

Rechtsanwalt Wolfgang Trittin und Rechtsanwältin Esther D. Fischer, Frankfurt a. M.*

Datenschutz und Mitbestimmung

Konzernweite Personaldatenverarbeitung und die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung

Der Umgang mit Personaldaten ist in jedem Unternehmen von Bedeutung: Eine Verarbeitung der Personaldaten erfolgt zur Entgeltabrechnung, zur Personalplanung und – wie derzeit Thema in der Öffentlichkeit – auch zur Korruptionskontrolle der Mitarbeiter. In Konzernen bestand schon seit jeher eine Tendenz dahingehend, die Verarbeitung von Personaldaten zu zentralisieren. So wird etwa ein Unternehmen des Konzerns damit beauftragt, die Entgeltabrechnung für alle konzernangehörigen Unternehmen durchzuführen. In der Regel werden hierzu Personalinformationssysteme benutzt, z. B. PAISY. Soll über die konzernweite Einrichtung und/oder konzernweite Anwendung eines solchen Systems eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, stellt sich die Frage, welches Gremium auf Arbeitnehmerseite zuständig ist – Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat. Vorab ist zu prüfen, welche gesetzlichen Vorschriften für eine Beteiligung des Betriebsrats Anwendung finden.

I. Ausübung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über den konzernweiten Umgang mit Personaldaten erfolgt zunächst in Ausübung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 6 BetrVG. Denn im Normalfall werden die Personaldaten der Mitarbeiter in einem Personalinformationssystem verarbeitet, was nach allgemeiner Auffassung das Mitbestimmungsrecht auslöst. Personalinformationssysteme dienen der Überwachung der Arbeitnehmer, da sie individualisierte, d. h. auf einen bestimmten Arbeitnehmer bezogene Daten zu Aussagen über das Verhalten des Arbeitnehmers verarbeiten¹. Das Mitbestimmungsrecht dient dem Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer. Es konkretisiert den in § 75 II BetrVG enthaltenen Grundsatz, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben². Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die allgemeine Handhabung: welche Daten auf welche Weise verarbeitet werden, wer Zugriff auf diese Daten hat, wie sie geschützt werden, wann eine Löschung erfolgt und Ähnliches³. Darunter fallen auch Vorschriften über Gespräche mit den Arbeitnehmern, Stellungnahmen der Vorgesetzten, einsetzbare Rechner, Protokollierungspflichten und Einsichtsrechte in die Datenläufe⁴. Das Mitbestimmungsrecht umfasst als Annex Durchführungsvorschriften, insbesondere Kontroll- und Informationsrechte der Arbeitnehmervertretung⁵. Überlässt der Arbeitgeber die Daten einem Dritten, ist die Mitbestimmung nach

§ 87 I Nr. 6 BetrVG nicht ausgeschlossen. Sollen Personaldaten in einem anderen selbständigen Unternehmen verarbeitet werden, muss der Arbeitgeber in den entsprechenden Verträgen die Ausübung des Mitbestimmungsrechts sicherstellen⁶.

II. Erfordernis einer Betriebsvereinbarung als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung stellt aber nicht nur die Ausübung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts sicher, sondern dient gleichzeitig der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen. Diese sind hier von Bedeutung, da der Umgang von Mitarbeiter-Personaldaten ein datenschutzrechtlich relevanter Vorgang ist: Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 I i. V. mit Art. 1 I GG schützt die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen⁷. Personaldatenverarbeitung unterliegt daher in erster Linie den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) als gesetzliche Schranke des Grundrechts. Die Normen des BDSG sind – in Abgrenzung zur so genannten generellen Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt – als Verbote mit Erlaubnisvorbehalt zu qualifizieren. Dies gilt nicht nur für öffentliche Stellen, sondern auf Grund der verfassungsrechtlichen Stellung der geschützten Rechtsposition auch für nicht-öffentliche Stellen. Gerade im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses stehen die Betroffenen in der Regel einem informationstechnisch und ökonomisch mächtigen Unternehmen gegenüber, so dass auch hier die Annahme eines generellen Verbots gerechtfertigt erscheint⁸.

Bei der Suche nach einer geeigneten Erlaubnisnorm für eine konzernweite Personaldatenverarbeitung stößt man zunächst auf § 4 I BDSG, der zentralen Zulässigkeitsregelung für personenbezogene Datenverarbeitung. Hiernach bedarf es entweder einer erlaubenden Rechtsvorschrift oder einer Einwil-

* Die Autoren sind Anwälte der Kanzlei Trittin Rechtsanwälte Frankfurt.

1 BAG (11. 3. 1986), NJW 1986, 2724 = AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 14.

2 BAG (29. 6. 2004), NZA 2004, 1278 = NJW 2005, 313.

3 Klebe, in: *Däubler/Kittner/Klebe*, BetrVG, 11. Aufl. (2008), § 87 Rdnr. 141.

4 Klebe, in: *Däubler/Kittner/Klebe* (o. Fußn. 3), § 87 Rdnr. 162.

5 BAG, NJW 1996, 2724 = AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 14.

6 Klebe, in: *Däubler/Kittner/Klebe* (o. Fußn. 3), § 87 Rdnr. 136.

7 BVerfGE 65, 1 = NJW 1984, 419.

8 Vgl. Weichert, in: *Däubler/Klebe/Wedde/Weichert*, BDSG, 2. Aufl. (2007), § 2 Rdnr. 1.

ligung des Betroffenen. § 28 BDSG scheidet als Erlaubnisnorm aus: Weder dient die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an weitere konzernabhängige Unternehmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses (§ 28 I 1 Nr. 1 BDSG) noch kann ein Koordinierungs- und Kosteninteresse des Unternehmens bzw. des Konzerns ein berechtigtes Interesse zur Datenübermittlung begründen, was sich aus der gesetzgeberischen Entscheidung gegen das Konzernprivileg schließen lässt⁹. Die Zulässigkeit nach § 28 I 1 Nr. 3 BDSG kommt schon aus dem Grund nicht in Betracht, dass sich diese Regelung nur auf allgemein zugängliche Daten bezieht. Dementsprechend greift auch § 28 II BDSG nicht ein. Auch eine Einwilligung der Mitarbeiter scheidet im Arbeitsverhältnis von vornherein aus, da wegen der hier bestehenden Machtdisparität das Einholen einer Einwilligung fragwürdig erscheint¹⁰.

Vielmehr kommt im Arbeitsverhältnis als erlaubende Rechtsvorschrift in erster Linie der normative Teil einer Betriebsvereinbarung in Betracht¹¹, wobei hierdurch das BDSG als höherrangige Norm nicht abbedungen, sondern lediglich ausgelegt und konkretisiert werden kann¹². Der Schutzstandard des BDSG darf durch eine Betriebsvereinbarung nicht unterlaufen werden¹³. Die gegenteilige Auffassung des BAG in einer Entscheidung von 1986¹⁴ kann angesichts der europarechtlichen Vorgaben als überholt angesehen werden. Die EG-Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG) sieht nämlich keine entsprechenden Abweichungsmöglichkeiten vor. Daher ist angesichts § 75 II BetrVG die Gestattung einer nach dem BDSG unzulässigen Datenverarbeitung durch Betriebsvereinbarung nicht denkbar¹⁵. Im Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarungen und sonstigen Erlaubnisnormen gilt, dass die in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen über die Zulässigkeit von bestimmten Datenübermittlungen eine gem. § 4 I 1 BDSG vorrangige Zulässigkeitsnorm darstellen¹⁶.

Auf eine legitimierende Betriebsvereinbarung kann lediglich im Falle einer Auftragsverarbeitung verzichtet werden. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch ein oder mehrere andere Konzernunternehmen ist nach § 11 BDSG zulässig, wenn die beauftragte Stelle nur eine Hilfs- und Unterstützerfunktion hat und in diesem Rahmen in völliger Abhängigkeit von den Vorgaben des Auftraggebers wie eine ausgelagerte Abteilung agiert¹⁷.

Führt der Auftragnehmer die Datenverarbeitung aber unter Verwendung personenbezogener Daten unabhängig von Weisungen im Rahmen eigener Geschäftszwecke durch, reicht § 11 BDSG als Erlaubnisnorm nicht aus. Soll durch die zentralisierte Datenverarbeitung eine einheitliche Führung des Konzerns bzw. eine einheitliche Personalverwaltung gewährleistet werden, so handelt es sich um eine Funktionsübertragung, die nur auf Grund einer Betriebsvereinbarung legitimiert werden kann¹⁸. Dies ist auch dann der Fall, wenn lediglich einzelne Aufgaben von einem Konzernunternehmen an die Konzernspitze bzw. an ein dafür bestimmtes Konzernunternehmen zur selbständigen Erledigung übertragen werden¹⁹. Damit führen in der Regel zwei Gründe zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über den konzernweiten Umgang mit Personaldaten: Zum einen ist eine Betriebsvereinbarung notwendig, um den konzernweiten Umgang mit Personaldaten datenschutzrechtlich zu legitimieren. Zum anderen dient sie dazu, den betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben zu genügen.

III. Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung nach BetrVG

Bei der Frage, wer für die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 BetrVG zuständig ist, finden zunächst die

betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften zur Verteilung der Zuständigkeit auf die unterschiedlichen Arbeitnehmergremien Anwendung (§§ 50, 58 BetrVG). Der von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählte Betriebsrat ist grundsätzlich für die Ausführung von Mitbestimmungsrechten zuständig²⁰. Nach § 50 I 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat demgegenüber zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Der Konzernbetriebsrat ist wiederum nach § 58 I 1 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Sowohl für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats als auch für die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist jeweils Voraussetzung, dass objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende bzw. unternehmensübergreifende Regelung besteht. Ein solches zwingendes Erfordernis für eine betriebs- bzw. unternehmensübergreifende Regelung kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben²¹.

Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats kommt grundsätzlich in allen betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten in Betracht²². Für die Frage, ob die Maßnahme den Konzern oder jedenfalls mehrere Konzernunternehmen betrifft, ist in der Regel der persönliche oder sachliche Geltungsbereich einer Maßnahme maßgebend²³. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer einheitlichen – betriebsübergreifenden bzw. unternehmensübergreifenden – Regelung, ein Kosten- und Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit auf einer höheren Organisationsebene zu begründen²⁴.

Bei der hier zu beurteilenden konzernweiten Personaldatenverarbeitung hielt das BAG – unter rein betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten – die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei folgendem Sachverhalt für gegeben: Ein Konzern plante, das Personalwesen insgesamt zu zentralisieren. Sowohl die Entgeltabrechnung als auch konzerninterne Bewerbungsverfahren, Führungskräfteentwicklung, Personalberichtswesen, Leistungsübersichten und Zugangsberechtigungen sollten zentral koordiniert werden. Das BAG sah die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats mit der Begründung als gegeben an, dass die Weitergabe von Mitarbei-

9 Hummel/Bilbrans, AuR 2005, 207; Weichert, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert (o. Fußn. 8), § 28 Rdnr. 69; zum Konzernprivileg im DatenschutzR unten unter IV. 2.

10 Weichert, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert (o. Fußn. 8), § 4 Rdnr. 4.

11 BAG (3. 6. 2003), AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1.

12 Weichert, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert (o. Fußn. 8), § 4 Rdnr. 2.

13 Simitis, BDSG, 6. Aufl. (2006), § 28 Rdnr. 212; Klebe, in: Däubler/Kittner/Klebe (o. Fußn. 3), § 87 Rdnr. 163; Fitting, BetrVG, 24. Aufl. (2008), § 83 Rdnr. 30; ErfK/Kania, 9. Aufl. (2009), § 87 BetrVG Rdnr. 61.

14 BAG (27. 5. 1986), NZA 1986, 643 = NJW 1987, 673 = AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 15.

15 Hummel/Hilbrans, AuR 2005, 207 (208) m. w. Nachw.

16 Gola/Wronka, Hdb. z. Arbeitnehmerdatenschutz, 3. Aufl. (2004), Rdnr. 542.

17 Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert (o. Fußn. 8), § 11 Rdnr. 5.

18 Gola/Wronka (o. Fußn. 16), Rdnr. 606; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert (o. Fußn. 8), § 11 Rdnr. 14.

19 Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert (o. Fußn. 8), § 11 Rdnr. 15.

20 BAG (14. 11. 2006), NZA 2007, 399.

21 BAG, NZA 2007, 399.

22 Trittin, in: Däubler/Kittner/Klebe (o. Fußn. 3), § 58 Rdnr. 17.

23 Trittin, in: Däubler/Kittner/Klebe (o. Fußn. 3), § 58 Rdnr. 22.

24 BAG, NZA 2007, 399.

terdaten im Konzern mehrere Konzernunternehmen betreffe. Die Angelegenheit könne nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte geregelt werden, da eine Regelung habe geschaffen werden müssen, die sowohl für das die Daten abgebende als auch für das die Daten aufnehmende Unternehmen verbindlich sei. Liefse sich nämlich der Zweck einer Regelung nur durch eine einheitliche Regelung auf der Konzernebene erreichen, so sei der Konzernbetriebsrat zuständig²⁵.

Diese Entscheidung erscheint schon unter den oben dargelegten allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen zur Zuständigkeitsabgrenzung fragwürdig. In ständiger Rechtsprechung hält das BAG bloße Zweckmäßigkeitgesichtspunkte gerade nicht für geeignet, um die Erforderlichkeit einer konzernweitlichen Regelung zu bejahen und damit die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats zu begründen²⁶. Der Zweck von konzernweiten Personaldatenverarbeitungsmaßnahmen kann auch durch Regelungen auf Unternehmensebene erreicht werden, insbesondere wenn – was nicht unüblich ist – ohnehin die jeweiligen Vorgaben aus den verschiedenen Betrieben bzw. Unternehmen berücksichtigt werden sollen und die Computersoftware entsprechend angepasst und umprogrammiert werden soll.

IV. Zuständigkeit unter Beachtung des BDSG

Darüber hinaus bestehen aus datenschutzrechtlichen Gründen weitere gravierende Bedenken gegen die Annahme einer originären Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats.

1. Bindung der Betriebsparteien an das BDSG

Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung hat im Rahmen der Gesetze zu erfolgen, d. h. es sind alle zwingenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Da die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung eine breite Ausgestaltung im BetrVG erfahren haben, stellt sich die Frage, inwieweit das BDSG überhaupt neben dem BetrVG zur Anwendung kommen kann.

Das BetrVG regelt die Beteiligungsrechte nicht abschließend. Teilweise werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats erweitert (z. B. § 9 III ASiG). Das BDSG enthält hingegen mit § 1 III BDSG eine Subsidiaritätsklausel, nach der andere Rechtsvorschriften des Bundes, soweit sie auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, dem BDSG vorgehen²⁷. Die Subsidiarität tritt allerdings nur bei Tatbestandskongruenz ein. Die speziellere Regelung muss also inhaltlich einen Regelungsgegenstand des BDSG umfassen²⁸. Das BetrVG ist damit darauf zu prüfen, ob es überhaupt materielle Datenschutzregelungen enthält. An dieser Stelle gelangt man zu der Erkenntnis, dass das BetrVG nur an zwei Stellen datenschutzrechtliche Vorgaben macht. Zum einen ergibt sich aus § 80 I Nr. 1 BetrVG die allgemeine Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden, mithin auch das BDSG. Es handelt sich demnach hierbei nicht um eine inhaltliche Vorgabe, sondern gerade um eine Bezugnahme auf die Vorgaben des jeweiligen Schutzgesetzes. Zum anderen ist in § 87 I 1 Nr. 6 BetrVG das Mitbestimmungsrecht des zuständigen Gremiums normiert. Auch hier werden keine inhaltlichen Vorgaben für den Datenschutz gemacht. Andere Datenschutz-Regelungen kennt das BetrVG nicht. Damit treten die Vorgaben des BDSG nicht nach § 1 III BDSG hinter das BetrVG zurück.

Vielmehr werden die Vorschriften des BetrVG durch das BDSG konkretisiert. Da datenschutzrechtlich relevante Betriebsvereinbarungen das Schutzniveau des BDSG nicht un-

terschreiten dürfen, erfährt das Mitbestimmungsrecht des § 87 I Nr. 6 BetrVG durch das BDSG eine Einschränkung. Das BDSG entfaltet seine Bindungswirkung nicht nur im individualrechtlichen Arbeitsverhältnis, sondern auch zwischen den Betriebsparteien. Wie für viele andere Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer gilt, dass das BDSG als höher-rangige Norm nicht abdingbar ist. Vergleichsweise sind die Betriebsparteien auch an die Vorschriften des ArbZG gebunden, obwohl diese in erster Linie unmittelbar auf das individualrechtliche Arbeitsverhältnis einwirken²⁹. Ebenso stellen die Regelungen des BDSG auch gesetzliche Vorschriften i. S. des § 99 II 1 BetrVG dar, so dass der Betriebsrat demnach seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme mit der Begründung verweigern kann, dass die Maßnahme gegen das BDSG verstößt³⁰. Demnach haben die Betriebsparteien auch die zwingenden Vorschriften des BDSG bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu beachten³¹.

2. Grundsätze der Zuständigkeitstrennung und der Abhängigkeit von der Regelungskompetenz des Arbeitgebers

Da das BDSG keine Regelung zur Frage der Zuständigkeit des Arbeitnehmergremiums enthält, ist zunächst auf die betriebsverfassungsrechtliche Abgrenzungsnorm – § 58 I BetrVG – zurückzugreifen. Demnach kommt es darauf an, ob der konzernweite Umgang mit Personaldaten als Angelegenheit zu qualifizieren ist, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betrifft und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden kann. Allgemein gilt im Bereich der zwingenden Mitbestimmung der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Für die Regelung einer bestimmten Angelegenheit sind ausschließlich entweder die einzelnen Gesamtbetriebsräte oder der Konzernbetriebsrat zuständig³². Der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung beruht auf dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts: Dieser besteht darin, die Arbeitnehmer an den sie betreffenden Entscheidungen teilhaben zu lassen, um der Fremdsteuerung durch den Arbeitgeber, von dem die Arbeitnehmer in existenzieller Abhängigkeit leben, entgegenzuwirken³³. Ein Mitbestimmungsrecht kann demnach aber nur dort bestehen, wo eine einseitige Regelungskompetenz des Arbeitgebers im Arbeitsverhältnis dem Grunde nach vorliegt und das Mitbestimmungsrecht deren Begrenzung zum Schutz des Arbeitnehmers und zu dessen Selbstverwirklichung notwendig macht. Ein Mitbestimmungsrecht wird demnach immer nur auf derjenigen Ebene ausgelöst, auf der eine einseitige Verfügungsgewalt auf Arbeitgeberseite besteht³⁴. Auf welcher Ebene die Regelungskompetenz auf Arbeitgeberseite liegt, bestimmt sich nicht nur aus den faktischen Verhältnissen, sondern kann sich auch aus gesetzlichen Vorschriften ergeben. Hier enthält das BDSG mit §§ 1 II, 2 IV BDSG eine klare Anweisung, wer Adressat des Gesetzes bzw. verant-

25 BAG (20. 12. 1995), NZA 1996, 945.

26 BAG (30. 8. 1995), NZA 1996, 218; BAG (11. 11. 1998), NZA 1999, 947; BAG (14. 12. 1999), NZA 2000, 783; BAG (11. 12. 2001), NZA 2002, 688; BAG (15. 1. 2002), NZA 2002, 988; BAG (9. 12. 2003), NZA 2005, 234; BAG (14. 11. 2006), NZA 2007, 399.

27 Weichert, in: *Däubler/Klebe/Wedde/Weichert* (o. Fußn. 8), § 1 Rdnr. 5.

28 Weichert, in: *Däubler/Klebe/Wedde/Weichert* (o. Fußn. 8), § 1 Rdnr. 13.

29 BAG (28. 7. 1981), AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 4.

30 BAG (22. 3. 1994), NZA 1994, 1049.

31 BAG, NJW 1986, 2724 = AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 14;

Klebe, in: *Däubler/Kittner/Klebe* (o. Fußn. 3), § 87 Rdnrn. 25, 163 m. w. Nachw.

32 St. Rspr., BAG (20. 12. 1995), NZA 1996, 945 m. w. Nachw.

33 Hummel/Hilbrans, AuR 2005, 207 (209).

34 Hummel/Hilbrans, AuR 2005, 207 (209).

wortliche Stelle sein soll. Dem Stellenbegriff des BDSG liegt eine juristische Betrachtungsweise zu Grunde, die das Vorliegen einer rechtlich-organisatorischen Einheit voraussetzt. Dies ist bei einem Unternehmen unstrittig der Fall. Ein Konzern stellt demgegenüber die Zusammenfassung mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen unter einheitlicher Leitung dar³⁵. Die rechtliche Selbständigkeit der konzernangehörigen Unternehmen bleibt erhalten. Durch den Zusammenschluss wird keine neue juristische Person gebildet³⁶. Der Gesetzgeber hat diesem Tatbestand auf anderen Gebieten wiederholt Rechnung getragen und so z. B. den Konzern als betriebsverfassungsrechtliches Gegenüber des Konzernbetriebsrats anerkannt. Mit der in § 2 IV BDSG getroffenen Entscheidung des Gesetzgebers, die einzelne juristische Person als eigenständigen Normadressaten anzusehen, ist ein Konzernprivileg im Datenschutzrecht aber ausgeschlossen. Dass indirekt infolge finanzieller und beteiligungsmäßiger Verflechtung eine andere natürliche oder juristische Person der eigentliche „Inhaber“ des Unternehmens ist, ist insofern ohne Belang und kann kein aus der arbeitsvertraglichen Beziehung ableitbares Informationsinteresse begründen³⁷.

Der Konzern ist datenschutzrechtlich damit als Dritter anzusehen³⁸. Dies gilt auch für Arbeitnehmerdaten, mag der Konzern auch eine konzern einheitliche und konzerngesteuerte Personalpolitik anstreben³⁹. Allein der Vertragsarbeitgeber selbst kann über die Daten verfügen, er hat insoweit einseitige Verfügungsmacht. Dem Konzern hingegen stehen nach dem BDSG keine Nutzungsbefugnisse zu. Folglich kann er über den Regelungsgegenstand „konzernweite Datenübermittlung“ keine Vereinbarung treffen, weder mit dem Konzernbetriebsrat noch mit den Gesamtbetriebsräten⁴⁰. Sind die Unternehmen aber verantwortliche Stellen im Sinne des BDSG, so liegt in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht allein bei ihnen die Regelungskompetenz auf Arbeitgeberseite⁴¹.

Aus dem oben dargelegten Grundsatz, dass ein Mitbestimmungsrecht nur in Bezug zu einer einseitigen Verfügungsgewalt auf Arbeitgeberseite ausgelöst werden kann, folgt

hier, dass allein die Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen zuständige Verhandlungspartner sein können. Denn die Mitarbeitervertretung ist jeweils selbst datenschutzrechtlicher Teil der verantwortlichen Stelle⁴².

V. Fazit

Sowohl bei Einführung als auch bei Anwendung eines konzernweiten Personaldatenverarbeitungssystems besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 6 BetrVG. Die Mitbestimmung kann nur einheitlich durch ein Arbeitnehmergremium ausgeübt werden. Die Mitbestimmung aus § 87 BetrVG hat im Rahmen der Gesetze zu erfolgen. Hinsichtlich des Inhalts der Vereinbarung sind zahlreiche Vorgaben des BDSG zu beachten. § 2 IV BDSG ist zudem zwingende Vorgabe bei Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen Konzern- und Gesamtbetriebsrat. Allein das Unternehmen ist verantwortliche Stelle im Sinne des BDSG. Nach allgemeinem Grundsatz folgt die Zuständigkeit des Arbeitnehmergremiums der Regelungskompetenz auf Arbeitgeberseite. Ist der Umgang mit personenbezogenen Daten datenschutzrechtlich als Angelegenheit des Unternehmens qualifiziert, darf im Rahmen des § 58 I BetrVG nicht von einer Angelegenheit des Konzerns ausgegangen werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Betriebsvereinbarung zur Ausfüllung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 I Nr. 6 BetrVG oder zur Schaffung einer Rechtsgrundlage nach § 4 BDSG abgeschlossen werden soll. Die rein betriebsverfassungsrechtliche Betrachtungsweise des BAG in seiner Entscheidung aus 1995 ist damit abzulehnen. ■

35 *Trittin*, in: *Däubler/Kittner/Klebe* (o. Fußn. 3), Vorb. § 54 Rdnr. 25.

36 *Gola/Wronka* (o. Fußn. 16), Rdnrn. 600, 601; *Weichert*, in: *Däubler/Klebe/Wedde/Weichert* (o. Fußn. 8), § 2 Rdnr. 16.

37 *Gola/Wronka* (o. Fußn. 16), Rdnr. 611.

38 *Hummel/Hilbrans*, AuR 2005, 207.

39 *Gola/Wronka* (o. Fußn. 16), Rdnrn. 600 f.

40 *Hummel/Hilbrans*, AuR 2005, 207 (209).

41 *Wedde*, in: *Däubler/Klebe/Wedde/Weichert* (o. Fußn. 8), § 11 Rdnr. 1.

42 BAG, AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1.