

Arbeitnehmerdatenschutz

Mitbestimmung des Betriebsrats



Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen, ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen, u. a. von „Gläserne Belegschaften? Das Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz“ und einem Kompaktcommentar zum BDSG.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten hat in den vergangenen Jahren keine großen Kontroversen ausgelöst. Zwar gibt es im Betrieb wenige Bereiche, wo der Betriebsrat so weit gehende Rechte hat – dennoch scheint man sich in der Praxis irgendwie arrangiert zu haben. Die Novellierungen des BDSG im Jahre 2009 brachten zwar in Form des § 32 eine Spezialvorschrift zum „Beschäftigtendatenschutz“, doch sagt dessen Abs. 3 in lapidarer Kürze: „Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.“ Auch der vorliegende Regierungsentwurf übernimmt dies in seinem § 32I Abs. 3 BDSG-E.

1 Aufgaben werden ernster genommen

Also business as usual? So einfach liegen die Dinge nicht. Die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Meinungsverschiedenheiten und Einigungsstellenverfahren kommt, ist größer geworden. Die Zahl sachkundiger Betriebsräte, die sich auch beim neuesten SAP-Modul gut auskennen, steigt kontinuierlich an, so dass sich die Verhandlungen stärker als früher „auf Augenhöhe“ abspielen. Die öffentliche Diskussion um besseren Datenschutz veranlasst viele Interessenvertretungen, ihre Aufgaben ernster zu nehmen als in der Vergangenheit – schließlich ist kein einziger der „Datenskandale“ durch einen Betriebsrat aufgedeckt worden. Lediglich bei Lidl zählt dieses Argument nicht, da es dort nur ganz ausnahmsweise eine (mehr oder weniger geduldete) Interessenvertretung gab. Bei Bahn und Telekom ist dies ersichtlich anders.

Auch die betrieblichen Datenschutzbeauftragten haben nicht Alarm geschlagen – die Identifizierung mit dem Betrieb und vielleicht auch die Angst vor Sanktionen scheinen doch recht ausgeprägt zu sein. Wird sich das in Zukunft ändern? Schon deshalb, weil man solche Entwicklungen nicht ausschließen kann, erscheint es sinnvoll, sich mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats und ihrer Handhabung näher zu befassen.

2 Mitbestimmung nach § 94 BetrVG

Will der Arbeitgeber „Personalfragebogen“ einsetzen, so bedarf er der Zustimmung des Betriebsrats. Bei nicht ausräumbaren Meinungsverschiedenheiten entscheidet die Einigungsstelle. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die Fragen an Bewerber oder an bereits Beschäftigte richten.

Definition

Personalfragebogen

Der Begriff stammt aus der Vor-EDV-Zeit. Heute versteht man darunter jedes standardisierte Erhebungsmittel. Erfasst ist z. B. auch ein Abfrageschema, das auf dem Bildschirm erscheint und das vom Betroffenen oder einem Mitarbeiter der Personalabteilung ausgefüllt wird. Auch eine „Checkliste“ für Krankrückkehrgespräche ist einbezogen. Voraussetzung ist immer, dass personenbezogene Daten erfasst werden, denen das BDSG in § 3 Abs. 1 die „personenbezieharen“ gleichstellt.

Praktische Bedeutung hat dies etwa bei Umfragen im Betrieb, die z. B. per E-Mail erfolgen. Wird nach der Einschätzung des Einzelnen über bestimmte Arbeitsabläufe gefragt und ist der Antwortende aus der Mail ersichtlich, so findet § 94 BetrVG Anwendung. Führt man dagegen mit schriftlichen Fragebögen eine anonyme Befragung durch und lassen die Ergebnisse keine Rückschlüsse auf bestimmte Personen zu, so besteht kein Mitbestimmungsrecht. Dasselbe gilt, wenn von außen kommende Testpersonen nur ermitteln sollen, wie die Dienstleistungsqualität im Allgemeinen beschaffen ist. Wird dagegen das Verhalten konkreter Kassiererinnen oder Kundenberater nach vorgegebenen Maßstäben ermittelt, greift § 94 BetrVG ein.

3 Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Zentrale Bedeutung für die Rechtsstellung des Betriebsrats hat das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Es knüpft nicht an eine konkrete Datenerhebung, sondern an die „Einführung und Anwendung“ technischer Einrichtungen an. Dabei greift die Mitbestimmung dann ein, wenn diese dazu „bestimmt“ sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Wichtig

Aufgrund einer in den achtziger Jahren entwickelten BAG-Rechtsprechung führt dies dazu, dass der Betriebsrat fast immer bei der informationstechnischen Ausstattung eines Betriebs (und ihrer Änderung) mitbestimmen kann.

Diese sehr weit reichende Feststellung bedarf der detaillierten Begründung, die sich aus der herrschenden Auslegung der einzelnen Tatbestandsmerkmale des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergibt:

- › Vorausgesetzt ist einmal, dass es sich um eine technische Einrichtung handelt. Dies ist bei EDV-Systemen kein Problem und auch die Ortung per GPS bedient sich ersichtlich bestehender technischer Möglichkeiten. Zu früheren Zeiten hat man die Frage erörtert, ob auch „Alltagstechnik“ – wie ein Kugelschreiber – erfasst ist, doch wurde dies mit Recht abgelehnt. Ein Grenzfall war es, wenn ein Vorgesetzter einen Untergebenen bei der Arbeit mit dem Fernglas beobachtete – derzeit geht es um andere Dinge. Letztlich kommt es allein darauf an, ob die menschliche Kontrollkapazität durch Technik erweitert wird.
- › Die technische Einrichtung muss zur „Überwachung“ bestimmt sein, also die Aufgabe haben, Verhalten und Leistung von Beschäftigten zu erfassen und ggf. an bestimmten Standards zu messen. Wann hat

A an seinem Arbeitsplatz den PC eingeschaltet, wie lange hat er im Internet nach einer bestimmten Information gesucht, mit welcher Telefonnummer hat er von wann bis wann telefoniert? Dabei ist nicht erforderlich, dass die durch die technische Einrichtung ermittelten Informationen selbst „Beurteilungsrelevanz“ haben. Vielmehr genügt es, wenn mithilfe von „Zusatzwissen“ Aussagen über Verhalten und Leistung möglich sind. Weiß die Betriebsleitung etwa aufgrund einer Arbeitsplatzbeschreibung, dass der A primär Publikumsverkehr abzuwickeln hat, so bedarf es schon einleuchtender Gründe, weshalb er vier Stunden am Tag vor dem Computer oder am Telefon verbringt. Deshalb hat das Datum „PC um 8 Uhr 30 ein- und um 10 Uhr 15 ausgeschaltet“ durchaus mit Überwachung zu tun, und erst recht ist dies der Fall, wenn beim Zeiterfassungssystem nur die Personalnummer gespeichert wird, die sich unschwer „entschlüsseln“ lässt. Dasselbe gilt übrigens auch dann, wenn ein Datum zunächst manuell erhoben und anschließend in den PC oder die Rechenanlage eingegeben wird. Im Ergebnis läuft dies alles darauf hinaus, dass es kaum personenbezogene Daten gibt, die nicht in Aussagen über Verhalten und Leistung eingehen können – nur bei Stammdaten macht die Rechtsprechung eine Ausnahme.

- Vom Wortsinn her (zur Überwachung „bestimmt“) könnte man daran denken, dass es nur um solche technischen Einrichtungen geht, die – wie eine Videokamera in einem Warenlager – gewissermaßen von vornherein der Überwachung gewidmet sind. So ist dieses Wort aber nicht zu verstehen. Vielmehr kommt es nach der Rechtsprechung nicht auf die Absichten des Unternehmens an; es genügt, wenn die Einrichtung zur Überwachung „geeignet“ ist. Dies hat zur Folge, dass das Mitbestimmungsrecht nicht etwa dann entfällt, wenn der Arbeitgeber glaubhaft erklärt, keinerlei Überwachungsabsichten zu haben. Nach der Rechtsprechung reicht es aus, dass eine Kontrolle objektiv möglich ist.

Grundgedanke ist die Erwägung, dass schon die Ungewissheit, mithilfe von Technik kontrolliert zu werden, einen „Überwachungsdruck“ erzeugt. Dieser ist entscheidender Anlass für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6. Werden nur Daten erfasst oder verarbeitet, die sich auf eine Gruppe von Arbeitnehmern beziehen, so ist zu differenzieren: Handelt es sich um eine kleine, überschaubare Gruppe von wenigen Personen, so schlägt nach der Rechtsprechung der Überwachungsdruck auf den Einzelnen durch und das Mitbestimmungsrecht greift ein. Handelt es sich dagegen um eine größere Gruppe, ist der Einzelne nicht unmittelbar betroffen, so dass das Mitbestimmungsrecht entfällt. Wo die Grenze genau zu ziehen ist, bleibt unklar; sinnvollerweise wird die Geschäftsleitung in zweifelhaften Fällen den Betriebsrat einbeziehen.

4 Einführung und Anwendung

Die Einführung ist zunächst von der bloßen Planung abzugrenzen, die Gegenstand eines Beratungsrechts nach §§ 90, 111 BetrVG sein kann, jedoch nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 6 fällt. Das Mitbestimmungsrecht setzt erst bei den Entscheidungen des Arbeitgebers ein, wobei die „Einführung“ das „Ob“ und die „Anwendung“ das „Wie“ meint. Ohne Bedeutung ist, dass das Unternehmen die Anlage nur probeweise betreiben will, da sich das Mitbestimmungsrecht auch auf kurzzeitige Überwachungen bezieht.

Wichtig

Die „Anwendung“ der technischen Einrichtung ist auch dann betroffen, wenn diese nachträglich eine Änderung erfährt. Das ist beim Übergang zu einer neuen Version des bisher verwendeten Systems der Fall, aber auch dann, wenn die Anlage z. B. durch Schaffen neuer Zugriffsberechtigungen erweitert wird. Insoweit muss es gleichfalls genügen, dass nur eine „Eignung“ zu mehr Überwachung besteht – einzelne Autoren wollen sogar schematisch jede Änderung einbeziehen.

5 Anwendungsfälle

Vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 sind vielfältige Konstellationen erfasst. Das Personalinformationssystem PAISY sowie ein „Technikerberichtssystem“, wonach bestimmte arbeitsbezogene Angaben in ein maschinenlesbares Formular eingetragen werden mussten, haben die Rechtsprechung ebenso beschäftigt wie die Erfassung von Telefondaten; in all diesen Fällen wurde ein Mitbestimmungsrecht bejaht. Heute stehen andere technische Möglichkeiten im Vordergrund (vgl. dazu auch den Beitrag von Lang, S. 26 ff. in diesem Heft):

- Wird im Betrieb eine Videokamera installiert, so kann dies nur mit Zustimmung des Betriebsrats geschehen. Dies gilt auch, wenn es sich – wie bei einer Tankstelle oder dem Schalteraum einer Bankfiliale – um einen öffentlich zugänglichen Raum handelt und die Voraussetzungen des § 6b BDSG erfüllt sind.
- Die Einrichtung einer biometrischen Zugangskontrolle („fingerprint“) ist ebenfalls nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.
- Wird der Warenfluss – oder allgemeiner: der workflow – u. a. gesteuert, indem Gegenstände mit RFID-Etiketten versehen werden, so lässt sich daraus nur feststellen, welcher Gegenstand zu welchem Zeitpunkt an welchem Ort war. Mithilfe von Zusatzwissen, wie Zuständigkeitsregelungen und Schichtplänen, kann man aber durchaus rekonstruieren, wer für welchen Teil des Arbeitsprozesses verantwortlich war. Insofern ist mittelbar doch eine Aussage über Verhalten und Leistung möglich, so dass das Mitbestimmungsrecht eingreift.
- Wird über Handy-Ortung oder GPS der jeweilige Aufenthaltsort eines Außendienstmitarbeiters ermittelt, so ist auch dies eine zur Überwachung geeignete Maßnahme, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Einsatz solcher Systeme evtl. überhaupt im Regelfall unzulässig ist, weil es sich – so manche Autoren – um eine Art „Videokamera im Weltraum“ handelt. Wie das BAG im Zusammenhang mit einem Verhaltenskodex eines Großkonzerns ausdrücklich betont hat, ist es gerade Sinn des Mitbestimmungsrechts, rechtswidrige Maßnahmen zu verhindern, so dass es auch dann eingreift, wenn das Vorhaben des Arbeitgebers aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht zu verwirklichen ist.

6 Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 oder nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, so wird das Unternehmen mit dem Betriebsrat über die Einführung des Systems und seine Modalitäten verhandeln. Tut es dies nicht und lässt bspw. von sich aus eine Videokamera anbringen, so riskiert es, dass der Betriebsrat beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung erwirkt, wonach bis zu einer Einigung die Maßnahme auf Eis gelegt, die Videokamera also wieder abmontiert werden muss. Kommt es dazu, ist dies zugleich in aller Regel auch eine deutliche moralische Niederlage der Geschäftsleitung, von den Kosten der Anwälte ganz abgesehen, die das Unternehmen zu tragen hat. In eindeutigen Fällen, wie dem einer Videokamera oder eines Zugangskontrollsystems, wird die einstweilige Verfügung mit hoher Wahrscheinlichkeit ergehen; anders ist es nur, wenn der Betriebsrat die Vorgänge einige Zeit geduldet hat und das Gericht deshalb die Dringlichkeit verneint.

Eine Betriebsvereinbarung über ein technisches System auszuhandeln, verlangt neben juristischen auch technische Kenntnisse. Oft lassen sich Arbeitgeber deshalb durch Fachleute beraten, was dann aber in gleicher Weise auch dem Betriebsrat gestattet sein muss. Häufig greift dieser auf Experten von Technologieberatungsstellen zurück, die eine Menge Erfahrung und viel technisches Knowhow einbringen. Alles mit „Bordmitteln“ bewältigen zu wollen, erscheint wenig sinnvoll.

Praxistipp

Gibt z. B. die Arbeitgeberseite mangels näherer Detailkenntnisse nur recht unspezifische Auskünfte über das geplante Vorhaben, entsteht beim Betriebsrat häufig der Verdacht, unzureichend informiert worden zu sein, weil „die andere Seite“ etwas zu verbergen hat. Dies erschwert den weiteren Gang der Verhandlungen und macht eine Einigung unwahrscheinlicher. Sitzen auf beiden Seiten Experten, weiß man, wovon man redet, und kann so einen offenen Meinungs austausch praktizieren.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Frage, ob das Unternehmen unter Zeitdruck steht, weil bspw. eine ausländische Konzernleitung darauf drängt, endlich dieses lästige Mitbestimmungsverfahren abzuschließen und diese deutschen Besonderheiten zu beenden. Der Einspareffekt, den ein neues System bringt, kann eine ähnliche Wirkung haben.

Praxistipp

Aus der Praxis wird berichtet, dass in solchen Fällen häufig „Deals“ gemacht werden: Der Betriebsrat ist daran interessiert, an einem Schichtplan etwas zu ändern oder für die Einstellung von drei Azubis zu sorgen, die Arbeitgeberseite will unbedingt ihr System bis kommende Woche in Betrieb gehen lassen. Hier kann man sich einigen, ohne dass irgendein Beteiligter danach fragt, ob solche „Kompensationsgeschäfte“ eigentlich betriebsverfassungsrechtlich zulässig sind oder nicht.

7 Betriebsvereinbarungen

Kommt es zu einer Einigung, so wird diese i. d. R. die Form einer Betriebsvereinbarung annehmen. Geht es um Einzelfälle, kann auch eine Betriebsabsprache genügen. In vielen Betrieben existiert eine sog. IT-Rahmenbetriebsvereinbarung, in der die grundsätzlichen Fragen geregelt sind und die dann durch Einzelbetriebsvereinbarungen über E-Mail-Nutzung, Videokontrolle, elektronische Personalakte usw. ergänzt wird.

Praxistipp

Dabei ist insbesondere bei der Rahmenvereinbarung darauf zu achten, dass man ein verständliches Produkt ins Leben ruft: Es sollte keine Kumulation von (hässlichem) Juristendeutsch und (hässlichem) Technikerdeutsch geben. In der juristischen Literatur wie im Internet sind zahlreiche Formulierungsvorschläge verfügbar, bei denen man sich Anregungen holen kann.

Inhaltlich sind die Divergenzen meist nicht unüberbrückbar: Der Arbeitgeber will gar nicht überwachen, so dass es nur darum geht, wie man eine solche Nutzung des Systems verhindern kann. Ist es anders – geht es z. B. um Diebstahlsaufklärung –, so ist § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG zu beachten. Er verlangt, dass „zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte“ den Verdacht einer Straftat durch den Betroffenen begründen. Nur in einem solchen Fall ist bspw. eine Kameraüberwachung möglich. Nach § 32e Abs. 2 und 4 des Regierungsentwurfs sollen derartige Mittel allerdings nur noch bei Kenntnis des Betroffenen eingesetzt werden können. Oft kommt vom Berater der Arbeitnehmerseite ein Formulierungsvorschlag für die ganze Betriebsvereinbarung, der dann im Einzelnen diskutiert wird.

8 Kontrollrechte des Betriebsrats

An der Sache interessierte Betriebsräte haben verständlicherweise ein Interesse daran, die Einhaltung der Betriebsvereinbarung überprüfen zu können. Schließlich sollte das in langen Stunden erarbeitete Ergebnis nicht in der Schublade verschwinden (was bei schlecht formulierten und

deshalb schwer praktikablen Betriebsvereinbarungen die Regel ist). Verschiedene Möglichkeiten kommen in Betracht:

- Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 BetrVG verlangen, dass er alle Informationen erhält, die die Umsetzung und Einhaltung der Betriebsvereinbarung betreffen. Ist etwa vereinbart, dass die Kommens- und Gehenszeiten im System gespeichert werden, so kann er einen Ausdruck verlangen, was er z. B. dann tun wird, wenn er die Ableistung von Überstunden vermutet, denen er nicht zugestimmt hat. Sind die Zugriffsberechtigungen geregelt, so kann er verlangen, dass ihm deren aktueller Stand mitgeteilt wird. Dieses Vorgehen ist relativ umständlich und konsumiert eine Menge Arbeitszeit.
- In nicht wenigen Betriebsvereinbarungen wird deshalb dem Betriebsrat in Bezug auf bestimmte Dateien ein Leserecht eingeräumt: Er kann von seinem PC aus selbst nachschauen, wie es mit den Kommens- und Gehenszeiten steht und ob ein Überstundenatbestand vorgelegen hat. Bisweilen stößt dies auf Arbeitgeberseite auf psychologische Barrieren, doch geht es ja nicht darum, dass das Gremium Einsicht in die Personalakten der Beschäftigten oder gar der Geschäftsführer bekommen will.
- In einzelnen Fällen wird dem Betriebsrat das Recht eingeräumt, mit ein oder zwei Mitgliedern an einzelnen Arbeitsplätzen zu erscheinen und die dort beschäftigte Person zu bitten, ihre Zugriffsmöglichkeiten im Einzelnen zu erläutern und die Einhaltung der vereinbarten Grenzen zu demonstrieren („An welche Dateien kommen Sie ran?“). Sinnvollerweise sollte die Betriebsvereinbarung vorsehen, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte oder eine von ihm beauftragte Person in solchen Situationen gleichfalls anwesend sein muss.
- Schließlich kann die Überwachung von Regelungen so schwierig sein, dass sie nur sachkundigen Personen möglich ist. In größeren Betrieben wird deshalb bisweilen vereinbart, dass bei der Einführung eines neuen Systems (oder wesentlicher Änderungen eines bestehenden) zwei Betriebsratsmitglieder in gleicher Weise wie die unmittelbar mit dem System Arbeitenden geschult werden. Dies schafft nicht nur einen guten Informationsstand, sondern baut auch Misstrauen ab, das oft den wenig transparenten Neuerungen entgegenschlägt.

9 Daten ins Ausland?

Die Dinge komplizieren sich erheblich, wenn Arbeitnehmerdaten ins Ausland übermittelt oder von dort aus erhoben werden. Formal ändert sich an den Mitbestimmungsrechten nichts; eine neu eingeführte Übermittlung stellt eine „Änderung“ des bestehenden Systems dar und löst deshalb das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus.

Was aber geschieht, wenn sich eine ausländische Konzernspitze per E-Mail direkt an die deutschen Beschäftigten wendet und von diesen bspw. wissen will, wie sie mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind und was sie vom Führungsstil ihrer Vorgesetzten halten? Nach einer Entscheidung des LAG Frankfurt/Main (Beschl. v. 5.7.2001 – 5 TaBV 153/99, DB 2001, S. 2254) kommt auch in einer solchen Situation das Mitbestimmungsrecht aus § 94 BetrVG zur Geltung. Die deutsche Geschäftsleitung wurde daher per einstweiliger Verfügung verpflichtet, die weitere Durchführung der Aktion zu unterbinden; der dadurch verursachte Unwille in Übersee war rechtlich ohne Bedeutung.

Meist ist allerdings nicht das Mitbestimmungsrecht das Problem. Vielmehr erhalten die Verhandlungen „Schlagseite“, weil auf Arbeitgeberseite keine entscheidungsbefugten Personen sitzen. Auch wird mit hinreichender Sicherheit das Argument auftauchen, die Deutschen seien die einzigen, die noch immer gegen die doch so vernünftige Regelung Widerstand leisten würden. Wie sich eine verärgerte US-Konzernleitung bei künftigen Standortentscheidungen verhalte, wisse man nicht ...

Das Standortargument entspricht dem, was man umgangssprachlich als „Totschlagsargument“ bezeichnet. Wer sich nicht unterwirft, setzt Arbeitsplätze aufs Spiel. Der Betriebsrat wird sich in solchen Fällen erst mal zu der Frage sachkundig machen, welche rechtlichen Voraussetzungen der grenzüberschreitende Datentransfer erfüllen muss (vgl. dazu Brachmann/Diebold, S. 52 ff. in diesem Heft). Innerhalb der EU ist er kein Problem. Da alle Mitgliedstaaten die EG-Datenschutzrichtlinie umgesetzt haben, ist der Datenschutz vergleichbar und eine Übermittlung in gleicher Weise wie im Inland möglich. Auch die Auftragsdatenverarbeitung ist wie im Inland möglich, doch ist der 2009 neu gefasste § 11 BDSG zu beachten, der erhöhte Anforderungen stellt.

Wichtig

Das eigentliche Problem sind Drittstaaten, wie Indien oder China, die kein vergleichbares Datenschutzrecht haben. Bei den USA gilt an sich dasselbe, doch gibt es dort die sog. Safe-Harbor-Regeln, d. h. Datenschutzgrundsätze, denen sich US-Unternehmen freiwillig unterwerfen können. Soweit sie dies effektiv tun, wird die Übermittlung dorthin wie eine innerhalb der EU erfolgende behandelt. Für alle sonstigen Fälle, also auch im Verhältnis zu Indien und China, gibt es Musterverträge der EU-Kommission. Weicht das Unternehmen von ihnen ab, so bedarf es der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde für den Datenschutz, die dann unproblematisch ist, wenn das Datenschutzniveau der Musterverträge übertroffen wird.

Auf diesen rechtlichen Rahmen wird sich der (gut beratene) Betriebsrat in erster Linie berufen, auch wenn er mit Rücksicht auf das Standortargument im Grunde mit dem Rücken zur Wand steht. In Einzelfällen wird er auch überprüfen können, ob die Deutschen wirklich das „gallische Dorf“ sind, als das sie hingestellt wurden. Hier kann ein Europäischer Betriebsrat von großem Nutzen sein, weil er die notwendigen Kontakte ermöglicht.

Eventuell haben die Österreicher, wo es in bestimmten Fällen sogar ein Vetorecht des Betriebsrats gibt, ja ähnliche Sorgen, und auch die niederländischen Betriebsräte sowie die französische Arbeitsaufsicht sagen nicht automatisch zu allem Ja und Amen. In aller Regel werden sich die Verhandlungen dann darauf konzentrieren, ob und wie der Betriebsrat die Einhaltung der Musterverträge kontrollieren kann. Er wird mit Recht darauf verweisen, dass die Übermittlung ins Ausland, insbesondere in Drittstaaten außerhalb der EU, nicht dazu führen darf, dass ihm Rechte verloren gehen. So muss er auch in einer solchen Situation (wenigstens) in der Lage sein, seine Rechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG auszuüben und Auskunft über den Umgang mit den Daten zu verlangen.

Ohne ein Mindestmaß an Kooperation durch die ausländische Konzernspitze lässt sich dies allerdings nicht bewerkstelligen: Sie muss bereit sein, das nach deutschem Recht an die deutsche Geschäftsleitung gerichtete Auskunftsersuchen fair zu beantworten. Im Grunde dürfte es nicht schwerfallen, dies vertraglich festzuschreiben, da die Musterverträge der EU-Kommission ausdrücklich dasselbe für die Auskunfts- und Berichtigungsansprüche der Betroffenen vorsehen. Ob es wirklich gelingt, bleibt freilich eine offene Frage – notfalls muss die Einigungsstelle entscheiden. Von einer gesicherten Praxis sind wir allerdings noch recht weit entfernt.

10 Fazit

Der Betriebsrat hat sehr weit gehende Mitbestimmungsrechte, sobald es um die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten im Betrieb geht. Vermutlich wird von ihnen in Zukunft verstärkt Gebrauch gemacht. Gut beratene Arbeitgeber werden gegen die Einschaltung von Experten auf Arbeitnehmerseite nichts einzuwenden haben. Sie können zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen und Licht in das informatonstechnische und juristische Dickicht bringen.

Anzeige

Rem tene, verba sequentur!*

Die richtigen Worte zur richtigen Zeit – Kein Problem mit diesem Wörterbuch!

■ „Latein im Recht“ bietet Ihnen eine umfassende Auswahl von ca. 4.000 lateinischen Fachausdrücken und Redewendungen bis hin zu Rechtssprichwörtern.

■ Die gebräuchlichen wie auch selten gewordenen Fachausdrücke aus allen juristischen Disziplinen sind berücksichtigt. Erläutert sind ebenfalls ihre historischen Ursprünge.

■ Ein unentbehrliches Wörterbuch und ideales Geschenk für alle Juristen und Nichtjuristen.

5. Aufl. 2007, 304 S., Broschur, Bestell-Nr. 3-349-01113-5, € 24,€80



* Halte die Sache fest, dann werden die Worte folgen!



HUSS-MEDIEN GmbH
10400 Berlin

Direkt-Bestell-Service:
Tel. 030 42151-325 · Fax 030 42151-468

E-Mail: bestellung@huss-shop.de
www.huss-shop.de

Exp.	Bestell-Nr.	Titel	€/Stück
	3-349-01113-5	Lieberwirth, Latein im Recht	24,80

Jetzt bestellen!
Ich bestelle zur Lieferung gegen Rechnung zzgl. Versandkosten zu den mir bekannten Geschäftsbedingungen beim
huss-shop
HUSS-MEDIEN GmbH
10400 Berlin

Firma/Name, Vorname _____
 Branche/Position _____ z. Hd. _____
 Telefon _____ Fax _____
 E-Mail _____
 Straße, Nr. _____ Postfach _____
 Land/PLZ/Ort _____ AUA SH 10

KUNDEN-NR. (siehe Adressaufkleber oder letzte Warenrechnung) _____
 Datum _____ Unterschrift _____

Preisänderungen und Liefermöglichkeiten vorbehalten