

Dürfen örtliche Beauftragte für den Datenschutz auch Mitarbeitervertretungen kontrollieren?

Lange Zeit war nicht abschließend geklärt, wie der Betriebsrat und damit auch die Mitarbeitervertretung in der Datenschutzorganisation einer Einrichtung einzuordnen sind. Mit der Schaffung des § 79a im BetrVG ist zumindest die Frage der Verantwortlichkeit im Anwendungsbereich des BetrVG geklärt.

Der Wortlaut des § 79a: *„Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf die Meinungsbildungsprozesse des Betriebsrats zulassen. § 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.“*

Der Betriebsrat ist also Teil der verantwortlichen Stelle und nicht eigenständig verantwortlich. Eine Kontrollbefugnis des Datenschutzbeauftragten wurde laut eines BAG-Urteils (1 ABR 21/97) in Bezug auf das alte Bundesdatenschutzgesetz verneint. Mit Inkrafttreten der europäischen Datenschutzgrundverordnung ist dies allerdings überholt.

Der Betriebsrat ist jetzt verpflichtet, ein rechtskonformes Verfahren für die Verarbeitung personenbezogener Daten zu etablieren und dies gegenüber dem Arbeitgeber offenzulegen. Dazu gehört z.B. die Erstellung eines Verfahrensverzeichnis und die Darlegung von Maßnahmen zur Datensicherheit, wie der zuverlässige Verschluss von Daten und das Löschen nach Beendigung der Aufgabe, z.B. das Löschen oder die Rückgabe von Bewerbungsunterlagen.

Die Einführung des § 79a BetrVG hat keine direkte Auswirkung auf die Rechtslage im kirchlichen Arbeits- und Datenschutzrecht. Ob diese Regelung also ohne weiteres auf den kirchlichen Bereich übertragbar ist, ist zumindest fraglich.

Trotzdem ist dies in der Auslegung, ob die MAV „Verantwortlicher“ im Sinne des Datenschutzes ist, von Bedeutung. Aufgaben und Rechtsstellung der MAV unterscheiden sich nicht grundsätzlich von denen eines Betriebsrats. Damit läge die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes auch im kirchlichen Bereich beim Arbeitgeber, auch wenn es an einer gesetzlichen Grundlage fehlt. So wird es auch vom Beauftragten für Datenschutz der EKD gesehen. Infolgedessen wird auch die Zuständigkeit des örtlichen Beauftragten für die Einhaltung des Datenschutzes in der MAV gesehen. Bisher durften diese die MAVen beraten und weiterbilden. Nun sollen sie auch ein Kontrollrecht für die Mitarbeitervertretungen haben. Unstrittig ist, dass Mitarbeitervertretungen sich datenschutzrechtlich nicht in einem rechtfreien Raum bewegen. Im § 22 Abs. 3 MVG-EKD „Schweigepflicht und Datenschutz“ steht, dass die Mitarbeitervertretung für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen hat. Dabei hat sie sich an die Bestimmungen des DSGVO-EKD zu halten. Auch die MAVen haben dafür zu sorgen, dass die in ihrem Wirkungskreis verarbeiteten persönlichen Daten nach einem festgelegten Verfahren geschützt sind. Sie sind gehalten, ein Konzept zu erarbeiten, wie die ihnen vorgelegten personenbezogenen Daten in der MAV verarbeitet werden. Es spricht unseres Erachtens auch nichts dagegen, wenn man sich hierzu die Unterstützung des örtlichen Beauftragten für Datenschutz einholt und Formulare und Verzeichnisse des Arbeitgebers nutzt. Es können aber auch eigene Verfahrensverzeichnisse erstellt und genutzt werden. Liegt ein solches Konzept vor, hat der Datenschutzbeauftragte nur noch ein Kontrollrecht auf die Einhaltung des Konzepts. Der Datenschutzbeauftragte hat kein Kontrollrecht für sämtliche Dateien und Unterlagen der MAV, zumindest nicht, solange es keinen konkreten Anhaltspunkt gibt, dass die MAV gegen dieses Konzept verstoßen hat. Vielmehr haben Arbeitgeber

und Datenschutzbeauftragter im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit davon auszugehen, dass die MAV sich an ihr bestehendes Konzept hält.