

### **Was sind die wichtigsten Punkte, worauf der Betriebsrat beim Datenschutz im Betriebsratsbüro achten sollte?**

Er muss mit den Beschäftigtendaten genauso sorgfältig umgehen, wie es der Arbeitgeber tun sollte. Nur soweit es die Betriebsratsaufgaben erfordern, darf er personenbezogene Daten sammeln und auswerten. Schlichte Neugierde oder der Grundsatz: „Wir wollen wissen, was im Betrieb läuft“ reichen nicht. Über die Datenverarbeitung sollte ein sog. Verfahrensverzeichnis erstellt werden. Auch muss der Betriebsrat dafür sorgen, dass Unbefugte keinen Zugriff nehmen können.

### **Würden Sie einem Betriebsratsgremium empfehlen, einen Sonderbeauftragten für Datenschutz zu bestellen?**

Ja, einen Verantwortlichen zu haben, der sich auf diese Materie spezialisiert und sich nach einiger Zeit genau auskennt, ist für das gesamte Gremium von Nutzen. Manchmal hat man das Glück, einen „IT-Freak“ im Betriebsrat zu haben, der so etwas mit Begeisterung übernimmt. In anderen Fällen ist die Begeisterung geringer, und man muss den Kandidaten erst mit guten Argumenten überzeugen. Dass er Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG besuchen darf, ja besuchen muss, liegt auf der Hand. Ebenso ist klar, dass zumindest am Anfang die Aufgabe zeitaufwendig ist. Handelt es sich nicht um einen Freigestellten, muss man darüber reden, wie sich das Ganze auf die berufliche Tätigkeit auswirkt. Dabei sollte man betonen, dass eine Tätigkeit als „professioneller Datenschützer“ auch der eigenen Qualifikation zugutekommt. Man kennt sich in einem Bereich aus, der in Zukunft immer wichtiger wird.

### **Wer haftet, wenn die Aufsichtsbehörde datenschutzrechtliche Fehler im Betriebsratsbüro feststellt?**

Vorne weg: Vor der Aufsichtsbehörde sollte man keine Angst haben. Sie weiß sehr wohl, dass es einen Unterschied gibt zwischen Facebook und Volkswagen auf der einen Seite und einem Betriebsrat oder einem kleinen gemeinnützigen Verein auf der anderen Seite. Wenn Probleme auftauchen, kann sich ein Betriebsrat an die Behörde wenden und um Rat fragen.

Nach einigen Jahren Praxis kann es zum Konflikt kommen. Die Aufsichtsbehörde kann und wird zunächst Anordnungen treffen, wie ein entdeckter Fehler zu beseitigen ist. Eine Haftung auf Schadensersatz ist in Art. 82 DSGVO nur zu Lasten des „Verantwortlichen“ vorgesehen, und dies ist allein der Arbeitgeber, nicht der Betriebsrat. Dieser ist ja auch nicht vermögensfähig wie ein Verein, sondern verfügt nur über die Mittel, die er für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt. Was soll hier eine Haftung auf Schadensersatz? Eine persönliche Haftung der Betriebsratsmitglieder kommt erst recht nicht in Betracht; Adressat der datenschutzrechtlichen Pflichten ist das Gremium, nicht der Einzelne. Ein „Durchgriff“ auf Personen, die z. B. hinter einer GmbH stehen, findet nach der Rechtsprechung so gut wie nie statt. Warum sollte es hier anders sein?

**Ein großes Problem in der Praxis ist der Umgang mit den Löschfristen. Woran kann sich der Betriebsrat hier orientieren?**

Bei der Löschung von Daten muss man differenzieren.

Auf der einen Seite fallen Daten an, die zu Lasten des einzelnen Beschäftigten wirken. Dies gilt insbesondere für eine Abmahnung, aber auch für Ermahnungen oder für schlechte Zwischenzeugnisse. Hier sollte der Betriebsrat dafür sorgen, dass diese Aussagen gelöscht werden, sobald es nach arbeitsvertraglichen Grundsätzen geboten ist. In seinen Unterlagen würde er dies nachvollziehen.

Auf der anderen Seite gibt es viele Daten, die unterschiedlichen Zwecken dienen können. Ich denke da an einen Fall, wo eine Frau trotz unbestrittener Qualifikation nicht zur Direktorin befördert wurde. Sie konnte nachweisen, dass in den letzten 25 Jahren nur einmal eine Frau zum Zuge kam – und das für das letzte halbe Jahr vor der Rente. Dies war ein wesentlicher Grund, weshalb sie ihren Diskriminierungsprozess gewann. Ein engagierter Betriebsrat sollte ein Archiv anlegen, wo Beschlüsse und betriebliche Vorgänge auf unbestimmte Zeit gespeichert sind. Aber: Ein Zugriff sollte nur unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips und nur dann möglich sein, wenn der Betriebsrat die Fakten für aktuelle Auseinandersetzungen benötigt.