

## **Auskunftsrechte des Betriebsrats – Beschränkungen durch neuen Datenschutz?**

Um seine Funktion zu erfüllen, braucht der Betriebsrat Informationen. Dem trägt § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG Rechnung, indem er den Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat „rechtzeitig und umfassend“ über alles zu unterrichten, was dieser zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. § 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG gibt dem Betriebsausschuss, einem andern Ausschuss oder einem vom Gremium bestimmten Betriebsratsmitglied das Recht, Einblick in die Bruttolohn- und – gehaltslisten der Beschäftigten zu nehmen.

Soweit es von der Aufgabe her geboten ist, darf der Betriebsrat auch personenbezogene Daten einzelner Beschäftigter abfragen. Er kann beispielsweise verlangen, dass ihm die Namen der Arbeitnehmer mitgeteilt werden, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig krank waren und die deshalb ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX absolvieren sollten.<sup>1</sup> Ohne die Namen könnte er nicht überprüfen, ob den Betroffenen wirklich ein entsprechendes Angebot gemacht wurde. Auch die Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten stößt nicht auf datenschutzrechtliche Bedenken, da der Betriebsrat nach Auffassung des BAG Teil der verantwortlichen Stelle ist und sich zudem der Arbeitgeber nicht auf Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer berufen kann.<sup>2</sup> Dennoch stellt sich das Problem, ob sich nicht der Einzelne unter Berufung auf sein informationelles Selbstbestimmungsrecht dagegen wehren kann, auf einer solchen Liste zu erscheinen. Hat er denn seine Daten nicht ausschließlich dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, der sie schön für sich behalten soll? Sie sollen nicht in der Lokalpresse erscheinen, aber auch nicht auf der Tagesordnung des Betriebsrats; denn von dort würden sie ja doch den Weg in weite Teile des Betriebs finden.

### **Vorrang der DSGVO gegenüber dem BetrVG?**

Hat die BAG-Rechtsprechung auch noch unter der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Bestand? Hier haben sich Bedenken ergeben. Das alte BDSG war nur eine subsidiär eingreifende Ordnung, war also nur dann anwendbar, wenn es keine vorrangige, insbesondere

---

<sup>1</sup> BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10, NZA 2012, 744

<sup>2</sup> BAG 14.1.2014 – 1 ABR 54/12, NZA 2014, 738

keine speziellere Regelung gab. Eine solche stellten aber die Bestimmungen des BetrVG dar. In Bezug auf das informationelle Selbstbestimmungsrecht der betroffenen Personen hatte das BAG schon früh für klare Verhältnisse gesorgt: Das Recht des Einzelnen auf Schutz seiner Individualität nach Art. 2 Abs. 1 GG müsse „gegenüber der dem Betriebsrat obliegenden sozialen Schutzfunktion zugunsten der gesamten Arbeitnehmerschaft als dem vorrangigen Recht“ zurücktreten.<sup>3</sup>

Die DSGVO ist als Teil des EU-Rechts gegenüber nationalen Bestimmungen nicht subsidiär, sondern geht diesen vor. Sie gelten daher nur dann weiter, wenn sie aus dem Anwendungsbereich der DSGVO herausfallen<sup>4</sup> oder wenn sie von einer der zahlreichen Öffnungsklauseln gedeckt sind. Diese beziehen auch den Beschäftigtendatenschutz mit ein (Art. 88 DSGVO).

### **Betriebliche Interessenvertretung und DSGVO**

In der Literatur wird der (nur) auf den ersten Blick überraschende Standpunkt vertreten, die DSGVO habe die bestehenden Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretungen gar nicht erfassen wollen. Ihr Wortlaut biete insoweit keinerlei Anhaltspunkte.<sup>5</sup> Dafür spricht nicht allein der Wortlaut, sondern ganz entscheidend die Tatsache, dass die Union gar keine Kompetenz hat, arbeitsrechtliche Regeln durch Verordnung zu ändern oder auf andere Weise umzugestalten. Art. 153 AEUV sieht lediglich den Erlass von Richtlinien vor, und auch das nur unter bestimmten Voraussetzungen.<sup>6</sup> Dies darf nicht durch datenschutzrechtliche Bestimmungen überspielt werden, die die Funktionsweise von arbeitsrechtlichen Normen verändern, beispielsweise Informationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung einschränken<sup>7</sup> oder dem Betriebsrat Haftungsrisiken aufbürden.

Legt man dies zugrunde, so gilt für den Betriebsrat nicht die DSGVO, sondern allein § 26 BDSG-neu. Nach dessen Abs. 1 Satz 1 ist einer betrieblichen Interessenvertretung jede Datenverarbeitung erlaubt, die für die Ausübung ihrer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Befugnisse erforderlich ist. Gleichzeitig bestimmt § 26 Abs. 6 BDSG-

<sup>3</sup> BAG 18.9.1973 – 1 ABR 7/73, AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972 Bl. 4 R

<sup>4</sup> Dies gilt etwa für die Telekommunikation, aber nach Art. 4 Abs. 2 Satz 3 EUV auch für Materien, die die nationale Sicherheit betreffen. Zum Sicherheitsüberprüfungsgesetz s. Däubler, SÜG. Kommentar, 2019, § 36 Rn. 2

<sup>5</sup> Seifert, in: Simitis/Hornung/Spiecker (Hrsg.), Datenschutzrecht. DSGVO mit BDSG, Baden-Baden 2019, Art. 88 Rn. 226

<sup>6</sup> Näher dazu Heuschmid, SR 2019, 1, 3

<sup>7</sup> Ebenso Däubler, Gläserne Belegschaften, 8. Aufl., Frankfurt/Main 2019, Rn. 640f

neu, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen unberührt bleiben, zu denen auch die Auskunftsrechte gehören. Die „Erforderlichkeit“ nach Abs. 1 Satz 1 darf also nicht so bestimmt werden, dass sich gegenüber dem bisher Anerkannten eine Einschränkung ergibt. Ergebnis: An der Rechtsprechung muss sich nichts ändern.

Wie stellt sich die Rechtslage dar, wenn man davon ausgeht, dass die DSGVO einen umfassenderen Regelungsanspruch hat, also auch die Übermittlung an den Betriebsrat und die Verarbeitung durch diesen erfasst? In diesem Fall greifen ebenfalls § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 26 Abs. 6 BDSG-neu ein, da es sich bei ihnen um „spezifischere Vorschriften“ im Sinne des Art. 88 Abs. 1 DSGVO handelt. Ob man dabei den Betriebsrat als Verantwortlichen im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO ansieht oder nicht,<sup>8</sup> spielt in diesem Zusammenhang letztlich keine entscheidende Rolle. Das Ergebnis ist beide Male dasselbe. Wird dem Betriebsrat Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten gewährt oder eine Auskunft erteilt, so geht es außerdem um die „Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung“ des Arbeitgebers. Damit ist die Datenübermittlung nach Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO gerechtfertigt. Das Ergebnis, das sich aus § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 26 Abs. 6 BDSG-neu ergibt, wird also durch allgemeine Grundsätze der DSGVO bestätigt.

### **Die neueste Rechtsprechung**

Das Bundesarbeitsgericht hatte noch keine Gelegenheit, sich zum Fortbestand der Auskunftsrechte des Betriebsrats unter der DSGVO zu äußern. Allerdings gibt es verschiedene aktuelle Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten, die übereinstimmend die bisher bestehenden Auskunftsrechte aufrecht erhalten haben. Dabei stand die Einsichtnahme in die Bruttobeträge der Lohn- und Gehaltslisten sowie die Gewährung von Sonderzahlungen an bestimmte Personen im Vordergrund.

Das LAG Hamm vertritt in seiner Entscheidung vom 19.9.2017<sup>9</sup> den Standpunkt, dem § 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG sei mit einer anonymisierten Liste über die Bruttolöhne und Bruttogehälter nicht genügt, da der Betriebsrat dadurch nicht in die Lage versetzt werde, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu kontrollieren und zu prüfen, ob sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 eingreife. Die DSGVO sei zwar im konkreten Fall noch nicht anwendbar, doch weist das Gericht „ergänzend“ darauf hin, dass

---

<sup>8</sup> Zum Diskussionsstand s. Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 640b ff.; Ders., PersR 4/2019 S. 12 ff.

<sup>9</sup> 7 TaBV 43/17, NZA-RR 2018, 82 = AuR 2018, 196

sich in der Sache nichts ändern würde: Es gehe um die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, die Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO ausdrücklich gestatte.<sup>10</sup>

Dieselbe Problematik war Gegenstand eines Beschlusses des LAG Niedersachsen vom 22. Oktober 2018.<sup>11</sup> Das Gericht vertrat mit Recht den Standpunkt, der Betriebsrat müsse angesichts der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung keinen konkreten Aufgabenbezug darlegen. Anonymisierte Angaben würden jedoch nicht genügen. Soweit einem Betriebsratsmitglied Einblick in die Listen gewährt werde, handle es sich um eine Datennutzung, die nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu zulässig sei. Auch stelle § 26 Abs. 6 BDSG klar, dass die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung unberührt blieben. Die Gewährung der Einsichtnahme diene der Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, so dass sie nach Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO rechtmäßig sei. Das Entgelttransparenzgesetz habe im Übrigen daran nichts geändert.<sup>12</sup>

Auch das LAG Sachsen-Anhalt befasste sich mit der Frage, ob anonymisierte Listen dem § 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG entsprechen.<sup>13</sup> Nicht anders als das LAG Hamm und das LAG Niedersachsen verneinte es dies und verlangte, dass eine Individualisierung erfolgen muss. Das neue Recht wurde für anwendbar erklärt, weil zwar die (fehlerhafte) Einsichtnahme im Jahre 2016 erfolgt war, der Betriebsrat aber nach § 259 ZPO darauf klagte, in Zukunft korrekt informiert zu werden. Das Gericht vertrat den Standpunkt, § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu habe das Recht der betrieblichen Interessenvertretungen zur Datenverarbeitung auf eine „rechtssichere Grundlage“ gestellt; es handle sich insoweit um eine „spezifischere“ Regelung im Sinne des Art. 88 Abs. 1 DSGVO. „Ergänzend“ verweist das Gericht auf Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO; die Datenverarbeitung sei rechtmäßig, weil sie einer gesetzlichen Verpflichtung entspreche. Das Entgelttransparenzgesetz habe die Informationsrechte des Betriebsrats in gewissem Umfang erweitert, nicht jedoch eingeschränkt.<sup>14</sup>

Die Entscheidung des LAG Hessen vom 10. Dezember 2018<sup>15</sup> hatte das allgemeine Auskunftsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zum Gegenstand. Konkret

---

<sup>10</sup> Tz 47. Der Entscheidung im Grundsatz zustimmend Kock NZA-RR 2018, 84; Zemlyankina, AuR 2018, 198

<sup>11</sup> 12 TaBV 23/18, AiB 4/2019 S. 48 ff. = NZA-RR 2019, 92

<sup>12</sup> Zustimmend Schulze, jurisPR-ArbR 3/2019 Anm. 1

<sup>13</sup> Beschluss v. 18.12.2018 – 4 TaBV 19/17, juris und ArbR 2019, 186

<sup>14</sup> Die Erweiterung erfasst jedoch nicht das Recht, über die Einsichtnahme hinaus die Überlassung der Listen zu verlangen: LAG Düsseldorf, 23.10.2018 – 8 TaBV 42/18, ZTR 2019, 188

<sup>15</sup> 16 TaBV 130/18, NZA-RR 2019, 196

ging es um Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und sonstige Sonderzahlungen, die der Betriebsrat kennen musste, um ggf. von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Gebrauch machen zu können. Diesem Anspruch stünden auch nach neuem Recht keine datenschutzrechtlichen Bedenken entgegen. Wie § 26 Abs. 6 BDSG-neu deutlich mache, reiche es aus, wenn der Betriebsrat die Daten nach betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen benötige; entgegen Lelley/Bruck/Yildiz<sup>16</sup> dürfe nicht daneben noch eine „datenschutzrechtliche Erforderlichkeit“ verlangt werden. Auch das LAG Hessen verweist „im Übrigen“ auf Art. 6 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO, der die Datenübermittlung in Übereinstimmung mit zahlreichen Stimmen in der Literatur<sup>17</sup> rechtfertige.

Die aktuelle Rechtsprechung zeigt, dass für Betriebsräte kein Grund zur Beunruhigung besteht. Der gesetzlich vorgesehene Informationsfluss wird nicht dadurch eingeschränkt oder gar unterbrochen, dass sich einzelne Beschäftigte auf ihr informationelles Selbstbestimmungsrecht berufen oder der Arbeitgeber sich zu ihrem selbst ernannten Fürsprecher macht. Es versteht sich von selbst, dass der Betriebsrat die erlangten Daten nur für die gesetzlich vorgesehenen Zwecke verwendet und sie im Übrigen vertraulich behandelt.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

---

<sup>16</sup> BB 2018, 2164, 2172

<sup>17</sup> So Maschmann, in: Kühling/Buchner (Hrsg.), DS-GVO. Kommentar, 2. Aufl., München 2018, § 26 BDSG Rn. 53; Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 635; Wybitul, ZD 2016, 203, 206; Bedenken bei Selk, in: Ehmann/Selmayr, DS-GVO. Kommentar, 2. Aufl., München 2018, Art. 88 Rn. 192 ff.