

Datenschutz im Betriebsratsbüro

Betriebsräte sollten im gesamten Betrieb darauf hinwirken, dass der Datenschutz der Beschäftigten umgesetzt wird. Dieses muss natürlich auch für die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten im Betriebsratsbüro gelten!

DAS BUNDESDATENSCHUTZGESETZ (BDSG) stellt für die Betriebe die zentrale Vorgabe zum Datenschutz dar. Für die Umsetzung ist die Geschäftsleitung verantwortlich, wobei sie durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterstützt wird. Betriebsräte haben die Aufgabe, die Einhaltung des BDSG zu überwachen. Beim Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen regeln und gestalten Betriebsrat und Arbeitgeber den Datenschutz durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Wie in anderen Bereichen eines Unternehmens ist inzwischen aber auch beim Betriebsrat selbst der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) nicht mehr wegzudenken. Deshalb muss er sein Augenmerk auch auf die *rechtmäßige* Datenverarbeitung in seinem eigenen Bereich richten, denn die Vorgaben des BDSG sind hier in gleicher Weise einzuhalten, wie in jeder anderen Abteilung des Betriebs.

Personenbezogene Daten im Betriebsratsbüro

DER BETRIEBSRAT WIRD im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung immer auch personenbezogene Daten der Beschäftigten erheben, verarbeiten oder nutzen und

muss somit die Vorgaben des BDSG einhalten. Nach der Definition des BDSG sind personenbezogene Daten Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (§ 3 Abs. 1 BDSG).

Diese nicht ganz leicht zu verstehende Definition bedeutet, dass zu den personenbezogenen Daten alle Daten und Informationen zu zählen sind, die Aussagen über eine Person machen und dieser Person zugeordnet werden können. So gehören zu den personenbezogenen Daten nicht nur die so genannten Personalstammdaten (Name, Vorname, Familienstand, Kinderzahl usw.), sondern auch Daten über erbrachte Arbeitsleistungen, Abwesenheitszeiten oder Beurteilungen durch Vorgesetzte, ebenso wie Daten über Versetzungen, Umgruppierungen, Abmahnungen oder Lohnpfändungen.

Ob allerdings der Betriebsrat überhaupt ›Adressat‹ des BDSG ist, wird auf den ersten Blick nicht unbedingt klar. Das BDSG ist von ›öffentlichen Stellen des Bundes‹ und von den so genannten ›nicht-öffentlichen Stellen‹ (vor allem: Unternehmen) anzuwenden. Diese ›Stellen‹ werden im BDSG auch ›verantwortliche Stellen‹ genannt. Der Betriebsrat ist aber weder eine ›öffentliche‹ noch eine

info

›nicht-öffentliche‹ Stelle, sondern er ist – wie jeder Beschäftigte oder jede Abteilung eines Unternehmens – *Teil einer verantwortlichen Stelle*.

Eigenverantwortlichkeit des Betriebsrats

ALS TEIL EINER verantwortlichen Stelle (hier: des Unternehmens) unterliegt der Betriebsrat also den Vorschriften des BDSG, nimmt jedoch eine Sonderstellung ein. Und zwar in der Hinsicht, dass er *nicht* der Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterworfen ist.

Im BDSG selbst steht zwar, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte auf die Einhaltung des BDSG ›hinwirkt‹. Und dieses schließt Prüfungen und Begehungen vor Ort natürlich mit ein. Eine Kontrolle des Datenschutzes im Betriebsratsbüro durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aber ausgeschlossen!¹

Das BAG begründet dieses folgendermaßen: Auf Grund der rechtlichen Vorgaben des BDSG, kann man auch nicht davon ausgehen, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte dafür zuständig ist, beim Betriebsrat die Einhaltung des Datenschutzes zu überwachen. Denn in Falle einer möglichen Kontrolle könnte der betriebliche Datenschutzbeauftragte über die im Betriebsratsbüro gespeicherten personenbezogenen Daten hinaus auch sehen, ob der Betriebsrat bestimmte Aktivitäten (wie z.B. die Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung) plant. Zudem könnte er möglicherweise auch Protokolle und Beschlüsse des Betriebsrats einsehen.

Eine Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten als dem ›verlängerten Arm des Arbeitgebers‹ wäre mit der Unabhängigkeit des Betriebsrats jedoch nicht vereinbar. Denn, so das BAG weiter, ›die Unabhängigkeit des Betriebsrats ist ein tragendes Prinzip von hoher Bedeutung für die Betriebsverfassung, so dass dem Gesetzgeber des BDSG nicht unterstellt

¹... Vergl. BAG vom 11. 11. 1997, Datenschutz und Datensicherheit 4/98, ab Seite 227

Die wichtigsten Regeln für den Datenschutz im Betriebsratsbüro

(1) Der Betriebsrat darf im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten. Die rechtliche Basis für die Datenverarbeitung stellt das BetrVG dar. Ergibt sich aus den einzelnen Vorgaben des BetrVG der Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten nicht abschließend und eindeutig, wird der Betriebsrat die Vorgabe des § 28 BDSG (enge Zweckbindung und Zweckbestimmung) zur Prüfung der Rechtmäßigkeit hinzuziehen müssen.

(2) Der Betriebsrat ist Teil der verantwortlichen Stelle (hier: des Unternehmens), wie zum Beispiel auch jede andere Abteilung. Die Weitergabe personenbezogener Daten an den Betriebsrat stellt deshalb keine Übermittlung an ›Dritte‹ dar, sondern ist eine interne Weiterleitung von Daten.

(3) Der Betriebsrat wird im Rahmen der Vorgaben des BetrVG personenbezogene Daten der Beschäftigten erheben, verarbeiten oder nutzen können. Immer wird er dabei auf eine sehr enge Zweckbindung achten, was die Speicherung von Daten ›auf Vorrat‹ ausschließt und zu äußerster ›Datensparsamkeit‹ zwingt (Datenverarbeitung/-speicherung nur zur Erfüllung konkreter, gesetzlicher Betriebsratsaufgaben).

(4) Der Betriebsrat sollte einen eigenen ›Datenschutzbeauftragten‹ bestellen, der für die Umsetzung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro Sorge zu tragen hat. Dieser wird darauf hinwirken müssen, dass die Zulässigkeit der Datenverarbeitung geprüft wird, die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz umgesetzt werden und dass die Rechte der Beschäftigten (z.B. auf Auskunft) gewährleistet werden können.

werden kann, er habe stillschweigend so tief und konfliktträchtig in dieses Prinzip eingreifen wollen.«

Aber: Auch wenn das BAG eine Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausschließt, betont das Gericht doch, dass das BDSG selbstverständlich auch für die Datenverarbeitung des Betriebsrats gilt.

Konsequenzen für den Betriebsratsdatenschutz

NACH § 80 ABS. 1 NR. 1 BETRVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze angewendet werden. Das BDSG ist ein Gesetz in diesem Sinne, für dessen Umsetzung der Betriebsrat natürlich auch in seinem eigenen Arbeitsbereich Sorge tragen muss.

Dafür ist es gerade in größeren Gremien sinnvoll, dass der Betriebsrat eines seiner Mitglieder als eigenen ›Datenschutzbeauftragten‹ benennt, und dass dieser die Umsetzung des Datenschutzrechts für das Gremium in die Hand nimmt. Dieser Betriebsrats-Datenschützer sollte sich intensiv mit den Vorgaben des Datenschutzes befassen und die Auf-

gaben wahrnehmen, die der betriebliche Datenschutzbeauftragte im Betriebsratsbüro nicht wahrnehmen darf.

Möglich ist es aber auch, dass der Betriebsrat sich freiwillig einer Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterwirft. Hierzu bedarf es jedoch eines besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen Betriebsrat und Datenschutzbeauftragtem. Zudem ist es sinnvoll, dass sich der betriebliche Datenschutzbeauftragte seinerseits zu einer besonderen Verschwiegenheit in Bezug auf die Prüfungen beim Betriebsrat verpflichtet.

Der Betriebsrat hat sich bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowohl an die Vorgaben des BetrVG als auch des BDSG zu halten. Da der Betriebsrat in Eigenverantwortung für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro Sorge tragen muss, hat er unter anderen vor allem folgende Vorgaben zwingend zu beachten:

- ▶ Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten (§ 4 und § 28 BDSG),
- ▶ Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3 a BDSG),

- ▶ Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§ 9 BDSG),
- ▶ Umsetzung der Rechte der Beschäftigten (§ 33 BDSG und folgende),
- ▶ Führen von Übersichten (§ 4e BDSG).

Die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten ist auch im Betriebsratsbüro nur dann zulässig, wenn ...

- ▶ das BDSG selbst (und hier insbesondere der § 28 BDSG) oder
- ▶ eine andere Rechtsvorschrift dieses erlaubt oder anordnet, oder wenn
- ▶ der Betroffene (hier: der Beschäftigte) eingewilligt hat.

Dabei ist nach § 28 Abs. 1 BDSG jegliche Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten im Betrieb nur in einer sehr engen Zweckbindung und Zweckbestimmung bezogen auf das Arbeitsvertragsverhältnis zulässig. Stützt sich der Betriebsrat bei seiner Datenverarbeitung auf § 28 BDSG, darf er nur die Beschäftigtendaten verarbeiten, die er zwingend zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem BetrVG benötigt.

Als Alternative zu § 28 BDSG kommt aber noch eine andere Rechtsvorschrift in Betracht: das BetrVG. Dabei ist es allerdings wichtig, dass sich aus den einzelnen rechtlichen Vorgaben des BetrVG konkret ableiten lässt, welche personenbezogenen Beschäftigtendaten der Betriebsrat erheben, verarbeiten oder nutzen darf. Dieses stellt auch das BAG in einem Beschluss besonders heraus...²

Unter Umständen wird der Betriebsrat auch mit der Einwilligung der Beschäftigten arbeiten müssen – zum Beispiel wenn es um die Erstellung von Geburts- oder Jubiläumslisten geht. Eine Einwilligung der Betroffenen ist ebenfalls erforderlich, wenn der Betriebsrat eine eigene Website ⇨ ins Internet stellen will und dort Daten von Betriebsratsmitgliedern auftauchen sollen. Dies gilt in gleicher Weise, wenn der Betriebsrat personenbezogene Beschäftigtendaten an die Gewerkschaft weiterleiten will.

Neben der Zulässigkeitsprüfung muss der Betriebsrat auch die Vorgabe des

²... Vergl. BAG, Beschluss vom 3. 6. 2003, Recht der Datenverarbeitung 1/04, Seite 25; siehe auch: Schierbaum, Übermittlung personenbezogener Daten an Aufsichtsbehörde durch den Betriebsrats, in cf 5/04, ab Seite 20

§ 3a BDSG umsetzen. Danach sind keine oder so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. In diesem Zusammenhang wird der Betriebsrat auch prüfen müssen, ob er bestimmte Daten aus Gründen des Datenschutzes besser in anonymisierter ⇨ oder pseudonymisierter ⇨ Form vorhält. Ebenso gilt für den Betriebsrat, dass Daten zu löschen sind, wenn sie nicht mehr benötigt werden und dass Datenspeicherung ›auf Vorrat‹ nicht zulässig ist.

Personenbezogene Daten vom Arbeitgeber

Wenn der Betriebsrat für seine Aufgabenerfüllung personenbezogene Daten vom Arbeitgeber erhält, wird er davon ausgehen können, dass diese rechtmäßig erhoben und gespeichert wurden. Aber er wird dennoch eigenständig gemäß § 4 BDSG prüfen müssen, welche Daten er für seine Arbeit tatsächlich benötigt.

Dabei schränkt das BetrVG die Informationsrechte des Betriebsrats nur in sehr wenigen Bereichen ein (so hat bei den Bruttolöhnen und -gehältern nicht der gesamte Betriebsrat ein Einsichtsrecht). Und in die Personalakten einzelner Beschäftigter kann ein Mitglied des Betriebsrats nur dann Einsicht nehmen, wenn der Beschäftigte selbst darum bittet.

Das heißt aber auch: In der Regel wird der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen nicht mit dem Hinweis auf den Datenschutz verweigern können! Genau sowenig kann er ihm Informationen mit dem Hinweis auf Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse verweigern. Das wäre schon deshalb unlogisch, weil der Betriebsrat in dieser Hinsicht der Schweigepflicht (u.a. nach § 79 BetrVG) unterliegt.

Technisch-organisatorische Datenschutzmaßnahmen

In gleicher Weise, wie der Arbeitgeber die technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 9 BDSG umzusetzen hat, muss dies der Betriebsrat in seinem Arbeitsbereich ebenfalls tun. Die dafür geltenden acht Zielvorgaben des BDSG (siehe info-Kasten auf Seite 67), sind vom Betriebsrat zwingend umzusetzen. So muss beispielsweise das Betriebsratsbüro verschlossen werden, auch wenn

die Betriebsratsmitglieder die Räume nur für kurze Zeit verlassen. Denn Unbefugte dürfen keinen Zugang zu den Datenverarbeitungsanlagen bekommen. Zudem wird der Betriebsrat, um nur einige Beispiele zu nennen, ein Zugriffsberechtigungskonzept entwickeln und mit Passwörtern und Protokollierungen arbeiten müssen (siehe ausführlich dazu: *Datenschutz – technisch und organisatorisch* in cf 11/05, ab Seite 14). Alles dies ist gemäß § 4e BDSG schriftlich zu dokumentieren. Nicht gerade wenig Arbeit für den Betriebsrats-Datenschützer.

Rechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben eine Fülle von Rechten nach dem BDSG, die natürlich auch in Bezug auf die Datenverarbeitung beim Betriebsrat gelten:

BDSG	Inhalt der Bestimmung
§ 4 Abs. 3	Unterrichtung bei Direkterhebung
§ 33	Benachrichtigung über die Speicherung und die Art der Daten
§ 34	Auskunft über gespeicherte personenbezogene Daten, Herkunft und Empfänger, Zweck der Speicherung und regelmäßige Übermittlung
§ 35 Abs. 1	Berichtigung, wenn Daten unrichtig sind
§ 35 Abs. 2	Löschung bei unzulässiger Speicherung, bei sensiblen Daten und bei fehlender Erforderlichkeit
§ 35 Abs. 3 und 4	Sperrung statt Löschung bei gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen, bei Beeinträchtigung schutzwürdiger Interessen der Betroffenen und wenn der Aufwand für eine Löschung unverhältnismäßig hoch wäre; Sperrung, wenn Richtigkeit vom Betroffenen bestritten wird und sich weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit feststellen lässt
§ 35 Abs. 5	Recht auf Widerspruch
§ 6	Unabdingbarkeit der Rechte; kein Ausschluss oder keine Beschränkung durch Rechtsgeschäft
§ 7	Schadensersatz
§ 5	Datengeheimnis

info

Selbstverständlich müssen die Rechte der Beschäftigten durch den Betriebsrat mit besonderer Sorgfalt eingehalten werden.

Die Information der Beschäftigten wird dabei meist durch den Arbeitgeber erfolgen müssen, von dem ja die personenbezogenen Beschäftigtendaten kommen. Nur wenn der Betriebsrat eine eigene Datenerhebung vornimmt (z.B. im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung), muss er selber gemäß § 4 Abs. 3 BDSG die Beschäftigten informieren.

Um darüber hinaus die weiteren Rechte der Beschäftigten auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung gewährleisten zu können, muss der Betriebsrat jederzeit in der Lage sein, dem einzelnen Beschäftigten Auskunft über die beim Betriebsrat gespeicherten Daten zu geben – was allerdings nur dann möglich ist, wenn der Betriebsrat die Übersichten nach § 4 e BDSG führt:

Das Führen von Übersichten

Dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind von der verantwortlichen Stelle (also dem Arbeitgeber) gemäß § 4 g Abs. 3 BDSG ›Übersichten‹ zur Verfügung zu stellen. Diese Übersichten wird der Betriebsrat für seinen Bereich selber erstellen und führen müssen, da eine Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ja ausgeschlossen ist (es sei denn, der Betriebsrat hätte dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten die Kontrollbefugnis freiwillig zugebilligt).

Die zu führenden Übersichten müssen folgende Informationen enthalten:

1. Name oder Firma der verantwortlichen Stelle,
2. Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer oder sonstige gesetzliche oder nach der Verfassung des Unternehmens berufene Leiter und die mit der Leitung der Datenverarbeitung beauftragten Personen,
3. Anschrift der verantwortlichen Stelle,
4. Zweckbestimmungen der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung,
5. eine Beschreibung der betroffenen Personengruppen und der Empfänger, denen die Daten mitgeteilt werden können,

Anlage zu § 9 BDSG:

Die acht Gebote zum Datenschutz

1. Zutrittskontrolle	Unbefugten ist der Zutritt zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt werden, zu verwehren.
2. Zugangskontrolle	Es ist zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme von Unbefugten genutzt werden können.
3. Zugriffskontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können, und dass personenbezogene Daten bei der Verarbeitung, Nutzung und nach der Speicherung nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können.
4. Weitergabekontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten bei der elektronischen Übertragung oder während ihres Transports oder ihrer Speicherung auf Datenträger nicht unbefugt gelesen, verändert oder entfernt werden können, und dass überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen eine Übermittlung personenbezogener Daten durch Einrichtungen zur Datenübertragung vorgesehen ist.
5. Eingabekontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in Datenverarbeitungssysteme eingegeben, verändert oder entfernt worden sind.
6. Auftragskontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen des Auftraggebers verarbeitet werden können.
7. Verfügbarkeitskontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind.
8. Getrennte Verarbeitung	Es ist zu gewährleisten, dass zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten getrennt verarbeitet werden.

6. Empfänger, denen die Daten mitgeteilt werden können,
7. Regelfristen für die Datenlöschung,
8. eine geplante Datenübermittlung in ›Drittstaaten‹ (außerhalb EU),
9. eine allgemeine Beschreibung, die es ermöglicht, vorläufig zu beurteilen, ob die Maßnahmen nach § 9 BDSG angemessen durchgeführt wurden,
10. zugriffsberechtigte Personen.

Eine Prüfung des Betriebsrats durch die für den Datenschutz zuständige Aufsichtsbehörde (z.B. das Innenministerium eines Bundeslandes) ist übrigens keineswegs ausgeschlossen.

Nicht nur aber auch deshalb sollte der Betriebsrat das ›Feld des Datenschutzes‹ in seinem Arbeitsbereich sorgfältig ›bestellen‹. Vor allem wird er dies jedoch

aus Gründen der Glaubwürdigkeit tun: Wenn der Betriebsrat den Arbeitgeber über seine Mitbestimmungsrechte zu teilweise sehr detaillierten Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz ›zwingt‹, dann sollte er in seinem eigenen Bereich selbstverständlich als Vorbild wirken.

Bruno Schierbaum, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) Niedersachsen; Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg; fon 04 41-8 20 68, schierbaum@btq.de



➔ anonymisieren/pseudonymisieren ➔ Seite 9

➔ Website ➔ Seite 64