

Datenschutz als Aufgabe des Betriebsrates

Wozu Datenschutz?

Die zunehmende Technisierung ermöglicht es dem Arbeitgeber, immer mehr Daten zu erfassen, zu verarbeiten und zu nutzen. Hier sind die Betriebsräte gefragt, damit der Arbeitgeber die im Betrieb verwendete Technik nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen der Arbeitnehmer nutzt.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 6.10.2015



Der Beginn des Datenschutzes: Das Volkszählungsurteil

Das Bundesverfassungsgesetz hat 1983 erstmals aus den Artikeln 1 und 2 Abs. 1 des Grundgesetzes ein Recht eines jeden auf informationelle Selbstbestimmung abgeleitet. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über Preisgabe und Verwendung persönlicher Angaben zu entscheiden. In keinem anderen Lebensbereich fallen so viele personenbezogene Daten an wie im Arbeitsalltag.

Kann der einzelne Mitarbeiterkontrolle verhindern?

Im Arbeitsverhältnis besteht die besondere Schwierigkeit, dass es ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gibt. Der Arbeitnehmer ist sowohl persönlich als auch wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig. Auch hat der einzelne Arbeitnehmer häufig nicht die genaue Kenntnis darüber, welche

technischen Einrichtungen im Betrieb vorhanden sind, welche personenbezogenen Daten damit erfasst werden und wie diese Daten verarbeitet und genutzt werden.

Hier sind die Betriebsräte gefordert!

Gemäß § 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrates, die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Regelungen zu überwachen. Im Bereich des Datenschutzes sind dies vor allem das Persönlichkeitsrecht gemäß Art. 2 GG, das Bundesdatenschutzgesetz und die entsprechenden Betriebsvereinbarungen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, haben sie umfangreiche Informationsrechte gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten muss.

Betriebsräte haben die Möglichkeit, über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ihr Mitbestimmungsrecht im Datenschutz auszuüben. Sie können Sachverständige gem. § 80 Abs. 3 BetrVG sowohl zur Klärung der technischen Möglichkeiten der jeweiligen technischen Einrichtung als auch zur Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung zum Datenschutz hinzuziehen. Der Arbeitnehmerdatenschutz kann von den Betriebsräten also durch seine umfangreichen Informationsrechte und der erzwingbaren Mitbestimmung gewährleistet werden.

Mitarbeiterkontrolle durch Technik

Fast in jedem Betrieb gibt es eine Videoüberwachung. Diese kann zwar einerseits dem Schutz der Arbeitnehmer vor Überfällen oder Beschädigung ihres Eigentums dienen. Die Videoüberwachung kann aber als „Nebenprodukt“ Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, wie z. B. Bewegungsprofile liefern. Für viele Arbeitnehmer ist das Telefonieren, das Schreiben von E-Mails oder die Nutzung des Internets Teil ihrer Arbeitsleistung. Der Erfassung von Daten bei der Nutzung von betrieblichen Informations- und Kommunikationseinrichtungen kann nur der Kosten- oder Missbrauchskontrolle dienen, aber auch ein genaues Profil über die Tätigkeiten der Mitarbeiter erstellen. Um hier einen effektiven Arbeitnehmerdatenschutz zu gewährleisten, muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vereinbaren, welche Daten erfasst, genutzt und verarbeitet werden, zu welchem Zweck die Verarbeitung erfolgt und was nach Zweckerreichung mit den Daten geschehen soll.

Das zentrale Gesetz: Bundesdatenschutzgesetz

Im Bundesdatenschutzgesetz ist die Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten geregelt. Danach gilt ein grundsätzliches Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, d.h. nur wenn das Bundesdatenschutzgesetz selbst oder eine andere Vorschrift dies erlaubt oder der Arbeitnehmer als Betroffener eingewilligt hat, können personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Auch die Pflichten, die den Arbeitgeber im Falle des Datentransfers sowohl im Inland als auch im Ausland treffen, sind hier geregelt. Auch schreibt das Bundesdatenschutzgesetz genau vor, welche technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der (Arbeitnehmer-) Daten durchzuführen sind.

Auch andere Gesetze schützen Arbeitnehmerdaten

Neben dem bereits erwähnten Grundgesetz und dem BDSG sind insbesondere die Strafvorschriften zu nennen, die das Recht am gesprochenen Wort, das Recht am geschriebenen Wort und das Recht am eigenen

Bild schützen. Dies zeigt, welchen hohen Stellenwert der Gesetzgeber dem Schutz der personenbezogenen Daten einräumt.

Die gesetzlichen Regelungen reichen aber im Arbeitsleben nicht aus, da in jedem Betrieb unterschiedliche Arbeitnehmerdaten erfasst, verarbeitet und genutzt werden. Nur durch spezielle, auf den Betrieb abgestimmte Betriebsvereinbarungen können die Interessen des Arbeitgebers und die Rechte der Arbeitnehmer gewährleistet werden.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025