# Datenschutz im Betriebsratsbüro

**RECHTE UND PFLICHTEN** *Betriebsräte haben im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens Zugriff auf eine Vielzahl von Unterlagen mit oft besonders sensiblen persönlichen Informationen über Beschäftigte. Daher ist die zeitnahe Umsetzung der neuen Datenschutzregelungen bei der Gremienarbeit und im Betriebsratsbüro besonders wichtig.*

VON **HAJO KÖPPEN**

Betriebsräte müssen sich in zweifacher Hinsicht um den Datenschutz kümmern. Zunächst haben sie, gemeinsam mit dem Arbeitgeber, nach § 75 Abs. 2 BetrVG »die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern« und nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu »wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden«. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht bereits 1987 entschieden, dass das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ein zugunsten der Arbeitnehmer geltendes Gesetz im Sinne von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist.[1] Das gilt auch für die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)[2] und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG 2018) vom 30.6.2017.[3] Neben der Erfüllung dieses Auftrags unterliegen Betriebsräte der Verpflichtung, für die datenschutzkonforme Verarbeitung von Beschäftigtendaten in ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich zu sorgen.

## Zweckbindungsgrundsatz gilt auch für den Betriebsrat

Das gelingt nicht immer, wie Beispiele aus den Tätigkeitsberichten[4] der Aufsichtsbehörden für den Datenschutz zeigen. Etwa wenn ein Betriebsratsmitglied Beschäftigtendaten zweckentfremdet.[5] In seiner Funktion hatte ein Betriebsratsmitglied zulässigerweise Zugriff auf die Gehaltsdaten von Beschäftigten, um im Rahmen von Mitbestimmungsverfahren bei Eingruppierungen oder Gewährung sonstiger Gehaltsbestandteile Stellung nehmen zu können. Zu diesem Zweck durfte der Betriebsrat die Beschäftigtendaten nutzen. Bei der Datenschutzbehörde wurde angefragt, ob es datenschutzrechtlich zu beanstanden sei, wenn ein Betriebsrat, der zugleich Mitglied einer DGB-Einzelgewerkschaft ist, die Gehaltsdaten der Mitarbeiter, die ebenfalls Mitglied in der betreffenden Gewerkschaft sind, zur Überprüfung verwendet, ob diese ihren satzungsmäßigen Gewerkschaftsbeitrag zahlen. Da die Rechtslage eindeutig ist, fiel die Stellungnahme der Datenschutzbehörde entsprechend knapp aus: »Nutzt der Betriebsrat diese Gehaltsdaten zur Überprüfung, ob ein bestimmter Mitarbeiter seinen Gewerkschaftsbeitrag entrichtet hat, ist dies nicht mehr von dem gerechtfertigten Zweck umfasst und damit datenschutzrechtlich unzulässig.«

**AUS DEM GESETZ**

**Artikel 5 Abs. 1 lit. b DSGVO**
Personenbezogene Daten müssen (...) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden (...) (»Zweckbindung«).

**DARUM GEHT ES**

**1.** Betriebsräte haben nicht nur den Arbeitgeber bei der Einhaltung der Persönlichkeits- und Datenschutzrechte von Beschäftigten zu überwachen.

**2.** Gleichzeitig müssen sie auch die datenschutzkonforme Verarbeitung von Beschäftigtendaten in ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sorgfältig beachten.

**3.** Wichtig sind daher klare Regelungen für den Umgang mit Beschäftigtendaten und die notwendigen Kontrollen.

1 Zum BDSG alte Fassung (a.F.) BAG 17.3.1987 – 1 ABR 59/85, AiB 1987, 287.
2 Abgedruckt im Amtsblatt der Europäischen Union vom 4.5.2016, L 119, Seite 1 ff., abrufbar unter http://eur-lex.europa.eu.
3 Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU – EU-DSAnpUG) vom 30.6.2017, BGBl I 2017, S. 2097 ff.
4 Alle seit 1971 erschienen Tätigkeitsberichte sind abrufbar über www.zaftda.de.
5 6. Tätigkeitsbericht des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht (2013/14), Seite 110.

## Datenleck bei Betriebsratswahl

Über ein Datenschutzleck bei einem Betriebsrat berichtete der Thüringer Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit in seinem Bericht für die Jahre 2014/2015.[6] »Der Betriebsrat hat die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren.« So lautet § 19 der Wahlordnung zum BetrVG. Während der Aufbewahrungszeit ist sicherzustellen, dass die Unterlagen gegen unbefugte Kenntnisnahme geschützt sind. In einem Eigenbetrieb eines Thüringer Landkreises wurde diese einfache Regel aber nicht eingehalten.

Nach einer Betriebsratswahl wurden die Wahlakten im Auftrag des Wahlvorstands unter Verschluss genommen und versiegelt und unter Versicherung, dass von den Unterlagen keine Kopien existieren, dem neuen Betriebsrat ausgehändigt. Dann wurde die Betriebsratswahl angefochten. Bei der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht legte der neue Betriebsratsvorsitzende die versiegelten Wahlunterlagen dem Gericht vor, um dann festzustellen, dass das Gericht und alle Arbeitgebervertreter bereits im Besitz von Kopien eben dieser Unterlagen waren. Nachdem der Betriebsrat Strafantrag wegen der Veröffentlichung vertraulicher Unterlagen gestellt hatte, wandte er sich auch an den Landesdatenschutzbeauftragten. Der gab folgende Stellungnahme ab: »Wahlunterlagen enthalten personenbezogene Daten und dienen dazu, den Nachweis der ordnungsgemäßen Durchführung zu erbringen. Zum Zweck der Wahlanfechtung kann Einblick genommen werden.

Auch Unterstützungsunterschriften können zum Zweck der Einschätzung der Wirksamkeit überprüft werden, selbst wenn der Wahlvorstand ursprünglich irrtümlich gegenüber den unterzeichneten Unterstützern die Versicherung abgegeben hatte, dass die Unternehmensleitung davon nichts erfahre. (...) Unterlagen mit personenbezogenen Daten sind gegen unbefugte Kenntnis zu schützen. Die besten technischen und organisatorischen Maßnahmen gehen ins Leere, wenn eine befugte Person die Unterlagen bewusst pflichtwidrig anderen Personen zugänglich macht. Das unbefugte Zugänglichmachen kann als Straftat oder Ordnungswidrigkeit geahndet werden.«

Betriebsräte sollten sich jetzt zu den neuen Datenschutzregeln auch bei der Umsetzung im Betriebsratsbüro schulen lassen.

6 11. Tätigkeitsbericht, Thüringer Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (2014/15), Seite 172.

### Einigungsstelle missachtet Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten

Dass auch Einigungstellen nicht vor Verstößen gegen den Beschäftigtendatenschutz gefeit sind, zeigt ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts[7] (BAG) aus dem letzten Jahr. Die Einigungsstelle beschloss in einer Gesamtbetriebsvereinbarung die Durchführung einer »Belastungsstatistik« für die Außenstellen-Sachbearbeiter eines Versicherungsunternehmens, wonach durch technische Überwachungseinrichtungen neben der Anzahl der bearbeiteten Fälle und den Rückständen die einzelnen Arbeitsschritte im Detail aufgezeichnet, gespeichert und analysiert und bei Abweichungen dem Gruppenleiter angezeigt werden sollten. Für das BAG stellt eine solche Regelung, die »durch eine technische Überwachungseinrichtung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dauerhaft die Erfassung, Speicherung und Auswertung einzelner Arbeitsschritte und damit des wesentlichen Arbeitsverhaltens der Arbeitnehmer anhand quantitativer Kriterien während ihrer gesamten Arbeitszeit vorsieht«, einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten dar. Ein solcher Eingriff ist, so das BAG, nicht durch überwiegend schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gedeckt.

### Datenschutz-Verantwortung von Betriebsräten

Die aufgeführten Fälle zeigen, dass Betriebsräte nicht nur den Arbeitgeber bei der Einhaltung der Persönlichkeits- und Datenschutzrechte von Beschäftigten überwachen sollten, sondern auch grundsätzlich für die datenschutzkonforme Verarbeitung von Beschäftigtendaten in ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich Sorge tragen müssen.

Neben den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Erlaubnistatbeständen für die Weitergabe von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber an den Betriebsrat zur Wahrnehmung von Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten (etwa § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG – Unterrichtungspflicht durch den Arbeitgeber und § 99 Abs. 1 BetrVG – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) sind seit dem 25.5.2018 bei der Gremienarbeit auch die Vorgaben der DSGVO und des BDSG 2018 einzuhalten. Da die DSGVO sogenannte Öffnungsklauseln enthält (etwa in Art. 88 (Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext)), war die Schaffung eines neuen BDSG zur Schließung der »Lücken« in der DSGVO erforderlich. Mit dem § 26 BDSG 2018 hat der Gesetzgeber die datenschutzrechtliche Grundlage für die »Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses« geschlossen. Beide Normtexte, DSGVO und BDSG 2018, sind daher stets zusammen zu lesen.

### Die Datenschutzgrundsätze

Wenn auch viel von einem »neuen« Datenschutzrecht die Rede ist, finden sich in der DSGVO neben einer Reihe von wirklich neuen rechtlichen Vorgaben eine Vielzahl aus dem »alten« Datenschutzrecht bekannte Begriffe und Grundsätze wieder. So gilt auch nach dem »neuen« Datenschutzrecht der Grundsatz des sogenannten Verbots mit Erlaubnisvorbehalt. Demnach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten[8] nur zulässig, wenn eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt. § 26 Abs. 2 BDSG 2018, der die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelt, ermöglicht ausdrücklich auch die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf der Grundlage einer Einwilligung des Arbeitnehmers, was bisher umstritten war. Allerdings ist die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf Grundlage einer Einwilligung durch Arbeitnehmer eine höchst labile Basis, da eine Einwilligung nach Art. 7 Abs. 3 DSGVO (Bedingungen der Einwilligung) jederzeit widerrufen werden kann. Daher wird eine Einwilligung durch den Arbeitnehmer für den Arbeitgeber regelmäßig nur dann Sinn machen, wenn der Arbeitnehmer dadurch einen »rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil« erlangt. Etwa, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern die Kita- oder Kindergartenkosten erstattet oder Gewerkschaftsbeiträge übernimmt. In diesen und vergleichbaren Fällen muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mehr persönliche Daten mitteilen, als es für Zwecke der »Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses« erforderlich ist.

Wenn auch große Teile des § 26 BDSG 2018 wort- und inhaltsgleich mit dem § 32 BDSG a.F. sind, hat der Gesetzgeber jetzt im § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG 2018 ausdrücklich festgehalten, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäfti-

7 BAG 25.4.2017 – 1 ABR 46/15, AuR 2017, 465.

8 Definition siehe Art. 4 Nr. 1 DSGVO.

Innovative Mitbestimmung

Däubler / Kittner / Klebe / Wedde (Hrsg.)
BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz
Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
16., aktualisierte Auflage 2018.
3.062 Seiten, gebunden
€ 99,–
ISBN 978-3-7663-6635-1

www.bund-verlag.de/6635

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

gungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn dies »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«. Damit ist § 26 Abs. 1 BDSG 2018 als datenschutzrechtliche Grundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch Betriebsräte anzusehen,[9] wobei die einschlägigen Vorschriften des Mitbestimmungsrechts bestimmen, welche Beschäftigtendaten dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen sind.[10] Als Ermächtigung für die Weitergabe von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber an den Betriebsrat ist § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG i.V.m § 26 Abs. 1 BDSG 2018 anzusehen, der dem Betriebsrat das Recht auf Einsicht in Bruttolohn- und Gehaltslisten einräumt. Auch die Vorschrift des § 99 Abs. 1 BetrVG, wonach der Arbeitgeber dem Betriebsrat vor jeder Einstellung die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen hat, ist als Erlaubnistatbestand für die Weitergabe von Beschäftigtendaten anzusehen. Insgesamt enthält das BetrVG wenige Festlegungen und Aussagen zum Umgang mit Beschäftigtendaten durch den Betriebsrat. Soweit das BetrVG keine datenschutzrechtlichen Vorgaben macht, kommen Regelungen des BDSG 2018 und der DSGVO zum Zuge.

AUS DEM GESETZ

**§ 26 Abs. 2 BDSG 2018**
Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.

## Was der Betriebsrat beachten muss

Neben dem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt und dem Grundsatz der Zweckbindung gilt auch weiterhin der bisher anzuwendende datenschutzrechtliche Grundsatz der Erforderlichkeit, in Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO als Grundsatz der »Datenminimierung« bezeichnet. Danach müssen personenbezogene Daten »dem Zweck angemessen und erheblich und auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein«. Zusätzlich dürfen nach Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO personenbezogene Daten nach der sogenannten Speicherbegrenzung ausschließlich »in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist«. Nach Art. 17 Abs. 1 lit. a DSGVO sind personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, wenn sie für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, nicht mehr notwendig sind.

Aus dem Grundsatz der Erforderlichkeit ergibt sich, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die Frage klären müssen, welche Beschäftigtendaten im Rahmen von Mitbestimmungsverfahren durch den Arbeitgeber an den Betriebsrat weitergegeben werden dürfen. So hat das Bundesverwaltungsgericht zum Beispiel entschieden, dass ein Personalrat nicht verlangen kann, »dass ihm die in der elektronischen Arbeitszeiterfassung gespeicherten Daten unter Namensnennung der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden«, da er seine Überwachungsaufgabe bereits effektiv wahrnehmen kann, wenn er zunächst nur die anonymisierten Arbeitszeitlisten erhält.[11] Auf der anderen Seite haben Gerichte aber auch entschieden, dass Unterlagen, die ein Personalrat zur Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte immer wieder benötigt, in Kopie auf Dauer überlassen werden können.[12] So ist durch arbeitsgerichtliche Rechtsprechung beispielsweise entschieden, dass ein Arbeitgeber auch ohne Zustimmung der Betroffenen verpflichtet ist, dem Betriebsrat die Arbeitnehmer namentlich zu benennen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren.[13]

9 Vgl. Eder, CuA 4/2018, 9.
10 Vgl. Maschmann in Kühling/Buchner, § 26 BDSG Rn. 53.
11 BVerwG 19.3.2014 – 6 P 1.13; PersR 1/2015, 48; kritisch dazu Däubler, PersR 1/2015, 26.
12 BVerwG 4.9.1990 – 6 P 28/87.
13 BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10.

Der Bayerische Landesdatenschutzbeauftragte weist am Beispiel eines Personalrats darauf hin, dass dieser aufgrund der Beschwerde eines Beschäftigten erhaltene persönliche Informationen nur soweit und so lange aufbewahren darf (etwa in einem gesonderten Ordner) wie es für die Behandlung der Beschwerde durch den Personalrat unbedingt erforderlich ist.[14] Ferner wird ausgeführt: »In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, dass mit Ablauf der Amtszeit des Personalrats die rechtliche Existenz und die Befugnisse des Personalrats enden. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind daher die im Rahmen der Behandlung der Beschäftigtenbeschwerde durch den Personalrat angefallenen personenbezogenen Daten zu löschen.« Längere Fristen für die Aufbewahrung von Betriebsratsunterlagen bestehen für Sitzungsniederschriften nach § 34 BetrVG. Die Dauer der Aufbewahrung der Niederschriften ist im BetrVG zwar nicht geregelt, aus ihrem Zweck als Beweis- und Informationsmittel sollten sie aber mindestens für die Dauer der Amtszeit des Betriebsrats aufbewahrt werden. Soweit sie zum Nachweis fortwirkender Beschlüsse des Betriebsrats erforderlich sind, können Niederschriften auch länger aufbewahrt werden. Sitzungsniederschriften dürfen so lange aufbewahrt werden, wie ihr Inhalt von rechtlicher Bedeutung ist.[15]

## Daten aufbewahren oder schreddern?

Soweit ein Betriebsrat zulässigerweise Beschäftigtendaten in Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte verwendet, muss er eindeutig festlegen (etwa in einer internen Geschäftsordnung zum Datenschutz) wie durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt wird, dass Beschäftigtendaten nur so lange in seinem Verantwortungsbereich verbleiben, wie es für die Mitbestimmungszwecke unbedingt erforderlich ist. So sind nach Abschluss eines Mitbestimmungsverfahrens durch entsprechende Beschlüsse die dem Betriebsrat in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellten personenbezogenen Beschäftigtendaten zu löschen oder die überlassenen Unterlagen dem Arbeitgeber zurückzugeben. Eine nicht für einen konkreten Anlass erforderliche, ständige Aufbewahrung von Unterlagen und dauernde Speicherung geschützter Beschäftigtendaten über den Abschluss von Beteiligungsverfahren hinaus sind unzulässig und daher rechtswidrig. Bei der Vernichtung von Papierunterlagen, die für die Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind, sollte das Betriebsratsbüro mit einem Aktenvernichter ausgestattet sein, der mindestens die Sicherheitsstufe 4 der DIN 66399[16] erfüllt.

Ohne konkreten Anlass dürfen Beschäftigtendaten auch im Betriebsratsbüro nicht ständig aufbewahrt werden.

14 26. Tätigkeitsbericht des LfD Bayern, S. 236.
15 BAG 30.9.2014 – 1 ABR 32/13.
16 Siehe dazu Flyer der TH Mittelhessen unter: www.thm.de/datenschutz/veroeffentlichungen/flyer-datenschutz-tipps.html.

## Datensicherheit und Datenschutzschulung

Eine gesetzeskonforme Verwendung von Arbeitnehmerdaten durch den Betriebsrat erfordert auch die Einhaltung der mit Art. 32 DSGVO (Sicherheit der Verarbeitung) geforderten technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM), um ein angemessenes Schutzniveau für die verarbeiteten Beschäftigtendaten zu realisieren. Als Maßnahmen werden »Pseudonymisierung« und »Verschlüsselung« sowie die Sicherstellung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der verarbeiteten Daten genannt. Betriebsräte haben für ihren Verantwortungsbereich technisch-organisatorische Maßnahmen[17] gegen den Missbrauch von Daten eigenständig und nach pflichtgemäßem Ermessen umzusetzen.[18] Sie haben sich daher eigenverantwortlich mit der IT-Struktur des Betriebsrats, den Zugriffsberechtigungen, einer eventuell erforderlichen Datenverschlüsslung und mit Backup-Verfahren zu befassen.[19] Auch um die Datenschutzunterrichtung und -schulung der Betriebsratsmitglieder muss sich der Betriebsrat kümmern.

## Wer den Datenschutz beim Betriebsrat kontrolliert

Hinsichtlich der Datenverarbeitung von Beschäftigtendaten im Betrieb darf und muss der Betriebsrat den Arbeitgeber kontrollieren. Aber wer überwacht, ob der Betriebsrat datenschutzkonform mit den ihm auf der Grundlage des BetrVG anvertrauten Beschäftigtendaten umgeht? Der Arbeitgeber darf es nicht, und der betriebliche Datenschutzbeauftragte auch nicht. Schon 1997 hatten sich die BAG-Richter dagegen ausgesprochen, dass der Betriebsrat der Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterliegt.[20] Für das BAG ist ein Kontrollrecht des betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit der vom BetrVG vorgeschriebenen Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber nicht vereinbar. Dem BDSG a.F. ist – nach Auffassung der Richter – ein so massiver und wertungswidersprüchlicher Eingriff in ein Strukturprinzip des BetrVG nicht zu entnehmen. Das BAG begründet das damit, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte vom Arbeitgeber ohne die Mitbestimmung des Betriebsrats bestellt wird. Somit könne der Betriebsrat nicht mit dafür sorgen, dass ein Beauftragter bestellt wird, der auch das Vertrauen des Betriebsrats genießt. Nach der Konzeption des BDSG a.F.,[21] so das Gericht, ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte »ein Instrument der Selbstkontrolle des Unternehmens« und somit als eine Art Gewährsmann des Arbeitgebers anzusehen, auch wenn er bei der Ausübung seiner gesetzlichen Pflichten von Weisungen des Arbeitgebers frei ist.

Lediglich die Aufsichtsbehörden für den Datenschutz, also die Landesdatenschutzbeauftragten,[22] sind befugt, die Beschäftigtendatenverarbeitung im Betriebsratsgremium zu kontrollieren. Daneben bleibt nur die Selbstkontrolle des Betriebsrats in Sachen Datenschutz. Daher sollten Betriebsräte ein Mitglied des Gremiums zum/r »Sonderbeauftragten« für den Beschäftigtendatenschutz benennen, das sich um alle Datenschutzaufgaben und -fragen bei der Betriebsratsarbeit kümmert und in dieser Funktion auch als Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörde, den Arbeitgeber und für die Beschäftigten bei Datenschutzanfragen fungieren kann.[23] Allerdings ist auch nicht ausgeschlossen, durch externe Sachverständige die Datenschutzkonformität der Betriebsratsarbeit überprüfen zu lassen.

## Klare Regelungen in Geschäftsordnung festhalten

Betriebsräte erlangen im Rahmen von Mitbestimmungsverfahren eine Vielzahl von Unterlagen mit zum Teil besonders sensiblen persönlichen Informationen über Beschäftigte. Dazu gehören etwa Bewerbungsunterlagen und Kündigungsvorlagen, Lohn- und Gehaltslisten, Bewertungs- und Auswahllisten beispielsweise zur Sozialauswahl sowie Daten aus Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Betriebsräte sollten sich daher spätestens jetzt um die Umsetzung der neuen Datenschutzregelungen bei der Gremienarbeit und im Betriebsratsbüro kümmern. Klare Regelungen für den Umgang mit Beschäftigtendaten können zum Beispiel in einer BR-Geschäftsordnung festgeschrieben werden, deren Einhaltung durch eine/n »Sonderbeauftragte/n für den Datenschutz« aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder kontrolliert wird. ◁

**Hajo Köppen,** Rechtsanwalt, Gießen. Dozent für Datenschutzrecht an der TH Mittelhessen.
**www.zaftda.de**

17 Die Datenschutzkonferenz (DSK) hat in das Papier »Hinweise zum Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 DS-GVO« einen Maßnahmenkatalog aufgenommen. Abrufbar über https://www.datenschutz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen236.c.14925.de.
18 Vgl. BAG 12.8.2009 – 7 ABR 15/08, NZA 2009, 1218.
19 Vgl. Kiesche/Wilke, CuA 11/2012, 18 ff.
20 BAG 11.11.1997 – 1 ABR 21/97, DuD 1998, 227.
21 Die Entscheidung bezieht sich auf das bis zum 25.5.2018 geltende BDSG. Die einschlägigen Vorschriften der DSGVO und des neuen BDSG führen aber zu keinem anderen Ergebnis.
22 Mit Ausnahme in Bayern, dort ist das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht für den nichtöffentlichen Bereich zuständig.
23 Siehe dazu Kiesche/Wilke, CuA 11/2012, 18 ff.