

Was darf der Betriebsrat wissen – Datenschutz contra Auskunftsanspruch

Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat für die Durchführung seiner Aufgaben umfassend zu unterrichten. Dazu gehört auch, dass dem Betriebsrat personenbezogene Daten der Belegschaft mitgeteilt werden.

von Cornelia Mönning, Aachen



Der Betriebsrat muss seinen Auskunftsanspruch rechtfertigen und die Einhaltung des Datenschutzes darlegen.

Umstritten war, ob dies auch für sogenannte sensitive Daten gilt. Im konkreten Fall wollte eine schwangere Mitarbeiterin dem Arbeitgeber untersagen, die Schwangerschaft dem Betriebsrat mitzuteilen. Die Mitarbeiterin befürchtete, dass ihre Chancen auf Übernahme durch einen Betriebserberwerber sinken würden, wenn dieser von der Schwangerschaft erfahren würde.

Nach gegensätzlichen Entscheidungen verschiedener Instanzgerichte musste jetzt das Bundesarbeitsgericht entscheiden (Beschluss des BAG v. 09.04.2014 – 1 ABR 51/17). Das Bundesarbeitsgericht nimmt eine vermittelnde Position

ein. Danach hat der Betriebsrat darzulegen, welche konkrete (Arbeitsschutz-)Vorgabe, deren Durchführung er überwachen will, das Auskunftsverlangen trägt. Er muss aufzeigen, weshalb er die begehrte Auskunft für die Wahrnehmung seiner Betriebsratsaufgaben benötigt.

Insofern ist das auf die Unterrichtung über eine besondere Kategorie personenbezogener Daten (sensitive Daten im datenschutzrechtlichen Sinn) gerichtete Auskunftsverlangen des Betriebsrates an datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbeständen zu messen. Wird danach die mit der Erfüllung des Auskunftsbegehrens notwendige Datenverarbei-

tung als mit dem Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG vereinbar angesehen, muss der Betriebsrat zusätzlich darlegen, welche angemessenen und spezifischen Maßnahmen er trifft, um den schutzwürdigen Interessen der Schwangeren zu genügen. Dies dürfte die Pflicht beinhalten, die ihm übermittelten sensiblen Daten vor einer unzulässigen Weitergabe oder Bekanntgabe zu schützen.

Kann der Betriebsrat seinen Auskunftsanspruch rechtfertigen und darlegen, dass er zu Gunsten der hier betroffenen Arbeitnehmerin angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen trifft oder getroffen hat, hängt der Auskunftsanspruch nicht mehr vom Einverständnis der Betroffenen ab. Damit ist geklärt, dass dem Betriebsrat kein anlassloser Informationsanspruch auf die Weitergabe sensibler Daten von Belegschaftsmitgliedern zusteht. In der Zwickmühle sitzt der Arbeitgeber, der jetzt entscheiden muss, ob die Voraussetzungen für die Weitergabe erfüllt sind.



Rechtsanwältin Cornelia Mönning verfügt über mehr als 25-jährige Expertise auf den Gebieten des Arbeitsrechts und des Insolvenzarbeitsrechts. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen, Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien und natürlich auch die Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug.