

Datenschutz im Betriebsratsbüro

Zuständig ist allein die Interessenvertretung

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen,
Oldenburg

Hier lesen Sie

- die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Datenschutz im Betriebsratsbüro
- warum der Datenschutzbeauftragte kein Kontrollrecht gegenüber der Belegschaftsvertretung hat
- wie Arbeitnehmervertreter den Datenschutz in ihrem »Hoheitsgebiet« sicherstellen können
- über den Anspruch des Betriebsrats auf einen – anonymisierten – Zugang zum Internet



© Reinhard Alif

Der Betriebsrat verarbeitet im Rahmen seiner Aufgaben personenbezogene Daten von Mitarbeitern und Bewerbern. Das geschieht heutzutage üblicherweise mit Hilfe technischer Mittel wie Computern oder auch eigenen kleinen Netzwerken. Damit rückt auch hier der Schutz dieser sensiblen Beschäftigtendaten in den Fokus. Doch wer kontrolliert den Datenschutz im Betriebsratsbüro? Das höchste deutsche Arbeitsgericht hat sich intensiv mit dieser Frage beschäftigt und klargestellt, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte dort nichts zu suchen hat. Das ist allein die Sache der Belegschaftsvertretung. Sie hat den Datenschutz konsequent umzusetzen – auch mit einem eigenen Datenschutzbeauftragten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich bereits mehrfach zum Datenschutz im Betriebsratsbüro geäußert. So hat es schon im Jahr 1997 eine Kontrolle des Datenschutzes in den Räumen der Interessenvertretung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausgeschlossen.¹ In einer aktuellen Entscheidung präzisieren die Richter nunmehr ihre Argumentation.² Anlass dazu hat der Streit eines fünfköpfigen örtlichen Betriebsrats mit dem Arbeitgeber eines bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmens um die Gestaltung seines Internet-Zugangs gegeben.

Der Arbeitgeber hat mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinba-

rung über die »Einführung und Anwendung von Hard- und Software zur Nutzung eines Intranet-/Internetanschlusses und zur Möglichkeit der Kommunikation mit E-Mails« geschlossen (siehe den Kasten auf Seite 32. Die Anlage 2 zu dieser »GBV Internet« bestimmt auszugsweise:

»Der Proxy-Server protokolliert Datum, Uhrzeit, Benutzername, Quell-IP-Adresse, Ziel-IP-Adresse, Inhalt (i.W. komplette HTML-Seite), Zugriffsmethode, Datenmenge und Protokoll (http, FTP...). Aus dem Proxy-Protokoll werden – neben nicht personenbezogenen Auswertungen – zur Zeit regelmäßig in XYZ die folgenden drei personenbezogenen Auswertungen erstellt:

- Top Benutzer, die trotz Warnhinweis zugegriffen haben,
- aktivste Surfer,
- aktivste Download-Benutzer.«

Dem Betriebsrat steht in seinen Räumlichkeiten ein PC zur Verfügung, zu dem die Mitglieder Zugang haben. Er forderte Ende September 2009 den Arbeitgeber nach entsprechender Beschlussfassung auf, ihm über seinen Computer einen Internet-Zugang zu eröffnen.

¹ Vgl. BAG, Beschluss vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97

² BAG, Beschluss vom 18.7.2012, Az.: 7 ABR 23/11, www.bundesarbeitsgericht.de

Dokumentation: Gesamtbetriebsvereinbarung Internet

Auszüge aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur

Einführung und Anwendung von Hard- und Software zur Nutzung eines Intranet-/Internetanschlusses und zur Möglichkeit der Kommunikation mit E-Mails (nachfolgend: GBV Internet)

§ 1 – Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer in allen Betrieben des Arbeitgebers, mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 III BetrVG, denen die Nutzung eines Intranet- und/oder Internetanschlusses und/oder die Möglichkeit der Kommunikation mit E-Mails eingeräumt wird sowie für die Arbeitnehmer, die Zugriff auf die Daten und Programme zur Nutzung von Hard- und Software haben. [...]

§ 3 – Datenerhebung und Auswertung

(1) Personenbezogene Daten der Verbindung, die bei der Nutzung von Hard- und Software zur Nutzung eines Intranet-/Internetanschlusses und zur Möglichkeit der Kommunikation mit E-Mails gespeichert und protokolliert werden und ihre regelmäßigen Auswertungen, sind in Anlage 2 dokumentiert. [...]

(3) Zugriff auf Protokolle und Auswertungen hieraus im Zusammenhang mit der Nutzung des Internet und/oder der Kommunikation mit E-Mail haben lediglich die hierfür berechtigten Administratoren (IT-Security Group) in XYZ.

(4) Die regelmäßig erstellten Auswertungen gemäß Anlage 2 sind dem nationalen Security Manager der nationalen Geschäftsführung sowie der nationalen HR-Leitung zugänglich.

§ 4 – Vergabe von Nutzungsberechtigungen und Zugriffsberechtigung

(1) Die Nutzung des Intranet und Internet sowie die Möglichkeit der Kommunikation mit E-Mails ist den Arbeitnehmern nur auf Grund einer im Einzelfall von dem Arbeitgeber erteilenden persönlichen Berechtigung gestattet. Die Erteilung der Berechtigung obliegt dem Ermessen des Arbeitgebers. Die Überlassung der Nutzungsberechtigung, insbesondere die Weitergabe des persönlichen Passworts, an andere Personen ist untersagt. [...]

§ 5 – Grundsätze der Nutzung

(1) Die Nutzungsberechtigung für das Intranet und Internet und die Kommunikation mit E-Mails besteht ausschließlich zur Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis. Jedwede Nutzung aus andern Gründen ist untersagt. Soweit Betriebsräte eine Nutzungsberechtigung haben, erstreckt sich diese auf die erforderliche Betriebsratsarbeit. [...]

(4) Zuständig für die Administration des lokalen Netzwerks in Deutschland sind lediglich die mit der Systemverwaltung betrauten Personen. Informationen über die Inhalte von persönlichen oder Gruppenlaufwerken werden von den Administratoren nur auf Veranlassung der Geschäftsführer Deutschland herausgegeben. Im Falle von persönlichen oder Gruppenlaufwerken des GBR und der Betriebsräte bedarf dies der vorherigen Zustimmung des GBR/BR.

Der Arbeitgeber verweigerte dies zunächst. Nachdem er aber Anfang 2010 vor dem BAG in einem Verfahren mit ähnlichem Gegenstand unterlegen war, eröffnete er den ordentlichen Gremiumsmitgliedern einen sogenannten personalisierten Internet-Zugang. Seither müssen sich die Interessenvertreter mit ihrem Vor- und Nachnamen am Betriebsrats-PC anmelden, um auf das Internet zugreifen zu können.

Der Betriebsrat verlangte daraufhin den PC so einzurichten, dass alle Mit-

glieder über einen generellen (nicht personalisierten) Account auf das Internet zugreifen können. Denn es müsse ausgeschlossen sein, dass der Arbeitgeber im Einzelnen nachvollziehen könne, welches Mitglied des Betriebsrats sich wann im Internet welchem Thema widmet. Der Betriebsrat hat bei Gericht beantragt, dem Arbeitgeber aufzugeben, ihm einen Internet-Anschluss auf dem im Raum des Betriebsrats vorhandenen Computer ohne personalisierte Anmeldung des jeweiligen Betriebsratsmitglieds mit einer

für alle Betriebsratsmitglieder einheitlichen Nutzeranmeldung einzuräumen.

Der Arbeitgeber hat die Ansicht vertreten, ein personalisierter Internet-Zugang sei zum Schutz vor Missbrauch geboten. Eine nicht individualisierte Anmeldung widerspreche zudem bereits § 4 Abs. 1 GBV. Außerdem sei die Anmeldung am PC über einen sogenannten Gruppen-Account aufgrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen – insbesondere der Anlage zu § 9 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) – unzulässig.

Das Arbeitsgericht Berlin³ hat den Antrag des Betriebsrats abgelehnt. Die beiden folgenden Instanzen haben sich aber auf dessen Seite gestellt.⁴

Kein personalisierter Internet-Zugang

Das BAG äußert sich grundsätzlich zur Einrichtung eines Zugangs in das WWW. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang unter anderem sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört auch das Internet. Nach ständiger Rechtsprechung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts obliegt dem Betriebsrat die Prüfung, ob ein von ihm verlangtes Sachmittel zum Erledigen seiner Aufgaben erforderlich und somit vom Arbeitgeber zu stellen ist.⁵

Dabei wird von der Belegschaftsvertretung verlangt, dass sie die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben berücksichtigt – allein subjektive Gründe reichen nicht aus. Wie das BAG wiederholt entschieden hat, kann der Betriebsrat die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ansehen.

Er muss dazu keine konkret anstehenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben darlegen, zu deren Erledigung Informationen aus dem Internet benötigt werden. »Verantwortliche Betriebsrats-

³ Vgl. ArbG Berlin, Beschluss vom 27.7.2010 Az.: 34 BV 22183/09

⁴ 2. Instanz war das LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 4.3.2011 Az.: 10 TaBV 1984/10

⁵ Vgl. BAG vom 18.7.2012, aaO., Rn. 19

arbeit setzt voraus, dass sich jedes Betriebsratsmitglied – insbesondere bei der Vorbereitung von Sitzungen – über anstehende Betriebsratsaufgaben informieren und recherchieren kann.«

Die Entscheidung über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Dient das jeweilige Sachmittel der Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und hält sich die Interessenabwägung des Betriebsrats im Rahmen seines Ermessensspielraums, können die Richter seine Entscheidung nicht durch ihre eigene ersetzen. Ferner liegt es im Beurteilungsspielraum der Arbeitnehmervertretung zu entscheiden, ob der Zugang zum Internet den einzelnen Mitgliedern nur über einen zentralen Rechner im Betriebsratsbüro oder auch einen am Arbeitsplatz des jeweiligen Mitglieds vorhandenen PC erfolgen soll.

Nach Auffassung des BAG kann der Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG auch verlangen, dass der Arbeitgeber ihm einen nicht personalisierten Internet-Zugang über den ihm zur Verfügung gestellten PC einrichtet. Dieser Anspruch auf Zugang zum Internet über einen Gruppen-Account ist weder durch den gesetzlichen Datenschutz noch durch die GBV eingeschränkt. Die Bundesarbeitsrichter vertreten die Position, dass der Datenschutz keine Individualisierung der Internet-Nutzung erfordert. Dafür hat der Betriebsrat in eigener Verantwortung zu sorgen. Es ist nicht Sache des Arbeitgebers, ihm insoweit Vorschriften zu machen.

Kein Zugriff durch Arbeitgeber

Das BAG befasst sich mit den Einwänden des Arbeitgebers. Zum einen meint dieser, dass der Betriebsrat die Vorgaben des BDSG einzuhalten hat. Und dazu gehöre auch die Umsetzung der Anlage zu § 9 BDSG, nach der ein personalisierter Zugang erforderlich sei. Zudem führt das Unternehmen an, dass es eine missbräuchliche Nutzung des Internet kontrollieren können muss und deshalb ein personalisierter Internet-Zugang erforderlich sei. Ein nicht personalisierter Zugang widerspreche den Vorgaben der GBV.

Das Gericht ist dagegen der Überzeugung, dass sich der Arbeitgeber zu Unrecht auf Gründe des Datenschutzes beruft. Denn für die Einhaltung des Datenschutzes bei der Nutzung des zur Verfügung gestellten PCs hat der Betriebsrat selbst zu sorgen. Eine Eröffnung des Internet-Zugangs verlangt von den Nutzern unter dem Gesichtspunkt des Datenschut-

tern nur dem Betriebsrat bekannt ist – beispielsweise durch Bezeichnungen als BR 1, BR 2, BR 3.⁷

GBV steht Gruppen-Account nicht entgegen

Auch steht für das Gericht die »GBV Internet« dem Anspruch auf Einrichtung eines Gruppen-Accounts zum Internet

»Das BAG hat festgestellt, dass das Kontrollrecht des Datenschutzbeauftragten mit der vom BetrVG vorgeschriebenen Unabhängigkeit der Interessenvertretung unvereinbar ist.«

zes keine technischen und organisatorischen Maßnahmen. Denn Recherchen im Internet stellen keine Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten im Sinn der Anlage zu § 9 Satz 1 BDSG dar.

Sicherungsmaßnahmen selbst festlegen

Werden dagegen auf dem Rechner des Betriebsrats personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt, sind die Vorgaben des § 9 BDSG einzuhalten. Es sind insbesondere Maßnahmen zu treffen, die je nach der Art der zu schützenden personenbezogenen Daten geeignet sind zu gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in das Datenverarbeitungssystem eingegeben, verändert oder entfernt worden sind (Nr. 5 der Anlage zu § 9 Satz 1 BDSG).

In Nr. 5 ist die sogenannte Eingabekontrolle geregelt (siehe die Tabelle auf Seite 34). Als Teil der verantwortlichen Stelle trägt der Betriebsrat selbst dafür die Verantwortung, die geeigneten und erforderlichen Sicherungsmaßnahmen festzulegen. Er ist selbst dem Datenschutz verpflichtet und hat eigenständig über Maßnahmen zu beschließen, um den Anforderungen des BDSG Rechnung zu tragen.⁶

Eine grundsätzlich gebotene individuelle Zugangsregelung zum gemeinsamen Betriebsrats-PC setzt jedoch nicht zwingend einen für den Arbeitgeber erkennbaren personalisierten Zugang zum PC voraus. Eine geeignete Eingabekontrolle lässt sich auch anders konfigurieren, etwa über Eingaben, deren persönliche Zuordnung nicht dem Arbeitgeber, son-

nicht entgegen. Denn der Zugang zu dem dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten PC wird durch diese Vereinbarung nicht geregelt.

Daher kann es nach Ansicht der Bundesarbeitsrichter dahingestellt bleiben, ob durch eine mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossene Vereinbarung der Sachmittelanspruch des Betriebsrats nach § 40 Abs. 2 BetrVG eingeschränkt werden kann.

Die von dem Arbeitgeber geltend gemachte abstrakte Missbrauchsfahrgefahr des Internet durch Gremiumsmitglieder steht dem nicht personalisierten Internet-Zugang des Betriebsrats nicht entgegen. Denn allein die theoretische Möglichkeit der sachfremden Nutzung des Internetanschlusses durch einzelne Betriebsratsmitglieder genügt insoweit nicht. Konkrete Anhaltspunkte für die Annahme, einzelne Arbeitnehmervertreter könnten einen nicht personalisierten Internet-Zugang in einer die berechtigten Interessen des Unternehmens beeinträchtigenden Weise missbrauchen, hat der Arbeitgeber nicht dargelegt.

Keine Kontrolle durch Datenschutzbeauftragten

Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter hat gemäß § 4g BDSG darauf hinzuwirken, dass die Vorgaben des BDSG im Unternehmen umgesetzt werden. So hat

⁶ Vgl. BAG vom 18.7.2012, aaO., Rn. 31 mit Verweis auf BAG vom 12.8.2009 Az.: 7 ABR 15/08, Rn. 27

⁷ Vgl. BAG vom 18.7.2012, aaO., Rn. 31

Die »Acht Gebote« zum Datenschutz (Anlage zu § 9 BDSG)

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

er ein Überwachungsrecht hinsichtlich der ordnungsgemäßen Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme. Grundsätzlich hat der Beauftragte ein Kontrollrecht hinsichtlich sämtlicher Phasen des Umgangs mit personenbezogenen Daten im Unternehmen, das sich auf alle Bereiche des Unternehmens bezieht.

Eine Ausnahme bildet jedoch der Betriebsrat. Denn das BAG hat in seinem Beschluss vom 11. November 1997 festgestellt, dass es das Kontrollrecht des Datenschutzbeauftragten mit der vom BetrVG vorgeschriebenen Unabhängigkeit der Interessenvertretung für unvereinbar hält.

Denn ein so massiver Eingriff in das Strukturprinzip des BetrVG kann dem BDSG nicht entnommen werden. Das Ergebnis leitet das Gericht vor allem aus der Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ab. Denn dieser nimmt im

Betrieb keine neutrale Stellung ein und ist eher dem Arbeitgeber zuzurechnen, da dieser ihn auswählt und zum Datenschutzbeauftragten bestellt.

Dem Betriebsrat steht dabei auch kein Beteiligungsrecht zu, das es ihm – wie etwa bei der Bestellung und Abberufung angestellter Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) – ermöglichen würde, dafür zu sorgen, dass das Amt von einer Person seines Vertrauens wahrgenommen wird.

Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG kommt nur dann in Betracht, wenn die Bestellung gleichzeitig als Versetzung oder Einstellung zu sehen ist. Wird ein leitender Angestellter zum Datenschutzbeauftragten bestellt, kommt dieses Zustimmungsverweigerungsrecht erst gar nicht zum Tragen.

Weiterhin stellt das BAG fest, dass der 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 Aufsichtsbehörde steht. Somit ist der Beauftragte als »verlängerter Arm« des Arbeitgebers anzusehen.⁸

Die im BDSG verankerte Verschwiegenheitspflicht ist nach Auffassung des Gerichts ebenfalls nicht geeignet, »dem Datenschutzbeauftragten im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine neutrale Position zu verschaffen.«⁹

Denn die Daten, die den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats betreffen, bleiben weitgehend außerhalb der Verschwiegenheitspflicht. Nach Auffassung des Gerichts würde eine Unterwerfung der Arbeitnehmervertretung unter die Kontrollbefugnis des Beauftragten damit einem Vertreter des Arbeitgebers Zugang zu grundsätzlich allen Dateien des Betriebsrats eröffnen – ohne Rücksicht darauf, ob sie personenbezogene Daten enthalten oder nicht. Insoweit wären die Interessenvertreter damit unmittelbar der Kontrolle durch den betrieblichen Gegenspieler unterworfen.

Dieses wäre mit der Unabhängigkeit des Betriebsrats nicht vereinbar: »Die Unabhängigkeit des Betriebsrats ist als tragendes Prinzip von so hoher Bedeutung für die Betriebsverfassung, dass dem Gesetzgeber des Bundesdatenschutzgesetzes nicht unterstellt werden kann, er habe stillschweigend so tief und konfliktrichtig in dieses Prinzip eingreifen wollen.«¹⁰

So kommen die Bundesarbeitsrichter zu dem Ergebnis, dass die vom BetrVG geforderte Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber eine Kontrolle des Datenschutzbeauftragten in Bezug auf die betriebsrätliche Datenverarbeitung ausschließt.¹¹

⁸ Vgl. BAG, Beschluss vom 11.11.1997, in: DuD 4/1998, 230

⁹ BAG, Beschluss vom 11.11.1997, aaO., 230

¹⁰ BAG, Beschluss vom 11.11.1997, aaO., 231

¹¹ Vgl. für den Personalrat: Wolber, Keine Kontrolle der Personalvertretung durch den behördeninternen Datenschutzbeauftragten, in: Der Personalrat 1998, 420 ff.

Betriebsrat muss selbst für Datenschutz sorgen

In beiden BAG-Beschlüssen wird deutlich, dass ein Arbeitgeber dem Betriebsrat weder vorschreiben kann, wie und mit welchen Maßnahmen er den Datenschutz in seinem Büro umzusetzen hat, noch steht ihm eine Kontrollbefugnis zu.

Dennoch muss auch im Betriebsratsbüro der Datenschutz umgesetzt und die Einhaltung des BDSG kontrolliert werden. Das heißt, der Betriebsrat bewegt sich

- Gewährleistung der Rechte der Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung (§ 34 ff BDSG).

Fazit

Das höchste deutsche Arbeitsgericht hebt die Unabhängigkeit des Betriebsrats als ein tragendes Prinzip der Betriebsverfassung besonders hervor. Aus diesem Grunde kann er auch alleine über die Art und Weise der Umsetzung und Kontrolle des

»Dabei ist es sinnvoll, dass die Belegschaftsvertretung einen »eigenen Datenschutzbeauftragten« benennt, der die Umsetzung des Datenschutzrechts in die Hand nimmt.«

keineswegs »in einem datenschutzfreien Raum«. ¹² Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat er 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.

Dabei ist es sinnvoll, dass die Belegschaftsvertretung einen »eigenen Datenschutzbeauftragten« benennt, der die Umsetzung des Datenschutzrechts in die Hand nimmt. Diese Person ist jedoch kein betrieblicher Datenschutzbeauftragter im Sinne des § 4 f BDSG, sondern die Benennung einer Person stellt eine Form der Selbstkontrolle des Betriebsrats dar. Dieses Betriebsratsmitglied sollte sich intensiv mit den Vorgaben des Datenschutzrechts befassen und die Aufgaben wahrnehmen, die im Unternehmen der Datenschutzbeauftragte zu übernehmen hat.

Es sind unter anderem folgende Aufgaben zu nennen:

- Prüfung der Zulässigkeit der Datenerhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten (§ 4 in Verbindung mit § 32 bzw. § 28 BDSG),
- Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3 a BDSG),
- Führen eines Verfahrensverzeichnis (§ 4 g Abs. 2 in Verbindung mit § 4e BDSG),
- Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§ 9 und Anlage zu § 9 BDSG),

Datenschutzes in seinen Räumlichkeiten entscheiden. Ein Betriebsrat ist deshalb gut beraten, eines seiner Mitglieder zum Datenschutzbeauftragten des Betriebsrats zu benennen. Diese Person sollte – auch wenn sie nicht der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach § 4 f BDSG ist – über die vom Gesetz geforderte Fachkunde und Zuverlässigkeit verfügen. ¹³

Das ist die Voraussetzung für eine kompetente und rechtmäßige Umsetzung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro.

Autor

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschwer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068

- » schierbaum@btq.de
- » www.btg.de

cua-web.de

SERVICE

Voting-Box	<input checked="" type="checkbox"/>
Rechtsprechung » Az: 7 ABR 23/11	<input checked="" type="checkbox"/>
Muster	<input type="checkbox"/>
Arbeitshilfen	<input type="checkbox"/>
Gesetze	<input type="checkbox"/>

¹² Vgl. BAG, Beschluss vom 11.11.1997, aaO., 232

¹³ Die Bestellung eines Sonderbeauftragten für den Datenschutz im Betriebsratsbüro empfehlen Kiesche/Wilke in ihrem Beitrag »Die Interessenvertretung und der Beschäftigten-datenschutz«, in: CuA 11/2012, 18 ff. (22)

Bücher + Medien



Ute Demuth / Jan A. Strunk / Martin Lindner, Soziale Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretungen, Reihe: AiB-Stichwort, 90 Seiten, Bund-Verlag, 14,90 €

Ratgeberbücher für soziale Netzwerke gibt es inzwischen einige, aber nur die wenigsten berücksichtigen die besonderen Bedingungen in der Arbeitswelt. Das Buch »Soziale Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretungen« bietet mehr: Es setzt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen sozialer Medien in Betrieben und Verwaltungen auseinander. Dazu gehören die rechtlichen Grundlagen, betriebliche Regelungen (Social Media Guidelines), Fragen der Privatnutzung und benötigte Kompetenzen. Ein kleiner, aber feiner Ratgeber für die betriebliche Praxis.



Überblick IT-Grundschutz / Entscheidungshilfe für Manager, Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), 26 Seiten, PDF, kostenlos

Die kleine Broschüre »Überblick IT-Grundschutz« wendet sich an die, die für die Informationssicherheit in Betrieben und Verwaltungen verantwortlich sind, ist aber keine technische Einführung ins Thema, sondern gibt einen Überblick zu Gefahren und Handlungsoptionen.

- » www.bsi.bund.de/DE/Themen/ITGrundschutz/ITGrundschutz/ueberblick/itgrundschutzueberblick_node.html

Bücher + Medien

Zusammenstellung: **Josef Haverkamp**, IKT-Journalist und -Berater, Wuppertal
 » josef.haverkamp@email.de