

Edgar Rose

Betriebsvereinbarung

Die seit Jahrzehnten anhaltende Unfähigkeit des Gesetzgebers, den Datenschutz im Arbeitsverhältnis zu regeln, ist in vielen Betrieben durch eigene Schutzregelungen in Betriebsvereinbarungen überbrückt worden. In mehr als der Hälfte der Betriebe mit Betriebsrat existieren hierzu EDV-Rahmenvereinbarungen (BTQ Oldenburg 2007). Spezielle Vereinbarungen kommen häufig hinzu, u.a. zur E-Mail- und Internetnutzung, zur Elektronischen Personalakte, zur Videoüberwachung oder zu Zeitwirtschaftssystemen. Die hohe Verbreitung von betrieblichen Datenschutzvereinbarungen belegt das große Interesse beider Betriebsparteien an einer soliden rechtlichen Grundlage für den vielfältigen Umgang mit Arbeitnehmerdaten.

Europäischer Sonderfall

Europaweit stellt die Betriebsvereinbarung eine Besonderheit dar, die nur in Deutschland, Österreich und – deutlich abweichend – in den Niederlanden rechtlich institutionalisiert ist. Das heißt nicht, dass in anderen Ländern betriebliche Vereinbarungen fehlen. Nur handelt es sich dort regelmäßig um Tarifverträge, die von Gewerkschaften ausgehandelt werden und für die im Konfliktfall gestreikt wird. Das Besondere der Betriebsvereinbarung besteht darin, dass

- ◆ auf Arbeitnehmerseite nicht Mitgliederorganisationen, sondern gewählte Räte der Belegschaften die Vereinbarung aushandeln und abschließen,
- ◆ als Durchsetzungsinstrument nicht Streikdrohung und Kampfkraft der Beschäftigten, sondern entweder ein gesetzlich abgesichertes Einigungsverfahren oder – soweit Mitbestimmungsrechte fehlen – die pure Macht des Arguments dienen.

In der Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes werden „erzwingbare“ und „freiwillige“ Betriebsvereinbarungen unterschieden. Entscheidend sind dabei zwei Aspekte. Erstens gelten Betriebsvereinbarungen als „erzwingbar“, wenn für die darin geregelten Angelegenheiten ein gesetzliches Einigungsverfahren vorgesehen ist, das jede Seite in Gang setzen kann. Es heißt dann jeweils im Gesetz, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeit-

geber und Betriebsrat ersetzt. „Freiwillige“ Betriebsvereinbarungen hingegen beruhen auf Einvernehmen. Weite Themenfelder, die in § 88 BetrVG nicht abschließend konkretisiert werden, können freiwillig geregelt werden. Zweitens ist für „erzwingbare“ Betriebsvereinbarungen in § 77 Abs. 6 BetrVG die Nachwirkung nach Ablauf vorgesehen. Damit wird verhindert, dass z.B. nach der einseitigen Kündigung einer Vereinbarung ein ungeregelter Zustand eintritt. „Freiwillige“ Vereinbarungen unterliegen der gesetzlichen Nachwirkung nicht. Sie kann jedoch wirksam vereinbart werden.

Nicht selten finden sich in einer Vereinbarung „erzwingbare“ und „freiwillige“ Regelungen. Es wird dann von „teilmitbestimmten“ Betriebsvereinbarungen gesprochen. In diesem Fall gilt nur für die erzwingbaren Teile die gesetzliche Nachwirkung. Gerade unter Datenschutzvereinbarungen sind häufig „teilmitbestimmte“ Fälle anzutreffen. Denn nur bruchstückhaft zu Teilfragen liegen hier erzwingbare Mitbestimmungsrechte vor (§§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 94, 95 BetrVG). Allerdings zeigt die Praxis, dass in Vereinbarungen zum Datenschutz meistens die Nachwirkung freiwillig festgelegt wird, so dass der Unterschied zwischen den „erzwingbaren“ und „freiwilligen“ Teilen schwindet.

Sowohl „erzwingbare“ als auch „freiwillige“ Betriebsvereinbarungen gelten gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend. Sie binden also nicht nur die Vereinbarungspartner, sondern wirken normativ auf die Arbeitsverhältnisse ein. Der zwingende Charakter ist im Sinne des Günstigkeitsprinzips einseitig zu verstehen. Einzelvertragliche Abweichungen sind möglich, aber nur zum Vorteil der Beschäftigten.

Hauptzweck: Beteiligung

Das gesetzlich gewährte Recht des deutschen Betriebsrats, verbindliche betriebliche Regelungen zu vielfältigen Themen z.T. notfalls gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen, wird in der internationalen Debatte auch als Co-Management bezeichnet. Es ist der Kern der typisch deutschen Arbeitnehmerbeteiligung auf Augenhöhe, die ohne Arbeitskampf tragfähige Kompromisse erzielt, in denen die Belange der Arbeitnehmer angemessen Platz finden.

Das gilt auch für das Thema Datenschutz. Auch ohne lückenlose Mitbestimmungsrechte gelingen oft inhaltlich umfassende Regelungen, die den Schutz und den Einfluss der Beschäftigten präzisieren. Allerdings schätzen nicht alle Betriebsräte Datenschutzfragen gleichermaßen hoch ein. Außerdem befinden sich Betriebsräte oft in mehreren Konflikten zugleich. Im Zuge dessen kommt es vor, dass Zugeständnisse des Betriebsrats beim Datenschutz gegen Zugeständnisse des Arbeitgebers in anderen Fragen gehandelt werden.

Im Datenschutz: Erlaubnisnorm

Die relativ hohe Bereitschaft der Arbeitgeber, Vereinbarungen zum Arbeitnehmer-Datenschutz abzuschließen, beruht auf der berechtigten Hoffnung, dass dies für den EDV-Einsatz ein Plus an Rechtssicherheit einträgt. Denn der normative Teil von Betriebsvereinbarungen gilt als andere Rechtsvorschrift i.S.v. § 4 Abs. 1 BDSG, die die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erlauben kann. Das BAG geht sogar in einer sehr umstrittenen Entscheidung so weit, dass per Betriebsvereinbarung Regelungen getroffen werden können, die hinter den Datenschutzstandard des BDSG zurückfallen (BAG NZA 1986, 643).

Auch ohne diese Option sind die Regelungsspielräume für betriebsspezifische Vereinbarungen (bisher) groß. Allein durch die Konkretisierung der sehr allgemein gehaltenen Standards des BDSG im Arbeitnehmer-Datenschutz kann die Rechtssicherheit der Datenverarbeitung deutlich erhöht werden. Je präziser jedoch künftig gesetzliche Schutzvorschriften den Datenschutz der Beschäftigten materiell ausgestalten, desto wichtiger wird die Frage werden, ob per Betriebsvereinbarung auch zulasten der Beschäftigten vom gesetzlichen Datenschutz abgewichen werden kann. Der Regierungsentwurf eines Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz vom 25. August 2010 lässt insoweit keine Unklarheit. Darin ist vorgesehen, dass von den entsprechenden Vorschriften generell nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden darf.