***Übersicht: Pflichten des BR nach der DSGVO***

**Rechtmäßigkeit:** Die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten muss auf einer Rechtsgrundlage erfolgen, d. h. entweder auf einer gesetzlichen Regelung wie z. B. § 26 BDSG (Datenverarbeitung für die Durchführung eines Beschäftigtenverhältnisses) oder auf einer wirksamen Einwilligung der betroffenen Kollegen.

**Zweckbindung:** Betriebsräte dürfen personenbezogene Arbeitnehmerdaten nur für „festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke“ erheben und die Daten nicht verarbeiten, falls dies mit diesen Zwecken nicht vereinbar wäre. Die Zweckbindung der Datenverarbeitung hängt eng mit ihrer Rechtmäßigkeit zusammen: Nur wenn man weiß, wozu Daten verarbeitet werden, kann man prüfen, auf welcher Rechtsgrundlage eine solche Datenverarbeitung zulässig ist.

**Datenminimierung:** Betriebsräte dürfen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur verarbeiten, wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bzw. der Gremiumstätigkeit angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt ist. Das bedeutet, dass nur die Infos über Kollegen erhoben werden dürfen, die für das Arbeitsverhältnis bzw. die Gremiumstätigkeit von Bedeutung sind. Es ist nicht immer leicht, festzustellen, wo die Grenze der Erforderlichkeit verläuft. Gerichte urteilen nicht immer einheitlich: Nach einer Entscheidung des BVerwG vom 19.3.2014, Az.: 6 P 1.13, kann der Personalrat nicht verlangen, dass ihm die in der elektronischen Arbeitszeiterfassung gespeicherten Daten unter Namensnennung der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, sondern nur eine anonymisierte Fassung. Anders das BAG vom 7.2.2012, Az.: 1 ABR 46/10: Danach muss der Arbeitgeber dem Gremium auch ohne Zustimmung der Betroffenen die Kollegen namentlich nennen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank waren.

**Speicherbegrenzung:**

* Die Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie das für die Zwecke der Datenverarbeitung erforderlich ist. Danach müssen die Daten entweder gelöscht oder so verändert werden, dass kein Bezug mehr zu einem bestimmten Arbeitnehmer hergestellt werden kann. – Für Sitzungsniederschriften gemäß § 34 BetrVG gibt es keine ausdrückliche Regelung. Allerdings ist die Aufbewahrung – allein schon aus Beweiszwecken – wenigstens bis zum Ende der Amtszeit zulässig. In Einzelfällen kann sich dies auch verlängern. Als Faustregel gilt: Eine Aufbewahrung ist erlaubt, bis die Daten ihre rechtliche Bedeutung verlieren.
* Der Betriebsrat sollte in seiner Geschäftsordnung regeln, wie durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt wird, dass Beschäftigtendaten nur so lange gespeichert bleiben, wie das für die Ausübung der Mitbestimmung nötig ist. Nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens sind die Daten zu löschen oder die überlassenen Unterlagen dem Arbeitgeber zurückzugeben.
* Eine ständige, nicht erforderliche Datenaufbewahrung ist nicht erlaubt. Deshalb sollte das BR-Büro über einen Reißwolf verfügen, der mindestens die Sicherheitsstufe 4 der DIN 66399 erfüllt.

**Datensicherheit/Grundsatz der Integrität & Vertraulichkeit der Datenverarbeitung:** In Papierform gespeicherte Beschäftigtendaten müssen unter Verschluss gehalten werden, d. h. sie müssen in einem abschließbaren Raum und/oder in einem abschließbaren Schrank aufbewahrt werden und sind vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen. Wann immer möglich, sollte der Betriebsrat mit Verschlüsselung bzw. Pseudonymisierung der Daten arbeiten.