



UMGANG MIT BESCHÄFTIGTENDATEN IN DER BETRIEBSRATSARBEIT

Vortrag im Rahmen des Forum 5:
Herausforderungen des Betriebsverfassungsrechts

Prof. Dr. Peter Wedde

Berlin, 22. Februar 2022

1

Verarbeitung von Beschäftigten- daten durch Betriebsräte – Praxis

1. Ein Betriebsrat legt für alle Beschäftigten eine umfangreiche interne Papier Handakte an. Ein anderer speichert entsprechende Informationen in einer internen Datenbank.
2. Ein Betriebsratsmitglied scannt alle Unterlagen zu personellen Einzelmaßnahmen und speichert diese Dateien auf seinem dienstlichen Notebook. Ein anderes Mitglied nutzt dafür ein privates Gerät.
3. Ein Betriebsratsmitglied lagert alle Betriebsratsunterlagen im Großraumbüro in einem Standardbüroschrank.
4. Der Personalausschuss eines Betriebsrats tauscht Unterlagen zu personellen Einzelmaßnahmen per E-Mail aus.
5. Ein Beschäftigter bittet den Betriebsrat um Auskunft über seine durch das Gremium verarbeiteten Daten.

2

Betriebsräte müssen Beschäftigtendaten verarbeiten

- Betriebsräte müssen vielfältige Verarbeitungen von Beschäftigtendaten durchführen, beispielsweise
 - zur Umsetzung in § 80 Abs. 1 BetrVG benannten allgemeinen Aufgaben,
 - zur Wahrnehmung allgemeinen Informationsrechts nach § 80 Abs. 2 BetrVG, insbes. Einblick in Bruttogehaltslisten,
 - zur Umsetzung der Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten in § 87 Abs. 1 BetrVG, etwa bzgl. Regelungen zur Arbeitszeit oder zu Pausen,
 - bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG,
 - bei Maßnahmen zur Berufsbildung nach den §§ 96 ff. BetrVG,
 - bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG,
 - im Rahmen des „BEM“ nach § 167 Abs. 2 SGB IX usw.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 3

3

Kein Selbstzweck

- Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch Betriebsräte
 - ist kein Selbstzweck sondern
 - dient der Umsetzung gesetzlicher Pflichten.
- Die Verarbeitungsbefugnisse von Betriebsräten werden durch überwiegende Schutzinteressen der Beschäftigten begrenzt, weshalb beispielsweise
 - die Einsichtnahme in Personalakten durch Betriebsräte ebenso unzulässig ist
 - wie pauschale Zugriffsrechte auf besondere Arten personenbezogener Daten wie insbesondere detaillierte Informationen zu Krankheiten.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 4

4

DSGVO und BDSG gelten auch Betriebsräte

- Seit Inkrafttreten der DSGVO und des BDSG wurde (erneut) darüber gestritten
 - welche datenschutzrechtlichen Vorgaben für die Betriebsratsarbeit gelten,
 - ob Betriebsräte als „datenschutzrechtlich Verantwortliche“ i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO anzusehen sind,
 - welche (gegenseitigen) Auskunftspflichten datenschutzrechtlich geboten bzw. unzulässig sind oder
 - ob die von Arbeitgebern eingesetzten Datenschutzbeauftragten Betriebsräte kontrollieren dürfen
 - und falls ja, wie.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 5

5

Fehlende Unabhängigkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat am 11.11.1997 zum „alten“ BDSG festgestellt:

1. Das BDSG gilt auch für die Datenverarbeitung durch Betriebsräte.
2. Hingegen besteht insoweit nicht die Kontrollbefugnis des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach den §§ 36 und 37 BDSG.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 6

6

Fehlende Neutralität

Zur Begründung führt das BAG beispielsweise an:

- Die Ausübung der (...) vorgesehenen Kontrollrechte des Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Gesamtbetriebsrat würde dessen gesetzlich vorgeschriebene Unabhängigkeit von der Arbeitgeberin beeinträchtigen.
- Die Kontrollmaßnahmen wären der Arbeitgeberin zuzurechnen.
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte nimmt keine "neutrale Stellung" zwischen Arbeitgeberin und Gesamtbetriebsrat ein.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 7

7

Schutz des Meinungsbildungsprozesses

Weiter führt das BAG aus

- Die bestehende Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten ist nicht geeignet, ihm im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine neutrale Position zu verschaffen.
 - Sie ist auf die Identität des von der Datenverarbeitung Betroffenen beschränkt.
 - Daten, die den **Meinungsbildungsprozess** des Betriebsrats betreffen, bleiben weitgehend außerhalb der Verschwiegenheitspflicht. Gerade deren **Geheimhaltung** ist aber **erforderlich**, soweit es um die Gewährleistung der Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber geht.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 8

8

Verschwiegenheit von Datenschutzbeauftragten

- Das bezüglich des Meinungsbildungsprozesses von Betriebsräten der nunmehr in § 79a S. 4 BetrVG besondere bereits Pflichten von Datenschutzbeauftragten benannt werden, soll offenkundig ein zentrales Argument des BAG aus der Änderung vom 11.11.1997 entkräften.
- Eine ärztliche Definition des „Meinungsbildung“ fehlt allerdings ebenso wie ein Aussageverweigerungsrecht für Datenschutzbeauftragte.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 9

9

§ 79a BetrVG „Datenschutz“

- 1) Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der **Betriebsrat** die Vorschriften über den **Datenschutz einzuhalten**.
- 2) Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der **Arbeitgeber** der für die Verarbeitung **Verantwortliche** im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.
- 3) **Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig** bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.
- 4) Die oder der **Datenschutzbeauftragte** ist gegenüber dem Arbeitgeber **zur Verschwiegenheit verpflichtet** über Informationen, die Rückschlüsse auf den **Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats** zulassen.
- 5) § 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 10

10

§ 26 BDSG Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- Mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH vom 30.3.2023 (C-34/21) zur inhaltsgleichen Regelung in § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG ist die Regelung in § 26 BDSG unanwendbar.
- Die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten bestimmt sich damit nach den allgemeinen Erlaubnistatbeständen in Art. 6 Abs. 1 DSGVO unter besonderer Beachtung der Vorgaben in Art. 88 Abs. 2 DSGVO.

(2) Einwilligungen in darüber hinausgehende Verarbeitungen müssen freiwillig und in Textform erteilt werden (Abs. 2).

(3) (...)

(4) Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig.

- wenn diese Vereinbarungen die in Art. 88 Abs. 2 DSGVO enthaltenen Vorgaben erfüllen

(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, (...) und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

11

Erlaubnistatbestände für die Verarbeitung durch Betriebsräte

- Art. 6 Abs. 1 DSGVO enthält eine abschließende Darstellung datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestände
 - Buchst. a) = Individuelle Einwilligung (nach § 26 Abs. 2 BDSG in „Textform“)
 - Buchst. b) = Erforderlich zur Vertragserfüllung
 - Buchst. c) = Erforderlich zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen
 - Buchst. f) = zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich,
 - wenn es keine überwiegenden Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten gibt.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 12

12

Zwingende Grundsätze

- Bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten müssen Betriebsräte insbesondere die in Art. 5 Abs. 1 DSGVO enthaltenen Grundsätze beachten.
- Betriebsräte müssen die Einhaltung dieser Grundsätze in ihrem kollektivrechtlich festgelegten Zuständigkeitsbereich im Rahmen der Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO nachweisen können.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 13

13

Art. 5 Abs. 1 DSGVO in der Betriebsratsarbeit

„rechtmäßig, transparent und nach Treu und Glauben“ (lit. a)

- ✓ Für jede Verarbeitung muss eine **eindeutige** und **anwendbare** Rechtsgrundlage benannt werden können (etwa Gesetz, wirksame Einwilligung oder).

„zweckgebunden“ (lit. b)

- ✓ Verarbeitungen müssen sich eng an den gesetzlich vorgegebenen Aufgaben orientieren.
- ✓ „Das haben wir immer schon so gemacht“ oder „ich brauche das“ reicht nicht.
- ✓ Zulässige Zwecke müssen aus objektiver Sicht vorliegen.

„Datenminimierung“ (lit. c)

- ✓ So wenig Daten wie möglich / Löschkonzept.

„Richtigkeit“ (lit. d)

- ✓ Sammlungen von Vermutungen oder von Gerüchten sind unzulässig

„Speicherbegrenzung“ (lit. f.)

- ✓ Verarbeitungen nur so lange, wie aus objektiver Sicht erforderlich.

„Wahrung der Integrität und Vertraulichkeit“ (lit. g)

- ✓ Verarbeitung muss Grundsätze der Datensicherheit beachten und sicherstellen (etwa Verschlüsselung).

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 14

14

Umsetzung

- Betriebsräte müssen in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich die Einhaltung aller einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorgaben sicherstellen, insbesondere durch
 - Festlegungen zum gremieninternen Umgang mit Beschäftigtendaten in der Geschäftsordnung;
 - Umsetzung der Grundsätze in Art. 5 Abs. 1 DSGVO,
 - Schaffung und Einhaltung eines internen Datenschutz- und Löschkonzepts

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 15

15

Geschäftsordnung

- Allgemeinen Vorgaben zum Datenschutz
 - Insbesondere auch bezüglich der Durchführung von Betriebsratssitzungen unter Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen
- Verpflichtung aller Mitglieder
 - zur Wahrung der Vertraulichkeit und
 - zur Einhaltung der vom Gremium beschlossenen Einzelmaßnahmen (ggf. durch Abgabe einer persönlichen Erklärung).

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 16

16

Verarbeitungsverzeichnis des Betriebsrats nach Art. 30 Abs. 1 DSGVO

Inhalte

- Verarbeiter = Betriebsrat
- Verantwortlicher = Arbeitgeber
- Datenschutzbeauftragter = vom Arbeitgeber benannte Person
- Betriebsratsbeauftragter für Datenschutz = Name

- Intern verwendete Systeme (Einzeldarstellung)
 - Name / Datum der Einführung
 - Betriebsratsinterne Verantwortlichkeit (etwa Personalausschuss)
 - Zweck der Verarbeitung
 - Eingesetztes Verfahren
 - Betroffene Personen (Kategorie / Gruppe etc.)
 - Verarbeitete Daten
 - Empfänger (außerhalb des Betriebs)
 - Löschfristen oder gesetzliche Speicherfristen
 - Technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 17

17

Datenschutz- und Löschkonzept

- Sicherung der Vertraulichkeit
 - Vorgaben zur Nutzung bestimmter Hard- und Software
 - Ausschluss der Verwendung privater Geräte
 - Sicherung der Vertraulichkeit der Kommunikation
 - insbesondere bei Audio- und Videokonferenzen
- Festlegung fester Löschfristen für alle Betriebsratsunterlagen
- Festlegung der Verantwortlichkeiten
 - im Gremium sowie
 - bei einzelnen Mitgliedern.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 18

18

Datenschutzkonzept des Betriebsrats

1. Anwendungs- und Geltungsbereich
2. Sinn und Zweck
3. Zielrichtung
4. Technischer Datenschutz
 - a. Rückgriff auf betriebliche Schutzkonzepte / Schutzstandards möglich?
 - b. Verankerung eigener Vorgaben des BRs (etwa Verschlüsselung)
5. Organisatorische Schutzvorkehrungen
 - a. Aufbewahrung konventioneller Unterlagen
 - b. Durchführung von Gesprächen
6. Durchsetzbarkeit im Gremium
7. Auditierung der gewählten Verfahren
8. Kontrolle des internen Datenschutzes

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 19

19

Löschkonzept des Betriebsrats

1. Anwendungs- und Geltungsbereich
2. Datentypen in der Betriebsratsarbeit
3. Gesetzliche Aufbewahrungsfristen
 - a. Betriebsvereinbarungen sind ewiglich
 - b. Personelle Einzelmaßnahmen sind es nicht
4. Umsetzung von Löschkonzepten
 - a. Organisatorische Vorgaben
 - b. Technische Konzepte
5. Zentrale Speicherung als Mittel der Datenlöschung
6. Auditierung der gewählten Verfahren
7. Kontrolle des internen Datenschutzes

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 20

20

Voraussetzungen für den Datenschutz in der Betriebsratsarbeit

- Ausstattung aller Gremienmitglieder mit dienstlichen Geräten und Kommunikationsverbindungen, die eine sichere Verarbeitung von Beschäftigtendaten ermöglichen und ggf. ergänzende Ausstattungen, wenn die des Arbeitgebers aus Sicht des Betriebsrats nicht ausreichen.
 - Nach § 40 Abs. 2 BetrVG erforderlich.
 - Keine Verwendung privater Endgeräte.
- Die Wahrnehmung von Datenschutzaufgaben innerhalb von Betriebsratsgremien ist erforderliche Betriebsratsarbeit nach § 37 Abs. 2 BetrVG.
- Die Teilnahme an einschlägigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zum Thema „Datenschutz in der Betriebsratsarbeit“ ist nach § 37 Abs. 6 BetrVG für Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 21

21

Fazit

- Datenschutz im eigenen Zuständigkeitsbereich ist „Betriebsratspflicht“.
 - Gremien müssen die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen sicherstellen – ggf. auch gegen uneinsichtige Mitglieder
- Der für die Sicherstellung des gesetzlichen Datenschutzes erforderliche Aufwand hält sich in Grenzen.
- Ein guter Datenschutz innerhalb des Betriebsrats hat Vorbildfunktion.

HBS-ARS-Forum Berlin 22.2.2024 – Besch-Daten in der BR-Arbeit ©Wedde 2024 Seite 22

22

Dr. Peter Wedde



Professor em. für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences - FRA UAS Fachbereich 2 - Informatik und Ingenieurwissenschaften



Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Datenschutz, Arbeitsrecht und Technologieberatung d+a consulting GbR, Wiesbaden



Wissenschaftlicher Berater der Kanzlei steiner mittländer fischer, Frankfurt a.M.

peter.wedde@da-consulting.de / www.da-consulting.de / 0611-95003890
d+a consulting GbR, Johann-Sebastian-Bach-Straße 32, 65193 Wiesbaden