

BAG: Voraussetzungen für Auskunftsanspruch des Betriebsrats spezifiziert - Datenschutz

Nach Auffassung des BAG ist bei Vorliegen besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten Voraussetzung für eine rechtmäßige Geltendmachung des allgemeinen Auskunftsanspruchs des Betriebsrats, dass dieser angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen trifft.

Wiederholt mussten sich deutsche Arbeitsgerichte in jüngerer Vergangenheit mit der Frage auseinandersetzen, ob ein Arbeitgeber ein Informationsverlangen des Betriebsrats mit Verweis auf datenschutzrechtliche Bestimmungen ablehnen kann. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste nunmehr ([1 ABR 51/17](#)) über einen Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entscheiden, der allerdings sensitive Daten im datenschutzrechtlichen Sinne, nämlich den Umstand der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin, zum Gegenstand hatte.

Sachverhalt

Während der Arbeitgeber in der Vergangenheit den Betriebsrat regelmäßig über u.a. Schwangerschaften von Arbeitnehmerinnen unterrichtet hatte, räumte er ab 2015 schwangeren Arbeitnehmerinnen ein Widerspruchsrecht ein, so dass der Betriebsrat in einem Widerspruchsfall nicht informiert wurde. Hiergegen wandte sich der Betriebsrat.

Entscheidung

Das BAG verwies den Fall zurück an das zuständige LAG. Allerdings lassen sich aus den Beschlussgründen einige wertvolle Hinweise für den Umgang mit dem Informationsanspruch des Betriebsrats in derlei Konstellationen ziehen:

Zum einen muss der Betriebsrat, wenn er sich zur Begründung seines Auskunftsbegehrens auf zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze im Sinne von konkreten Ge- oder Verboten stützt, darlegen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Zum anderen muss der Betriebsrat, wenn es um sensitive Daten im datenschutzrechtlichen Sinne geht, darlegen, dass er in seinem Verantwortungsbereich für einen ausreichenden Datenschutz sorgt. Der bloße Umstand, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen der Information des Betriebsrats über ihre Schwangerschaft widersprochen haben, stehe der verlangten Datenübermittlung allerdings nicht entgegen.

Praxistipp

Das BAG führt richtigerweise aus, dass der Arbeitgeber bei der Weitergabe sensibler Daten an den Betriebsrat die Beachtung des in § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG geregelten Gebots angemessener und spezifischer Schutzmaßnahmen nicht in der Hand hat. Ihm sind hierauf bezogene Vorgaben an den Betriebsrat aufgrund von dessen Unabhängigkeit als Strukturprinzip der Betriebsverfassung verwehrt.

Wenn der Arbeitgeber also das Schutzniveau im Hinblick auf die Datenverarbeitung beim Betriebsrat nicht kennt, könnte er die Herausgabe unter Hinweis auf einen fehlenden Schutz verweigern, was zu einer gerichtlichen Klärung führen müsste. Dies wäre der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sicherlich nicht förderlich. Damit ist gegenwärtig zu empfehlen, dass der Betriebsrat, insbesondere im Falle einer Weitergabe von sensiblen Arbeitnehmerdaten, auf den Umstand hingewiesen wird, dass der Arbeitgeber davon ausgeht, dass beim Betriebsrat ein ausreichendes Datenschutzniveau sichergestellt wird.

Fundstelle

BAG, Beschluss vom 09.04.2019, [1 ABR 51/17](#)

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.