

A. Worum es geht: Der Beschäftigtendatenschutz als aktuelle Herausforderung

Das Datenschutzrecht unterlag in den vergangenen Jahren wie kaum ein anderes Rechtsgebiet einer erheblichen Entwicklung. So haben die seit dem 25.5.2018 geltende Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das seit diesem Tag ebenfalls anwendbare, neu gefasste Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) den Datenschutz wieder zu einer allgegenwärtigen rechtlichen Thematik gemacht, der man sich kaum entziehen kann. Eine gesetzliche Neuregelung bringt indes beinahe zwangsläufig auch neu entstehende Problematiken bei der Auslegung und Anwendung der jeweiligen Normen mit sich. Ein besonders relevanter Teilbereich des Datenschutzrechts ist – mit Blick auf die Praxis – im Beschäftigtendatenschutz zu verorten, denn die Zahl derjenigen personenbezogenen Daten, die im Beschäftigungsverhältnis erhoben werden, ist mit kaum einem anderen privatrechtlichen Vertragsverhältnis vergleichbar.¹ Im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes ergibt sich insbesondere die Fragestellung, inwiefern Arbeitnehmervertretungen, namentlich im Besonderen der Betriebsrat, durch diese veränderten Rahmenbedingungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben inhaltlich neuen rechtlichen Vorgaben unterliegen und inwiefern sich Unterschiede gegenüber ihrer bisherigen Rechtsstellung ergeben können. Die Relevanz dieser Fragestellung sowohl für die Wissenschaft wie auch für die Praxis des Beschäftigungsalltags ist offenkundig: Im Jahr 2018 waren in Deutschland in der Privatwirtschaft 47 % der Beschäftigten durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert, in 90 % der Betriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmern bestanden in diesem Jahr Betriebsräte.² Arbeitnehmer, in deren Betrieb ein Betriebsrat gebildet ist, werden dabei zwangsläufig auch durch diesen repräsentiert,³ unabhängig davon, ob dies ihrem Willen entspricht.⁴ Damit kommt dem Handeln des Betriebsrats im Hinblick auf den Beschäftigtendatenschutz für die durch ihn repräsentierten Arbeitnehmer erhebliche Bedeutung zu. Die Brisanz der aufgeworfenen Fragestellung ist dabei nicht zu übersehen, denn der Betriebsrat erlangt im Rahmen der Erfüllung seiner ihm zugewiesenen Aufgaben Zugang zu einer Vielzahl von personenbezo-

¹ Simitis/Hornung/Spiecker/Seifert, 1. Aufl. 2019, Art. 88 DSGVO Rn. 11.

² Statistisches Bundesamt, Indikatoren zur Qualität der Arbeit, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/arbeitnehmervertretungen.html> (letzter Abruf v. 25. 6. 2020).

³ *Belling*, Die Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder für Pflichtverletzungen, 1990, S. 54; *Däubler*, NZA 1988, 857, 860.

⁴ *Däubler*, NZA 1988, 857, 860.

genen Daten der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.⁵ Soweit Fragestellungen im Hinblick auf die bis zum 24. 5. 2018 geltende Rechtslage jedenfalls für die Praxis durch die Rechtsprechung geklärt waren, können die insofern anerkannten Grundsätze nunmehr nicht ohne Auseinandersetzung mit den durch die neue Rechtslage veränderten Rahmenbedingungen weiter angewandt werden. Vielmehr stellen sich einerseits gänzlich neue Fragen, andererseits müssen aber auch bereits bekannte Probleme neu bewertet werden. Diese in einem ersten Schritt aufzuzeigen und anschließend unter besonderer Beachtung der Veränderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage einer Klärung zuzuführen, ist Ziel der vorliegenden Arbeit und soll in ihrem Verlauf erfolgen.

I. Gang der Darstellung – zu beantwortende Fragestellungen und Problemkreise

Um die Rolle des Betriebsrats im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes zu konturieren, ist schrittweise vorzugehen: Zunächst müssen die rechtlichen Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes ausgelotet werden, um ein argumentatives Fundament für den weiteren Verlauf der Arbeit zu schaffen (Abschnitt A. I.). Auf dieser Grundlage können die inhaltlichen Grundstrukturen des Beschäftigtendatenschutzes herausgearbeitet werden (Abschnitt A. II.). Daran anknüpfend muss das Wechselspiel der verschiedenen Rechtsquellen einer näheren Betrachtung unterzogen werden: Ausgangspunkt ist eine kurze Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von DSGVO und BDSG (Abschnitt B. I.), bevor anschließend auf das Zusammenspiel von Betriebsverfassungsrecht und Datenschutzrecht einzugehen ist (Abschnitt B. II.). Dabei ist sowohl das Verhältnis von DSGVO und BetrVG (Abschnitt B. II. 1.) als auch von BDSG und BetrVG (Abschnitt B. II. 2.) im Einzelnen zu untersuchen. Zuletzt sind Betriebsvereinbarungen im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes zu verorten (Abschnitt B. II. 3.). Im weiteren Verlauf sind die Kompetenzen des Betriebsrats für den Beschäftigtendatenschutz herauszuarbeiten, wobei die Betrachtung mit seinen in diesem Bereich relevanten Mitbestimmungsrechten beginnt (Abschnitt C. I.) und sich anschließend der ihm durch § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eingeräumten Überwachungsaufgabe zuwendet (Abschnitt C. II.). Letztlich sind seine Informations- und Auskunftsansprüche näher in den Blick zu nehmen (Abschnitt C. III.). Im Anschluss werden die Möglichkeiten des Betriebsrats zur aktiven Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzes untersucht (Abschnitt D.). Zu klären ist dabei, unter welchen Voraussetzungen Betriebsvereinbarungen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten sein können (Abschnitt D. I.), bevor die inhaltlichen Anforderungen an derartige Kollektivvereinbarungen, die sich sowohl aus dem Betriebsverfassungsrecht (Abschnitt D. II. 1.), als auch aus der DSGVO (Abschnitt D. II. 2.) ergeben, im Einzelnen herauszuar-

⁵ Simitis/Hornung/Spiecker/Seifert, 1. Aufl. 2019, Art. 88 DSGVO Rn. 209.

beiten sind. Schließlich gilt es zu diskutieren, inwiefern durch Betriebsvereinbarungen vom gesetzlichen Datenschutzniveau abgewichen werden kann (Abschnitt D. III.). Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse ist ein kritischer Blick auf die praktische Relevanz dieses Gestaltungsmittels zu werfen (Abschnitt D. IV.). Abschließend muss beleuchtet werden, welche Verantwortung der Betriebsrat im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes trägt (Abschnitt E.): Ist er datenschutzrechtlich Verantwortlicher (Abschnitt E. I.)? Wer haftet für durch den Betriebsrat begangene Datenschutzverstöße (Abschnitt E. II.)? Und welchen rechtlichen Grenzen unterliegt der Betriebsrat, sofern er selbst personenbezogene Beschäftigtendaten verarbeitet (Abschnitt E. III.)? Zuletzt wird in diesem Kapitel das Verhältnis von Betriebsrat und betrieblichem Datenschutzbeauftragten untersucht (Abschnitt E. IV.). Die Ausführungen münden in einer theseartigen Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse (Abschnitt F.), welche die Rolle des Betriebsrats im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes schließlich konturiert.

II. Rechtliche Grundlagen des Datenschutzrechts

Ausgangspunkt zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragestellung bildet dabei eine Betrachtung des rechtlichen Grundgerüsts, auf dem der Beschäftigtendatenschutz fußt. In einem ersten Schritt ist dazu auf diejenigen Grenzen einzugehen, die diesem Rechtsgebiet durch das Völkerrecht sowie das europäische Primärrecht gesteckt werden. Anschließend werden die im nationalen Verfassungsrecht bestehenden Grundlagen aufgezeigt. Auf dieser Grundlage gilt es schließlich die Entwicklung der datenschutzrechtlichen Gesetzgebung sowohl im sekundären Unionsrecht wie auch auf nationaler Ebene zu beleuchten, um den *Status quo* des Beschäftigtendatenschutzes festhalten und zur Basis der weiteren Bearbeitung machen zu können.

1. Völker- und europarechtliche Grundlagen des Datenschutzes

Technischer Fortschritt und die daraus resultierende zunehmende rechtliche und wirtschaftliche Verflechtung der Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben eine unionsweite Harmonisierung des Datenschutzrechts erforderlich gemacht.⁶ Denn rein nationale Datenschutzkonzepte könnten angesichts der zunehmenden Häufigkeit grenzüberschreitender Tätigkeiten der Unionsbürger und des damit verbundenen Datentransfers zwischen den Mitgliedstaaten nicht mehr ausreichen, um einen effektiven Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten.⁷ Die Grundlagen für ein

⁶ ErwG 9 DSGVO.

⁷ S. ErwG 6 und 7 DSGVO; *Albrecht*, ZD 2013, 587, 588; *Schmidt*, Datenschutz für „Beschäftigte“, 2016, S. 27.