

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 1/2024

WORUM GEHT ES?

Es ist an der guten Tagesordnung, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber Auskünfte im Rahmen der im gesetzlich zustehenden Informationsansprüche verlangt. Dabei muss es nicht immer im Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gem. § 79 BetrVG gehen. Oft haben die geforderten Informationen auch personenbezogenen Daten zum Gegenstand oder beinhalten solche.

Nicht selten kommt es dann in der Praxis der Betriebsratsarbeit zu dem Fall, dass dem Betriebsrat diese Informationen vom Arbeitgeber verweigert werden mit der Begründung, dieser habe datenschutzrechtliche Bedenken gegen die Weitergabe, bzw. rügt ein unzureichendes Datenschutzkonzept des Betriebsrats. Wie ein solches ausgestaltet sein sollte? Dazu gibt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 11.5.2023 wichtige Anhaltspunkte.

DAS DATENSCHUTZKONZEPT DES BETRIEBSRATS

Datenschutz betrifft nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Betriebsräte.

Auch Betriebsräte kommen im Rahmen ihrer Arbeit mit personenbezogenen Daten und damit besonders schutzwürdigen Informationen in Kontakt, bzw. benötigen diese sogar um ihren gesetzlichen Pflichten und Aufgaben nachzukommen. Selbstredend, dass damit auch im Betriebsrat und im Betriebsratsbüro die Vorgaben des Datenschutzes (DSGVO und BDSG) zu beachten sind. Auch der Betriebsrat verarbeitet in seiner täglichen Arbeit die Daten von Arbeitnehmern. Nach § 75 Abs. 2 BetrVG hat er die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu schützen. Dabei kontrolliert er die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG. Hierzu zählen unter anderem auch die Regelungen der DSGVO, des BDSG sowie die bestehenden Betriebsvereinbarungen. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer personenbezogene Arbeitnehmerdaten zur Verfügung. Gemäß § 79a BetrVG hat er dabei selbst die Vorschriften des Datenschutzes einzuhalten; bei der Verarbeitung und Nutzung dieser Daten gelten auch für den Betriebsrat stets die Grundsätze der Datensparsamkeit und Zweckbindung. Darüber hinaus muss die Verarbeitung und Nutzung grundsätzlich mit einer konkreten Aufgabe des Betriebsrats im Zusammenhang stehen. In seinem eigenen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich hat er daher selbst für einen datenschutzkonformen Umgang mit Beschäftigtendaten zu sorgen. Also muss ein Datenschutzkonzept her...

WAS SAGT DAS BUNDESARBEITSGERICHT?

Im konkreten Fall (BAG 11.5.2023 – 1 ABR 14/22) forderte der Betriebsrat den Arbeitgeber erfolglos dazu auf, ihm Auskunft über die Zahl und die Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und

gleichgestellten Menschen gemäß § 2 SGB IX zu erteilen. Das Auskunftsverlangen des Betriebsrats bezog sich damit auf besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 DSGVO.

Im Ergebnis bejahte das BAG den Informationsanspruch des Betriebsrats, nachdem es die datenschutzrechtlichen Pflichten des Betriebsrats fortgeschrieben und das vorliegende Datenschutzkonzept nach seinen Maßgaben beurteilt hatte. Wenn der Betriebsrat seinen datenschutzrechtlichen Pflichten nicht nachkommt ist der Arbeitgeber berechtigt, die Erfüllung der Informationsansprüche zu verweigern - so sagte es bereits das BAG in seinem Urteil vom 9.4.2019. Zwar kann der Arbeitgeber dem BR nicht vorschreiben, wie er den Datenschutz umzusetzen hat, als „Verantwortlicher“ im datenschutzrechtlichen Sinne ist er jedoch verpflichtet, dass notwendige Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten ergriffen und implementiert sind. Macht der BR Informationsansprüche geltend, muss er darlegen, welche Schutzmaßnahmen er ergriffen hat. Welche das sind steht im pflichtgemäßen Ermessen des BR, so das BAG. Dabei hat der BR den Katalog angemessener und spezifischer Schutzmaßnahmen des § 22 Abs. 2 BDSG zu beachten. Er müsse dabei aber weder alle dort genannten Maßnahme ergreifen, bzw. ist nicht auf diese beschränkt, so das BAG weiter. Wichtig ist, dass das Vertraulichkeitsinteresse der Beschäftigten geachtet und die ergriffenen Maßnahmen bei einer wertenden Betrachtung den Kriterien aus § 22 Abs. 2 BDSG entsprechen. So hat beispielsweise das LAG Baden-Württemberg hat in seinem Urteil vom 20.5.2022 - 12 TaBV4/21 ua folgende Optionen aufgeführt:

- Zuverlässiges Verschießen von Daten
- Begrenzung von Zugriffsmöglichkeiten sowie Zugriffsbeschränkungen auf festgelegte und bestimmte BR-Mitglieder
- Einführung eines Löschkonzepts, Datenlöschung nach Beendigung der Überwachungsaufgabe
- Begrenzung der Speicherorte und Passwortschutz auf elektronischen Geräten
- Freiwillige Benennung eines Datenschutz-Sonderbeauftragten für den Betriebsrat
- Schulungen für alle BR-Mitglieder
- Implementierung eines ganzheitlichen Datenschutzkonzepts

WAS SOLLTE DER BETRIEBSRAT TUN UND BEACHTEN?

Zunächst einmal gilt es, sich einen Überblick zu verschaffen, wie und welche personenbezogenen Daten in die Einflussphäre des BR gelangen, wie und von wem sie zu welchen Zwecken verarbeitet werden sowie wo und wie lange sie aufbewahrt und gespeichert werden. Aus den Erkenntnissen dieser Bestandsaufnahme sollte ein passgenaues schriftliches Datenschutzkonzept entwickelt und vom BR per Beschluss legitimiert werden. Hier bietet sich ein gesondertes Regelwerk zu erstellen, auf welches in der Geschäftsordnung des BR Bezug genommen wird.

Schlussendlich und am wichtigsten ist die tatsächliche Umsetzung des Konzepts.

Gute Anhaltspunkte, was der Betriebsrat im Rahmen der Entwicklung, Einführung und Implementierung tun kann finden sich auch im Standard-Datenschutzmodell der Konferenz der unabhängigen

Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (<https://datenschutzkonferenz-online.de/media/ah/SDM-Methode-V30a.pdf>)

SACHVERSTÄNDIGE EXPERTISE HILFT DEM BETRIEBSRAT PRAXISTAUGLICHE UND DATENSCHUTZSICHERE LÖSUNGEN UND REGELUNGEN ZU FINDEN

Da es sich insgesamt um ein rechtlich und technisch sehr komplexes Thema handelt, haben Betriebsräte über § 80 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich das Recht auf sachverständige Beratung durch kompetenten Sachverstand.

Die INFO-Institut Beratungs-GmbH bietet Betriebsräten die hierfür notwendige Expertise und einen großen Wissens- und Erfahrungsschatz aus zahlreichen Projekten.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.