

# Kontrolle vereinbarter Grundsätze und Regeln

**Eine gute, wo möglich ›wasserdichte‹ Betriebsvereinbarung zu einem IKT-System abzuschließen, ist die eine Sache. Hinterher zu überwachen, ob sich auch jedermann an die vereinbarten Regelungen hält, eine ganz andere. Jedenfalls: Ein Betriebsrat der seine Kontrollrechte ernstnimmt, fördert das Datenschutzbewusstsein im Unternehmen.**

**D**ER ABSCHLUSS EINER Betriebsvereinbarung ist die zentrale Möglichkeit, die Einführung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) im Betrieb so zu regeln, dass die Interessen der Beschäftigten nicht ›unter die Räder‹ kommen. Aber auch die besten Vereinbarungen taugen nur dann etwas, wenn die festgelegten Grundsätze und Regeln auch wirklich eingehalten werden – deshalb sollte die ständige Überprüfung der einer IKT-Betriebsvereinbarung (und ihrer Anlagen...<sup>1</sup>) unbedingt zum Alltag des Betriebsrats gehören.

Personalmanagement-Systeme, Videoüberwachung, Zutrittskontrolle, Internetzugang oder computergestützte Telefonanlagen – ganz gleich welche Systeme eingesetzt werden und welche Gründe dafür ausschlaggebend waren: Neben den Vorteilen für die Unternehmen haben alle diese Systeme auch eine Schattenseite. Die Gratwanderung zwischen sinnvoller Nutzung der ›Human-Ressourcen‹ und rücksichtslosem Leistungsdruck für die Beschäftigten ist oft schmal. Jeder IKT-Einsatz bedeutet deshalb einen potenziellen Schritt zur ›gläsernen Belegschaft‹ – allein mit einer Betriebsvereinbarung ist es da nicht getan.

## Überprüfung auch ohne Anlass?

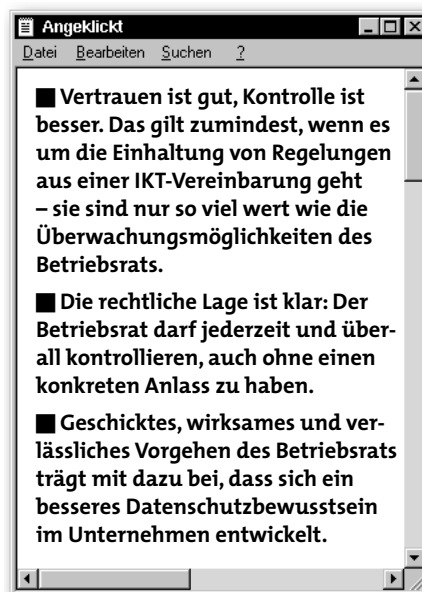
VIELMEHR STELLT SICH FÜR den Betriebsrat immer aufs Neue die Frage: Wie können wir sicherstellen, dass die mühsam ausgehandelten Regeln auch überall eingehalten werden?

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) haben die Arbeitnehmervertreter den klaren Auftrag, »darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden

Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden«. Das Gesetz sieht also die Kontrolle auch von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich vor.

Damit dies auch geschehen kann, wird den Arbeitgebern aufgegeben, die Arbeitnehmervertretung umfassend zu informieren. Alle ausgehandelten und vereinbarten Punkte können also kontrolliert werden – was den vollständigen Einblick in alle wichtigen Unterlagen ebenso einschließt, wie ein Zutrittsrecht zu allen Abteilungen, Räumen und Betriebsteilen.

Dieses Zugangsrecht gilt jederzeit und auch ohne dass etwa ein konkreter Verdacht der Nichtbeachtung einer Betriebsvereinbarung vorliegt...<sup>2</sup> Der Betriebsrat kann also jederzeit und unangemeldet Einblick in alle IKT-Systeme nehmen. Neben Reports (Datenauswertungen),



1... Üblicherweise werden den IKT-Betriebsvereinbarungen so genannte Anlagen beigefügt, die u.a. Dokumentationen der Hard- und Software sowie Kataloge aller erfassten Daten, zulässiger Datenauswertungen und ähnliche ›technische‹ Informationen enthalten

2... BAG vom 17. 1. 1989, ArbG Berlin vom 30. 7. 1987 und BVerwG vom 26. 3. 1985



Check-Liste für

## Überprüfung von IKT-Betriebsvereinbarungen

- Die betriebliche Organisationsstruktur darstellen, das heißt zum Beispiel:
  - Welche Abteilungen gibt es?
  - Was ist deren Aufgabe?
  - Wozu wird welches IKT-System eingesetzt?
- Die internen Strukturen der IT-Systeme abbilden, das heißt zum Beispiel:
  - Welches System wird wo eingesetzt?
  - Wie erfolgt die Vernetzung?
  - Wie ist das Sicherheitskonzept?
  - Wer kann welche Daten sehen und verarbeiten?
- Technische Informationen zum IKT-System sammeln und analysieren, das heißt zum Beispiel:
  - Anlagen zur Betriebsvereinbarung, Administratorenhandbücher, Protokolle, Log-Files,
  - Verfahrensverzeichnis und Vorabkontrolle des Datenschutzbeauftragten, aktuelle
  - Planungsunterlagen, Implementationskonzepte (Implementation = Einrichtung und Inbetriebnahme eines IT-Systems).
- Formelle und informelle Kontakte aufnehmen, das heißt zum Beispiel:
  - zu Beschäftigten, die schwerpunktmäßig mit IKT-Systemen arbeiten,
  - zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten,
  - zu Abteilungsleiter und Beschäftigten der IKT-Abteilung und
  - zu den Nutzern und Anwendern,
- **Genauen Prüfablaufplan festlegen, nach dem Grundsatz: Nicht von allem ein bisschen, sondern lieber wenige Details, die aber exakt!**

Liste und anderen Ausdrücken kann sich der Betriebsrat natürlich auch direkt am Bildschirm davon überzeugen, ob ›seine‹ IKT-Vereinbarung eingehalten wird. So können Betriebsräte an allen PC- und sonstigen Computerarbeitsplätzen im Unternehmen vollständige Kontrollen oder Stichproben machen und dabei überprüfen, ob zum Beispiel Personal-daten unzulässig gespeichert oder verarbeitet werden – natürlich auch auf den Rechnern der Geschäftsführung oder des Vorstands...<sup>3</sup>

Da Arbeitnehmervertreter nicht immer über die technischen Sachkenntnisse verfügen, die für eine wirksame Kontrolle erforderlich sind, können für die Überprüfung von Fall zu Fall auch

3... ArbG Hamburg vom 6. 5. 1997 (AiB 1997, Seite 611)

4... Vergl. Westheide: *Wie sollen wir das kontrollieren!?* in: *Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes* 2/1993, Seite 51–59

Experten hinzugezogen werden. Dies können auch Systemadministratoren oder andere fachlich kompetente Arbeitnehmer aus dem Betrieb sein. Nicht immer jedoch wird sich der Betriebsrat auf die Experten aus dem Unternehmen verlassen können und wollen. Ein Administrator beispielsweise kann bei einem solchen Kontrolleinsatz schnell in Loyalitätskonflikte geraten – das kann vom Betriebsrat nicht gewollt sein.

Die logische Konsequenz daraus ist, dass auch externe Sachverständige, die nicht zum Unternehmen gehören, zur Durchführung der Kontrollen hinzugezogen werden können.

Im Betriebsverfassungsgesetz ist dies im § 80 Absatz 3 auch ausdrücklich so geregelt, dort heißt es: »Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.« Um dieses Recht wahrzunehmen,

muss der Betriebsrat allerdings darlegen können, dass er die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Kontrollaufgaben ohne einen Sachverständigen nicht erfolgreich durchführen kann. Dies glaubhaft zu tun, wird einer Arbeitnehmervertretung allerdings angesichts der Komplexität moderner IKT-Systeme, wie beispielsweise SAP, nicht sehr schwer fallen.

Die rechtliche Lage ist also für den Betriebsrat eindeutig und seine Überprüfungs- und Kontrollrechte werden – zumindest formal – kaum zu bestreiten sein. Dass die Praxis in vielen Unternehmen dennoch oft anders aussieht...<sup>4</sup>, sollte ein Ansporn sein, die Kontrollaufgaben wahrzunehmen, statt abzuwarten, bis eventuell etwas ›passiert‹.

## Rahmenbedingungen für die effektive Kontrolle

DER BETRIEBSRAT SOLLTE VOR DER eigentlichen Kontrolle ›entspannte‹ und vor allem sachliche Rahmenbedingungen schaffen, unter denen sich die Überprüfung abspielen kann. Wenn es beispielsweise darum geht, ohne konkreten Anlass eine unangemeldete Missbrauchskontrolle durchzuführen, wird sich eine Arbeitnehmervertretung wenig Freunde bei der Belegschaft machen, wenn sie wie ein ›Rollkommando‹ in der Personalabteilung auftaucht und ›in die Rechner‹ der Sachbearbeiter oder Abteilungsleiter schaut. Den betroffenen Beschäftigten wird dadurch vermittelt, dass sie persönlich es sind, die kontrolliert werden sollen, und nicht dass es um die Einhaltung der Vereinbarung durch den Arbeitgeber (oder seine Beauftragten) geht.

Die Kooperation mit den betroffenen Arbeitnehmern – gerade auf der Sachbearbeiterebene – wird aber erfahrungsgemäß immer dann gut sein, wenn es dem Betriebsrat vor seiner Prüfung gelungen ist, den Grund für seine Prüfkation verständlich zu machen. Bei leitenden Angestellten oder beim einen oder anderen Vorgesetzten wird es manchmal nicht zu vermeiden sein, dass ein Gefühl der persönlichen Kontrolle aufkommt, das könnte gegebenenfalls auch vom Betriebsrat so gewünscht sein.

Einfacher wird die anlassunabhängige Prüfung, wenn alle Betroffenen schon im Vorfeld wissen, dass *irgendwann* kontrolliert wird. So könnte der Betriebsrat zum Beispiel in Sprechstunden, auf Versammlungen, am Informationsbrett oder in der Betriebsrats-Zeitung klarmachen, warum Kontrollen nötig und wichtig sind.

Transparenz ist bei jeder Art von Kontrolle ein bedeutsames Stichwort: Die Arbeitnehmervertretung sollte klar darstellen, dass es ihr nicht um Technikverhinderung geht, sondern dass sie ihre Aufgaben, für den Schutz der Beschäftigten vor Datenmissbrauch, Entqualifikation oder auch gesundheitlichen Risiken und Rationalisierungen ernst nimmt und deshalb aktiv wird.

Die Arbeitnehmervertretung tut gut daran, wenn sie dabei die formalen Grundlagen für eine Kontrolle von IKT-Vereinbarungen gut organisiert. Beispielsweise könnte der Betriebsrat dem Arbeitgeber und allen von den Kontrollen Beschäftigten mitteilen, dass er sporadisch verschiedene Bereiche oder zum Beispiel jede Woche einen PC-Arbeitsplatz im Unternehmen überprüfen wird.

## Planung der Kontrolle

EINE EFFEKTIVE KONTROLLE sollte also schon im Vorfeld gut geplant sein. Sie besteht einerseits in der Auswertung von Unterlagen (Protokolle, Listen, Auswertungen, Protokolldatei-Ausdrucke), andererseits erfolgt die Überprüfung an den Arbeitsplätzen – beispielsweise in der IKT-Abteilung oder der Personalabteilung. Die Arbeitnehmervertretung kann sich dort die einzelnen Funktionen des Systems vorführen lassen. Das Tempo der ›Vorführung‹ sollte der Betriebsrat vorgeben. Er sollte sich dabei nicht von der Fingerfertigkeit und den Fachausdrücken der ›Fachleute‹ beeindrucken lassen. Der Betriebsrat bestimmt, welche Dateien angeschaut werden oder welche Auswertungen für ihn erstellt werden...<sup>5</sup> (siehe dazu den info-Kasten auf Seite 24).

5... LAG Frankfurt am Main vom 18. 3. 1993 (AiB 1994, Seite 634)

6... BAG vom 17. 3. 1987 (AiB 1994, Seite 635)

Die durchgeführte Überprüfung wird dann protokolliert und bei aufgedeckten Verstößen gegen die Betriebsvereinbarung wird mit den Verantwortlichen nach Lösungen gesucht, so dass die Fehler abgestellt werden können.

In Fällen eines offensichtlichen Datenmissbrauchs kann es je nach Schwere und Situation erforderlich werden, die aufgefundenen Informationen der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden oder einen Sachverständigen hinzuzuziehen. Bei gravierenden Verstößen kann eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der missbräuchlichen Datenverarbeitung beim Arbeitsgericht beantragt werden.

## Welche Dateien sind tabu?

EINE GUTE VORBEUGUNG gegen den Missbrauch der Technik, egal ob beabsichtigt oder ›aus Versehen‹, ist die ständige Überprüfung aller Systeme mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Wenn im Unternehmen bekannt ist, dass die Arbeitnehmervertretung ein Einsichtsrecht in alle bestehenden Dateien hat und auch wahrnimmt (!), wird dies bei den Verantwortlichen nach und nach zu einem ›datenschutzfreundlicheren‹ Bewusstsein führen.

Der Betriebsrat kann und muss dabei selbstverständlich auch in solche Dateien und Systeme schauen, in denen personenbezogene Daten der Beschäftigten gespeichert sind (z.B. auch in elektronische Personalakten, Zeitjournale ...). Häufig wird ihm dieser Einblick aber paradoxerweise ausgerechnet mit dem Hinweis auf das Bundesdatenschutzgesetz verwehrt.

Wäre dies zutreffend, würde das allerdings den Sinn der Betriebsrats-Aufgabe, darüber zu wachen, dass »die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze«, also auch das Bundesdatenschutzgesetz, eingehalten werden, völlig auf den Kopf stellen. Denn gerade aus dieser Überwachungsaufgabe ergibt sich die Notwendigkeit, dass die Arbeitnehmervertretung weiß, welche personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gespeichert werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat dazu festgestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat umfassend

über alle Formen der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer zu unterrichten. Darauf, ob diese Datenverarbeitung vielleicht gegen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) verstößt oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auslöst, kommt es dabei nicht an. Der Betriebsrat muss kontrollieren, weil das BDSG ein »zu Gunsten der Arbeitnehmer geltendes Gesetz« im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist...<sup>6</sup>

Mag sein, dass die Arbeitnehmervertretung bei ihren ersten Kontrollen ›erfolglos‹ bleibt und den ›ganz großen‹ betrieblichen Datenmissbrauch nicht aufdeckt. Dennoch sollten die Kontrollen weiter laufen. Denn im Vordergrund steht bei der Überprüfung nicht, dass ein Missbrauch entdeckt wird. Der eigentliche Sinn der Kontrolle besteht darin, einen sichtbaren Druck auszuüben und damit bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für einen sorgfältigen Umgang mit Daten, insbesondere mit Personaldaten, zu entwickeln.

Matthias Wilke ist Technologieberater und IKT-Sachverständiger bei der dtb – Kassel; Kontakt: [info@dtb-kassel.de](mailto:info@dtb-kassel.de)



*Das Thema dieses Artikels bildet auch den Schwerpunkt eines demnächst vom Autor veranstalteten Seminars zum Thema*

**Mitbestimmung bei Computersystemen; das Seminar findet statt vom 13. bis 15. November 2006 in Kassel**

**Information und Anmeldung über M. Wilke**