

Pflicht des Arbeitgebers zur Information des Betriebsrates bei automationsunterstützter Verarbeitung von Mitarbeiterdaten

Die Information muss die Verwendung personenbezogener Daten und den Leistungsumfang der eingesetzten Programme vollständig beinhalten.

Grundsätzliches

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

Weil der Arbeitgeber in den dargestellten Angelegenheiten Auskunft zu erteilen hat, muss er nur dann tätig werden, also den Betriebsrat entsprechend informieren, wenn es dazu auch eine entsprechend Anfrage des Betriebsrates gibt.

Diese Art der Informationspflicht besteht darin, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber möglichst präzise Fragen stellen darf, die dieser auch zu beantworten hat.

Automationsunterstützte Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern

Anders ist die Situation, wenn sich der Arbeitgeber dazu entschlossen hat, personenbezogenen Daten von Mitarbeitern automationsunterstützt zu verarbeiten.

Unter „automationsunterstützter“ Datenverarbeitung versteht man nicht nur, dass Daten programmgesteuert und maschinell verarbeitet werden, sondern auch, dass Daten ohne Automationsunterstützung aufgenommen, dann aber elektronisch gespeichert und verwertet werden.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet den Betriebsrat darüber zu informieren,

- welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet,
- welche Verarbeitungen er vorsieht und
- welche Übermittlungen er vorsieht.

Die Pflicht dem Betriebsrat dazu die entsprechenden Informationen zu erteilen besteht auch dann, wenn der Betriebsrat eine diesbezügliche Auskunft darüber (noch) nicht verlangt hat. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall von sich aus vorgehen.

Arten personenbezogener Daten

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Dabei reicht es aus, wenn die Identität des Betroffenen auch nur durch Rückschlüsse mit hoher Wahrscheinlichkeit bestimmt werden kann.

Personenbezogenen Daten werden typischerweise erhoben, um einen Dienstvertrag abzuschließen. Dazu gehören der Name, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, die Wohnadresse, aber auch die Sozialversicherungsnummer des Mitarbeiters.

Personenbezogene Daten werden aber auch erst im Laufe des Dienstverhältnisses erhoben. Zu diesen gehören insbesondere Daten, die durch Videoüberwachungen erhoben werden, aber auch Bewegungsdaten, die über GPS erhoben werden, was bei Mitarbeitern im Außendienst der Fall sein kann.

Über personenbezogenen Arbeitnehmerdaten, die er zwar aufzeichnet, jedoch nicht automationsunterstützt, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht informieren.

Beispiel:

Ein Detektiv übermittelt dem Arbeitgeber einen schriftlichen Detektivbericht über Fehlverhalten eines Angestellten im Krankenstand nicht per Mail, sondern mit der Post. Der Arbeitgeber legt diesen Bericht in seiner Schreibtischlade ab.

Es liegt (noch) keine automationsunterstützte Aufzeichnung von AN Daten vor. Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers zur Information des Betriebsrates.

Verarbeitungen und Übermittlungen

Die Datenschutzgrundverordnung unterscheidet, anders als das Datenschutzgesetz 2000, nicht mehr zwischen dem Verarbeiten und dem Übermitteln von personenbezogenen Daten. Auch das Übermitteln von Daten ist eine Form der Verarbeitung.

Inhaltlich hat sich dadurch an den Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nichts geändert. Er muss dem Betriebsrat auch ohne einer diesbezüglichen Aufforderung mitteilen, welche Verarbeitungen er vorsieht, was er also mit den von ihm aufgezeichneten personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter zu tun gedenkt.

Bei der Mitteilung des Arbeitgebers, was er zu tun gedenkt, kommt es nicht darauf an, welche Verarbeitung er in unmittelbarer Zukunft tatsächlich durchführen möchte. Es kommt vielmehr darauf, an welche technischen Möglichkeiten die automationsunterstützte Verarbeitung beinhaltet, aber auch darauf, welche „Absichten des Arbeitgebers“ in der Gestaltung der zur Verfügung stehenden Programme „zum Ausdruck kommen“, also welche Abfragen mit den zur Verfügung stehenden Programme möglich sind.

Beispiel:

Dem elektronischen Zeiterfassungsgerät des Arbeitgebers ist ein Programm hinterlegt, das dem Arbeitgeber ermöglicht, auf Knopfdruck festzustellen, wie viele Anteile der vorgesehenen Arbeitszeit der Mitarbeiter im Krankenstand verbracht hat.

Die bestehende gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers den Betriebsrat vollständig über alle vorgesehenen Verarbeitungen, also letztendlich über alle bestehenden Möglichkeiten zur Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten zu informieren, ermöglicht es dem Betriebsrat zu erkennen, ob die vorgesehenen Verarbeitungen gesetzeskonform, oder eben gesetzeswidrig sind.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Mit diesen Grundlagen sind die technischen Grundlagen gemeint, zumal die parlamentarischen Unterlagen in diesem Zusammenhang die Einsicht in die Programmdokumentation erwähnen.

Damit müssen Arbeitgeber, wenn es der Betriebsrat verlangt, diesem die Programmbeschreibungen und Programmdokumentationen, Programmregister sowie Benutzerhandbücher übergeben, bzw. über Zugriffsmöglichkeiten sowie Löschroutinen informieren.

Einsicht in die personenbezogenen Daten durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat hat dann ein Recht auf Einsicht in personenbezogene Daten von Mitarbeitern, wenn dies gesetzlich so vorgesehen ist.

Dies ist etwa dann der Fall, wenn er nach dem Arbeitsverfassungsrecht sein Recht wahrnimmt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren.

Das Einsichtsrecht beinhaltet auch das Recht, Kopien anzufertigen. Ein Recht des Betriebsrates auf einen direkten Zugriff auf ein Personalverrechnungsprogramm besteht hingegen nicht. Das Einsichtsrecht ist gewährleistet, wenn Ausdrücke zur Verfügung gestellt werden, die mit den Originaldaten völlig übereinstimmen.

Eine gesetzlich vorgesehene Einsicht in personenbezogene Daten von Mitarbeitern erhält der Betriebsrat auch dann, wenn ihm der Arbeitgeber nach dem Arbeitsverfassungsrecht die erfolgte Einstellung eines Arbeitnehmers mitgeteilt, und ihm dabei auch die Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers, den Lohn oder Gehalt über eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses übermittelt hat.

Kein Einsichtsrecht hat der Betriebsrat nach ständiger Rechtsprechung in den jeweiligen Individualarbeitsvertrag bzw. in den Dienstzettel des Arbeitnehmers.

Ist hinsichtlich jener Daten des einzelnen Arbeitnehmers, in die der Betriebsrat Einsicht nehmen möchte, ein unbeschränktes gesetzliches Einsichtsrecht des Betriebsrat nicht gegeben, darf ihm der Arbeitgeber die Einsicht nur gewähren, wenn er dafür die Zustimmung des betroffenen Dienstnehmers erhalten hat.

Rechtzeitige, vollständige und aufschlussreiche Information

Der Betriebsrat muss die erforderlichen Informationen so rechtzeitig erhalten, dass ihm noch genug Zeit verbleibt, um abwägen zu können, ob und in welcher Form er von seinen Mitwirkungsrechten Gebrauch machen will. Er soll also nicht vor „vollendete Tatsachen“ gestellt, sondern bereits im Vorfeld vor der Verarbeitung zeitgerecht informiert werden.

Die Information muss die gesamte Verwendung personenbezogener Daten vollständig beinhalten und den gesamten Leistungsumfang der eingesetzten Programme beschreiben.

Die Mitteilungspflicht und das Einsichtsrecht bestehen nicht nur bei der erstmaligen Einführung einer automationsunterstützten Mitarbeiterdatenverarbeitung, sondern auch bei einem späteren „Aufrüsten“ bereits vorhandenen Software.

Vorsicht!

Wird die Informationspflicht zu spät erfüllt bzw. nicht im ausreichenden Umfang wahrgenommen, kann der Betriebsrat gegen diese Verletzung der Informationspflicht beim Arbeits- und Sozialgericht Klage erheben. Eine zu spät erfolgte Information des Betriebsrates kann das vorübergehende Verbot der beabsichtigten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten durch eine einstweilige Verfügung des Gerichts zur Folge haben.

Strafbarkeit der Verletzung der Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat nach der DSGVO

Soweit es um personenbezogene Daten geht begründet die DSGVO Pflichten des Verantwortlichen, also Pflichten des Arbeitgebers die dieser gegenüber dem Betroffenen, also gegenüber seinem Mitarbeiter wahrzunehmen hat. Sie regelt hingegen nicht die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte des Betriebsrates und Pflichten.

Insoweit ist nicht davon auszugehen, dass die Verletzung der sich aus dem Arbeitsverfassungsgesetz ergebenden Informationspflichten durch den Arbeitgeber Konsequenzen nach der DSGVO nach sich ziehen kann.

Rechtsquellen: §§ 89, 99 ArbVG

Stand: 26.06.2018