

Datenschutzrecht – Der Informationsanspruch des Betriebsrats

Das europarechtlich geprägte Datenschutz- und das nationale Betriebsverfassungsrecht haben viele Schnittstellen, sind jedoch nicht aufeinander abgestimmt. Das führt in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten. Muss das so sein?

Die Weitergabe personenbezogener Daten an den Betriebsrat darf nur auf Basis einer Rechtsgrundlage erfolgen. Zwar hat der deutsche Gesetzgeber mit § 79a BetrVG entschieden, dass der Betriebsrat nicht datenschutzrechtlich Verantwortlicher ist. Das ändert jedoch nichts daran, dass jede Übermittlung personenbezogener Daten an den Betriebsrat einer Rechtsgrundlage bedarf. Der Betriebsrat steht aufgrund seiner Rolle zwar im Lager der Arbeitnehmer, dennoch darf niemals übersehen werden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer in deren allgemeines Persönlichkeitsrecht eingreifen. Dies steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien.



Das BAG hat am 9.5.2023 (1 ABR 14/22, NZA 2023, 1404, in diesem Heft) entschieden, dass der Betriebsrat einen Anspruch auf Mitteilung der Namen der schwerbehinderten Arbeitnehmer des Betriebs hat. Datenschutzrechtliche Bedenken hatte das BAG nicht. Das ist erstaunlich. Die Weitergabe konnte nur auf § 26 III BDSG gestützt werden. Der Name eines Menschen wird im Zusammenhang mit der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch zu einem personenbezogenen Datum nach Art. 9 DS-GVO. Es ist zweifelhaft, ob in Anbetracht der Entscheidung des EuGH (30.3.2023 – C-34/21, NZA 2023, 487 mAnm Meinecke, NZA 2023, 492) zu § 23 HDSIG überhaupt noch eine Verarbeitung auf § 26 III BDSG gestützt werden kann. Leider hat das BAG diese Frage dem EuGH nicht zur Entscheidung vorgelegt.

Für Arbeitgeber ist diese Entscheidung schwierig. Auf den ersten Blick können sie sich nun auf eine höchstrichterliche Rechtsprechung verlassen und die Namen an den Betriebsrat weitergeben. Der Haken ist, dass die Datenschutzbehörden an die Rechtsauffassung des BAG nicht gebunden sind. Eine Verarbeitung, die das BAG für zulässig hält, könnte durch die zuständige Datenschutzbehörde anders beurteilt werden. Über eine Untersagung der Verarbeitung müssten die Verwaltungsgerichte entscheiden, über ein Bußgeld die Strafgerichte. Eine Vorlage an den EuGH hätte diese schwierige Situation vermieden.

Datenschutz wird oftmals als Hemmnis verstanden. Wie aber sähe es aus, wenn wir keine Regelungen zum Datenschutz hätten? Wir Arbeitsrechtler kennen das aus dem Streikrecht. Was zulässig ist und was nicht, leitet die Rechtsprechung aus Art. 9 GG ab. Ohne eine DS-GVO und das BDSG wäre es im Datenschutz nicht anders. Richtig verstanden blockiert Datenschutz die Verarbeitung nicht, sondern ermöglicht sie. Die Rechtsgrundlagen sollten aber nicht nur für die Anwender hinreichend klar, sondern auch europarechtskonform sein. Der Beschluss des BAG zeigt einmal mehr, wie wichtig eine Harmonisierung der Vorschriften ist. Bei der anstehenden Änderung des Beschäftigtendatenschutzes sollte das beachtet werden. Der Schutz der betroffenen Personen durch die existierenden Gesetze ist hoch und braucht nicht weiter erhöht zu werden. Wichtiger wäre, die bestehenden Regelungen aufeinander abzustimmen. Das würde allen Beteiligten, Arbeitgeber, Betriebsräten und Arbeitnehmern, am meisten helfen.

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Michael Witteler, Berlin