

Verantwortung im Datenschutz heißt: Seien Sie Ihrem Alibi untreu!

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte ist ein bedauernswertes Geschöpf. Von allen wird er nur ausgenutzt: Von der Aufsichtsbehörde, vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat. Der Betriebsrat zieht dabei allerdings den Kürzeren, wenn er sich auf den betrieblichen Datenschutzbeauftragten verlässt.



Dr. Kai Stumper
Rechtsanwalt

Stand: 28.11.2014



Betrieblicher Datenschutzbeauftragter wird man schnell: Der Arbeitgeber „bestellt“ ihn, wenn er eine Geldbuße in Höhe bis zu fünfundzwanzigtausend Euro vermeiden möchte. Die droht nämlich, wenn mindestens zehn Arbeitnehmer ständig mit automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind, ohne dass ein Datenschutzbeauftragter bestellt wurde. Dafür reichen zehn Laptops oder z.B. EDV-gestützte Kassensysteme.



Der betriebliche Datenschutzbeauftragte muss nur folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. **Fachkunde:** Es genügen Kenntnisse des Datenschutzrechts, der betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge des Betriebes und der Datenverarbeitung. Mangelnde Fachkunde kann durch ein Seminar kompensiert werden.
2. **Zuverlässigkeit:** Sie ist gegeben, wenn der Datenschutzbeauftragte regelmäßig und im Kontakt mit dem Betrieb arbeitet und nicht wegen datenschutzrechtlicher Tatbestände vorbestraft ist.
3. **Inkompatibilität:** Sie liegt vor, wenn Personen zum Datenschutzbeauftragten bestellt werden, die aufgrund ihrer Position im Betrieb sich selbst kontrollieren würden. Inhaber, Vorstand, Geschäftsführer, Leiter der EDV-Abteilung, Personalleiter und ähnliche.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte soll auch den Betriebsrat schützen

Der Datenschutzbeauftragte hat Überwachungspflichten und Informationspflichten. Zu überwachen hat er die Einhaltung der technischen und organisatorischen Anforderungen des Datenschutzes wie z. B. die Datensicherungsregeln gem. § 9 BDSG, die unbeeinträchtigte Ausübung der Rechte von Betroffenen und des Betriebsrats in Datenschutzfragen, die sich aus Gesetzen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Hierher gehört z.B. das Akteneinsichtsrecht aus § 83 BetrVG.

Der Datenschutzbeauftragte hat Informations- und Einbeziehungsrechte. Er darf sich informieren über die Datenflüsse mit Angaben über Empfänger, Zwecke, Art der Daten usw. Außerdem kann er die Aufsichtsbehörde einschalten, die dann ihrerseits selbst ermitteln darf. Dies wird aber in der Praxis selten der Fall sein, weil der Datenschutzbeauftragte sein Verhältnis zum Arbeitgeber dadurch erheblich belasten dürfte.

Datenschutz im Betrieb: Ein Tanz auf dem Drahtseil

Der Datenschutzbeauftragte hat insofern eine äußerst prekäre Rolle, wenn er im Betrieb beschäftigt ist. Er muss dann seine eigentliche Aufgabe als Angestellter ebenso weisungsgebunden durchführen wie seine Kollegen, ist aber als betrieblicher Datenschutzbeauftragter berechtigt, irgendwelche Anordnungen seines Arbeitgebers zu ignorieren. Er kann sogar beanspruchen, dass bestimmte Bedingungen für eine reibungslose Ausübung seiner Funktion erfüllt werden. Daraus ergeben sich leicht Konflikte oder der Eindruck von Repressalien.

Um sie zu gering zu halten, legt § 4 f BDSG ein Benachteiligungsverbot fest. Das heißt, der Datenschutzbeauftragte darf im Bereich seiner Angestelltenfunktion nicht wegen seiner Datenschutzbeauftragten-Funktion benachteiligt werden.

Auch ein Betriebsratsmitglied kann laut eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG 10 AZR 562/09) zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten ernannt werden, was seine Funktion eigentlich nur stärken kann.

Niemals blind an die Datenschutzbeauftragten-Meinung anhängen!

Das eigentliche Problem in der Praxis liegt darin, dass Betriebsräte sich häufig darauf verlassen, der Datenschutzbeauftragte werde schon einen guten Job machen. Darin kann ein folgenschwerer Irrtum liegen. Nicht allein deshalb, weil viele Datenschutzbeauftragte eben keinen guten Job machen. Sondern auch deshalb, weil darin die unzutreffende Meinung zum Ausdruck kommt, der Datenschutzbeauftragte habe mit dem Betriebsrat identische Aufgaben.

Nein, der Betriebsrat hat im Verhältnis zum Datenschutz eine ganz eigene Brille auf und auch aufzuhaben. Ganz abgesehen davon, dass die Position des Betriebsrats viel machtvoller und unabhängiger ist, was sich natürlich auch auf die Frage auswirkt, ob z.B. die Installation einer Videokamera als „nicht so schlimm“ oder „höchst brenzlich“ angesehen wird: der Betriebsrat blickt durch das Betriebsverfassungsrecht auf das Datenschutzrecht. Das ist eine Perspektive, die der Datenschutzbeauftragte gar nicht einnehmen kann.

Daher ist dringend zu empfehlen, sich nicht hinter dem Datenschutzbeauftragten zu verstecken oder sich dessen Beurteilungen und Arbeitsergebnisse zu eigen zu machen. Als Betriebsrat müssen Sie selbst die datenschutzrechtlichen Ärmel hochkrepeln. Diese Verantwortung hat Ihnen die Belegschaft durch Ihre Wahl übertragen. Der Verweis auf den Datenschutzbeauftragten ist dagegen nur ein Alibi, mit dem die eigentliche Aufgabe nicht erfüllt wird.

Daher gelten folgende Empfehlungen für Sie als Betriebsrat:

- Hängen Sie sich niemals blind an Empfehlungen oder Prüfungsergebnisse des Datenschutzbeauftragten – prüfen Sie selber!
- Lassen Sie sich keinesfalls vom Datenschutzbeauftragten vorformulierte Entwürfe von Betriebsvereinbarungen zuspieren. Erarbeiten Sie Ihre Betriebsvereinbarung lieber selber.
- Verhandeln Sie auf keinen Fall mit dem Datenschutzbeauftragten über Betriebsvereinbarungen. Der Datenschutzbeauftragte ist der verlängerte Arm des Arbeitgebers und hat keinerlei betriebsverfassungsrechtliche Funktion. Mit dem Arbeitgeber sind die Verhandlungen zu führen, der Datenschutzbeauftragte darf dabei sein.

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