

# Speichern von Daten

**SCHRITT FÜR SCHRITT** *Der Betriebsrat muss das Verbot der EU-DSGVO, personenbezogene Daten zu speichern, beachten. Nur wenn eine Rechtsgrundlage im Sinne des Art. 6 DSGVO vorliegt, darf verarbeitet werden. Unser Experte zeigt, wie der Betriebsrat datenschutzkonform arbeiten kann.*

VON ACHIM THANNHEISER

**A**uch nach dem alten Datenschutzrechts galt, dass die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten unzulässig ist, wenn keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung vorweisbar war. Diese Grundidee des »Verbots mit Erlaubnisvorbehalt« ist unverändert, vielleicht etwas verstärkt in die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) übernommen worden. In Art. 6 DSGVO wird beschrieben, wann die Verarbeitung von personenbezogenen Daten rechtmäßig ist. Für den Betriebsrat

folgt daraus, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten somit nur zulässig ist, wenn die Einwilligung der betroffenen Person vorliegt oder eine rechtliche Verpflichtung dies erfordert.

Nach Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO wäre es auch denkbar, dass aufgrund eines berechtigten Interesses des Betriebsrats eine Verarbeitung zulässig sein könnte. Dabei wäre jedoch eine Abwägung mit den Interessen der Betroffenen am Schutz ihrer Daten erforderlich. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeit in § 26 Abs. 1 BDSG nicht aufgegriffen und die Zulässigkeit auf Fragen »zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten« beschränkt. Zur Ausübung der Rechte und Pflichten des Betriebsrats dürfen somit personenbezogene Daten verarbeitet werden.

## Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung

Rechtsgrundlagen sind das Betriebsverfassungsgesetz und andere mitbestimmungsrechtliche Bestimmungen, wie beispielsweise das SGB IX (Schwerbehinderte Menschen), BEEG (Elternzeit), TzBfG (Teilzeit und Befristungen) anzuwendende Tarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen. Sie bestimmen, welche Daten der Betriebsrat für die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte braucht und welche er verarbeiten darf.

Damit wird erkennbar, dass allgemeine Aufgaben aus dem BetrVG (§ 80 BetrVG), keine Rechtsgrundlage darstellen können. Es

## DARUM GEHT ES

1. Zur Ausübung der Rechte und Pflichten des Betriebsrats dürfen personenbezogene Daten verarbeitet werden.
2. Rechtsgrundlagen dafür sind das Betriebsverfassungsgesetz und andere mitbestimmungsrechtliche Regelungen.
3. Der Betriebsrat muss bei der Verarbeitung der Daten darauf achten, dass die Grundregeln der DSGVO eingehalten werden.

### AUS DEM GESETZ

#### Artikel 6 Abs. 1 a, c, f DSGVO

- 1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
- a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
  - c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
  - f) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.





► Lesen Sie auch zum Datenschutz die Beiträge: »Neuer Datenschutz im Betriebsratsbüro«, AiB 4/2019, S. 31 und »Personenbezogene Daten schützen«, AiB 7/2019, S. 44 Auch online Lesen unter [www.aib-web.de](http://www.aib-web.de) ► Online Registrierung ► Archiv

geht immer um die konkrete Ausübung der Mitbestimmung und die dafür erforderlichen Beschäftigtendaten. Zu fragen ist, muss der Betriebsrat die Beschäftigtendaten vorhalten oder kann er sie jederzeit beim Arbeitgeber einsehen? Wenn der Betriebsrat die Daten vorhalten muss, dann ist weiter zu fragen, müssen sie personenbezogen sein oder reicht auch eine anonymisierte Version? Schließlich ist auch die Dauer des Speicherns zu hinterfragen.

### Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Adressat für die Auskünfte ist der Arbeitgeber. Dieser muss sich entsprechend fragen, ob er personenbezogene Beschäftigtendaten an den Betriebsrat weitergeben darf. Auch dafür bedarf es einer Rechtsgrundlage. Hier ist ebenfalls § 26 Abs. 1 BDSG die Basis. Er bestimmt, dass für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und zur Erfüllung der Rechte und Pflichten der Interessenvertretung die erforderlichen Daten verarbeitet werden dürfen. So kann beispielsweise die Regelung in § 80 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 26 BDSG als Rechtsgrundlage für die Einsichtnahme von Beschäftigtendaten angesehen werden, da es dem Betriebsausschuss<sup>1</sup> ein Recht auf Einsicht in Bruttolohn- und Gehaltslisten einräumt.<sup>2</sup> Dies bedeutet konkret, dass die Gehaltslisten nicht vom Arbeitgeber anonymisiert werden dürfen, sondern mit Namen und sämtlichen

Gehaltsbestandteilen zu zeigen sind.<sup>3</sup> Bei anderen Mitbestimmungstatbeständen sind dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, so beispielsweise alle Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern auf ausgeschriebene Stellen.<sup>4</sup> Sogar gegen den Willen der Beschäftigten sind die Beschäftigtendaten derer, die die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen (§ 167 Abs. 2 SGB IX – bis 31.12.2017: § 84 Abs. 2 SGB IX), zur Verfügung zu stellen.<sup>5</sup>

### Verarbeitung

Was Verarbeiten von Beschäftigtendaten genau bedeutet, ist in Art. 4 Nr. 2 EU-DSGVO umfänglich beschrieben. »Verarbeitung« ist danach jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführter Vorgang oder jede Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Dies ist beispielsweise

- 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;
- von personenbezogenen Daten.

### Dateisysteme

Soweit keine automatisierten Verfahren genutzt werden, kann es sich bei den »Ablagen« dennoch um Dateisysteme handeln. Dieser Begriff ist ebenfalls sehr weit gefasst und in Art. 4 Nr. 6 EU-DSGVO beschrieben. »Dateisysteme« sind danach

- jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten,
- die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind,

## Mitbestimmung neu nach EU-DSGVO



Wedde (Hrsg.)  
**Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung**  
 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage  
 2019, 527 Seiten, gebunden  
 € 49,90  
 ISBN 978-3-7663-6692-4

[www.bund-verlag.de/6692](http://www.bund-verlag.de/6692)



[kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)  
 Info-Telefon: 069 / 7950 10-20

#### AUS DEM GESETZ

#### § 26 Abs. 1 BDSG

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

1 Bei kleinen Betriebsräten entsprechend die/der Vorsitzende, siehe BAG 18.9.1973 – 1 ABR 7/73.  
 2 Hajo Köppen, Datenschutz im Betriebsratsbüro, AiB 8/2018, S. 35 ff., sieht sogar eine Weitergabe von Beschäftigtendaten als rechtmäßig an, was aber zu weitgehend ist: Vgl. Achim Thannheiser, Lohngerechtigkeit kontrollieren, AiB 10/2018, S. 10 ff.

3 LAG Niedersachsen 22.10.2018 – 12 TaBV 23/18 – Revision beim BAG zugelassen.  
 4 BAG 14.12.2004 – 1 ABR 55/03.  
 5 BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10.



AUF EINEN BLICK

## Verarbeitungsverzeichnis

Rechtsgrundlage Art. 6 EU-DSGVO u. § 26 BDSG i.V.m.	Personen- bezogene Daten	Besondere Merkmale	Besondere Kategorien	Betroffene Personen- gruppen
§ 80 Abs. 2 BetrVG Gehaltslisten	Namen			
§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG		Nachtschicht- verbot		
Keine!			Katholisch	
§ 99 BetrVG				Bewerber/ innen

- unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral,
- dezentral oder
- nach funktionalen
- oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird.

Der Ordner im Betriebsratsbüro mit einem alphabetischen Verzeichnis erfüllt beispielsweise diese Bedingung. Darüber hinaus legt § 26 Abs. 7 BDSG fest, dass die Datenschutzregeln auch anzuwenden sind, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, ohne dass sie in Dateisystemen gespeichert werden oder werden sollen.

### Rechtmäßige Verarbeitung

Schließlich umfasst die rechtmäßige Verarbeitung nicht nur die Frage der Rechtsgrundlage, sondern auch die Durchführung der Verarbeitung. Auch der Betriebsrat hat die Grundregeln (Art. 5 EU-DSGVO) für die Datenverarbeitung zu beachten. Dies sind insbesondere:

► **Transparenzgebot**

Die Beschäftigten müssen klar erkennen und nachvollziehen können, ob, von wem und zu welchem Zweck ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Zu beantworten ist also, ob Daten gespeichert, ob diese vom Betriebsrat permanent oder nur temporär eingesehen werden. Zu klären ist auch, ob alle Betriebsratsmitglieder die fraglichen Daten

verarbeiten oder eine Teilmenge (beispielsweise Betriebsausschuss oder andere Ausschüsse).

► **Erforderlichkeit**

Die Datenverarbeitung muss für die Arbeit des Betriebsrats nötig sein. Die Rechtsgrundlage ist zu benennen. Dies gilt für jedes »Datum«. Die Frage ist also, welche konkreten Daten der Betriebsrat braucht.

► **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**

Die Verarbeitung ist erforderlich, wenn sie für Zwecke der Mitbestimmung geeignet ist, das mildeste aller dem Betriebsrat zur Verfügung stehende gleich effektive Mittel ist und schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegen. Damit wird erkennbar, dass immer eine konkrete Rechtsgrundlage erforderlich ist. Wenn Beschäftigtendaten erforderlich sind, ist ferner zu fragen, ob anonyme Daten auch reichen und wie lang Daten gespeichert werden müssen. Insbesondere mit den Löschfristen wird sich ein gesonderter Beitrag befassen.

### Verarbeitungsverzeichnis

Das Verarbeitungsverzeichnis wird mit diesem Beitrag um eine weitere Spalte ergänzt.



**Achim Thannheiser**, Rechtsanwalt und Betriebswirt bei Rechtsanwälte Thannheiser & Koll, Hannover.  
thannheiser@thannheiser.de



# Superhelden der Betriebsratsarbeit

www.meine-superhelden.de

Im Einsatz für die Guten



**BUND  
VERLAG**