

Datenschutz durch Mitbestimmung – die rechtlichen Grundlagen

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- welche Beteiligungsrechte Betriebs- und Personalräten zum Schutz der Persönlichkeitsrechte und insbesondere des Datenschutzes bei der Einführung von IKT-Systemen zur Verfügung stehen
- auf welchen rechtlichen Grundlagen die Erarbeitung und das Aushandeln von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Datenschutz und Leistungs-/Verhaltenskontrolle beruhen
- erstmalig eine komplette Übersicht aller einschlägigen Paragraphen aus dem Betriebsverfassungsgesetz und sämtlichen Personalvertretungsgesetzen, sowie dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche



Belegschaftsvertretungen haben bei der Erhebung und vor allem bei der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten starke Mitbestimmungsrechte, die beileibe nicht auf den Aspekt der „Leistungs- oder Verhaltenskontrolle“ reduziert werden sollten. Vielmehr geht es um den Schutz der Persönlichkeitsrechte bei automatisierter Datenverarbeitung – kurz auch Datenschutz genannt.

Bei der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) in Unternehmen und Behörden ist der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten – also das, was wir gemeinhin als Datenschutz bezeichnen – von zentraler Bedeutung. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die verschiedenen Personalvertretungsgesetze weisen den Belegschaftsvertretungen (flankiert durch die Bestimmungen des Bundes- und der Landesdatenschutzgesetze – eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten zu, die helfen sollen und können, diesen Datenschutz zu verwirklichen (siehe Tabelle auf Seite 23).

Freie Entfaltung der Persönlichkeit

Als konkrete Aufgabe der Belegschaftsvertretung sind Schutz und Förderung der „freien Entfaltung der Persönlichkeit“ nur für den Betriebsrat in § 75 Abs. 2 BetrVG festgelegt. In den Personalvertretungsgesetzen taucht eine entsprechende Vorgabe nicht auf, weil die öffentlichen Arbeitgeber aufgrund der Artikel 1 und 2 Grundgesetz (GG) ohnehin verpflichtet sind, den Schutz der Persönlichkeitsrechte zu beachten.

Zu diesen Persönlichkeitsrechten zählt insbesondere das sogenannte „Allge-

meine Persönlichkeitsrecht“, das vor allem drei Lebensbereiche schützen soll:

- die Individualsphäre (dazu gehört in erster Linie das Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“, das Recht also, im Prinzip selbst über die eigenen Daten, ihre Erfassung, Verarbeitung und Speicherung bestimmen zu können);
- die Privatsphäre (die z.B. durch unverlangt zugesandte E-Mails oder heimliche Video-/Audioaufnahmen verletzt werden kann);
- die Intimsphäre (dazu gehört z.B. die innere Gedanken- und Gefühlswelt oder das Sexualleben).

Aus diesem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht lassen sich dann noch spezielle Persönlichkeitsrechte ableiten, insbesondere das Recht am eigenen Bild (dazu Bruno Schierbaum: „Das Recht am eigenen Bild“ in CF12/06).

Arbeitgeber und Belegschaftsvertretung sind nun gleichermaßen verpflichtet, diese Persönlichkeitsrechte und die freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht nur zu schützen, sondern auch zu fördern. Das bedeutet, als Mindestes darauf zu achten, dass jede Verarbeitung personenbezogener Beschäftigten Daten den gesetzlichen Anforderungen insbesondere an den Datenschutz genügt. In diesem Rahmen gilt es dann, die Interessen, die der Arbeitgeber an einer seinen Zwecken nützenden Datenverarbeitung hat, in jedem Einzelfall gegen die Interessen der Beschäftigten an einem Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte abzuwägen.

Überwachung der geltenden Datenschutzvorschriften

Die Belegschaftsvertretung hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze sowie Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

Dabei ist das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) selbstverständlich auch ein Gesetz in diesem Sinne, ebenso – und das ist natürlich besonders wichtig! – wie Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die zu diesem Thema abgeschlossen wurden.

Das Überwachungsrecht der Belegschaftsvertretung bedeutet aber nicht nur die Verpflichtung dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerschutzregelungen tatsächlich eingehalten werden, sondern auch, dass die Belegschaftsvertretung die Beschäftigten bei der Durch- und Umsetzung ihrer Rechte zu unterstützen hat (und das nicht nur, indem sie Beschwerden entgegennimmt und bearbeitet, sondern auch, indem sie von sich aus aktiv wird und über individuelle Rechte informiert oder z.B. mit Befragungsaktionen nach Missständen forscht).

Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung

Voraussetzung für eine wirksame Wahrnehmung der Beteiligungsrechte durch die Belegschaftsvertretung ist das Recht, vom Arbeitgeber über alle geplanten IKT-Systeme rechtzeitig (d.h. im Anfangsstadium der Planungsphase) und umfassend unterrichtet zu werden.

Dabei sind der Belegschaftsvertretung mindestens die folgenden Informationen zur Verfügung zu stellen:

- Übersicht über gespeicherte personenbezogene Daten,
- Zweck der Verarbeitung,
- Übermittlung der Daten an Dritte,
- Verknüpfung und Auswertung der personenbezogenen Daten,
- eingesetzte Hardware,
- eingesetzte Software mit Kurzbeschreibung der Funktionen,
- Datenschutzkonzept (u.a. Zugriffsberechtigungskonzept, Umfang der Protokollierungen sowie Lösungsfristen)¹.

Mitbestimmung bei Leistungs- oder Verhaltenskontrollen

Die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen, unterliegen der Mitbestimmung durch die Belegschaftsvertretung. Dieses Mitbestimmungsrecht (siehe Tabelle Seite 23) dient dem Schutz der Arbeitnehmer gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die (zu) stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen. Es konkretisiert also den vom Grundgesetz vorgegebenen Schutz der Persönlichkeitsrechte und hat vor allem drei Ziele:

(1) Es soll vorbeugend wirken, um unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld zu verhindern.

(2) Es sichert der Belegschaftsvertretung ein Mitbeurteilungsrecht, wenn es darum geht festzustellen, ob ein vom Arbeitgeber

beabsichtigter Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer (z.B. durch Videoaufzeichnungen) überhaupt rechtlich zulässig ist oder nicht – was ist nicht mit einem Mitbestimmungsrecht zu verwechseln ist. Wenn ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht (z.B. durch eine gegen das Diskriminierungsverbot verstoßende Frage in einem Personalfragebogen) rechtlich unzulässig ist, dann ließe sich das weder durch die Zustimmung der Belegschaftsvertretung noch auch durch die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer ändern.

(3) Es gewährleistet eine Mitgestaltung der Belegschaftsvertretung zur Durchführung der rechtlich zulässigen Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht. Denn wenn ein beabsichtigter Eingriff in ein Persönlichkeitsrecht prinzipiell zulässig ist (z.B. die elektronische Erfassung von Arbeitszeiten), heißt das noch nicht, dass er in jedem Fall und in dem vom Arbeitgeber gewünschten Umfang durchgeführt werden darf. Die Belegschaftsvertretung hat durch Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte vielmehr dafür zu sorgen, dass sich diese Eingriffe auf das durch die betrieblichen Notwendigkeiten unbedingt erforderliche Maß beschränken.

Bei der konkreten Ausübung des Mitbestimmungsrechts sind dann selbstverständlich die Vorgaben des BDSG zu beachten (dazu gleich noch mehr).

Zunächst aber sollen nun die wichtigsten sowohl im BetrVG wie in den Personalvertretungsgesetzen verwendeten Rechtsbegriffe genauer betrachtet werden:

„Technische Einrichtung“

Voraussetzung für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts ist, dass die in das Persönlichkeitsrecht eingreifende Überwachung durch eine technische Einrichtung erfolgt. Dabei sind IKT-Systeme jeglicher Art (in der Regel bestehend aus Hard- und Software) ohne Einschränkung als solche technischen Einrichtungen anzusehen.

„Einführung und Anwendung“

Das Mitbestimmungsrecht besteht sowohl bei der Einführung wie auch bei der Anwendung einer technischen Einrichtung. Dabei ist die Einführung der Moment, in dem der Arbeitgeber entscheidet, dass eine ent-

Beteiligungsrechte der Belegschaftsvertretung zu Datenschutz und Persönlichkeitsrechten

Inhalt der Bestimmung	BetrVG	BPersVG	BaWüPersVG	BayPersVG	BlnPersVG	BraPersVG	BremPersVG	HmbPersVG	HPVG
Schutz und Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer	§ 75 (2)	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹
Überwachung der Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Datenschutzregelungen	§ 80 (1) Nr. 1	§ 68 (1) Nr. 2	§ 68 (1) Nr. 2	Art. 69 (1a)	§ 72 (1) Nr. 2	§ 58 (1) Nr. 1	§ 54 (1b)	§ 78 (1) Nr. 3	§ 62 (1) Nr. 2
Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung zu geplanten IKT-Systemen	§ 80 (2)	§ 68 (2)	§ 68 (2)	Art. 69 (2)	§ 73 (1)	§ 60 (1)	§ 54 (3)	§ 78 (2)	§ 62 (2)
Mitbestimmung bei Leistungs-/Verhaltenskontrolle	§ 87 (1) Nr. 6	§ 75 (3) Nr. 17	§ 79 (3) Nr. 12+14	Art. 75a (1) Nr. 1+2	§ 85 (1) Nr. 13	§ 65 Nr. 2	§ 52 ²	§ 87 (1) Nr. 32	§ 74 (1) Nr. 17
Festlegung der Verarbeitung personenbezogener Daten	—	—	§ 79 (3) Nr. 14	—	§ 85 (2) Nr. 8	§ 65 Nr. 1	§ 52 ²	—	—
Betriebs- oder Dienstvereinbarung	§ 77	§ 73	§ 73	Art. 73	§ 74	§ 70	§ 62	§ 83	§ 113

Inhalt der Bestimmung	MVPersVG	NPersVG	LPVG-NW	RPPersVG	SächsPersVG	PersVG LSA	MBG Schl.-H.	ThürPersVG	MVG-EKD
Schutz und Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹	— ¹
Überwachung der Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Datenschutzregelungen	§ 60	§ 59 Nr. 2	§ 64 Nr. 2	§ 69 (1) Nr. 2	§ 73 (1) Nr. 2	§ 57 (1) Nr. 2	Allzuständigkeit nach § 51	§ 68 (1) Nr. 2	§ 35 (3b)
Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung zu geplanten IKT-Systemen	§ 61 Nr. 2	§ 60 (1)	§ 65 (1)	§ 69 (2)	§ 73 (2)	§ 57 (2)	—	§ 68 (2)	§ 34 (1)
Mitbestimmung bei Leistungs-/Verhaltenskontrolle	§ 70 (1) Nr. 2	§ 67 (1) Nr. 2	§ 72 (3) Nr. 2	§ 80 (1) Nr. 3	§ 80 (3) Nr. 16	§ 69 Nr. 2	—	§ 74 (3) Nr. 18	§ 40j
Festlegung der Verarbeitung personenbezogener Daten	§ 70 (1) Nr. 1	§ 67 (1) Nr. 1	§ 72 (3) Nr. 1	§ 80 (1) Nr. 2	—	§ 69 Nr. 1	§ 49 (1)	§ 74 (3) Nr. 19	—
Betriebs- oder Dienstvereinbarung	§ 66	§ 78	§ 70	§ 76	§ 84	§ 70	§ 57	§ 72	§ 36

Diese Übersicht enthält die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) und der entsprechenden Landesgesetze, sowie des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche: BaWüPersVG = Baden-Württemberg, BayPersVG = Bayern, BlnPersVG = Berlin, BraPersVG = Brandenburg, BremPersVG = Bremen, HmbPersVG = Hamburg, MVPersVG = Mecklenburg-Vorpommern, NPersVG = Niedersachsen, LPVG-NW = Nordrhein-Westfalen, RPPersVG = Rheinland-Pfalz, SächsPersVG = Sachsen, PersVGLSA = Sachsen-Anhalt, MBG Schl.-H. = Schleswig-Holstein, ThürPersVG = Thüringen; MVG-EKD = Evangelische Kirche Deutschlands

Fußnoten

- 1 Die allgemeine Verpflichtung von Belegschaftsvertretung und Arbeitgeber auf Schutz und Förderung der Persönlichkeitsrechte ist im Personalvertretungsgesetz nicht enthalten, da öffentliche Arbeitgeber dazu ohnehin verpflichtet sind.
- 2 Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen

sprechende Installation geplant werden soll. Damit wird in jedem Fall auch die Planungs- und Probephase erfasst.

Unter Anwendung fällt auch die konkrete Entscheidung darüber, welche Daten erhoben und verarbeitet werden, wer Zugriff auf die gespeicherten Daten hat, wie die Daten geschützt werden, wann eine Löschung zu erfolgen hat, ob und wie Rechner und Systeme vernetzt werden sollen, ob und welche **Abfrage- und Auswertungssprachen** zum Einsatz kommen. Zur Anwendung gehört auch jede Veränderung von technischen Kontrolleinrichtungen, sie unterliegen also ebenfalls der Mitbestimmung.

„Überwachung“

Eine weitere Voraussetzung für das Recht auf Mitbestimmung ist es laut Gesetzestext, dass die technische Einrichtung „zur Überwachung bestimmt“ sein soll.

Nun ist die Überwachung von Leistung oder Verhalten ein Prozess, der mehrere Phasen durchläuft: die Ermittlungsphase (die Daten werden erhoben), die Verarbeitungsphase (die Daten werden sortiert und gespeichert) und die Beurteilungs- und Bewertungsphase (die Daten werden ausgewertet).² Dabei ist es zwar möglich, dass mithilfe einer technischen Überwachungseinrichtung alle drei Phasen verwirklicht werden können, eine Voraussetzung für Mitbestimmung ist das aber nicht, „weil es nur auf die Bestimmung, d.h. die Eignung der technischen Einrichtung zur Überwachung ankommt. Diese ist aber auch gegeben, wenn die Überwachung lediglich eine oder einzelne Phasen des Überwachungsvorgangs technisch ermöglicht.“²

Also fällt bereits die bloße Erhebung von leistungs- und verhaltensrelevanten Daten der Arbeitnehmer durch eine technische Einrichtung (z.B. durch ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem) unter das Mitbestimmungsrecht.

Das hat das BAG bereits vor zwanzig Jahren festgestellt: „Auch in der Literatur [= juristische Fachliteratur] ist durchweg anerkannt, dass eine Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG schon dann vorliegt, wenn durch technische Einrichtungen Informationen erhoben und aufgezeichnet werden.“³ Für das Auslösen

des Mitbestimmungsrechts genügt es demzufolge, „dass Verhalten oder Leistung von Arbeitnehmern technisch vermittelt der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht werden“.⁴

Zur Überwachung „bestimmt“

Deshalb ist es für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts auch nicht etwa erforderlich, dass eine technische Einrichtung ausschließlich oder überwiegend die Überwachung der Arbeitnehmer zum Ziel hat (also „dazu bestimmt ist“). Entsprechend dem Zweck des Mitbestimmungsrechts, die Arbeitnehmer vorbeugend vor Eingriffen in ihren Persönlichkeitsbereich zu schützen, genügt es vielmehr, wenn eine Einrichtung aufgrund der technischen Gegebenheiten und ihres konkreten Einsatzes zur Überwachung geeignet ist.

Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber glaubhaft machen kann, dass er wirklich keine Überwachung der Arbeitnehmer beabsichtigt.

Das BAG hat das schon sehr früh in seiner Rechtsprechung zum § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG so gesehen: „Der [BAG-]Senat hat § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in seiner bisherigen Rechtsprechung dahingehend verstanden, dass es trotz des Wortes ‚bestimmt‘ nicht auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers ankommt, sondern allein entscheidend sei, ob die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, d.h. Verhaltens- und Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen.“⁵

Und das bedeutet dann auch Folgendes: „Ferner kommt es nicht darauf an, ob die mittels solcher Einrichtungen erhobenen und aufgezeichneten Daten bei entsprechender Eignung durch die Einrichtung tatsächlich ausgewertet werden.“⁶

Das Mitbestimmungsrecht setzt auch nicht unbedingt voraus, dass die technische Einrichtung selbst die Beurteilung ermöglicht. Die Kontrolle/Beurteilung kann auch *durch einen Menschen* vorgenommen werden, indem etwa ein Vorgesetzter Listen z.B. aus einem Arbeitszeiterfassungssystem nutzt – maßgebend ist allein, dass eine technische Einrichtung Daten über Leistung oder Verhalten von

Arbeitnehmern verarbeitet, die eine entsprechende Beurteilung ermöglichen.

Solche Leistungs- und Verhaltensdaten sind z.B. Fehlzeiten, Abmahnungen, Beurteilungen/Disziplinarfälle, Reisekostenabrechnung, Pfändungen oder auch die Inanspruchnahme betrieblicher Darlehen.

„Verarbeitung personenbezogener Daten“

In einigen Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es neben dem bisher dargestellten Mitbestimmungsrecht bei technischen Überwachungseinrichtungen auch noch ein Mitbestimmungsrecht zum Umfang der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten (siehe Seite 23).

Als Beispiel soll hier die entsprechende Regelung im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) genannt werden. Nach § 67 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG hat der Personalrat dort mitzubestimmen bei der „Festlegung oder Veränderung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft“.

Ausgenommen von diesem Mitbestimmungsrecht sind die Bereiche Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Versorgungsleitungen sowie von Beihilfen, freier Heilfürsorge, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht.

Die Vorgaben des BDSG

Bei der Ausübung der hier zusammengefassten Mitbestimmungsrechte müssen Arbeitgeber und Belegschaftsvertretung immer und in jedem Fall die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) einhalten. Für die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe der Bundesländer gelten dabei die jeweiligen Landesdatenschutzgesetze, die aber Regelungen enthalten, die den Vorgaben des BDSG entsprechen.

Nach § 4 Abs. 1 BDSG darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten der Beschäftigten nur dann erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn eine von drei nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gegeben ist.

Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass zunächst immer und in jedem Fall geklärt werden muss, ob eine Erhebung, Verarbeitung, Auswertung oder auch sonstige Nutzung personenbezogener Daten überhaupt und grundsätzlich einen rechtlich zulässigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer darstellt.

Ist dies der Fall, dann gilt zusätzlich, dass eine Erhebung, Verarbeitung, Auswertung oder auch sonstige Nutzung personenbezogener Daten nur erlaubt ist, soweit ...

- das BDSG selber (§ 28 Abs. 1 BDSG) oder
- eine andere Rechtsvorschrift dies erlauben/anordnen oder
- der Betroffene eingewilligt hat.

Außerdem sind noch die Vorschriften der Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3a BDSG) und das Verbot automatisierter Einzel-(Personal-)Entscheidungen (§ 6a BDSG) zu beachten.

Erlaubnistatbestand 1: Zulässigkeit nach § 28 BDSG

Diese Erlaubnisvariante ist bei der Einführung von IKT-Systemen in erster Linie von Bedeutung. Dabei wird als Grundlage für eine rechtmäßige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten das BDSG selbst herangezogen.

Die zentrale Vorgabe ist dabei der § 28 Abs. 1 BDSG. Demnach ist das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung nur zulässig, wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses (z.B. Arbeitsverhältnis) oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses (z.B. im Bewerbungsprozess) dient.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten muss dabei zwingend für die Erfüllung des Vertragsverhältnisses erforderlich sein. Diese Erforderlichkeit bezieht sich auf Art und Umfang der Daten, auf Datenauswertungen, Speicherdauer (Löschungsfristen) und zugriffsberechtigte Personen. So dürfen nur die Personen Zugriff auf die personenbezogenen Daten haben, die diese Daten für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe zwingend benötigen.

Erlaubnistatbestand 2: Betriebs-/Dienstvereinbarung

Die Erfassung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten kann laut § 4 BDSG auch durch eine „andere Rechtsvorschrift“ erlaubt werden. Dies wird im Arbeitsleben am häufigsten eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung sein.

Die Umsetzung der in diesem Artikel dargestellten Mitbestimmungsrechte kann angemessen nur durch den Abschluss einer solchen Vereinbarung wahrgenommen werden. Nur so kann der vorbeugende Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie die Mitbeurteilung und Mitgestaltung durch die Belegschaftsvertretung sicher und nachvollziehbar geregelt werden. Auch lässt sich die enge Zweckbindung und Zweckbestimmung jeglicher Personendatenverarbeitung am besten durch das Festschreiben in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung realisieren. Und schließlich kann im Grunde auch nur auf diesem Wege die geforderte Beschränkung der Personendatenverarbeitung auf das zwingend Erforderliche gesichert werden, wozu auch eine eng definierte Vergabe von Zugriffsberechtigungen gehört.

Da im Rahmen einer IKT-Einführung und -Anwendung oftmals auch besonders schützenswerte Daten verarbeitet werden (z.B. Erfassung von Abwesenheitszeiten mit Gründen), wird schon wegen der Bedeutung eines solchen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eine Betriebsvereinbarung geboten sein.⁷

Dabei ergibt sich aus dem BDSG in Verbindung mit dem Mitbestimmungsrecht der Belegschaftsvertretung regelmäßig folgender Regelungsbedarf:

- Zweckbestimmung,
- eingesetzte Hard- und Software,
- gespeicherte personenbezogene Daten der Beschäftigten,
- zugriffsberechtigter Personenkreis,
- Umfang und Art des Zugriffs,
- Zugriff eng an der Arbeitsaufgabe,
- Auswertungen (festlegen),
- Schnittstellen (festlegen),
- Löschung von Daten,
- Protokollierung der Zugriffe,
- Umgang mit den Protokollierungen (Zugriff, Aufbewahrung).

Erlaubnistatbestand 3: Einwilligung der Betroffenen

Eine Einwilligungserklärung durch die betroffenen Arbeitnehmer muss den Anforderungen des § 4a BDSG entsprechen und vor allem freiwillig und in schriftlicher Form erfolgen.

Der Betroffene, der eine Einwilligung erteilt, ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, die Verarbeitung oder Nutzung der Daten, sowie auf die Folgen hinzuweisen, die eine Einwillungsverweigerung zur Konsequenz hätte. Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, so ist sie besonders hervorzuheben.

Autor

Bruno Schierbaum, Technologie- und Datenschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 04 41-8 20 68, schierbaum@btq.de

Lexikon

Abfrage-/Auswertungssprachen ▶ In der „Steinzeit“ der Informationstechnik musste für jede Datenauswertung ein „richtiges“ Programm geschrieben werden; die Entwicklung stark vereinfachter Programmiersprachen (Abfragesprachen) erlaubte es dann, dass auch Laien solche Auswertungen erstellen konnten

Fußnoten

- 1 Vergl. BAG, Beschluss vom 17.3.1987 (in: Arbeitsrecht im Betrieb 12/87, ab Seite 287) und BVerwG, Beschluss vom 8.11.1989 (in: Recht der Datenverarbeitung 3/90, Seite 144)
- 2 Fabricius u.a.: Betriebsverfassungsgesetz – Gemeinschaftskommentar, 9. Aufl., § 87 Rand-Nr. 520
- 3 BAG, Beschluss vom 6.12.1983 (in: EzA zu § 87 BetrVG Nr. 1, Seite 37 mit weiteren Nachweisen)
- 4 Fabricius u.a.: Betriebsverfassungsgesetz – Gemeinschaftskommentar, 9. Aufl., § 87 Rand-Nr. 8
- 5 Vergl. BAG, Beschluss vom 6.12.1983 (in: EzA zu § 87 BetrVG Nr. 1, Seite 38 f. mit weiteren Nachweisen)
- 6 Fabricius u.a.: Betriebsverfassungsgesetz – Gemeinschaftskommentar, 9. Aufl., § 87 Rand-Nr. 524 mit weiteren Nachweisen
- 7 Diese Aussage, die das LAG Mannheim (vergl. LAG Mannheim, Urteil vom 6.5.1998 – 12 Sa 115/97) in Bezug auf eine Videoüberwachung getroffen hat, gilt für jedes IKT-System, das sensible Daten verarbeitet, z.B. also auch für die digitale Personalakte