

Der betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte

Teil 4: Zusammenarbeit mit der Interessenvertretung

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- warum die Absicherung des Beschäftigtendatenschutzes durch die Belegschaftsvertretung als auch den Datenschutzbeauftragten sinnvoll ist
- wie beide ihre Kontrollaufgaben unabhängig voneinander erfüllen können
- warum sich eine Zusammenarbeit der beiden Kontrollinstanzen anbietet

Der betriebliche und behördliche Datenschutzbeauftragte spielt neben dem Betriebs- und Personalrat bei der Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes eine zentrale Rolle. Hinsichtlich des Datenschutzes besteht in Betrieb und Behörde eine doppelte Kontrollkompetenz. Vor diesem Hintergrund beleuchtet diese kleine Artikelreihe die Figur des „betrieblichen/behördlichen Datenschutzbeauftragten“ (nachfolgend: bDSB) näher. Nachdem bisher die Bestellung, die Abberufung, der besondere Kündigungsschutz, die Qualifikation, die rechtliche Stellung sowie die Aufgaben und Befugnisse erklärt wurden, geht es im vorliegenden letzten Teil vor allem um die Zusammenarbeit des bDSB mit der Interessenvertretung.

Die Aufgaben des bDSB sind in CuA 5/2010 umfassend dargestellt worden. Die Belegschaftsvertretung kann starken Einfluss nehmen auf den Datenschutz der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund sollen im ersten Schritt ihre Beteiligungsrechte dargestellt und im Anschluss eine mögliche Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten diskutiert werden.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Das BetrVG weist dem Betriebsrat eine Reihe von Beteiligungsrechten zu, die den Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten – sprich den Beschäftigtendatenschutz – verwirklichen helfen sollen.¹

Freie Entfaltung der Persönlichkeit

Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte ist im BetrVG eine besondere Vorgabe enthalten.

Denn nach § 75 Abs. 2 BetrVG sind Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht nur zu schützen, sondern auch zu fördern. Der Betriebsrat hat damit zunächst die Aufgabe, darauf zu achten, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten den gesetzlichen Anforderungen genügt. Zudem muss er anstreben, in der Bandbreite der zulässigen Datenverarbeitung und vom Arbeitgeber gewünschten Verarbeitung, die Interessen der Mitarbeiter hinreichend zur Geltung zu bringen. Die Arbeitgeber von öffentlichen Einrichtungen haben unmittelbar den Schutz der Persönlichkeitsrechte aus Art. 1 und 2 des Grundgesetzes (GG) zu beachten.

Überwachungsrecht

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze,

Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Ein Gesetz in diesem Sinne ist das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen müssen ebenfalls auf Einhaltung überwacht werden. Das setzt den Abschluss von präzisen am Datenschutz orientierten Betriebsvereinbarungen voraus.

Das Überwachungsrecht nach dieser Vorschrift beinhaltet zwei Ziele: Einerseits soll sichergestellt werden, dass alle Regelungen eingehalten werden, die Arbeitnehmer schützen. Andererseits soll der Betriebsrat durch seine Beteiligung den Beschäftigten bei der Durchsetzung/Umsetzung bestehender Rechte helfen.

Dabei ist die Wahrnehmung der ihm danach obliegenden Kompetenzen nicht in dessen Belieben gestellt, sondern gehört zu seinen gesetzlich normierten Pflichten. So leitet sich aus der genannten Regelung

IUK-TECHNIK – BETEILIGUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS

BetrVG	Inhalt der Bestimmung
§ 75 Abs. 2	Freie Entfaltung der Persönlichkeit
§ 80 Abs. 1 Nr. 1	Überwachung der Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Datenschutzregelungen
§ 80 Abs. 2	Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung
§ 87 Abs. 1 Nr. 6	Mitbestimmung beim Einsatz von technischen Überwachungseinrichtungen
§ 77	Betriebsvereinbarung

nicht nur ein Überwachungsrecht, sondern auch eine Überwachungspflicht ab.

Der Betriebsrat hat – um nur einige Aspekte des Überwachungsrechts – zu nennen, hinsichtlich des BDSG die Einhaltung folgender Vorgaben zu überwachen:

- die Rechtmäßigkeit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten der Beschäftigten,
- das Gebot der Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3 a BDSG),
- die Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§ 9 BDSG),
- die Gewährleistung der Rechte der Beschäftigten (§§ 33 – 35 BDSG),
- die Aufgabenerfüllung des bDSB (§ 4 f und 4 g BDSG).

Das Überwachungsrecht beinhaltet auch eine Schutzfunktion hinsichtlich des Datenschutzbeauftragten und zwar dahingehend, dass der Betriebsrat aktiv werden muss, wenn z.B. dessen Weisungsfreiheit beeinträchtigt ist oder Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot zu erkennen sind. Dies gilt auch für das in der Praxis häufig auftretende Problem der ausreichenden Arbeitszeit für den bDSB, wenn er seine Tätigkeit nicht als Hauptfunktion ausübt.

Das Überwachungsrecht des Betriebsrats wird nicht dadurch berührt, dass auch der Datenschutzbeauftragte die Aufgabe innehat, auf die Einhaltung des BDSG hinzuwirken.

Informationsrecht

§ 80 Abs. 2 BetrVG gibt vor, dass der Betriebsrat rechtzeitig (= in der Planungsphase) und umfassend zu unterrichten ist. Dabei sind ihm hinsichtlich des Datenschutzes und im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht nach

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik) mindestens folgende 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 Programme mit Kurzbeschreibung,
- Datenschutzkonzept (unter anderem Zugriffsberechtigungskonzept, Umfang der Protokollierungen, Lösungsfristen).²

Der Umfang der Informationen ist bereits Ende der 1980er Jahre sowohl durch das Bundesarbeits- als auch durch das Bundesverwaltungsgericht klargestellt worden.

Durch Art und Umfang der Informationen, die die Interessenvertretung vom Arbeitgeber erhalten muss, wird auch schon der Umfang der Regelungsbefugnis des Betriebsrats umrissen. Er wird also in Bezug auf den Datenschutz genau diese Punkte mit dem Arbeitgeber verhandeln und im Rahmen einer Vereinbarung regeln.

Die Informationen, die dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden müssen, entsprechen vom Inhalt her den Übersichten, die der bDSB gemäß § 4 g Abs. 2 BDSG zu führen hat bzw. die dem bDSB vor der Einführung von IuK-Technik zur Verfügung gestellt werden müssen.

Technische Überwachungseinrichtung

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kommt beim Einsatz von IuK-

Technik zum Tragen. Danach unterliegen die Einführung und Anwendung von „technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen“, der Mitbestimmung des Betriebsrats. Eine vergleichbare rechtliche Vorgabe ist übrigens auch in allen Personalvertretungsgesetzen enthalten.

Das Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des Arbeitnehmers gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die relativ stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen. Zudem bildet das Mitbestimmungsrecht die kollektivrechtliche Ergänzung des individuellen Persönlichkeitsschutzes.

In den Kommentierungen zum BetrVG sind die Ziele des Mitbestimmungsrechts klar formuliert. Danach hat das dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zustehende Mitbestimmungsrecht drei Ziele:

- Es soll in erster Linie als präventiver Schutz rechtlich unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld verhindern.
- Es sichert dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der oft schwierigen Ermittlung der Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Eingriffen zu, ohne dass dadurch die Grenzen der Zulässigkeit verändert werden können.

■ Es gewährleistet eine Mitgestaltung des Betriebsrats im Rahmen rechtlich zulässiger Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht: Dabei müssen sich diese Eingriffe auf das durch die betrieblichen Notwendigkeiten unbedingt erforderliche Maß beschränken.³

Das Mitbestimmungsrecht kommt zur Anwendung, wenn die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, Leistung oder Verhalten zu überwachen. Dabei muss eine entsprechende Kontrolle auch nicht vom Willen des Arbeitgebers getragen sein, um das Mitbestimmungsrecht auszulösen. In der Praxis wird jede IuK-Technik – das heißt die eingesetzte Hard- und Software – der Mitbestimmung unterliegen.

Da der Schutz der Persönlichkeitsrechte das zentrale Anliegen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG darstellt, sind bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts vonseiten des Arbeitgebers und des Betriebsrats die Vorgaben des BDSG zwingend zu beachten.

Zusammenarbeit von Vertretung und bDSB

Der Datenschutz der Beschäftigten kann in zweierlei Hinsicht in Betrieb bzw. Behörde abgesichert werden. Zum einen durch den bDSB, der insbesondere darauf hinwirken muss, dass die in § 4g BDSG genannten Aufgaben umgesetzt werden. Zum anderen hat die Belegschaftsvertretung hinsichtlich der Umsetzung des Datenschutzes der Beschäftigten starke Beteiligungsrechte. So ist insoweit bei der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingend zu beachten, da eine Missachtung der Mitbestimmung zur Unzulässigkeit der Datenverarbeitung führt.⁴

Auch bei einer Überschneidung der Aufgaben des bDSB mit den Aufgaben des Betriebsrats hinsichtlich des Beschäftigten-datenschutzes, muss jede Seite ihre Kontrollaufgabe unabhängig voneinander unter den jeweils geltenden Bedingungen und mit den zur Verfügung stehenden Mitteln erfüllen.⁵ Da es einen doppelten Kontrollauftrag gibt, bietet sich eine Zusammenarbeit zwischen bDSB und Interessenvertretung an. Auch wenn von einer Verpflichtung des bDSB zur Kooperation mit dem Betriebsrat gesprochen wird⁶, kann es sich bei dem Gebot einer Zusammenarbeit nur um eine Empfehlung handeln.

Gegenseitige Kontrolle

Der Betriebsrat hat im Rahmen seines Überwachungsrechts hinsichtlich bestehender Gesetze auch die Einhaltung des BDSG und damit auch die Aufgabenerfüllung des bDSB zu überwachen. Dabei sollte sich die Überwachungsaufgabe gegen den Geschäfts- bzw. Dienststellenleiter richten, der für die Umsetzung des BDSG und die Aufgabenerfüllung des Datenschutzbeauftragten verantwortlich ist.

Strittig ist die Frage, ob der bDSB im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung ein Kontrollrecht gegenüber dem Betriebsrat hat. Die Diskussion um dieses Thema ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) weitgehend geklärt worden.⁷ Das höchste deutsche Arbeitsgericht führt dazu aus, dass entsprechende Kontrollmaß-

nahmen dem Arbeitgeber zuzurechnen sind, da es sich bei dem bDSB um den „verlängerten Arm“ des Arbeitgebers handelt. Denn der Arbeitgeber bestellt den Beauftragten allein.

Die Einflussnahme des Betriebsrats bei der Bestellung ist eher gering. Eine Kontrolle der Belegschaftsvertretung will das BAG dann nicht ausschließen, wenn es bei der Bestellung des bDSB ein Mitbestimmungsrecht gäbe.⁸ Zudem betont das Gericht, dass der Betriebsrat den Datenschutz in seinem eigenen Bereich umsetzen muss. Dieses gilt in gleicher Weise für den Personalrat.

Autor

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, schierbaum@btq.de, www.btg.de

Fußnoten

- 1 Im BPersVG und auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es die gleichen Beteiligungsrechte
- 2 Vgl. BAG, Beschluss vom 17.3.1987, in: AiB 1987, 287 ff.; BVerwG, Beschluss vom 8.11.1989, in: RDV 1990, 144
- 3 Vgl. Klebe, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 12. Auflage, § 87 Rn. 135; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 25. Auflage, § 87 Rn. 216
- 4 Vgl. Gola/Schomerus, BDSG, 9. Auflage, § 4g Rn. 6
- 5 Vgl. Simitis (Hrsg.) BDSG, 6. Auflage, § 4g Rn. 7
- 6 Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 4g Rn. 8
- 7 Vgl. BAG, Beschluss vom 11.11.1997, in: DuD 1998, 227 ff.
- 8 Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht gibt es nicht im BPersVG; es gibt jedoch Landespersonalvertretungsgesetze, nach denen der Personalrat ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung und Abberufung des bDSB hat, z.B. nach § 67 Abs. 1 Nr. 9 NPersVG

Bund-Verlag

Die aktuellen Tarifdaten



WSI (Hrsg.)

WSI-Tarifhandbuch 2010
2010. 284 Seiten, kartoniert
€ 19,90
ISBN 978-3-7663-3990-4

Das neue WSI-Tarifhandbuch informiert kompakt und praxisnah über die wichtigsten Tarifdaten von 50 Wirtschaftszweigen der Bundesrepublik Deutschland. Es spiegelt die aktuellen Tarifabschlüsse sowie die Tarif-Rechtsprechung. Schwerpunktthema 2010 ist die Bilanz von 20 Jahren Tarifpolitik in Ostdeutschland. Wie hat sich das Tarifniveau Ost/West entwickelt? Wie stark ist die Tarifbindung? Welche Aufgaben hat die aktuelle Tarifpolitik in den neuen Ländern?

Das Tarifhandbuch 2010 enthält:

- Aktuelle Tarifabschlüsse 2009/2010
- Hintergrundinformationen zu aktuellen tarifpolitischen Themen
- Wichtige Tarifdaten in Tabellen und Grafiken
- 50 Wirtschaftszweige mit ihren tariflichen Regelungen und Leistungen
- Aktuelle Tarif-Rechtsprechung
- Das Tarifvertragsgesetz im Wortlaut
- Ein Glossar mit rund 150 Fachbegriffen der Tarifpolitik
- Tarifpolitik im Internet

Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20


**BUND
VERLAG**