

# Datenschutz im Betriebsrats-/ Personalratsbüro...<sup>1</sup>

**Es sollte ja nun wirklich eine Selbstverständlichkeit sein – ist es aber nicht. Vielmehr liegt der Verdacht nahe, dass viele Betriebs- und Personalräte mit den bei ihnen gespeicherten Beschäftigtendaten eher lässig umgehen. Aus welchen Gründen dies auch immer geschehen mag – es sollte sich ändern. Dieser Artikel liefert die dafür nötigen präzisen Hinweise.**

**D**IE VERARBEITUNG personenbezogener Daten der Beschäftigten durch den Arbeitgeber wird seit Jahren in den Unternehmen diskutiert. Die Diskussion um die Datenverarbeitung und den Datenschutz beim Betriebs- oder auch Personalrat hingegen führt sowohl in der betrieblichen Praxis als auch in der Fachliteratur eher ein ›Schattendasein‹. Diskussionen in Fachkreisen hat es vor allem um die Frage der Zulässigkeit der Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB) gegeben. Ansonsten spielt der Datenschutz in Bezug auf die Betriebsräte häufig nur dann eine Rolle, wenn der Arbeitgeber der Interessenvertretung, die ihr zustehenden Informationen mit dem Hinweis auf den Datenschutz verweigern will ...

## Beschäftigten-Daten im Unternehmen

MIT DER VERSTÄRKTEN Einführung und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechniken (IKT) in den Betrieben ist eine Zunahme automatisierter Verarbeitung von Beschäftigtendaten verbunden. Und auch die Arbeit von Betriebsräten ist ohne IKT-Einsatz kaum noch vorstellbar.

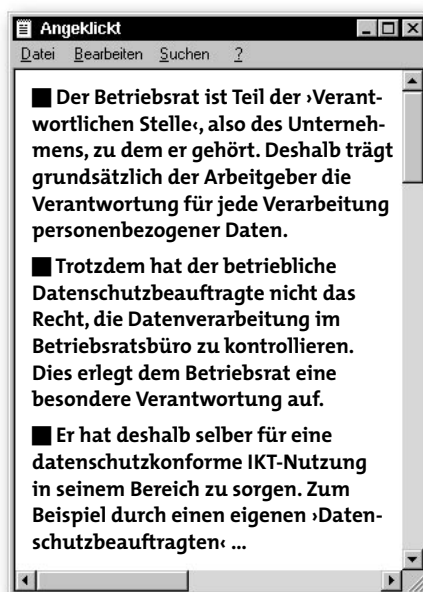
So nutzen Betriebsräte nicht nur einzeln stehende Personal Computer und moderne Telefone, sondern zumindest in größeren Gremien oft auch ein eigenes Netzwerk. Zudem können Betriebsräte meist schon auf das betriebsinterne Intranet und auch auf das Internet zugreifen. Die Nutzung des Intranet und auch des Internet durch den Betriebsrat ist aktuell durch das BAG bestätigt worden...<sup>2</sup>. Damit gewinnt der Datenschutz im Betriebsratsbüro an Bedeutung. Wobei unstrittig ist, dass auch im Rahmen der Betriebsratsarbeit das Bundes-

datenschutzgesetz (BDSG) zwingend einzuhalten ist...<sup>3</sup>.

## Personenbezogene Daten an den Betriebsrat

DER BETRIEBSRAT WIRD im Rahmen seiner Aufgaben immer auch Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen müssen – zunehmend auch in elektronischer Form.

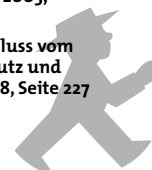
Dabei ist von entscheidender Bedeutung, ob eigentlich der Betriebsrat selbst (und nicht der Daten liefernde Arbeitgeber) ›verantwortliche Stelle‹ im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes ist. Eine solche für die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ›verantwortliche Stelle‹ kann laut BDSG nur ent-



1... Nachfolgend wird der einfacheren Lesbarkeit nur noch vom Betriebsrat die Rede sein. Für Personalräte stellt sich das Thema aber in ähnlicher Form dar, wobei als gesetzliche Grundlage der Beteiligung natürlich das Bundespersonalvertretungsgesetz oder die Landespersonalvertretungsgesetze Anwendung finden.

2... Vergl. BAG, vom 3. 9. 2003, Arbeit und Recht 10/2003, Seite 388

3... Vergl. BAG, Beschluss vom 11. 11. 1997, Datenschutz und Datensicherheit 4/98, Seite 227



weder eine ›öffentliche Stelle‹ (z.B. eine Behörde) sein oder eine ›nicht-öffentliche Stelle‹ (z.B. eine Privatperson oder ein Unternehmen) sein. Der Betriebsrat allerdings ist weder das eine noch das andere – und kann somit auch nicht ›verantwortliche Stelle‹ im Sinne des BDSG sein. Der Betriebsrat ist vielmehr – wie jeder

Für die Weitergabe personenbezogener Daten durch den Arbeitgeber an den Betriebsrat bedeutet das nun Folgendes: Der Datenfluss im Unternehmen stellt keine Übermittlung im Sinne des § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG dar. Läge eine solche Übermittlung (an ›Dritte‹) vor, müsste jede Weiterleitung personenbezogener

fen Beschäftigtendaten auch durch den Betriebsrat – als einen Teil der ›verantwortlichen Stelle‹ – verarbeitet werden. Als weitere mögliche Grundlage kämen ›andere Rechtsvorschriften‹ hinzu (zu denen auch Betriebsvereinbarungen gehören können) und natürlich die Einwilligung der Beschäftigten selber (was aber in der Praxis nach Kenntnis des Autors eher selten genutzt wird). Eine Einwilligung der Betroffenen muss dabei den Anforderungen des § 4 a BDSG genügen (u.a. was Freiwilligkeit und Schriftlichkeit betrifft).

### Werden personenbezogene Daten vom Arbeitgeber an den Betriebsrat weitergeleitet, kann dieser davon ausgehen, dass sie rechtmäßig erhoben wurden.

Beschäftigte oder wie jede Abteilung eines Unternehmens – nur Teil der verantwortlichen Stelle, also des Unternehmens.

Dies ist nicht nur die einhellige Meinung aller Datenschützer, sondern auch die des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Das BAG vertritt in einem aktuellen Beschluss die Auffassung, ›dass der Gesamtbetriebsrat nicht etwa ›Dritter‹ im Sinne des § 3 Abs. 9 BDSG außerhalb der ›speichernde Stelle‹<sup>4</sup> im Sinn des § 3 Abs. 8 BDSG, also des Unternehmens steht. Vielmehr ist er selbst Teil der speichernden Stelle. Dies entspricht heute hinsichtlich der Betriebsräte wohl allgemeiner Meinung.<sup>5</sup>

4... Im alten BDSG war die Bezeichnung für die datenverarbeitende Stelle ›speichernde Stelle‹. Mit der Novellierung des BDSG wurde dieser Begriff durch ›verantwortliche Stelle‹ ersetzt, was datenschutzrechtlich jedoch keine weiteren Konsequenzen hat.

5... BAG, Beschluss vom 11. 11. 1997, Datenschutz und Datensicherheit 4/98, Seite 228 mit weiteren Nachweisen.

6... Aber: Die Weitergabe personenbezogener Daten von Konzernunternehmen an den Konzernbetriebsrat (KBR) ist als Übermittlung im Sinne des BDSG anzusehen, da der Konzern aus rechtlich selbstständigen Unternehmen besteht. Soweit diese Übermittlung aber im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Unterrichtungsvorschriften erfolgt, sind diese als ›andere Rechtsvorschriften‹ im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG anzusehen – so schränkt das BDSG die Unterrichtsrechte des KBR also nicht ein.

ner Daten an den Betriebsrat vorab auf Zulässigkeit nach § 4 BDSG geprüft werden<sup>6</sup>. Die Weiterleitung personenbezogener Daten vom Arbeitgeber zum Betriebsrat unterliegt aber nicht der zusätzlichen Zulässigkeitsprüfung nach dem BDSG. Maßgeblich für die Weiterleitung der Daten an den Betriebsrat ist allein das BetrVG<sup>7</sup>. Deshalb kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen unter Hinweis auf den Datenschutz auch nicht verweigern<sup>8</sup>.

#### Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung ergibt sich für die ›verantwortliche Stelle‹ (also das Unternehmen) aus § 4 und § 28 BDSG. Dabei geht das BDSG bekanntlich davon aus, dass die informationstechnische (›automatische‹) Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten grundsätzlich verboten ist – es sei denn, sie ist ausdrücklich erlaubt. Dies aber ist nur der Fall, wenn ...

- das BDSG (insbesondere § 28 BDSG) oder
- eine andere Rechtsvorschrift eine Verarbeitung/Nutzung erlaubt oder anordnet oder wenn ...
- der Betroffene eingewilligt hat.

Damit wird der § 28 BDSG die in der Praxis entscheidende rechtliche Basis für jegliche Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten in Unternehmen – aber nur im Rahmen einer sehr engen Zweckbindung und Zweckbestimmung bezogen auf das Arbeitsverhältnis. Auf dieser Basis dür-

#### Weiterleitung von Beschäftigtendaten an den Betriebsrat

Werden personenbezogene Daten an den Betriebsrat weitergeleitet, die der Arbeitgeber bereits gespeichert hat, kann der Betriebsrat davon ausgehen, dass diese Daten auch rechtmäßig im Sinne des BDSG erhoben und gespeichert worden sind (es ist Aufgabe der ›verantwortlichen Stelle‹ dies zu überprüfen). Der Betriebsrat kann und darf dann also diese Daten im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung verarbeiten, ohne noch einmal eine Zulässigkeitsprüfung nach § 4 BDSG vornehmen zu müssen. Das hat unter anderem zur Folge, dass der Beschäftigte – entgegen der Auffassung einiger Arbeitgeber – nicht etwa seine Einwilligung erteilen muss, ehe der Arbeitgeber personenbezogene Daten an den Betriebsrat weiterleitet. Die Weiterleitung von Beschäftigtendaten an den Betriebsrat bestimmt sich allein durch die Vorgaben des BetrVG etwa zu den Informationsrechten des Betriebsrats.

#### Beispiele für die Überlassung von Beschäftigtendaten

Als Beispiele für Informationen, die dem Betriebsrat überlassen werden müssen und die auch personenbezogene Daten der Beschäftigten enthalten können, sind zu nennen:

7... Vergl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt: Betriebsverfassungsgesetz, 21. Aufl. 2002, § 1 Rand-Nr. 210; Simitis/Dammann/Geiger/Mallmann/Walz: Kommentar zum Bundesdatenschutzgesetz, Loseblatt, § 3 Rand-Nr. 233 8... Vergl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 1 Rand-Nr. 210

- besondere Probleme mit ausländischen Arbeitnehmern, damit der Betriebsrat für ihre Eingliederung tätig werden kann,
- Auswertungen einer vom Arbeitgeber durchgeführten Mitarbeiterbefragung, wenn die gewonnenen Erkenntnisse auch für die Betriebsratsarbeit von Bedeutung sein können,
- alle relevanten Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer, insbesondere, wenn der Arbeitgeber Vertrauensarbeitszeit einführen will,
- angemeldete Nebentätigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer, inklusive Namen, Umfang und Art,
- Geschäftsverteilung und Kompetenzen nach innen und außen (Zuständigkeiten, Vollmachten, Vertretungsbefugnisse auf Arbeitgeberseite),
- Gesamtübersicht über alle für den Betrieb eingesetzten freien Mitarbeiter unter Angabe der Personalien, des Aufgabengebietes, des Arbeitsplatzes, der festgelegten Arbeitszeiten und der Art der Entlohnung,
- Namen derjenigen Personen, die besonderen Schutzgesetz unterliegen (z.B. Schwangere, Jugendliche, Schwerbehinderte, ältere Beschäftigte),
- Schwangerschaft von Beschäftigten, selbst wenn die Betroffenen den Arbeitgeber auffordern, diese Information nicht weiterzugeben...<sup>9</sup>.

Auch im Rahmen der Einführung und Anwendung von IKT-Systemen hat der Betriebsrat das Recht auf Informationen, die personenbezogene Daten enthalten können. So hat der Arbeitgeber die Interessenvertretung im Rahmen ihrer Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte nicht nur über die eingesetzte Hard- und Software zu unterrichten, sondern auch über:

- alle bestehenden Dateien, in denen personenbezogene Daten der Beschäftigten gespeichert sind,
- Übermittlung dieser Daten an ›Dritte‹ (z.B. andere Unternehmen, Konzernzentrale),
- Verknüpfung und Auswertung aller personenbezogenen Daten...<sup>10</sup>.

Auf Verlangen des Betriebsrats hat der Arbeitgeber auch beispielsweise die folgenden Informationen vorzulegen:

- Zeiterfassungskarten, wenn der Betriebsrat den Umfang der Ableistung von Überstunden prüfen will,
- monatliche Aufstellungen über erfasste Abwesenheits- und bezahlte Überstundenzeiten,
- Unterlagen, woraus der Betriebsrat entnehmen kann, welche Arbeitnehmer wann wie viele Überstunden geleistet haben,
- Listen über die tarifliche Eingruppierung der Arbeitnehmer, sofern der Betriebsrat diese überprüfen will,
- Nachweise über die Durchführung gesetzlicher Vorschriften (z.B. über die Gewährung von Stillzeiten nach dem Mutterschutzgesetz, Urlaubslisten nach BUrlG, Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten, Mehrarbeitsaufstellung nach Tarifvertrag),
- Listen mit Namen und Privatanschriften der beschäftigten Arbeitnehmer während eines arbeitskampfbedingten Produktionsstillstands, um den Arbeitnehmern situationsbezogene Unterlagen zusenden zu können...<sup>11</sup>

#### **Einschränkung bei Lohn- und Gehaltslisten**

Eine Einschränkung in Bezug auf das Informationsrecht sieht das BetrVG lediglich bei Bruttolöhnen und -gehältern vor. Hier ist nur der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss zur Einsicht berechtigt. Zugleich besteht dieses Einblicksrecht in die Lohn- und Gehaltslisten aber unabhängig vom Einverständnis des Arbeitnehmers, dessen Schutz der Persönlichkeitsrechte insoweit zurücktreten muss. Dies macht deutlich, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat keinerlei Informationen verweigern kann, die der Betriebsrat zu seiner Aufgabenerfüllung nach dem BetrVG benötigt.

#### **Keine Einschränkung bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen**

Genauso wenig wie der Arbeitgeber dem Betriebsrat erforderliche Informationen mit der Begründung des Datenschutzes verweigern kann, hat er das Recht Informationen oder Auskünfte zu verweigern, weil es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf ein schützenswertes Interesse berufen.

Zudem sind die Mitglieder des Betriebsrats nach § 79 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet.

## Kontrolle des Datenschutzes

IM RAHMEN DER Umsetzung des Datenschutzes kommt einer wirksamen Kontrolle zentrale Bedeutung zu. Die Kontrollinstanzen sind auch für die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat von Bedeutung. Kontrollinstanzen sind:

- der betriebliche Datenschutzbeauftragte,
- der Betriebsrat,
- die Aufsichtsbehörde (meist der Landesdatenschutzbeauftragte) und
- die Betroffenen (Beschäftigten) selber.

#### **Keine Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten**

Allein aufgrund des Bundesdatenschutzgesetzes könnte man davon ausgehen, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte auch dafür zuständig ist, entsprechende Kontrollen beim Betriebsrat durchzuführen. In diesem Fall könnte der betriebliche Datenschutzbeauftragte neben einer Übersicht über die im Betriebsratsbüro gespeicherten personenbezogenen Daten hinaus auch sehen, ob der Betriebsrat bestimmte

9... Vergl. Däubler/Kittner/Klebe: Betriebsverfassungsgesetz, 8. Aufl. 2002, § 80 Rand-Nr. 75; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 80 Rand-Nr. 61

10... Vergl. BAG, Beschluss vom 17. 3. 1987, Arbeitsrecht im Betrieb 12/87, Seite 288; BVerwG, Beschluss vom 8. 11. 1989, Recht der Datenverarbeitung 3/90, Seite 144

11... Vergl. Däubler/Kittner/Klebe, § 80 Rand-Nr. 90, mit weiteren Beispielen und Nachweisen

12... Vergl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 80 Rand-Nr. 77

13... Vergl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, § 80 Rand-Nr. 60

14... Vergl. P. Wedde: Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro / Wer kontrolliert den Datenschutz?, Arbeitsrecht im Betrieb 12/99, Seite 697



## Acht ›Gebote‹ für den Datenschutz

<b>Zutrittskontrolle</b>	Unbefugten ist der Zutritt zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt werden, zu verwehren.
<b>Zugangskontrolle</b>	Es ist zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme von Unbefugten genutzt werden können.
<b>Zugriffskontrolle</b>	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.
<b>Weitergabekontrolle</b>	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.
<b>Eingabekontrolle</b>	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.
<b>Auftragskontrolle</b>	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen des Auftraggebers verarbeitet werden können.
<b>Verfügbarkeitskontrolle</b>	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind.
<b>Getrennte Verarbeitung</b>	Es ist zu gewährleisten, dass zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten getrennt verarbeitet werden können.

Betriebsvereinbarungen entwickelt hat oder er könnte unter Umständen auch Protokolle von Betriebsratssitzungen zur Kenntnis nehmen – dies sind nur zwei Beispiele, die zeigen, dass ein Betriebsrat entsprechenden Kontrollen nicht unkritisch gegenüberstehen kann.

Die Frage der Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten war denn auch bis zu einem entsprechenden Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 11. 11. 1997 sehr umstritten – und ist es immer noch.

Auf der einen Seite wird ein Kontrollrecht damit begründet, dass der Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle nicht anders zu behandeln sei wie jede Abteilung im Unternehmen. Die von Betriebsräten geäußerte Befürchtung, dass der Arbeitgeber sich mit Hilfe des

betrieblichen Datenschutzbeauftragten Informationen über die Betriebsratsarbeit verschaffen könne, sei – so die Argumentation der Kontroll-Befürworter weiter – schon deshalb unbegründet, da der betrieblichen Datenschutzbeauftragte wegen seiner Unabhängigkeit und Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber diesem keine Angaben machen dürfe, die die Arbeit des Betriebsrats beeinträchtigen könnten.

Das BAG hat sich in seiner Entscheidung<sup>14</sup> allerdings den Kontrollgegnern angeschlossen. Es hält das Kontrollrecht mit der vom BetrVG vorgeschriebenen Unabhängigkeit des Betriebsrats für nicht vereinbar. Die Begründung liegt vor allem in der Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, der nach Auffassung des BAG im Betrieb eben keine neutrale Stellung einnimmt und eher dem Arbeitgeber zuzurechnen ist, der ihn ja auch alleine auswählt und bestellt.

Der Betriebsrat hat dabei – anders als etwa bei der Bestellung und Abberufung angestellter Betriebsärzte oder der Fachkräfte für Arbeitssicherheit – kein Beteiligungsrecht, das es ihm ermöglichen würde, dafür zu sorgen, dass das Amt von einer Person (auch) seines Vertrauens wahrgenommen wird.

Weiterhin stellt das BAG fest, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte die Aufgaben des Arbeitgebers erfüllt, da er nach der Konzeption des BDSG ein Instrument der Selbstkontrolle des Unternehmens ist, das neben der Fremdkontrolle durch die Aufsichtsbehörde steht. Somit ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte als ›verlängerter Arm‹ des Arbeitgebers anzusehen. Auch die im BDSG verankerte Verschwiegenheitspflicht ist nach Auffassung des BAG nicht geeignet, »dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine neutrale Position zu verschaffen«. Die Daten, die den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats betreffen, blieben nämlich, so das BAG, weitgehend außerhalb der Verschwiegenheitspflicht.

Eine Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten als dem ›verlängerten Arm des Arbeitgebers‹ wäre mit der Unabhängigkeit des Betriebsrats nicht vereinbar, denn, so das BAG weiter: »Die Unabhängigkeit des Betriebsrats ist als tragendes Prinzip von so hoher Bedeutung für die Betriebsverfassung, dass dem Gesetzgeber des BDSG nicht unterstellt werden kann, er habe stillschweigend so tief und konfliktträchtig in dieses Prinzip eingreifen wollen.«

So kommt das BAG zu dem Ergebnis, dass die vom BetrVG geforderte Unabhängigkeit der Betriebsräte eine Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausschließt.<sup>15</sup>

14... BAG, Beschluss vom 11. 11. 1997, Datenschutz und Datensicherheit 4/98, Seite 227 ff

15... Für den Personalrat siehe Wolber: Keine Kontrolle der Personalvertretung durch den behördeninternen Datenschutzbeauftragten; Der Personalrat 10/98, Seite 420 ff; anderer Auffassung sind Kuhring/Werner: Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten; Datenschutz und Datensicherheit 3/00, Seite 159 ff

**Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde**

Für die Fremdkontrolle des Datenschutzes im nicht-öffentlichen Bereich (Unternehmen, Vereine usw.) ist die Aufsichtsbehörde für den Datenschutz zuständig (§ 38 BDSG). Die Aufsichtsbehörde kann ihre Kontrollen jederzeit durchführen, auch ohne dass ein konkreter Anlass besteht. Werden »verantwortliche Stellen« kontrolliert, sind die mit der Kontrolle beauftragten Personen befugt, während der Geschäftszeiten Grundstücke und Geschäftsräume zu betreten und dort Prüfungen und Besichtigungen vorzunehmen.

Der Auskunftspflichtige der geprüften Stelle hat dabei nicht nur die Prüfungsmaßnahmen zu dulden, sondern die erforderlichen Auskünfte unverzüglich zu erteilen. Die Aufsichtsbehörde kann anordnen, dass im Rahmen der Anforderungen nach § 9 BDSG Maßnahmen zur Beseitigung festgestellter Mängel getroffen werden. Bei schwerwiegenden Mängeln dieser Art, vor allem wenn sie mit einer besonderen Gefährdung des Persönlichkeitsrechts verbunden sind, kann die Aufsichtsbehörde den Einsatz einzelner Verfahren untersagen und zwar dann, wenn Mängel entgegen den Anordnungen der Aufsichtsbehörde und trotz der Verhängung eines Zwangsgeldes nicht in angemessener Frist beseitigt wurden.

Der Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde unterliegt uneingeschränkt auch der Betriebsrat.

**Konsequenzen für den Datenschutz beim Betriebsrat**

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund muss er auch für die Umsetzung des Datenschutzes im eigenen Arbeitsbereich sorgen.

Dafür ist es sinnvoll, dass der Betriebsrat einen »eigenen Datenschutzbeauf-

tragten« benennt (siehe: »Des Betriebsrats eigener Datenschützer« in CF 1/99 ab Seite 31), der die Umsetzung des Datenschutzrechts für das Gremium »in die Hand« nimmt. Diese Person ist allerdings kein betrieblicher Datenschutzbeauftragter im Sinne des BDSG, sondern die Benennung einer solchen Person würde eine Form der Selbstkontrolle des Betriebsrats darstellen.

Der Betriebsrats-Datenschützer sollte sich intensiv mit den Vorgaben des Datenschutzrechts befassen und die Aufgaben nach dem BDSG wahrnehmen, die der betriebliche Datenschutzbeauftragte im Betriebsrats-Büro nicht wahrnehmen kann und darf. Möglich und für die Außenwirkung sicher nicht die schlechteste Lösung wäre es aber auch, wenn sich der Betriebsrat freiwillig einer Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterwerfen würde – dann jedenfalls, wenn ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsrat und betrieblichem Datenschutzbeauftragten besteht.

**Zulässige Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro**

Wie bereits erwähnt, muss sich die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat eng an die Vorgaben des BetrVG halten. In diesem Zusammenhang ist die vom BDSG vorgeschriebene Zweckbindung und Zweckbestimmung in Bezug auf das Vertragsverhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber genau zu beachten. Die Daten dürfen nur dann verarbeitet werden, wenn dies für die Aufgabenerfüllung des Betriebsrats zwingend erforderlich ist. Werden die Daten nicht mehr benötigt – ist also die Zweckbestimmung weggefallen – sind sie umgehend zu löschen. Folgerichtig scheidet eine »Vorratsspeicherung« (nach dem Motto: »Man weiß ja nie, ob man's nicht irgendwann braucht!«) aus...<sup>16</sup>. Der Betriebsrat hat – schon aus seiner Vorbildfunktion heraus – die bestehenden gesetzlichen Regelungen also eng auszulegen, auch wenn dies im Einzelfall seine Arbeit erschweren sollte...<sup>17</sup>

**Führen von Übersichten**

Da der betriebliche Datenschutzbeauftragte keinen Zugang zum Betriebsratsbüro hat, ist er auch nicht in der Lage,

die geforderten Übersichten nach § 4e BDSG zu führen. So wird der Betriebsrat dieses selbst übernehmen müssen. Die Übersicht muss vor allem folgende Angaben enthalten

- Zweckbestimmung der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung,
- Regelfristen zur Löschung,
- eine allgemeine Beschreibung, ob die Maßnahmen nach § 9 BDSG zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung angemessen sind.

**Technische und organisatorische Datenschutzmaßnahmen**

Als Teil der »verantwortlichen Stelle« muss der Betriebsrat in seinem Aufgaben- und Arbeitsbereich die in der Anlage zu § 9 BDSG verankerten Zielvorgaben verbindlich einhalten (siehe: »10 Gebote des Datenschutzes« in CF 9/95 ab Seite 29). Mit der Novellierung des BDSG sind diese Vorgaben von vormals zehn auf acht reduziert worden (siehe info-Kasten links).

**Rechte der Beschäftigten**

DIE BESCHÄFTIGTEN haben eine Fülle an Rechten nach dem BDSG, die auch für die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat gelten:

BDSG	Inhalt der Bestimmung
§ 4 Abs. 3	Unterrichtung bei Direkt-erhebung
§ 33	Benachrichtigung über Speicherung und 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

16... Vergl. auch Kamp/Roth/Klebe: EDV im Betriebsratsbüro / Eine Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertreter, 1989, Seite 33 f

17... Wedde: Datenschutz im Betriebs- und Personalratsbüro, CF 8-9/01, Seite 30



§ 35 Abs. 3 und 4	<i>Sperrung statt Löschung bei gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen, bei Beeinträchtigung schutzwürdiger Interessen des Betroffenen und wenn der Aufwand für eine Löschung unverhältnismäßig hoch wäre; und Sperrung, wenn Richtigkeit vom Betroffenen bestritten wird und sich weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit feststellen lässt</i>
§ 35 Abs. 5	<i>Recht auf Widerspruch</i>
§ 8	<i>Unabdingbarkeit der Rechte; kein Ausschluss oder keine Beschränkung durch Rechtsgeschäft</i>
§ 7	<i>Schadensersatz</i>
§ 5	<i>Datengeheimnis</i>

Selbstverständlich müssen die Rechte der Beschäftigten (vor allem nach § 33 ff BDSG) durch den Betriebsrat mit besonderer Sorgfalt eingehalten werden<sup>18</sup>. Dabei wird eine Information und Benachrichtigung der Beschäftigten bei der Erhebung und Speicherung ihrer Daten grundsätzlich durch den Arbeitgeber erfolgen müssen. Nimmt der Betriebsrat selber eine Datenerhebung vor (z.B. im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen!), muss auch er selber gemäß § 4 Abs. 3 BDSG die Beschäftigten informieren.

Um darüber hinaus die weiteren Rechte von Beschäftigten auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Sperrung gewährleisten zu können, muss der Betriebsrat jederzeit in der Lage sein, dem einzelnen Beschäftigten Auskunft über dessen beim Betriebsrat vorhandenen Daten zu geben. Dieses wird nur dann möglich sein, wenn der Betriebsrat die Übersichten nach § 4 e BDSG in aktueller Form führt (siehe oben).

<sup>18</sup>... Ausführlich zu den Rechten der Betroffenen siehe Schierbaum: Die Rechte der Beschäftigten nach dem novellierten Bundesdatenschutzgesetz; Der Personalrat 6/02, Seite 238 ff

## Zusammenfassung

- (1) DER BETRIEBSRAT darf im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten. Die rechtliche Basis für die Datenverarbeitung ist das BetrVG. Das BDSG beschränkt insoweit die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat nicht.
- (2) Der Betriebsrat ist nicht ›Dritter‹ im Sinne des BDSG (also kein außenstehender Partner des Unternehmens), sondern Teil der verantwortlichen Stelle (= des Unternehmens). Die Weiterleitung von Beschäftigtendaten an den Betriebsrat stellt keine Übermittlung an Dritte im Sinne des BDSG dar, sondern ist eine Weiterleitung von Daten. So muss diese Weiterleitung auch nicht auf Zulässigkeit nach § 4 BDSG überprüft werden.
- (3) Eine Kontrolle des Betriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist durch Beschluss des BAG ausgeschlossen. Der Betriebsrat hat jedoch das BDSG zwingend einzuhalten.
- (4) Der Betriebsrat sollte einen eigenen ›Datenschutzbeauftragten‹ bestellen. Dieser muss die Zulässigkeit der Datenverarbeitung prüfen, die technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 9 BDSG umsetzen und die Rechte der Beschäftigten auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Sperrung umsetzen.

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen, Donnerschwer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 04 41-8 20 68, [schierbaum@btq.de](mailto:schierbaum@btq.de)

