Datenschutz im Betrieb

Aktive Begleitung durch den Betriebsrat

Es bleibt weiterhin spannend: Derzeit ist wieder vollkommen offen, ob es Änderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) im Hinblick auf den Arbeitnehmerdatenschutz geben wird. Die Innenminister von Bund und Ländern haben zwar Anfang November beschlossen, dass es eine Gesetzesänderung geben soll und dass es erheblicher Änderungen am vorliegenden Regierungsentwurf bedürfe (zur Datenschutznovelle siehe bereits Schulze/Waschbisch, AiB 2011, 504 ff.). Einigkeit über den Umfang der Änderungen besteht aber nicht einmal innerhalb der Fraktion der CDU/CSU. Hier sollen die Vermittlungsgespräche im Januar fortgesetzt werden. Es bleibt zu befürchten, dass dem Arbeitnehmerflügel erhebliche Zugeständnisse durch die Vereinbarung eines – eigentlich intern ohnehin bereits beschlossenen – Mindestlohnes abgerungen werden. Besonders kritisch: Durch Betriebsvereinbarungen soll künftig das Datenschutzniveau des BDSG abgesenkt werden können.

Unabhängig davon steigt das Bewusstsein bei Arbeitgebern, die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter zu schützen und die personenbezogenen Daten zu sichern. Die Entwicklung steht dabei erst ganz am Anfang. Betriebsräte haben hier die Möglichkeit (und auch die Verpflichtung), den Datenschutz im Sinne der Beschäftigten zu sichern. Dies wird umso mehr gelten, sollte es zu nachteiligen Änderungen des BDSG kommen. Im Folgenden wird dargestellt, welche Möglichkeiten der Betriebsrat hat, die Einführung eines Datenschutzkonzeptes im Unternehmen aktiv zu begleiten oder sogar selbst auf den Weg zu bringen. Ziel ist es, eine Sensibilisierung im Umgang mit personenbezogenen Daten zum einen bei der Geschäftsführung, zum anderen aber auch bei den Arbeitnehmern, herbeizuführen.

Ausgangslage

In einem ersten Schritt muss der Status quo durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat erfasst werden. Es bietet sich an, dass diese Aufgabe der IT-Ausschuss (oder Datenschutzausschuss) übernimmt, der gebildet werden sollte, wenn er noch nicht besteht. Dabei ist die Unternehmens- (bzw. Konzernstruktur) im Hinblick auf die IT-Systeme und die entsprechenden Datenströme, zu untersuchen. Alle bereits eingesetzten Systeme sollten katalogisiert werden. Auch sollte exakt festgehalten werden, welche personenbezogenen Daten in welchem Umfange und zu welchen Zeitpunkten im Unternehmen verarbeitet bzw. genutzt werden. Sodann ist es erforderlich, sämtliche bereits bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen und örtlichen Betriebsvereinbarungen, die einen Bezug zu IT-Systemen haben, zu erfassen. Hierzu zählen neben SAP und anderer Unternehmensstandard-Software natürlich auch sämtliche Zeiterfassungsprogramme und andere Systeme, die automatisiert personenbezogene Daten verarbeiten. Im Rahmen der Analyse der datenschutzrechtlichen Situation sollten dem Ausschuss sämtliche vom Arbeitgeber erstellten Informationen (auch beispielsweise im Rahmen eines Datenschutzaudits) zur Verfügung gestellt werden.

Allgemeine Überwachungsaufgaben des Betriebsrats

Dem Betriebsrat obliegt bereits nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, darüber zu wachen, dass beispielsweise das Bundesdatenschutzgesetz eingehalten wird. Die Überwachungsmöglichkeiten des Betriebsrats und seine Zugriffsmöglichkeiten müssen explizit geregelt werden. Es muss auch sichergestellt werden, dass die entsprechenden Protokollierungen regelmäßig durch den Betriebsrat (oder durch von ihm beauftragte Personen) kontrolliert werden können. Auf Grundlage der erstellten Informationen und nach einem ersten Gespräch zwischen Ausschuss (ggf. begleitet durch Gewerkschaftsvertreter und Rechtsanwalt) und Geschäftsführung sollte zunächst die Erstellung einer Rahmenbetriebsvereinbarung zur IT-Nutzung bzw. zum Arbeitnehmerdatenschutz angegangen werden. Dabei sollte es das Ziel sein, die Nutzungsbedingungen sowie die Maßnahmen zur Protokollierung und Kontrolle der IT-Nutzung transparent zu gestalten und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer dadurch im Allgemeinen und den Schutz ihrer personenbezogenen Daten im Besonderen zu gewährleisten. Neben der Rahmen-Gesamtbetriebsvereinbarung (Rahmen-GBV) zur IT-Nutzung müssen dann entweder ergänzende Betriebsvereinbarungen oder Anhänge zur Rahmenbetriebsvereinbarung im Hinblick auf die einzelnen IT-Systeme abgeschlossen werden. Hier kann natürlich auf bereits bestehende Betriebsvereinbarungen zurückgegriffen werden. Auch kann es sinnvoll sein, aus einzelnen bereits bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarun-

gen, Teile in die Rahmen-GBV zur IT-Nutzung zu übernehmen.

Eckpunkte einer Rahmen–BV zur IT–Nutzung

(Aufzählung nur beispielhaft und nicht abschließend):
- Definition IT-Techniken und Verständigung darauf, welche Systeme erfasst werden sollen
- Zweckbestimmung der IT-Nutzung
- Protokollierung von IT-Aktivitäten
- Datenschutzrichtlinien für Arbeitnehmer/Nutzung von Passwörtern
- Nutzung von E-Mail-Systemen und E-Mail-Nachrichten
- Private E-Mail- und/oder Internetnutzung
- Missbrauchskontrolle/Maßnahmen bei Verstößen
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle/Beweisverwertungsverbote
- Auftragsdatenverarbeitung/Funktionsübertragung/Outsourcing
- Nutzung von Notebooks/Blackberry/Home-Office

Verarbeitungsübersichten

Für die Einführung neuer IT-Systeme und zur Beurteilung bereits bestehender Systeme, für die es noch keine Betriebsvereinbarungen gibt, bietet sich ein formalisiertes Verfahren an. Hierzu kann beispielsweise in einem ersten Schritt bei beabsichtigter Einführung eines Systems der Datenschutzbeauftragte eine Verarbeitungsübersicht (auf Grundlage und in Ergänzung zur Meldung nach § 4e BDSG) erstellen, die folgende Punkte enthalten sollte.

Punkte orientiert am Katalog des § 4e BDSG:

- Darstellung des Verfahrens/Art der Datenverarbeitung
- Verantwortliche Stelle im Sinne des BDSG
- Zweckbestimmung der Datenerhebung und -Verarbeitung oder -Nutzung
- Rechtsgrundlage für die Zulässigkeit der Datenerhebung
- Beschreibung der betroffenen Personengruppen
- Beschreibung der diesbezüglichen Daten bzw. Datenkategorien
- Zugriffsberechtigte Personen (Berechtigungskonzept, Rollen)
- Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle möglich oder beabsichtigt? Wenn ja, welche und in welchem Umfang?
- Löschung in welchen Abständen?
- Auftragsdatenverarbeitung?
- Datenübermittlung, insbesondere Nachweis des Datenschutzniveaus (ggf. Safe Harbor)
- Erfolgte Datensicherheitsmaßnahmen

Die Verarbeitungsübersicht (bzw. Verfahrensverzeichnis/Meldung) muss bereits aufgrund der gesetzlichen Regelung in § 4e BDSG bestimmte Punkte beinhalten. Als Grundlage für die Erstellung einer Betriebsvereinbarung sollte sie aber einige zusätzliche Angaben enthalten. Welche Angaben jeweils erforderlich sind (einige Anhaltspunkte bereits in der Aufstellung) ist auf das jeweilige Unternehmen abzustimmen.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Aufgrund der bestehenden Mitbestimmungsrechte (jedenfalls nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) ist dem Betriebsrat die Meldung (Verfahrensverzeichnis bzw. Verarbeitungsübersicht) ohnehin vorzulegen. Auch das Ergebnis der vom Datenschutzbeauftragten durchgeführten Vorabkontrolle ist dem Betriebsrat natürlich auszuhändigen. Es sollte sich hier anbieten, dass nach Übergabe der entsprechenden schriftlichen Informationen in einem ersten Informationsgespräch der Datenschutzbeauftragte diese Verarbeitungsübersicht nebst ggf. weiterer erforderlicher Informationen/Unterlagen gegenüber dem Betriebsrat bzw. dem IT-Ausschuss erläutert. Auf dieser Grundlage können sodann ergänzende Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. örtliche Betriebsvereinbarungen bzw. Anhänge zur Rahmenvereinbarung zwischen den Betriebsparteien abgeschlossen werden. Hier kann es nach Abschluss der Rahmen-GBV angezeigt sein, die bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen zu überarbeiten, zu ergänzen oder anzupassen. Mit jeder wesentlichen Änderung bedarf es auch der Anpassung der Verarbeitungsübersichten.

Die »Arbeits- und Sozialordung 2012« erscheint am 14. Februar 2012!

Der neue »Kittner« ist Gold wert.

Mehr auf: www.der-kittner.de

BUND VERLAG

Mitbestimmungsbedürftige Bereiche:

- Datenschutz im Bewerbungsverfahren, insbesondere die Datenerhebung im Bewerbungsgespräch
- Fragebögen bei der Einstellung
- Einwilligungserklärungen der Arbeitnehmer zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten
- Verschwiegenheitsverpflichtungsformulare
- Regeln zum Datenschutz am Arbeitsplatz (Zugangsberechtigungen und Passwörter sicher verwahren, Verschlüsselung von Festplatten)
- Formalisierte Krankenrückkehrgespräche
- Videoüberwachung am Arbeitsplatz
- Verwendung von Ortungssystemen im Arbeitsverhältnis (GPS bei Außendienstmitarbeitern und Kraftfahrern? Blackberry oder andere Smartphones von Arbeitnehmern?)

Im Rahmen der vorzunehmenden Bestandsaufnahme sollten deshalb natürlich auch sämtliche bereits bestehenden Verarbeitungsübersichten (Verfahrensverzeichnisse, Mel-

dungen) angefordert werden. Hier kann und sollte, auch für die bereits laufenden Systeme, überprüft werden, ob beispielsweise eine Löschroutine vorgesehen ist oder ob Korrektur-/Ergänzungsmaßnahmen erforderlich sind.

Bewerbungsverfahren, Fragebögen und Einwilligung

In vielen weiteren datenschutzrelevanten Bereichen sollte der (Gesamt-)Betriebsrat aktiv seine Mitbestimmungsrechte ausüben und entsprechende Vereinbarungen mitgestalten (siehe Aufstellung dazu im Kasten auf Seite 13).

Fazit

Das Feld des Datenschutzes ist weit. Der Betriebsrat hat hier erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten, die er im Sinne der Beschäftigten auch aktiv wahrnehmen sollte! Ob und in welcher Form Neuregelungen zum Beschäftigtendatenschutz kommen, ist immer noch unklar. Der Betriebsrat sollte sich bereits jetzt im Bereich des Datenschutzes gut positionieren, dann kann er auch etwaigen Änderungen im BDSG gelassener entgegensehen.

Marc-Oliver Schulze ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei AfA Rechtsanwälte in Nürnberg.
Homepage: www.afa-anwalt.de
Kontakt: schulze@afa-anwalt.de

aib-web.de Service für Betriebsräte

Hierzu finden Sie im Internet:
Wesentliche Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zum Datenschutz

Sachgrundlose Befristung

Freie Rechtsschöpfung durch das BAG?

aib-web.de Service für Betriebsräte

Hier lesen Sie

- **was juristisch gegen die Entscheidung des BAG vom 6.4.2011 spricht**
- **wie die »Befristungstüre« im TzBfG immer weiter geöffnet wurde**
- **wie das BAG eine Liberalisierung bewirkte, die bisher politisch nicht durchsetzbar war**

Das BAG hat mit Urteil vom 6.4.2011 in Widerspruch zu seiner bisherigen Rechtsprechung eine wiederholte sachgrundlose Befristung akzeptiert. Eine frühere Beschäftigung soll entgegen dem Gesetzeswortlaut unschädlich sein, wenn sie mehr als drei Jahre zurückliegt. Eine im politischen Raum erhobene Forderung wurde im Wege der »Rechtsfortbildung« befriedigt. Lässt sich das rechtfertigen? Ist es mit dem vom Gesetzgeber gewollten Konzept des Befristungsrechts vereinbar?

Seit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) am 1.1.2001 bestand für Befristungen ohne Sachgrund ein so genanntes absolutes Vorbeschäftigungsverbot, das sich aus § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ergab. Wer als Arbeitnehmer in der Vergangenheit einmal ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Arbeitgeber hatte, konnte von diesem nur noch mit Sachgrund befristet eingestellt werden. Seit dem 6.4.2011 interpretiert das BAG diese Vorschrift plötzlich anders als in den zehn Jahren zuvor und lässt Befristungen ohne Sachgrund nach einer Unterbrechung von drei Jahren zu. Dies nehmen wir zum Anlass, die Entwicklung des Befristungsrechts zu skizzieren und die Erwägungen des BAG in einen größeren Rahmen zu stellen.

Entwicklung des Befristungsrechts

Nach § 620 Abs. 1 BGB endet das Dienstverhältnis mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen ist. Dies war bis 1985 die einzige ausdrückliche Regelung zum befristeten Arbeitsvertrag. Nach ihrer Formulierung und der Systematik des Gesetzes musste man den befristeten Vertrag als (einen) Normalarbeitsvertrag verstehen. Der Gesetzgeber des Jahres 1896 hatte den Abschluss befristeter Arbeitsverträge uneingeschränkt für zulässig erklärt – nicht anders als die Einstellung oder die Kündigung. Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts stellte diese Grundentscheidung verstärkt in Frage.[1] Da befristete Ver-

1 Heinze, DB 1986, S. 2327 (2327).