

Datenschutz im Betriebsratsbüro

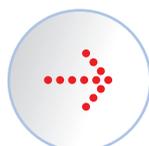
Allgemeine Aufgabe des BR ist es, darauf zu achten, dass geltende Gesetze zugunsten der Arbeitnehmer/-innen eingehalten werden (§ 80 Absatz 1 Ziffer 1 BetrVG). Das gilt natürlich auch

für den Datenschutz und die eigene Datenverarbeitung. Denn der Betriebsrat verarbeitet täglich personenbezogene Daten, beispielsweise bei Themen wie:

- Personelle Einzelmaßnahmen (Bewerbung, Versetzung, Beendigung)
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Fragen von Eingliederung von Leihbeschäftigten
- Eigene Befragung zum Thema gute Arbeit ...
- Andere Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG
- Sozialplanverhandlung
- Beschwerden, Anfragen

Verarbeitung im Sinne der DS-GVO (Art. 4 Ziffer 2. DS-GVO) ist

... jeder - mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren - ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.



Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

Der europäische Gesetzgeber hat bereits 1995 durch Erlass der Datenschutz-Richtlinie versucht, einheitliche Standards zum Datenschutz in Europa zu schaffen. Europäische Richtlinien benötigen aber grundsätzlich eine nationale Umsetzung. In Deutschland war dies das alte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die jeweiligen Landesdatenschutzgesetze der Bundesländer. Um dem Datenschutz noch etwas mehr Schwung zu verleihen, wurde nun die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) verabschiedet. Seit dem 25.05.2018 gilt die DS-GVO **unmittelbar und zwingend** – ohne nationale Umsetzung – in allen Mitgliedsstaaten. Zusätzlich gilt aber auch das BDSG in

neuer Gestaltung. Darin ist weitestgehend der Beschäftigtendatenschutz geregelt. Maßgebliche Norm ist §26 BDSG (neu). Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung im Betrieb können daneben vor allem noch Betriebsvereinbarungen sein (zu den Anforderungen an die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen vergleiche **„Handlungshilfe Betriebsvereinbarungen und Datenschutz“**). Für den Betriebsrat ist Rechtsgrundlage der Verarbeitung personenbezogener Daten der Kolleg(inn)en immer das Betriebsverfassungsgesetz. Geht es beispielsweise um eine Versetzung, so ist die Rechtsgrundlage der Verarbeitung § 26 Absatz 1 BDSG i. V. m. § 99 BetrVG.

Wer ist für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten im Betrieb und im Betriebsrat verantwortlich; Arbeitgeber, Betriebsrat oder beide?

Die wichtigsten Begriffe im Datenschutz sind in Art. 4 DS-GVO definiert. Gemäß Art. 4 Ziffer 7 DS-GVO ist

„Verantwortlicher“ ist die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet; ...

Im Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber Verantwortlicher der Datenverarbeitung. Denn die-

ser verarbeitet zum Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses personenbezogene Daten seiner Beschäftigten und legt hierbei einseitig die zu nutzenden Mittel fest, wie beispielsweise den Einsatz von Arbeits- oder technischen Hilfsmitteln. Auch wenn der Betriebsrat nach den unterschiedlichen Verfahren des BetrVG die Daten der Kolleg(inn)en im Betriebsratsbüro verarbeitet, ist er **nur Teil des Verantwortlichen** der Datenverarbeitung. Verantwortlicher bleibt der Arbeitgeber.



Warum ist es wichtig, den Verantwortlichen zu kennen?

Bedeutsam ist die Frage nach der Verantwortlichkeit, weil es ein geordnetes Verfahren der Datenverarbeitung geben muss, um damit den neuen deutlich höheren Anforderungen der DS-GVO in Hinsicht auf Rechenschafts- und Dokumentationspflichten gerecht werden zu

können. Im Falle einer Datenpanne muss ggf. der Datenverstoß – nicht jeder Datenverstoß – innerhalb von 72 Stunden der zuständigen Aufsichtsbehörde gemeldet werden. Darüber hinaus geht es natürlich um Haftung und staatliche Bußgelder.

Zur Haftung heißt es in Art. 82 Absatz 1 und 2 DS-GVO:

(1) **Jede Person**, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein **materieller oder immaterieller Schaden** entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz **gegen den Verantwortlichen** oder gegen den Auftragsverarbeiter.

(2) **Jeder** an einer Verarbeitung beteiligte **Verantwortliche haftet für den Schaden**, der durch eine nicht dieser Verordnung entsprechende Verarbeitung verursacht wurde. Ein Auftragsverarbeiter¹ haftet für den durch eine Verarbeitung verursachten Schaden nur dann, wenn er seinen speziell dem Auftragsverarbeiter auferlegten Pflichten aus dieser Verordnung nicht nachgekommen ist oder unter Nichtbeachtung der rechtmäßig erteilten Anweisungen des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen oder gegen diese Anweisungen gehandelt hat.

Staatliche Bußgelder werden von der Aufsichtsbehörde gegen den Verantwortlichen gemäß §83 DS-GVO erlassen. Insbesondere in Art. 83 Absatz 6 DS-GVO heißt es:

(6) Bei Nichtbefolgung einer Anweisung der Aufsichtsbehörde gemäß Artikel 58 Absatz 2 werden im Einklang mit Absatz 2 des vorliegenden Artikels Geldbußen von bis zu 20.000.000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs verhängt, je nachdem, welcher der Beträge höher ist.

Problemstellung der Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro

Das Verhältnis des Betriebsrates zum Arbeitgeber wird wesentlich durch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit geprägt (§ 2 BetrVG). Die Betriebsparteien sind danach verpflichtet, zum Wohl des Betriebes und seiner Beschäftigten vertrauensvoll zusammenzu-

arbeiten, insbesondere alles zu unterlassen, was den jeweils anderen in seinen durch das BetrVG garantierten Rechten beeinträchtigt. Dies bedeutet auch, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht in der Betriebsratsarbeit kontrollieren kann.

¹ Auftragsverarbeiter ist eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeitet. Problematiken um eine Auftragsverarbeitung spielen im Zusammenhang mit diesem Papier jedoch keine Rolle.



Mit Bezug auf die Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro wirkt sich das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit deshalb problematisch aus, weil der Arbeitgeber natürlich nicht für

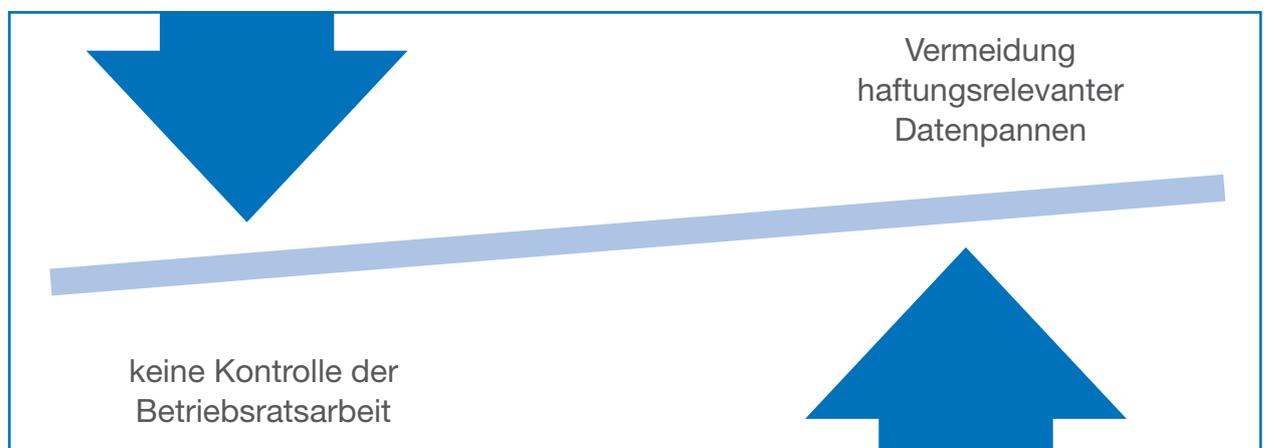
Datenschutzverstöße im Betriebsratsbüro haften möchte und gleichzeitig die Verarbeitungsprozesse im Betriebsratsbüro nicht kontrollieren kann.

Das Verhältnis der betrieblichen Akteure im Überblick:



Von Arbeitgeberseite mehren sich daher die Forderungen, den Betriebsrat selbst als Verantwortlichen im Sinne der DS-GVO zu behandeln oder aber unter die Kontrolle des Datenschutzbeauf-

tragten zu stellen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG ist der Betriebsrat allerdings auch **nur Teil des Verantwortlichen** (Teil des Arbeitgebers) der Datenverarbeitung.



Der Datenschutzbeauftragte als Kontrollinstrument des Arbeitgebers

In der Vergangenheit hat das BAG bereits (BAG Beschluss vom 11.11.1997 – 1 ABR 21/97) entschieden, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte keine Kontrollbefugnis gegenüber dem Betriebsrat hat. Nach einem weiteren Vorstoß der Arbeitgeber soll der betriebliche Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat kontrollieren dürfen. Problematisch daran ist, dass der Datenschutzbeauftragte einseitig vom Arbeitgeber benannt wird und dann im Weiteren ausschließlich der höchsten Managementebene des Verantwortlichen berichtet (Art. 38 Absatz 3 DS-GVO). Beide Umstände führen zu einer wenigstens mittelbaren Kontrolle des Betriebsrates und stehen damit im direkten Widerspruch mit dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Darüber kann

auch nicht die deklaratorische Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten (Art. 38 Absatz 3 Satz 1 DS-GVO) hinwegtäuschen.

Lösungsansätze

Die Regelungen der DS-GVO und des BDSG sind natürlich gerichtlich noch vollkommen unerprobt. Auch die Aufsichtsbehörden haben noch lange nicht zu allen Rechtsfragen Stellung bezogen.

Ein Ansatz zur Lösung der widerstreitenden Rechtspositionen könnte der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit dem Ziel einer geordneten Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro sein. Inhalt der Betriebsvereinbarung:

Datenschutzbeauftragter

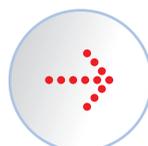
- ▶ Gestellung eines externen Datenschutzbeauftragten zur Unterstützung des BR, der ausschließlich von Betriebsrat bestimmt wird und ausschließlich dem Betriebsrat berichtet **oder**
- ▶ Benennung eines gremiuminternen Datenschutzbeauftragten mit entsprechender Freistellung.

Regelmäßige Schulungen zum Datenschutz

- ▶ für Betriebsratsmitglieder und
- ▶ für die Ersatzmitglieder

Rechte des BR vereinbaren

- ▶ Recht der Hinzuziehung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- ▶ Recht der Bestimmung des Umfangs und der Beendigung der Hinzuziehung (bspw. zur Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses)



Wie sollten Betriebsräte das Thema Datenschutz im BR handhaben?

In vielen Rechtsfragen ist die Rechtsposition der Aufsichtsbehörden noch ungeklärt, insbesondere ob und wie Betriebsräte/Betriebsrätinnen in die „Verantwortung“ genommen werden. Es ist daher anzuraten, dass Betriebsräte/Betriebsrätinnen die Organisation des Datenschutzes im Betriebsratsbüro selbst und umgehend in die Hand nehmen.

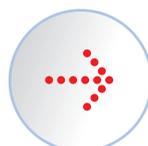
Bei entsprechender Größe des Gremiums sollte der Datenschutz einem Betriebsratsmitglied als „Kümmerer“ übertragen und von diesem dann organisiert werden. Von entscheidender Bedeutung für die Vermeidung von Datenpannen dürfen Schulungen des Gremiums sein.

Dann sollte ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten im BR-Büro erstellt werden, sodass der Betriebsrat im Fall eines Besuchs der Aufsichtsbehörde aussagefähig ist. Daneben bietet sich eine eigene Datensicherheitsrichtlinie, analog zur betrieblichen Regelung, an.

Letztlich muss sich das Gremium noch in die Lage versetzen, Betroffenenrechten nachzukommen, beispielsweise der Erteilung von Auskünften, Berichtigung und Löschung. Im Ergebnis müssen die betrieblichen Datenverarbeitungsmethoden auf das Betriebsratsgremium übertragen werden.



Foto: ©Zerbor – stock.adobe.com



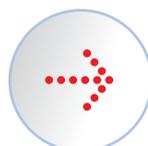
Datenschutzgrundsätze im Betriebsratsbüro

Der Betriebsrat muss Datenschutz auch im Betriebsratsbüro und damit auch die allgemeinen Datenschutzgrundsätze beachten.



Dies bedeutet insbesondere **keine Verarbeitung** personenbezogener Daten **ohne Rechtsgrundlage,**

- ▶ keine Speicherung aus Bequemlichkeit
- ▶ Verarbeitung nur zu einem bestimmten Zweck
- ▶ Löschung bei Wegfall des Zwecks (ggf. Anonymisierung)
- ▶ Erhebung nur der notwendigen Daten



Schwerbehindertenvertretung

Die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung ist weitgehend mit jener des Betriebsrates zu vergleichen, so zumindest in Hinsicht auf:

- ▶ Ehrenamtlichkeit der Tätigkeit,
- ▶ generelles Verbot der Behinderung (Begünstigung und Benachteiligung),
- ▶ Schutz gegen Kündigung,
- ▶ Freistellung,

- ▶ Verschwiegenheit und
- ▶ Kostentragungspflicht.

Nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Verhältnis zum Arbeitgeber ist auch hier kaum eine Kontrolle der Datenverarbeitung seitens des Arbeitgebers oder des Datenschutzbeauftragten möglich. Auch die Schwerbehindertenvertretung muss daher als Teil des Verantwortlichen die eigene Datenverarbeitung datenschutzkonform gestalten.

Was ist konkret zu tun?

