

Rasterfahndung im Unternehmen: Mit oder ohne Mitbestimmung?

Ray Roßmann, Rainer W. Gerling

Gateway (Tor, Durchgang) ist ein Vermittlungscomputer, der zwei unterschiedliche, aber gleichartige Kommunikationssysteme verbindet. Dazu setzt er die Kommunikationsregeln (Protokolle) des einen in die des anderen um. So ermöglicht er den Teilnehmern beider Systeme, sich zu verständigen. In unserem „Gateway“ werden Juristen technische und Technikern juristische Begriffe erläutert

1 Einführung

Richten sich Behördenanfragen im Rahmen der Rasterfahndung an nicht-öffentliche Stellen (beispielsweise Privatunternehmen) und sind personenbezogene Datenbestände von Mitarbeitern Gegenstand des Herausgabeverlangens, stellt sich für das Unternehmen häufig die Frage nach den betriebsverfassungsrechtlichen Konsequenzen. Zu prüfen ist insbesondere, ob das Daten seiner Mitarbeiter herausgebende Unternehmen zwingende Mitbestimmungsrechte (z.B. nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) des Betriebsrates zu beachten hat oder diesen zumindest unterrichten muss.

2 Mitbestimmungsrechte

Rechtsgrundlage für ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Bereich der computergestützten Verarbeitung von personenbezogenen Mitarbeiterdaten ist § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Danach hat der Betriebsrat, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht bestehen, bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Nach gefestigter Rechtsprechung kommt es entgegen dem Wortlaut nicht auf die „Bestimmung“ sondern allein auf die „*Geeignetheit*“ zur Verhaltens- und Leistungskontrolle an. Ob die im Rahmen der Rasterfahndungsanfrage vom Arbeitgeber zu filternden und an die Behörde zu übertragenden Daten generell zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind, hängt im Wesentlichen von den fahndungsspezifischen Abfragemerkmalen ab.

Die Problematik kann allerdings dahinstehen, da die Anordnung der Herausgabe von Datenbeständen im Rahmen einer Rasterfahndung auf der Basis betriebsverfassungsfremder Rechtsgrundlagen (insbesondere Strafprozessordnung, Landespolizei- und Sicherheitsgesetze, Bundeskriminalamtsgesetz) erfolgt. Diese Rechtsgrundlagen sind abschließend, da Maßnahmen der öffentlichen Sicherheit und der Strafverfolgung ausschließlich in die Zuständigkeit der damit befassten öffentlichen Stellen fallen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Behörde aufgrund der einschlägigen Vorschriften einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Herausgabe der Daten hat. Soweit die Vorschriften einen Ermessens- bzw. Beurteilungsspielraum enthalten, kann dieser allein durch die dafür zuständigen Strafverfolgungs- und Sicherheitsbehörden konkretisiert werden.

Damit besteht im Rahmen der Rasterfahndung eine anderweitige gesetzliche Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 BetrVG, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausschließt.

3 Informationsrechte

Das BetrVG räumt dem Betriebsrat in vielen seiner Bestimmungen ein Recht auf Unterrichtung ein. Fraglich ist demnach, ob der Betriebsrat über Anfragen der Behörden im Rahmen der Rasterfahndung vom Arbeitgeber zu unterrichten ist, und wenn ja zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang. Als Rechtsgrundlagen kommen § 80 Abs. 2 in Verbindung mit § 80 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG in Betracht, sowie das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit als allgemeiner Auffangtatbestand (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Daneben bestehen in der betrieblichen Praxis häufig auch freiwillige Betriebsvereinbarungen, die über das gesetzliche Maß hinausgehende Informations-

verpflichtungen des Arbeitgebers begründen.

3.1 § 80 BetrVG

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die „zugunsten der Arbeitnehmer“ geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Die Vorschrift erstreckt sich auf alle Rechtsvorschriften, die sich zugunsten der Arbeitnehmer auswirken können (Erfurter Kommentar § 80 BetrVG, Rn. 3).

Zur Durchführung dieser Aufgabe ist der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Zu den „zugunsten des Arbeitnehmers geltenden Gesetzen“ gehört beispielsweise auch das Bundesdatenschutzgesetz, soweit seine Bestimmungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes Anwendung finden (BAG 17.03.1978 AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972). Dazu können aber auch Grundrechte gehören, soweit sie Bedeutung für das Arbeitsrecht haben (Fitting, Komm. zum BetrVG, § 80 Rn. 5).

„Zugunsten der Arbeitnehmer geltende Gesetze“

Fraglich ist zunächst, ob die die Rasterfahndung im Einzelnen regelnden Bundes- und Landesgesetze ebenfalls „zugunsten der Arbeitnehmer“ geltende Gesetze im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darstellen.

Die Rasterfahndungsmaßnahme betrifft die Mitarbeiter nicht in Ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer, sondern ihrer Eigenschaft

als Staatsbürger im Verhältnis zum Staat. Die entscheidenden Akteure in diesem Rechtsverhältnis sind der Mitarbeiter als Staatsbürger einerseits und die staatlichen Stellen andererseits. Das Verhältnis ist damit öffentlichrechtlicher Prägung, nicht arbeitsrechtlicher.

Der Arbeitgeber wird dabei nur im Rahmen einer „öffentlich-rechtlichen Form der quasi-Auftragdatenverarbeitung“ für die Behörden tätig. Die Verantwortlichkeit für die Rechtmäßigkeit der Maßnahmen liegt in erster Line bei den Behörden. Diese und nicht der Arbeitgeber müssen in geeigneter Weise kontrolliert werden, was aber nicht in die betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeit fällt.

Der einzige formale Bezugspunkt zum Arbeitsverhältnis eines ansonsten rein öffentlich-rechtlichen Vorgangs besteht darin, dass der Arbeitgeber zufällig Inhaber einer Datenbank ist, aus denen die Behörden Dateninhalte anfordern. Dies allein kann allerdings nicht dazu führen, dass der Betriebsrat zum Ersatzsachwalter individueller staatsbürgerlicher Rechtspositionen avanciert.

Verdrängung durch spezialgesetzliche Regelungen

Ob und welche Auskunfts- und Informationsrechte dem *Bürger* zustehen, wenn seine personenbezogenen Daten im Rahmen einer Rasterfahndungsmaßnahme erfasst wurden, sind abschließend in den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen geregelt. Dort hat der Gesetzgeber in Abwägung zwischen dem staatlichen Interesse an der Strafverfolgung und der öffentlichen Sicherheit einerseits und dem Recht des Bürgers auf informationelle Selbstbestimmung andererseits besondere Vorschriften erlassen. Die öffentlich-rechtlichen Regelungen verdrängen als Spezialregelung die allgemeinen Informations- und Auskunftsrechte individual- (BDSG) und kollektivrechtlicher Natur (BetrVG).

Ein Vergleich mit der individualrechtlichen Situation verdeutlicht dies. Der einzelne Mitarbeiter ist nämlich vom Arbeitgeber weder über die Datenübermittlung an die Behörden zu unterrichten (vgl. § 33 Abs. 2 Ziffer 4 BDSG), noch hat er einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. § 34 Abs. 4 in Verbindung mit § 33 Abs. 2 Ziffer 4 BDSG), wenn die zuständige Behörde gegenüber dem Arbeitgeber feststellt, dass das Bekanntwerden dieser Information die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährdet, oder sonst dem Wohle des Bundes oder des Landes Nachteile bereiten würde. Der Arbeitnehmer hat also insoweit keinen individualrechtlichen Anspruch auf Benachrichtigung oder Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber.

Diese individualrechtliche Bewertung muss sich im Erst-Recht-Schluss auch im kollektivrechtlichen Bereich fortsetzen. Es kann dem Betriebsrat als Kollektivorgan im Rahmen seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 BetrVG kein umfangreicheres Auskunfts- und Informationsrecht als den individuellen Grundrechtsträgern zustehen.

Es ist deshalb festzuhalten, dass der Betriebsrat auf Grundlage des § 80 Abs. 2 BetrVG jedenfalls dann keine Information darüber verlangen kann, ob im Rahmen von Rasterfahndungsmaßnahmen personenbezogene Daten an Behörden übermittelt wurden, wenn die zuständige Behörde dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass die Rasterfahndungsanfrage vertraulich zu behandeln ist, weil das Bekanntwerden einer solchen Anfrage die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährden oder sonst dem Wohle des Bundes oder eines Landes Nachteile bringen würde.

3.2 § 2 Abs. 1 BetrVG

Soweit man aus dem allgemeinen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG ein Unterrichtsrecht des Betriebsrates generell bejaht, gelten für den Fall der Rasterfahndung die bereits oben benannten Argumente entsprechend. Auch

insoweit kann kein Anspruch des Betriebsrates abgeleitet werden.

3.3 Freiwillige Betriebsvereinbarung

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, im Rahmen sogenannter freiwilliger Betriebsvereinbarungen auch Regelungen zu treffen, die über das Maß der gesetzlich normierten Mitbestimmungsrechte hinausgehen. Dies gilt allerdings nur insoweit, als die Betriebspartner über den Regelungsgegenstand disponieren können.

Die Frage, ob und in welchem Umfang Informationen über Rasterfahndungsmaßnahmen an den Betriebsrat weitergegeben werden können, unterliegt allerdings nicht der Dispositionsfreiheit der Betriebspartner, wenn und soweit durch die Informationsweitergabe die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährdet würde oder sonst dem Wohle des Bundes oder eines Landes Nachteile drohen. Über diese Rechtsgüter können die Betriebsparteien nicht disponieren. Entsprechende freiwillige Betriebsvereinbarungen wären insoweit zumindest teilweise unwirksam.

4 Praxisempfehlung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Betriebsrat bei Anfragen der Behörden im Rahmen der Rasterfahndung jedenfalls dann nicht zu beteiligen ist, wenn die Behörde gegenüber dem Arbeitgeber feststellt, dass das Bekanntwerden der Information die öffentliche Sicherheit, oder Ordnung gefährden würde oder sonst dem Wohle des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde.

In der Praxis ist deshalb den Behörden zu empfehlen, einen derartigen Zusatz bei Vorliegen der Voraussetzungen gleich in die schriftliche Anfrage aufzunehmen. Fehlt ein solcher Zusatz, sollten sich die Arbeitgeber vor der Information des Betriebsrates bei der Behörde rückversichern, ob die vorstehenden Voraussetzungen vorliegen.