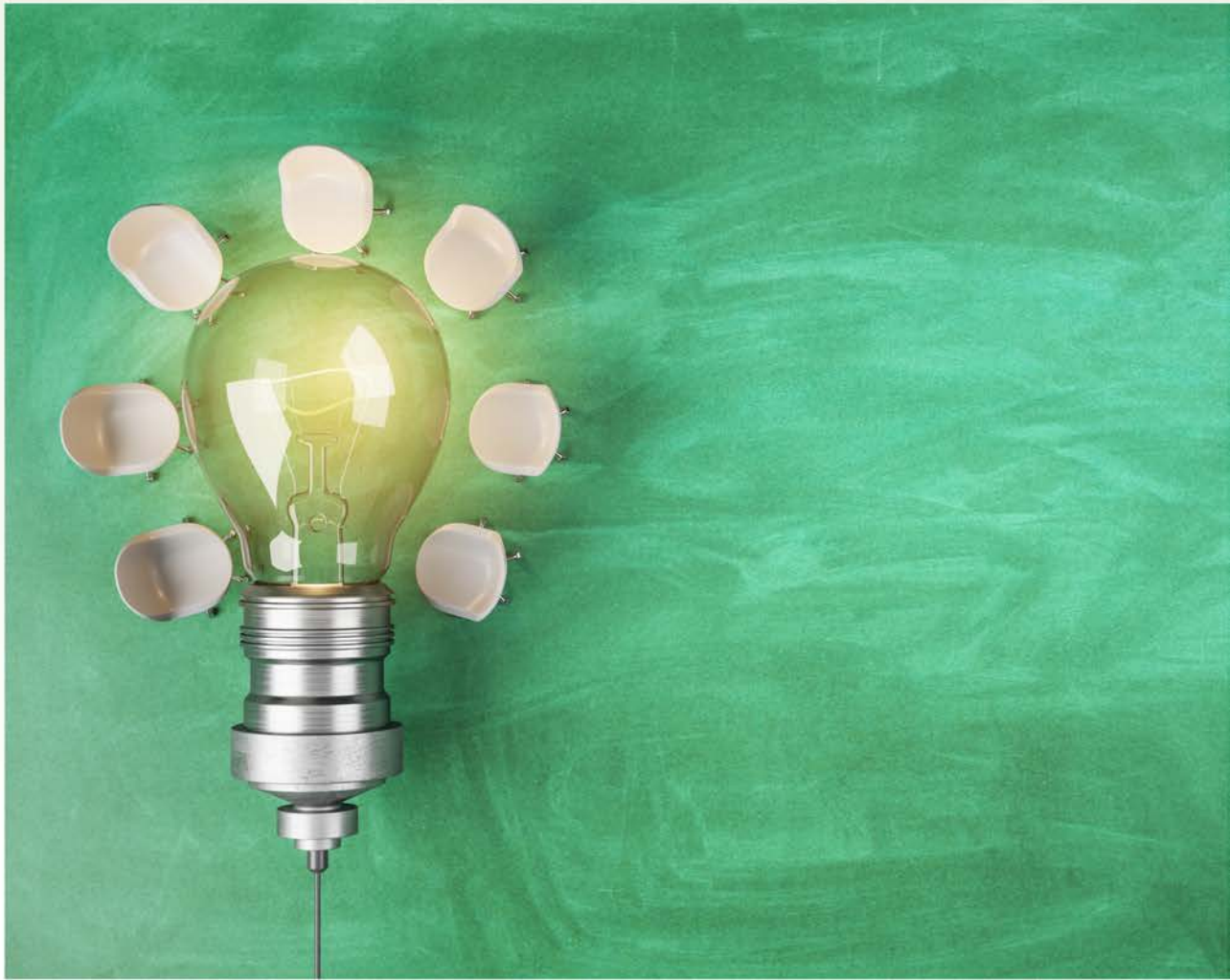




RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄTE

Datenschutz im Betrieb

ERSTELLT VON: FRANZ-RÖHR-BILDUNGSWERK E.V.



INHALTSVERZEICHNIS

1

Der Datenschutz im Arbeitsverhältnis

2

Rechte des Betriebsrats beim Datenschutz im BetrVG

3

Prüfung über Verhältnismäßigkeit bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten

4

Beispiele für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Datenverarbeitung

5

Mustertext: Besprechungstermin mit Datenschutzbeauftragten

6

Mustertext: Auskunftsverlangen Betriebsrat

Vorwort

Immer mehr Daten werden im Betrieb erhoben, verarbeitet und genutzt. Dies stellt auch den Betriebsrat vor neue Herausforderungen. Bei der Verarbeitung personenbezogener, teils sensibler Beschäftigtendaten hat auch der Betriebsrat die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Schulungen helfen Betriebsräten, ihre Aufgaben im Bereich des Datenschutzes ordnungsgemäß wahrzunehmen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen.

1. Der Datenschutz im Arbeitsverhältnis

Grundlagen des Datenschutz

Für Arbeitgeber sind die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) maßgeblich.

Die DSGVO will den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten sicherstellen. Das BDSG ist das in nationales Recht gegossene EU-Datenschutzrecht mit eigenen Regelungen. Dabei hat das BDSG in erster Linie die Datenverarbeitung im Sinn.

Wirkung auf das Arbeitsverhältnis

Der Gesetzgeber hat Grundlinien für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gezogen.

Demnach ist die Datenverarbeitung erlaubt, wenn sie

- für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder
- nach seiner Begründung für dessen Durchführung oder Beendigung oder
- zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Welche Daten sind erlaubt:

- Name, Adresse
- Kontoverbindung
- Ausbildung, Qualifikation
- Arbeitszeiterfassung
- Speichern bestimmter PC-Vorgänge



Beschäftigte sind i. S. d. BDSG ArbeitnehmerInnen (einschließlich Leiharbeitende), Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, BeamtenInnen, sowie BewerberInnen für ein Beschäftigungsverhältnis.

2. Rechte des Betriebsrats beim Datenschutz im BetrVG

Kein Datenschutz im BetrVG

Die Arbeitnehmervertretung hat in vielen Punkten mitzureden und mitzubestimmen. Allerdings sucht man im BetrVG vergeblich nach einem speziellen Datenschutz-Paragrafen. Das BetrVG kennt keine auf EU-DSGVO und BDSG abgestellte Datenschutz-Mitbestimmung.

Mitbestimmung durch die Hintertür

Hier spielt vor allem der § 80 BetrVG - "Allgemeine Aufgaben" eine wichtige Rolle. So hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG das Recht, die Einhaltung der zugunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsvereinbarungen zu überwachen. Dies umfasst auch die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzvorschriften.

Dazu gehört die Überwachung der EU-DSGVO und das BDSG und eventuell bestehende Kollektivvereinbarungen zum Datenschutz (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen...).

Umgang mit Verdachtsfällen

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten seitens des Arbeitgebers, ist es ratsam, zunächst das Gespräch mit ihm zu suchen.

Wo vorhanden können auch die betrieblichen Datenschutzbeauftragten darauf angesprochen werden oder im Zweifelsfall die Landesdatenschutzbeauftragten.

Der Betriebsrat sollte außerdem überprüfen, ob die Datenschutzbeauftragten über das Erforderliche Fachwissen verfügen und ob sie ihre Tätigkeit ordnungsgemäß und weisungsfrei ausüben.



Weiterführende Datenverarbeitung

Wenn die ArbeitnehmerInnen den Arbeitgebern ihre (personenbezogenen) Daten freiwillig überlassen, dann hat der Betriebsrat keinerlei Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte.

3. Prüfung über Verhältnismäßigkeit bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten

Im Sinne des **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BDSG** fällt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen. Dazu gehören beispielsweise **Videüberwachungssysteme, Zeiterfassungssysteme** oder **Software zur Leistungskontrolle**.

Wichtig:

Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber die Einrichtung tatsächlich zur Überwachung nutzt oder beabsichtigt, sie zu nutzen.

Prüfung der Verhältnismäßigkeit

- Ist die ergriffene Maßnahme geeignet, um den verfolgten Zweck zumindest zu fördern?
- Ist die Maßnahme angemessen? Gibt es Maßnahmen die milder sind und somit in geringerem Ausmaß in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten eingreift?
- Steht der Nachteil der Beschäftigten und der erstrebte Erfolg in einem vernünftigen Verhältnis zueinander?

Unterrichtungs- und Beratungsanspruch des Betriebsrat

- Welche Beschäftigtendaten werden zu welchem Zweck erhoben und verwendet?
- Wie lange werden diese Daten zu welchem Zweck gespeichert?
- Wer hat Zugang zu den Daten?
- Wer hat welche Berechtigung im Umgang mit den Daten?



Einfluss des Betriebsrates ist begrenzt

Zwar besitzt der Betriebsrat umfangreiche

Überwachungsmöglichkeiten um wichtige Missstände zu identifizieren und zu benennen. Aber insbesondere bei Verstößen gegen das Persönlichkeitsrecht der ArbeitnehmerInnen hat er wenig Handhabe und die betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen selbst dagegen vorgehen. Im Zweifel sogar vor Gericht klagen.

4. Beispiele für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Datenverarbeitung

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat

- Videoüberwachung: Ob und wo die Videokameras installiert werden. Wer die Aufnahmen überwacht und wie lange die Aufnahmen gespeichert werden.
- Telefonüberwachung: Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung, ob und wie Telefongespräche überwacht werden, wer die Aufnahmen überwacht und wie lange die Aufnahmen gespeichert werden.
- Elektronische Arbeitszeiterfassung: Mitbestimmungsrecht welche Daten erfasst werden, wie die Daten erfasst werden und wie die Daten gespeichert werden.

Generell gilt

Wo für den Arbeitgeber nichts zu entscheiden ist, gibt es für den Betriebsrat nichts mitzubestimmen. z. B. ein Verwaltungsakt: der Arbeitgeber wird zur Vornahme bzw. Unterlassung einer bestimmten Maßnahme verpflichtet.



Auch der Betriebsrat selbst kann personenbezogene Daten verarbeiten. Dabei gelten auch für den Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten die Grundsätze der Datensparsamkeit und Zweckbindung. **Grundsätzlich** muss eine konkrete Aufgabe des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Datenerhebung,- verarbeitung und -speicherung stehen.

Datenschutzbeauftragte

Nach dem BDSG müssen Unternehmen eineN DatenschutzbeauftragteN haben, wenn es mindestens 20 Mitarbeitende beschäftigt, die ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind.

§ 99 BetrG - Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Handelt es sich bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten um eine der in § 99 BetrVG aufgezählten sog. personellen Einzelmaßnahmen, so greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

5. Mustertext: Besprechungstermin mit Datenschutzbeauftragten

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Einhaltung der Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes im Betrieb zu überwachen.

Sie sind seit dem _____ zur/zum betrieblichen Datenschutzbeauftragte/n bestellt. Es empfiehlt sich daher, unsere gemeinsame Aufgabenstellung zu koordinieren bzw. ein Konzept über die Zusammenarbeit zu entwerfen. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, längerfristig eine Betriebsvereinbarung über die Zusammenarbeit bzw. über die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften abzuschließen.

Auch sind wir gerne bereit, Ihnen unsere bisherige Arbeit im Bereich des betrieblichen Datenschutzes zu erläutern.

Als Besprechungstermin schlagen wir den _____ um _____ vor. Bitte teilen Sie uns mit, ob auch Ihnen die Wahrnehmung dieses Termins möglich ist. Andernfalls bitten wir Sie um Nennung eines Ihnen möglichen Zeitpunktes bzw. um telefonische Kontaktaufnahme zur Terminabsprache unter der Nummer _____.

Mit freundlichen Grüßen

_____ Betriebsratsvorsitzende/r

6. Mustertext - Auskunftsverlangen Betriebsrat

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Grund der _____ ist es zu einer Ausweitung der Speicherung der personenbezogenen Daten/Ausweitung des Zugriffs auf personenbezogene Daten gekommen.

Der Betriebsrat ist gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, auf die Einhaltung der den Arbeitnehmern dienenden gesetzlichen Bestimmungen zu achten. Dabei sind bezüglich der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben der DSGVO, des Bundes- sowie des Landesdatenschutzgesetzes derzeit folgende Fragen offen:

1. Welche Arbeitnehmerdaten werden derzeit von welchen Stellen und zu welchem Zweck erhoben, verarbeitet und gespeichert?
2. Welche Daten werden an Dritte (z.B. einer Personalbuchführungsunternehmen) auf der Grundlage welchen Rechts weitergegeben und welche Maßnahmen wurden zum Schutz dieser Daten ergriffen?
3. Wie werden die arbeitnehmerbezogenen Daten vor dem unberechtigten Zugriff geschützt?
4. Besteht für die Mitarbeiter bei dem Zugriff auf personenbezogene Daten eine Zugriffshierarchie und wie ist diese ausgestaltet?
5. Auf der Grundlage welcher Software werden die personenbezogenen Daten verarbeitet bzw. gespeichert?
6. Ist in absehbarer Zeit eine Änderung des Betriebssystems geplant?

Bitte antworten Sie uns bis zum _____ auf unsere Anfrage.

Mit freundlichen Grüßen

_____ Betriebsratsvorsitzende/r

Impressum



Impressum

Alle Rechte vorbehalten. Die Inhalte in diesem Ratgeber wurden mit größter Sorgfalt erstellt und aufbereitet. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir trotzdem keine Gewähr übernehmen. Das Franz-Röhr-Bildungswerk e.V. übernimmt keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für eventuell verbliebene Fehler und deren Folgen. Der Ratgeber erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Er soll lediglich Anregungen geben und ersetzt keine professionelle Beratung.

Verantwortlichkeit

Leonardo Chiarelli

Nachweise

Canva.de

BetriebsratsPraxis24

