



Datenschutz – wie gelingt gute Zusammenarbeit?

DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER *Das Verhältnis des Betriebsrats zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten war lange Zeit kein einfaches. Durch die Einführung des § 79a BetrVG entstand ein Stück weit Klarheit. Dieser Beitrag zeigt, wie eine gute Zusammenarbeit gelingen kann.*

VON SEBASTIAN WURZBERGER UND JANE HOHMANN

Lange bestand Unsicherheit darüber, ob der Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle Arbeitgeber anzusehen ist. Damit einher ging die Frage, ob der Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat kontrollieren darf. § 79a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) brachte hier ein Stück weit Klarheit. Der folgende Beitrag möchte die jeweiligen Funktionen ins Gedächtnis rufen und Möglichkeiten aufzeigen, wie gute Zusammenarbeit zwischen der Interessenvertretung und dem Datenschutzbeauftragten aussehen kann.

Gesetzliche Stellung und Aufgaben des Datenschutzbeauftragten

Stellung und Aufgaben des Datenschutzbeauftragten sind der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu entnehmen. Art. 37 DSGVO regelt die Voraussetzungen für die Benennung eines Datenschutzbeauftragten durch den Verantwortlichen. Verantwortlicher ist in der Regel der Arbeitgeber. Die Stellung des Datenschutzbeauftragten ergibt sich aus den Vorgaben des Art. 38 DSGVO. Hiernach hat der Verantwortliche sicherzustellen, dass der Datenschutzbeauftragte ordnungsgemäß und frühzeitig in alle mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängenden Fragen eingebunden wird. Außerdem müssen ihm alle für die Erfüllung seiner Aufgaben und Erhaltung seines Fachwissens erforderlichen Ressourcen sowie ein Zugang zu den personenbezogenen Daten und Verarbeitungsvorgängen zur Verfügung gestellt werden. Datenschutzbeauftragte handeln bei der Ausübung ihrer Aufgaben weisungsfrei als von der Geschäftsleitung unabhängige Instanz. Die Aufgaben des Datenschutzbeauf-

tragten enthält Art. 39 DSGVO. Dazu gehören die Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen zu den Vorgaben der DSGVO, das Überwachen der Einhaltung des Datenschutzrechts, die Beratung der Fachabteilungen und das Prüfen datenschutzrechtlicher Verträge (insb. Auftragsverarbeitungsverträge). Darüber hinaus koordinieren Datenschutzbeauftragte die Zuweisung von Zuständigkeiten, schulen die Beschäftigten und sind Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörden.

Gesetzliche Stellung und Aufgaben der Interessenvertretung

Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten eines Betriebs. Ziel der Mitbestimmung ist es, ein Kräftegleichgewicht zwischen den Interessen des Arbeitgebers und jenen seiner Beschäftigten herzustellen. Im Idealfall verhandeln Arbeitgeber und Betriebsrat über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung und machen Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten (§ 74 Abs. 1 BetrVG). Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu den Themen des § 87 Abs. 1 BetrVG gehört zu den Kernaufgaben des Betriebsrats. Die Aufgaben des Personalrats sind in der Regel ähnlich ausgestaltet. Die einzelnen Aufgaben und Rechte ergeben sich aus den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Darf ein Betriebsratsmitglied zugleich Datenschutzbeauftragter sein?

Bis zur Entscheidung des BAG vom 6. Juni 2023 (9 AZR 383/19) gab es durchaus Stimmen, die es als unproblematisch ansahen,

DARUM GEHT ES

1. Das Verhältnis von Betriebs- oder Personalrat und Datenschutzbeauftragten war und ist kein einfaches.
2. Unklar war beispielsweise lange, ob Datenschutzbeauftragte die Gremien kontrollieren dürfen.
3. Es empfiehlt sich, eine Betriebs- oder Personalvereinbarung abzuschließen, in der die Zusammenarbeit ausgestaltet wird.

AUSKUNFTSVERLANGEN DES BETRIEBSRATS

Auskunft über Schwangerschaft

Bei sensiblen Arbeitnehmerdaten kann der Auskunftsanspruch des Betriebsrats ausnahmsweise bedingt sein. Der Betriebsrat muss dann darlegen, dass und wie er die Gesundheitsdaten vor unbefugtem Zugriff sichert. Sonst kann der Arbeitgeber die Auskunft verweigern (BAG 9.4.2019 – 1 ABR 51/17, vgl. dazu Bachner, CuA 12/2019, 38ff.).

Auskunft über Schwerbehinderteneigenschaft

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber eine vollständige Liste der schwerbehinderten – und diesen gleichgestellten – Beschäftigten verlangen. Da es sich um besonders sensible Daten handelt, muss er auf Verlangen aber nachweisen, dass er hinreichende Maßnahmen zum Schutz der Daten ergriffen hat (BAG 9.5.2023 – 1 ABR 14/22, vgl. Lugowski, CuA 2/2024, 15ff.).

wenn ein Betriebsratsmitglied/-vorsitzender quasi in Personalunion auch betrieblicher Datenschutzbeauftragter war (vgl. BAG 23.3.2011 – 10 AZR 562/09). Sie sahen hierin keine Interessenkollision, da die Stellung und Aufgaben des Datenschutzbeauftragten andere seien als die eines Mitglied des Betriebsrats oder eines Betriebsratsvorsitzenden. Dieser Auffassung hat das BAG nun – jedenfalls bezüglich des Betriebsratsvorsitzenden – eine Absage erteilt und klargestellt, dass die Pflichten eines Datenschutzbeauftragten mit denen eines Betriebsratsvorsitzenden nicht zu vereinbaren sind. Bei gleichzeitiger Wahrnehmung beider Funktionen besteht laut BAG ein Interessenkonflikt, der es rechtfertigt, eine bereits erfolgte Bestellung des Betriebsratsvorsitzenden zum Datenschutzbeauftragten zu widerrufen.

Darf der Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat kontrollieren?

Ein wesentlicher Berührungspunkt zwischen dem Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat kann sich im Rahmen der Kontrolle des Betriebsrats durch den Datenschutzbeauftragten ergeben. Vor Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes war lange Zeit strittig, ob der Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat bezüglich der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben im Rahmen seiner Betriebsratsarbeit kontrollieren dürfe. So wurde argumentiert (u. a. BAG 11.11.1997 – 1 ABR 21/97), dass der Betriebsrat betriebsverfassungsrechtlich unabhängig vom Arbeitgeber agiere. Er dürfe durch diesen nicht kontrolliert werden, um das Kräftegleichgewicht nicht zu gefährden. Ließe man eine Kontrolle des Betriebsratsbüros durch den vom Arbeitgeber bestellten Datenschutzbeauftragten zu, komme dies im Ergebnis einer »Kontrolle durch die Hintertür«, also einer Umgehung betriebsverfassungsrechtlich verbrieftter Grundsätze gleich. Der Datenschutzbeauftragte habe daher im Betriebsratsbüro nichts zu suchen. Vielmehr müsse sich der Betriebsrat in seiner Sphäre selbst um den Datenschutz kümmern und dessen Einhaltung sicherstellen. Gestützt wurde diese Position zum Teil mit der Argumentation, dass der Betriebsrat selbst Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO sei, da er selbst über Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten

entscheide, also nicht Teil der verantwortlichen Stelle Arbeitgeber sei (mit Nachweisen für beide Ansichten: BAG 6.6.2023 – 9 AZR 383/19). Diese Argumentation jedenfalls verfängt nun nicht mehr. § 79a S. 2 BetrVG stellt klar, dass – soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet – der Arbeitgeber datenschutzrechtlich als Verantwortlicher gilt. Darüber hinaus verlangt die Vorschrift, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützen. Die Person des Datenschutzbeauftragten verpflichtet § 79a S. 4 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Das spricht für eine Zulässigkeit der Kontrolle des Betriebsrats durch den Datenschutzbeauftragten (anderer Ansicht: Wedde, CuA 3/2023, 31).

Wie gelingt die Zusammenarbeit beim Datenschutz?

Die größte Praxisrelevanz dürfte aber die Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Datenschutzbeauftragten im Zusammenhang mit der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben bei der Betriebsratsarbeit haben, da hierbei auch der Schutz der Arbeit des Betriebsrats berührt ist. So etwa bei der Geltendmachung von Auskunftsansprüchen nach Art. 15 DSGVO, die auch Daten des Betriebsrats umfassen. Hier ist auch hinsichtlich der Frage, wie die Auskunft des Betriebsrats in die Gesamtauskunft integriert wird, darauf zu achten, dass keine Informationen über die Meinungsbildung etc. zum Arbeitgeber gelangen. Darüber hinaus sind die datenschutzrechtlich relevanten Themen der erzwingbaren Mitbestimmung, insbesondere bei der Arbeitszeiterfassung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG), der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt (objektiv geeignet) sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), sowie der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG), von besonderer Bedeutung. Hier sollte der Betriebsrat bei der Bewertung technischer Systeme auch und gerade bei der

Das Recht muss Schritt halten



Däubler

Digitalisierung und Arbeitsrecht

Künstliche Intelligenz – Homeoffice – Arbeit 4.0
8., aktualisierte Auflage
2023. 675 Seiten, kartoniert
€ 46,-
ISBN 978-3-7663-7272-7

bund-shop.de/7272



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

Erstellung von Betriebsvereinbarungen (vgl. § 77 BetrVG) auf die Expertise und Einschätzung des Datenschutzbeauftragten zurückgreifen.

Der Datenschutzbeauftragte muss die Vertraulichkeit wahren

Konflikte bei der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Datenschutzbeauftragten ergeben sich somit immer da, wo es um die Gestaltung und Handhabung der Betriebsratsarbeit geht. Zwar ist der Datenschutzbeauftragte nicht mehr als datenschutzrechtlich »verlängerter Arm« des Arbeitgebers anzusehen und hat nach § 79a S. 4 BetrVG i. V. m. Art. 38 Abs. 5 DSGVO gegenüber dem Arbeitgeber eine Pflicht zur Verschwiegenheit über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Damit sind sämtliche konkrete Daten und verfahrensbezogene Informationen unabhängig von personenbezogenen Daten von der Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten umfasst, die Gegenstand der Datenverarbeitung des Betriebsrats sind. Doch dadurch ergeben sich gerade bei Datenschutzverstößen Probleme hinsichtlich der Frage, welche konkreten Daten der Datenschutzbeauftragte an den Arbeitgeber weitergeben kann. Maßgeblich ist dabei immer: Der Datenschutzbeauftragte darf durch seine Arbeit die Meinungsbildung im Gremium nicht beeinträchtigen, etwa durch Weitergabe der Beratungsstände an den Arbeitgeber.

Der Betriebsrat sollte den Datenschutzbeauftragten einbeziehen

In der Praxis empfiehlt es sich, den Datenschutzbeauftragten bereits frühzeitig in die datenschutzrechtlichen Vorgänge des Betriebsrats einzubeziehen. Hierdurch werden nicht nur die Vorgaben aus Art. 38 Abs. 1 DSGVO eingehalten, sondern auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gewahrt. Vor allem geht der Betriebsrat so einem Problem aus dem Weg: Denn Anspruchsvoraussetzung für einen Auskunftsanspruch des Betriebsrats ist, dass der Betriebsrat angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen zur Wahrung der Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Mitarbeitenden trifft (BAG 9.4.2019 – 1 ABR 51/17).

Des Weiteren hat der Betriebsrat eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen sicherzustellen (vgl. Referentenentwurf des Gesetzes zur Betriebsrätemodernisierung, S. 23). Dabei kann der betriebliche Datenschutzbeauftragte unterstützen. Für den Betriebsrat ist zu empfehlen, ein Betriebsratsmitglied zu bestimmen, das dem Datenschutzbeauftragten die getroffenen Datenschutzvorkehrungen erläutert bzw. diese gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten festlegen kann. Um Probleme zu vermeiden, die sich etwa bei Auskunftersuchen von Mitarbeitenden ergeben können, sollte eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, in der unter anderem der Umgang mit Auskunftsansprüchen unter Mitwirkung des Betriebsrats geregelt wird. Auch hierbei sollte der Datenschutzbeauftragte entsprechend eingebunden werden.

Fazit: Eine Betriebsvereinbarung zum Datenschutz ist sinnvoll

Für Betriebsräte und Personalräte empfiehlt es sich dringend, mit dem Datenschutzbeauftragten zusammenzuarbeiten. Hierzu bietet sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (bzw. Dienstvereinbarung) unter Hinzuziehung des Datenschutzbeauftragten an, in der unter anderem der Umgang mit Auskunftersuchen nach Art. 15 DSGVO festgelegt wird. Ohne entsprechende Maßnahmen zur Wahrung des Datenschutzes kann es in Einzelfällen zur Funktionsunfähigkeit des Betriebsrats kommen, etwa wenn der Arbeitgeber Auskunft über wichtige Informationen unter Berufung auf fehlenden Datenschutz nicht mehr erteilt, weil der Betriebsrat die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben nicht vorweisen kann. Als Folge wird es der Interessenvertretung nahezu unmöglich, ihren Aufgaben ordnungsgemäß nachzukommen. ◀



Sebastian Wurzberger,
Senior Data Privacy Consultant,
Wirtschaftsjurist (LL. B.)
www.mkm-datenschutz.de



Jane Hohmann,
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht.
www.mkm-partner.de

KITTNER DER NEUE HAT IMMER RECHT!



PRINT
+
ONLINE



**OHNE WENN
UND ABER**
für jedes Betriebsrats-
und Personalrats-
mitglied

Jetzt bestellen!

www.mein-kittner.de
kontakt@bund-verlag.de
Bestellhotline: 069 / 79 501 020