

[

Die drei besten Vereinbarungen

PREISVERLEIHUNG | Der erstmals vergebene Spiros Simitis Award für vorbildlichen Arbeitnehmerdatenschutz von Bund-Verlag, dtb Kassel, DGB und dem Verein Digitalcourage hat eindrücklich die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten im Datenschutz gezeigt. Wir haben uns die Gewinner einmal näher angeschaut.

Bund-Verlag, dtb Kassel, DGB und der Verein „Digitalcourage“ haben erstmals den Spiros Simitis Award für vorbildlichen Arbeitnehmerdatenschutz vergeben. Wir haben uns die Gewinner einmal näher angeschaut.

VON WOLFGANG DÄUBLER

Darum geht es:

- Eine Betriebsvereinbarung verhindert übermäßige Videoüberwachung am Arbeitsplatz.
- Ein Gesamtbetriebsrat sorgt für die gründliche Entrümpelung von Personalakten.
- Eine Rahmenvereinbarung sichert die Mitbestimmung bei jeder IT-Veränderung.

Jedes Jahr werden im alten Bundeshaus in Bonn die Betriebsrätepreise verliehen. Dies ist im Prinzip eine gute Sache. Betriebsräte leisten häufig Großartiges, aber die Öffentlichkeit nimmt davon kaum Notiz. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass auch dann nicht alle mutigen und nützlichen Taten bekannt werden: Oft ist der Betriebsrat gut beraten, wenn er einen „Sieg“ nicht hinaus posaunt - der Arbeitgeber könnte sonst dauerhaft sauer sein und auf Rache sinnen. Doch das Bessere ist der Feind des Guten, sagt das Sprichwort: Wer nur das Perfekte versucht, kommt nie auf einen grünen Zweig.

Die „dtb – Datenschutz- und Technologieberatung“ aus Kassel hatte den Spiros Simitis Award 2015 ausgeschrieben, benannt nach dem bekannten Datenschützer. Dabei sollte es insbesondere um gute Betriebsvereinbarungen gehen, die einen unmittelbaren Bezug zum Datenschutz haben. Eine Jury wählte aus den ungefähr 40 Einsendungen drei aus, die ihr als die besten erschienen. Sie wurden auf dem 10. dtb-Technologieforum im vergangenen November den gut 250 anwesenden Betriebs- und Personalratsmitgliedern vorgestellt, die anschließend in geheimer Abstimmung entscheiden konnten, wer von den Dreien auf Platz 1, wer auf Platz 2 und wer auf Platz 3 kam. Sämtliche Vorschläge verdienen es, hier kurz vorgestellt zu werden.

Der dritte Preis war immer noch eine Auszeichnung ...

Der Betriebsrat der Firma GDV Dienstleistungs-GmbH & Co. KG hatte eine „Rahmen-Betriebsvereinbarung IT-Einsatz und Datenschutz“ erreicht. Sie enthielt eine Reihe von Bestimmungen, die alles andere als selbstverständlich sind. Durch einen Katalog war abschließend festgelegt, welche Arbeitnehmerdaten erfasst werden durften. In Bezug auf sie war eine sogenannte Ad-hoc-Auswertung verboten, bei der der „Kontrollierende“ den Inhalt einer Auswertung (nach was wird gefragt?) selbst bestimmen kann. Möglich blieben nur vorgefertigte Auswertungen, die ihrerseits der Mitbestimmung unterliegen. Ihre Nutzung muss in jedem Einzelfall protokolliert werden – man kann deshalb beispielsweise rekonstruieren, wer bei welcher Gelegenheit auf die Fehlzeitenstatistik oder die Kommens- und Gehenszeiten zurückgegriffen hat.

Nimmt man das Mitbestimmungsrecht des 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wirklich ernst, so gibt es sehr viele Fälle, in denen der Betriebsrat aktiv werden muss. Bei jedem Gang ins Internet fallen durch die Firewall automatisch Arbeitnehmerdaten an, die zusammen mit anderen Informationen („Zusatzwissen“) Aussagen zu Verhalten und Leistung von Beschäftigten ermöglichen. Bei jeder Änderung eines Systems wird das Mitbestimmungsrecht ausgelöst, da auch die Möglichkeit zur Überwachung eine andere wird. Da die IT-Produzenten insoweit höchst aktiv sind, weil dies nun mal zusätzliche Gewinne verspricht, sehen sich die

Arbeitnehmer quasi dauernd mit neuen Versionen konfrontiert. In der Betriebsvereinbarung wurde deshalb eine paritätische Arbeitsgruppe eingerichtet, die aus zwei Vertretern des Betriebsrats und zwei Vertretern des Arbeitgebers besteht. Sie wird bei allen „mitbestimmungsrechtlichen Fragen der Bereiche IT und Datenschutz“ eingeschaltet. Wird eine geplante Maßnahme des Arbeitgebers einstimmig gebilligt, hat es dabei sein Bewenden. Spricht sich auch nur ein Mitglied dagegen aus, wird das normale Mitbestimmungsverfahren bis hin zur Einigungsstelle in Gang gesetzt. Dies ist sinnvoll, weil in diese Vierergruppe ausschließlich gute Sachkenner entsandt werden, die sich dann effektiv um alle Fälle kümmern können, bei denen die Belegschaftsvertretung mit zu entscheiden hat. Ausdrücklich wird auch die Änderung von Zugriffsberechtigungen geregelt. Der Betriebsrat wird insoweit immer informiert. Hat er Bedenken, muss sich die Vierergruppe mit dem Problem befassen; bei Uneinigkeit findet das normale Mitbestimmungsverfahren statt. In anderen Betrieben gelingt es meist nicht, die Mitbestimmung bei jeder Veränderung von Zugriffsberechtigungen wirksam werden zu lassen. Meist werden nur die „Rollen“ definiert; wer sie dann ausfüllt, ist dem Arbeitgeber überlassen.

Letzter Punkt: Der Betriebsrat erhält Zutritt zu sämtlichen allgemein zugänglichen Bereichen im gesamten Unternehmen und verfügt in Zukunft über eine eigene Verschlüsselungssoftware.

Der zweite Preis für die elektronische Personalakte

Mehr Stimmen erhielt ein Gesamtbetriebsrat der Firma Kaufland für die von ihm abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über die „Einführung und Anwendung der digitalen Personalakte“.

Elektronische Personalakten können theoretisch eine wahre Fundgrube für kontrollfreudige Arbeitgeber sein. Technisch ist es kein Problem, etwa alle diejenigen herauszufiltern, die überdurchschnittlich oft krank sind oder die als Außendienstmitarbeiter weniger Umsatz als der Durchschnitt gemacht haben. Vielleicht ließe sich auch eine Verbindung zwischen Betriebsratskandidatur und Leistungsverhalten oder ein Vergleich zwischen den Zeitguthaben von Männern und denen von Frauen herstellen? Die GBV schiebt hier überall einen Riegel vor, weil sie „einzelpersonenübergreifende“ Sortier- und Selektionsmöglichkeiten ausdrücklich ausschließt. Für leistungs- und verhaltensbezogene Auswertungen darf im Übrigen überhaupt nicht auf die elektronische Personalakte zurückgegriffen werden.

Daten aus der elektronischen Personalakte dürfen nicht auf einem mobilen Datenträger wie einem Laptop gespeichert werden, weil dies die unbefugte Kenntnisnahme durch Dritte erleichtern könnte. Der Einzelne hat nicht nur das schon in § 83 BetrVG garantierte Recht auf ungestörte Einsichtnahme in seine Personalakte. Vielmehr kann er auch Auskunft darüber verlangen, welche Personen auf seine Daten zugreifen dürfen. Die Stellung des Betriebsrats wird dadurch gestärkt, dass er „jederzeit“ einen Sachverständigen hinzuziehen darf, der überprüfen kann, ob die GBV eingehalten wird. Eine zeitliche Obergrenze ist nicht vorgesehen.

Auf Arbeitnehmer bezogene Daten sind zu löschen, wenn ihre Speicherung für die Erfüllung des jeweiligen Zwecks nicht mehr erforderlich ist. Das ist an sich eine Selbstverständlichkeit, die sich aus § 35 BDSG ergibt. In der Praxis wird allerdings meist anders verfahren; die Daten wandern ins Archiv, wo sie Jahrzehnte „schlummern“ können. Nicht so bei Kaufland: Auf der Grundlage der GBV erreichte der Gesamtbetriebsrat, dass in einem ersten Schritt einige Millionen Dokumente gelöscht wurden und in einem zweiten und dritten Schritt nochmals eine vergleichbare „Entrümpelungsaktion“ stattfand, die ihresgleichen sucht.

Der erste Preis für den Kampf gegen Videoüberwachung

Die Firma Primark verkauft preiswerte Moderartikel. In ihrer Hannoveraner Niederlassung wurde erst Anfang 2014 ein Betriebsrat gewählt. Dieser musste nach kurzer Zeit feststellen, dass im Betrieb insgesamt 128 Videokameras installiert waren. Auch Aufenthaltsräume für die Beschäftigten und Umkleidekabinen waren erfasst. Im Büro des Filialleiters befand sich ein Kamerasteuerungsgerät samt Monitor; der „Boss“ konnte so immer die Kamera aussuchen (und das Bild heranzoomen), die ihm gerade wichtig erschien. Der Protest des Betriebsrats blieb zunächst unbeachtet; erst als dieser mit dem Anwalt drohte, wurde das Gerät entfernt.

Die 128 Kameras weckten das Interesse von Presse, Rundfunk und Fernsehen. Es gab zahlreiche Interviews und Berichte. Auch die niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz schaltete sich ein. Es kam zu Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung „Videokameras“, die acht Monate dauerten. Während dieser Zeit wurden Kameras im nicht öffentlich zugänglichen Bereich mit Kreppband überklebt; in den Verkaufsräumen wurden die Kreppbänder so angebracht, dass die Umkleidekabinen und die Mitarbeiter an der Kasse nicht mehr überwacht werden konnten.

Schließlich kam eine Betriebsvereinbarung zustande, die zwar Kompromisscharakter hatte, aber die wesentlichen Forderungen des Betriebsrats erfüllte:

- Alle Kameras im nicht-öffentlich zugänglichen Bereich werden abgebaut, dazu einige in den Verkaufsräumen. Das wurde unverzüglich umgesetzt. Es blieben 67 Kameras übrig.
- Diese wurden so eingestellt, dass keine dauerhafte Überwachung von Mitarbeitern mehr möglich war.
- Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle darf mit Hilfe der Kameras nicht stattfinden.
- Die aufgezeichneten Bilder werden nach 72 Stunden automatisch gelöscht.
- Der Betriebsrat hat jederzeit Zutritt zum „Überwachungsraum“, wo die Bilder bei Verdacht auf strafbare Handlungen von einer beauftragten Drittfirma eingesehen werden können. Der Arbeitgeber hat ein Zutrittsrecht nur zusammen mit dem Betriebsrat.

Die Abstimmung

Gut zwei Stunden dauerte es, bis das Ergebnis der Abstimmung bekannt gemacht wurde. Man nahm zwar nicht gerade Wetten an, aber die Spannung war groß. Die meisten Kolleginnen und Kollegen lagen richtig bei der Vermutung, wer das Rennen machen würde. Dabei waren zwei Gesichtspunkte maßgebend: Der Primark-Betriebsrat war erst wenige Monate im Amt, als die Auseinandersetzung losging. Es gehört eine gewaltige Portion Mut dazu, sich in einer solchen Situation mit dem Arbeitgeber anzulegen und sich nicht einschüchtern zu lassen. Und zum zweiten hat der Betriebsrat mit Presse, Rundfunk und Fernsehen zusammen gearbeitet und dort Interesse und Unterstützung für sein Anliegen gefunden. Gerade bei einem Einzelhandelsbetrieb ist das wichtig, weil er auf ein gutes „Image“ in der Öffentlichkeit angewiesen ist. Eine betriebliche Interessenvertretung, die dies in Rechnung stellt, hat bessere Durchsetzungschancen. Insoweit kann sie Vorbild für andere sein.

Autor

Prof. Dr. Wolfgang Däubler ist Hochschullehrer i. R. für Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

Er ist Mitglied im Aufsichtsrat der Bremer Landesbank, Berater der Rechtsanwaltskanzlei Schwegler und Referent auf zahlreichen Betriebsräteseminaren. Weiter ist er Autor vieler Buchveröffentlichungen zum Arbeitsrecht und zum Datenschutz – kürzlich erschien die 6. Auflage seiner »Gläsernen Belegschaften?« und die 5. Auflage seines »Internet und Arbeitsrecht«.

» daeubler@uni-bremen.de

LAYOUT:

- Bilder bereits übersandt, weitere unter dtb-kassel.de (> Simitis Award)

- Randspalte: Hinweis auf nächsten Award im November: „Wer nächstes Mal auch dabei sein möchte, kann sich schon einmal den November 2016 im Kalender vormerken. Dann wird der Datenschutzpreis zum zweiten Mal verliehen. Die Laudatio im Wortlaut, weitere Informationen zu den Gewinnern und Bilder der Preisverleihung gibt es unter: » www.dtb-kassel.de“