriebsvereinbarung geregelt wird, scheidet das BDSG selbst und auch die Einwilligung der Betroffenen als ›Erlaubnistatbestand‹ aus – denn: Die Betriebsvereinbarung stellt eine ›andere Rechtsvorschrift‹ im Sinne des § 4 BDSG dar und ›verdrängt‹ für den Regelungsbereich – hier Personal-Information-System – das BDSG. Die Betriebsvereinbarung darf jedoch nicht hinter den Vorgaben des BDSG zurückbleiben. Deshalb sind Regelungen in Vereinbarungen wie: »Bei der Anwendung des Personal-Information-Systems wird das Bundesdatenschutzgesetz eingehalten«, in der Regel überflüssig.

Bei den technischen und organisatorischen Maßnahmen sind die einzuhaltenen Zielvorgaben in § 9 BDSG verankert worden. Da es sich dabei aber lediglich um Zielvorgaben handelt, hat der Betriebsrat bei der *Konkretisierung* der Maßnahmen wiederum sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, denn diese technischen und auch organisatorischen Maßnahmen sind immer auch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet.

Die Beschäftigten haben nach den §§ 33 bis 35 BDSG ein Recht auf Benachrichtigung, Auskunft, Berichtigung, Löschung und Sperrung. Gemäß § 6 Abs. 1 BDSG sind die Rechte unabdingbar und können durch Rechtsgeschäft weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. So kann ein Betroffener nach § 34 Abs. 1 BDSG Auskunft verlangen über:

- die zu seiner Person gespeicherten Daten,
- die Herkunft,
- den oder die Empfänger,
- den Zweck der Speicherung sowie
- die Personen oder Stellen, an die seine Daten regelmäßig übermittelt werden.

Die Vorgabe des § 34 Abs. 1 BDSG ver­trägt sich übrigens *nicht* mit Regelungen in Betriebsvereinbarungen, die das Auskunftsrecht auf eine einmal im Jahr zu erfolgende Auskunft beschränken! Denn: In diesem Fall bliebe die Vereinbarung hinter den Vorgaben des BDSG zurück.

Kooperation mit Datenschutzbeauftragtem

AUCH DER BETRIEBLICHE Datenschutzbeauftragte hat in Bezug auf den Arbeitnehmerdatenschutz eine Fülle an Aufgaben wahrzunehmen, wie Sicherstellung der Einhaltung des BDSG und entsprechender Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz, Schulung der Beschäftigten in Fragen des Datenschutzes, Sicherstellung der Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen. Diese Aufgaben überschneiden sich zum Teil mit denen des Betriebsrats, so dass sich eine Zusammenarbeit anbietet (siehe dazu auch ›Kooperation oder Konfrontation?‹ in CF 8-9/99 ab Seite 68). Als Beispiel kann die konkrete Kontrolle vor Ort in Bezug auf eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung genannt werden.

Personalfragebogen § 94 Abs. 1 BetrVG

Der Betriebsrat kann nicht nur bei der Speicherung und Verarbeitung von Beschäftigendaten nach § 87 ArbStättG Nr. 6 BetrVG mitbestimmen, sondern er kann bereits beim Sammeln – das heißt: beim Erheben – von Daten eingreifen und die Erhebung auf das unbedingt erforderliche Minimum beschränken. Das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, in Bezug auf die Datenerhebung einem unangemessenen Informationsbedürfnis des Arbeitgebers auch in diesem Fall entgegen zu wirken. Denn: Nach § 94 Abs. 1 BetrVG bedürfen Personalfragebogen der Zustimmung des Betriebsrats.

Das BetrVG selbst enthält keine Definition dafür, was unter einem Personalfragebogen zu verstehen ist. Nach überwiegender Auffassung wird unter Personalfragebogen aber jede ›formularmäßige Zusammenfassung‹ von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, insbesondere über Eignung, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person verstanden. Zu den Personalfragebogen gehören nicht nur die Informationserhebungen, die im Rahmen von Einstellungen vorgenommen werden, sondern auch Fragebogen, die im Rahmen von ärztlichen Untersuchungen, psychologischen Testverfahren oder Organisationsuntersuchungen genutzt werden. Frage-

bogen in diesem Sinne sind übrigens auch die Formulare, die Gästen in Hotels oder Patienten im Krankenhaus vorgelegt werden.

Handelt es sich um Fragebogen für Arbeitnehmer, gilt in jedem Fall: Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats, ist die Datenerhebung durch Personalfragebogen unzulässig! Dennoch erhobene Daten dürfen nicht gespeichert werden. Gespeicherte Daten müssen auf Verlangen des Arbeitnehmers gelöscht werden.

Gestaltung Bildschirmarbeitsplätze § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Bei der Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, das wiederum ein Initiativrecht des Betriebsrats beinhaltet. Das Mitbestimmungsrecht umfasst Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, wie auch über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und über Unfallverhütungsvorschriften. Der § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gewährt allerdings keine Mitbestimmung, die über den öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutz hinausgeht. Vielmehr besteht ein Mitbestimmungsrecht nur *bei der Ausfüllung bestehender Normen*. Als ›ausfüllungs-

bedürftige« Normen kommen vor allem die Bildschirmarbeitsverordnung und das Arbeitsschutzgesetz in Betracht. So kann der Betriebsrat mitbestimmen bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes (Möbel und Arbeitsumgebung), bei der Arbeitsgestaltung, ob Pausenregelungen oder Mischarbeit zum Tragen kommen, bei den Arbeitsplatzanalysen und den Augenuntersuchungen.

Weitere Beteiligungsrechte

WEITERE BETEILIGUNGSRECHTE, die beim Einsatz von Personal-Informationssystemen zum Tragen kommen können, beziehen sich auf die Personalplanung und auf die Aufstellung von Auswahlrichtlinien.

Personalplanung – § 92 BetrVG

Gemäß § 92 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahme der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Betriebsrat hat über das Informationsrecht hinaus ein Beratungs- und ein Vorschlagsrecht. Personalplanung bildet den Oberbegriff für die Planung des Personalbedarfs, der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung, des Personaleinsatzes und des Personalabbaus. Personalplanung wird mit Unterstützung von Personal-Informationssystemen betrieben. Im Rahmen der Personalplanungsmaßnahmen wird unter anderem auf Daten über den Personalstand, die Struktur der Belegschaft, den Krankenstand und weitere Abwesenheitszeiten, Einstellungen, Kündigungen und Qualifikationsprofile der einzelnen Beschäftigten zugegriffen.

Auswahlrichtlinien – § 95 BetrVG

So genannte Auswahlrichtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Be-

triebsrats. In Betrieben mit mehr als tausend Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien sogar verlangen.

Auswahlrichtlinien legen als Grundsätze für bestimmte, konkret beschriebene Tätigkeiten und/oder Arbeitsplätze fest, welche Voraussetzungen bei der Durchführung von personellen Einzelmaßnahmen (z. B. Versetzung) vorliegen müssen und welche Kriterien dafür maßgebend sein sollen. Es handelt sich also um Entscheidungshilfen, die dazu beitragen sollen, personelle Einzelmaßnahmen nachvollziehbar zu machen. Das Mitbestimmungsrecht gemäß § 95 BetrVG bezieht sich unter anderem auf die Frage, auf welche Weise die benötigten Daten gewonnen werden sollen. Werden Arbeitnehmerdaten bezüglich der Qualifikation, der Arbeitserfahrung oder der Leistungsfähigkeit systematisch mit anderen Tatbeständen wie Anforderungen an bestimmte Arbeitsplätze (Arbeitsplatzbeschreibungen) verknüpft, greift ebenfalls das Mitbestimmungsrecht, da solche Verknüpfungen der Aufstellung von Auswahlrichtlinien gleichkommen.

Beurteilungsgrundsätze § 94 Abs. 2 BetrVG

Nach § 94 Abs. 2 BetrVG bedarf die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Beurteilungsrichtlinien beziehen sich stets auf die Person des Arbeitnehmers, wobei es sich um Richtlinien handelt, nach denen Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer beurteilt werden. Die Ziele, entsprechende Beurteilungssysteme einzuführen, können sehr unterschiedlich sein und beispielsweise der Leistungsentlohnung, der Personalplanung, der Personalführung oder der Erfolgskontrolle personalpolitischer Maßnahmen dienen. Die Kriterien, nach denen die Beurteilung erfolgt, sollten sich nach den jeweiligen Zielen ausrichten. Kriterien können das Fachwissen, die Arbeitsqualität, Teamfähigkeit oder Ein-

satz und Initiative sein. Wird dieses Beurteilungssystem mit den Ergebnissen der Beurteilung im Personal-Informationssystem gespeichert kommt zusätzlich das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zum Tragen.

Betriebliche Berufsbildung § 98 BetrVG

Die Qualifikation spielt ebenso wie die Qualifizierung der Beschäftigten (Nutzer) bei der Einführung von Personal-Informationssystemen eine zentrale Rolle. Der Betriebsrat hat in Bezug auf die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eine Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG. Dieses betrifft nicht nur die Durchführung der Maßnahme, sondern auch die Bestimmung des Teilnehmerkreises und unter Umständen sogar auf die Abberufung eines Ausbilders.

Unterrichtungs- und Erörterungspflicht – § 81 Abs. 4 BetrVG

In § 81 Abs. 4 BetrVG ist die Unterrichts- und Erörterungspflicht im Hinblick auf neue Technologien als Aufgabe des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer verankert worden. Eine Pflicht allerdings, die – soweit ersichtlich – in der Praxis nicht gelebt wird.

Die Unterrichts- und Erörterungspflicht betrifft die Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie von Arbeitsplätzen. Die Unterrichtung des Arbeitnehmers muss sich auf die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung und auf den Inhalt und Art der Tätigkeit beziehen. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit eines Beschäftigten verändern wird, muss der Arbeitgeber mit dem Beschäftigten zusätzlich erörtern, welche Qualifizierungsmaßnahmen ergriffen werden können.

Durchsetzung der Beteiligungsrechte

WICHTIGE INSTRUMENTE ZUR Um- und Durchsetzung der Beteiligungsrechte sind die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) und das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren (§ 2 a Arbeitsgerichtsgesetz).

Die Einigungsstelle kann als eine Art ›Schlichtungsstelle‹ sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat angerufen werden, wenn die Verhandlungen über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit – wie z. B. die Regelung der Einführung und Anwendung eines Personal-Information-Systems – im Betrieb scheitern. Eine solche Einigungsstelle ist paritätisch zusammengesetzt, wobei ein Vorsitzender hinzukommt, auf den sich beide Seiten einigen müssen.

Der Einigungsstellenspruch muss schriftlich niedergelegt, vom Vorsitzenden unterschrieben und dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zugeleitet werden. Die Kosten für die Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber, was in der Praxis ein gutes Druckmittel des Betriebsrats sein kann, um die Meinungsverschiedenheiten in den betrieblichen Verhandlungen zu lösen.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren folgt grundsätzlich der Unterscheidung zwischen Individualarbeitsrecht einerseits und dem kollektiven Arbeitsrecht andererseits. Für Streitigkeiten im Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist das Arbeitsgericht im Urteilsverfahren zuständig (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG). Das Beschlussverfahren greift bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten, soweit es sich nicht um Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten nach den §§ 119 bis 121 BetrVG handelt.

Die Anträge im Beschlussverfahren können zum Beispiel darauf gerichtet sein, durch das Arbeitsgericht feststellen zu lassen, ob in einer bestimmten Frage ein Mitbestimmungsrecht besteht oder nicht. Nach § 85 Abs. 2 ArbGG ist in dieser Frage auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung zulässig, so dass die geplante Einführung oder Inbetriebnahme eines Personal-Information-Systems gestoppt werden kann, wenn der Betriebsrat nicht entsprechend der Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt wurde.

Einstweilige Verfügungen haben stark an Bedeutung gewonnen, denn oft kann nur durch ihren Erlass verhindert werden, dass Rechte des Betriebsrats ›leer laufen‹. Insbesondere gilt dies beim Einsatz neuer Technologien. So kann der Betriebsrat die angeführten Beratungs-

und Mitbestimmungsrechte nur dann wirklich wahrnehmen, wenn er rechtzeitig alle erforderlichen Unterlagen erhält. Sind die entsprechenden Entscheidungen des Arbeitgebers bereits vollzogen, wird es je nach Zeitablauf zunehmend unrealistischer, tatsächlich noch – wie vom BetrVG in § 90 Abs. 2 vorausgesetzt – die Planung des Arbeitgebers zu beeinflussen. Ebenso verhält es sich bei der Verletzung der Mitbestimmungsrechte. Sind technische Einrichtungen bereits im Betrieb installiert, wird man schon im Hinblick auf die investierten Beträge nicht davon ausgehen können, dass der Betriebsrat noch eine Chance hat, sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Beschäftigten ausüben zu können.

Abschluss von Betriebsvereinbarungen

GERADE ÜBER DAS Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG können Betriebsräte den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen. Dabei kann eine Rahmenvereinbarung (siehe ›EDV-Vereinbarungen mit System‹ und andere Beiträge in CF 6/98) abgeschlossen, in der unter anderem auch die Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen des Einführungsprozesses geregelt wird. Ergänzend oder auch alternativ kann eine Einzelvereinbarung zum Personalabrechnungs- und -informationssystem abgeschlossen werden mit Regelungen wie Dokumentation des Systems, Gestaltung der Arbeitsplätze, Qualifizierung, Maßnahmen zum Datenschutz, Rechte der Beschäftigten, Rechte des Betriebsrats, Änderung und Erweiterung des Systems.

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen, Oldenburg, Telefon 0 44 11 / 8 20 68; eMail: schierbaum@btq.de



Kennen Sie vielleicht jemanden, ...

... der jemanden kennt, der die Computer-Fachwissen noch nicht kennt (oder sie kennt, aber noch nicht abonniert hat)? Dann sind Sie hier genau richtig – übrigens auch, wenn Sie selbst derjenige sind, welcher ... Denn die CF informiert aktuell, allgemeinverständlich und vor allem konkret bezogen auf die Bedürfnisse und Anforderungen moderner Betriebs- und Personalratsarbeit über neue technologische Entwicklungen, und was diese für die arbeitenden Menschen bedeuten. Aber wem sagen wir das? Sie kennen uns ja. Ein Abo lohnt.

Hiermit abonniere ich ab sofort die monatlich erscheinende Zeitschrift ›Computer-Fachwissen für Betriebs- und Personalräte‹ (Jahresabonnement Inland 108,- DM):

Name

Vorname

Straße

PLZ, Ort

Datum

Unterschrift

Für den Fall der Änderung meiner Anschrift bin ich damit einverstanden, daß die Post meine neue Adresse an den Verlag weiterleitet.

Ich weiß, dass ich diese Bestellung innerhalb von sieben Tagen gegenüber dem Bund-Verlag widerrufen kann. Dies bestätige ich durch meine 2. Unterschrift:

Unterschrift

Bitte per Post oder per Fax an:
Bund-Verlag GmbH, Postfach 90 01 68, 60441 Frankfurt am Main, Telefax 069 / 79 50 10-10