

Rechtsanwältin Prof. Dr. Marlene Schmidt
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Datenschutz und Betriebsverfassung
15. HBS-Forum Arbeits- und Sozialrecht 2026

Kaiserhofstraße 13
D-60313 Frankfurt am Main
Tel.: 0049-69-92 07 610

www.apitzsch-schmidt.de
m.schmidt@apitzsch-schmidt.de

Überblick:

- I. Der Arbeitgeber als Verantwortlicher i.S.d. DSGVO
- II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung im Rahmen der Betriebsverfassung
- III. Rückwirkungen des Datenschutzrechts auf den Auskunftsanspruch § 80 II BetrVG
- IV. Datenschutzrechtliche Aspekte eines Verwertungsverbots
- V. Datenverarbeitung im Beschlussverfahren
- VI. Datenschutzrecht zur Eingrenzung der Mitbestimmung?

I. Der Arbeitgeber als Verantwortlicher i.S.d. DSGVO

Art. 4 Nr. 7 DSGVO: „Verantwortlicher ist die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet; sind die **Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung durch das nationale Recht vorgegeben**, so **kann der Verantwortliche** bzw. können die bestimmten Kriterien seiner Benennung **durch das Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden.**“

§ 79a S. 2 BetrVG (2021):

„Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für diese Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.“

I. Der Arbeitgeber als Verantwortlicher i.S.d. DSGVO

Argumentationslinie 1:

EuGH v. 11.01.2024 (C-231/22) Belgisches Staatsblatt (elektronisch)

Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist zum Schutz der betroffenen Personen weit auszulegen.

irrelevant, ob eigene Rechtspersönlichkeit und Kontrolle über die verarbeiteten Daten

Benennung des Verantwortlichen durch das nationale Recht kann auch implizit erfolgen. Es genügt, wenn sich die Zwecke und Mittel im Wesentlichen aus den nationalen Vorschriften ergeben, die die Tätigkeit der Stelle regeln.

§ 79a BetrVG:

Arbeitgeber ist als Verantwortlicher ausdrücklich benannt;

Zweck der Datenverarbeitung i.S. § 79a BetrVG: Erfüllung der in der Zuständigkeit des BR liegenden Aufgaben;

Mittel: ergeben sich implizit aus §§ 30, 33, 34 und 40 Abs. 2 BetrVG.

I. Der Arbeitgeber als Verantwortlicher i.S.d. DSGVO

Argumentationslinie 2: EuGH v. 27.02.2025 (C-638/23, Rn. 32-34):

(Verantwortlicher war ausdrücklich benannt)

der Verantwortliche muss in der Lage sein, seine Verantwortung und Haftung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu erfüllen.

BetrVG:

Der Betriebsrat unterliegt keiner Haftung und hat kein Vermögen;

Sanktionen im Fall von Verstößen gegen das Datenschutzrecht: § 23 BetrVG

LAG Hessen, 10.03.2025 – Ausschluss des BR-Vorsitzenden wg. Weiterleitung kompletter Gehaltsliste an den privaten E-Mail-Account des Vors. (+)

ArbG Bonn, 20.11.2024 – Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO gegen BR-Vorsitzenden (-), weil Handeln im Rahmen der Kompetenzen, aber ohnehin: nur der Arbeitgeber haftet nach Art. 82 DSGVO, weil nur der Arbeitgeber ist Verantwortlicher

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung / BetrVG

EuGH v. 30.03.2023, C-34/21: sehr wichtige Entscheidung zu DSGVO/BDSG/ArbR

➔ **spezifischere Vorschrift** i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO darf nicht nur Art. 88 DSGVO wiederholen, sondern **muss konkretisieren**

Art. 88 Abs. 1 DSGVO: „Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen **spezifischere Vorschriften** zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für die Zwecke

- der Einstellung,
- der Erfüllung des Arbeitsvertrags ... sowie für Zwecke
- der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für die Zwecke
- der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.“

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung / BetrVG

EuGH v. 30.03.2023, C-34/21: sehr wichtige Entscheidung zu DSGVO/BDSG/ArbR

➔ **spezifischere Vorschrift i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO** muss auch die Anforderungen von **Art. 88 Abs. 2 DSGVO** erfüllen

Art. 88 Abs. 2 DSGVO: „Die Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf

- die Transparenz der Verarbeitung,
- die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und
- die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.“

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung / BetrVG

EuGH v. 30.03.2023, C-34/21: sehr wichtige Entscheidung zu DSGVO/BDSG/ArbR

➔ **spezifischere Vorschrift i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO** muss konkretisieren und die Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllen

Ob spezifischere Vorschrift (+), ist Sache der nationalen Gerichte, aber EuGH macht deutlich, dass vieles dafür spricht, dass § 23 I HDSIG keine spezifischere Vorschrift ist.

Rechtsfolge:

- Anwendungsvorrang des Unionsrechts,
- aber Lösung über Art. 6 Abs. 1 DSGVO
- Hinweis des EuGH (Rn. 84 ff.): mögliche Lösung über **Art. 6 Abs. 1 c) oder e) in Verbindung mit Art. 6 Abs. 3 DSGVO**, wobei die nicht ausreichend spezifische nationale Norm durchaus eine Norm i.S.v. Art. 6 Abs. 3 DSGVO sein kann, dann Anwendung möglich

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung /BetrVG

EuGH v. 30.03.2023, C-34/21: sehr wichtige Entscheidung zu DSGVO/BDSG/ArbR

EuGH, Rn. 70: Jede Verarbeitung pers. Daten muss mindestens eine der in Art. 6 Abs. 1 lit. a bis lit. f DSGVO genannten Bedingungen erfüllen, also insbesondere:

- auf einer **Einwilligung** beruhen (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO) – spielt im BetrVG keine Rolle (allenfalls § 83 BetrVG);
- zur **Erfüllung eines Vertrags** oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich sein (Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO) – eher individualvertraglich relevant;
- zur **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung** erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt (Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO) – zentrale Norm für das BetrVG!

Details zu den Anforderungen an die rechtliche Verpflichtung: **Art. 6 Abs. 3 DSGVO**

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung /BetrVG

EuGH v. 30.03.2023, C-34/21: sehr wichtige Entscheidung zu DSGVO/BDSG/ArbR

Art. 6 Abs. 3 DSGVO: „Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitungen gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c ... wird festgelegt durch ... das Recht der Mitgliedstaaten, dem der Verantwortliche unterliegt... [im Kontext der BetrVG: § 26 Abs. 1 S. 1 BetrVG]

Der Zweck der Verarbeitung muss in dieser Rechtsgrundlage ... hinsichtlich der Verarbeitung gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c ... für die Erfüllung einer Aufgabe festgelegt sein, die im öffentlichen Interesse liegt. Das ... Recht der Mitgliedstaaten muss ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen.“

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung /BetrVG

BAG v. 09.05.2023, 1 ABR 14/22, Rn. 62:

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ist keine spezifischere Vorschrift i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG: Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies

- für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder
- nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder
- zur **Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten**

erforderlich ist.“

BAG: Es fehlt schon an **Schutzmaßnahmen i.S.v. Art. 88 Abs. 2 DSGVO**

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung/BetrVG

BAG v. 09.05.2023 (1 ABR 14/22, Rn. 65 ff.) in Umsetzung von EuGH v. 30.03.2023:

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG bezüglich der Rechte und Pflichten der Interessenvertretung
genügt den Anforderungen von **Art. 6 Abs. 3 DSGVO**

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG, soweit es um die Rechte und Pflichten der
Interessenvertretung geht,

- regelt den Zweck der Verarbeitung,
- verfolgt ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel, weil die Vorschrift sicherstellt, dass die Vertretungen der Beschäftigten den ihnen im sozialpolitischen Interesse übertragenen Aufgaben zum Schutz der Beschäftigten nachkommen können und
- steht in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck.

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung /BetrVG

zur Veranschaulichung:

**Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Namen schwerbehinderter Arbeitnehmer
(BAG v. 09.05.2023, 1 ABR 14/22):**

- Art. 6 Abs. 1 c) i.V.m. Art. 6 Abs. 3 DSGVO i.V.m.
- § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG i.V.m.
- § 80 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i.V.m. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1, § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1, 4, 5 sowie Abs. 5 Satz 3 SGB IX.

Hinweis: Das BAG verlangt sehr spezifischen Vortrag zur konkreten Norm, deren Durchführung überwacht werden soll, sowie zur Erforderlichkeit jedes einzelnen Datums.

II. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung /BetrVG

Datenverarbeitung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung?

bislang keine BAG-Entscheidung dazu, aber m.E. (+)

- Art. 6 Abs. 1 c) i.V.m. Art. 6 Abs. 3 DSGVO i.V.m.
- § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG i.V.m. der konkreten Betriebsvereinbarung, sofern diese die Voraussetzungen von Art. 5, Art. 6, ggfs. Art. 9 und Art. 88 DSGVO erfüllt

EuGH v. 19.12.2024 i.S. Workday (C 65/23): Auch Betriebsvereinbarungen müssen die Anforderungen der DSGVO erfüllen.

Art. 5 DSGVO – bedarf sorgfältiger Prüfung

Art. 88 DSGVO - im Falle von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG regelmäßig (+), denn die Norm dient der Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und damit der Grundrechte der Arbeitnehmer im Hinblick auf Überwachungssysteme am Arbeitsplatz

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

1. Erforderlichkeit personenbezogener Auskünfte – müssen dem BR anonymisierte Informationen genügen?

a) BAG v. 09.04.2019 (1 ABR 51/17): Anspruch auf Mitteilung der Namen Schwangerer

aa) § 80 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, Problem: Art. 9 Abs. 1 DSGVO

Einwilligung der Schwangeren nicht erforderlich, sofern die Auskunft der Erfüllung einer rechtlichen Pflicht des Arbeitgebers dient

Der BR hatte die Normen, deren Einhaltung er im Einzelnen überwachen wollte, nicht genau bezeichnet, sondern nur auf das **MuSchG** und dazu ergangener Verordnungen sowie **§ 89 BetrVG** verwiesen.

BAG: Das genügt nicht!

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

b) BAG 23.03.2021 (1 ABR 31/19) – Namen der von internen Ermittlungen Betroffenen

Kann der Betriebsrat aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG Auskunft über die Namen der von internen Ermittlungen Betroffenen erhalten?

BAG (Rn. 29) (-), BR hätte aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG Auskunft hätte verlangen können darüber, ob und ggfs. welche von der Arbeitgeberin dokumentierten tatsächlichen Anhaltspunkte einen Anfangsverdacht für die betroffenen Arbeitnehmer für eine Straftat begründet haben, ob die von der Arbeitgeberin durchgeführte Datenverarbeitung zu deren Aufdeckung erforderlich und im Hinblick auf die schutzwürdigen Interessen der hiervon betroffenen Arbeitnehmer geeignet und erforderlich gewesen sei.

aber: Namen nicht erforderlich! **Kritik:** überwiegende schutzwürdige Interessen wird man nur beurteilen können, wenn man die Personen kennt!

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

c) BAG v. 09.05.2023 (1 ABR 14/11, Rn. 44): Anspruch auf Mitteilung der Namen aller schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer im Betrieb (+)

Nur dann kann der Betriebsrat überwachen, ob diese Arbeitnehmer ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Rahmen ihrer Beschäftigung möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, ob ihre Arbeitsplätze mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet sind und ob wegen der Art oder der Schwere ihrer Behinderung ggfs. eine kürzere Arbeitszeit für sie notwendig ist.

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

2. Datenschutzkonzept des Betriebsrats

Problem: Art. 9 Abs. 1 DSGVO – u.a. Gesundheitsdaten, Art. 9 Abs. 2 DSGVO i.V.m.

§ 26 Abs. 3 BDSG: „Verarbeitung sensibler Daten zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ... erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person am Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. ... § 22 Abs. 2 BDSG gilt entsprechend.“

Problem: Überwiegendes schutzwürdiges Interesse der Schwangeren?

BAG: (-), wenn BR darlegt, dass er Maßnahmen i.S.v. § 22 Abs. 2 BDSG ergriffen hat;
BR trifft spezifische Schutzpflicht

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

2. Anforderungen an das Datenschutzkonzept des Betriebsrats nach § 22 Abs. 2 BDSG

a) BAG v. 09.04.2019, 1 ABR 51/17, Rn. 48

Der BR ist nicht auf die in § 22 Abs. 2 BDSG vorgesehenen Maßnahmen beschränkt noch muss er sämtliche der dort aufgezählten Maßnahmen ergreifen.

Vorkehrungen, die den in § 22 Abs. 2 S. 2 BDSG aufgelisteten Kriterien entsprechen:

- zuverlässiger Verschluss der Daten vor dem Zugriff Dritter,
- Gewähr beschränkter Zugriffsmöglichkeiten oder deren Beschränkung auf einzelne Betriebsratsmitglieder, Problem: wie passt das mit § 34 BetrVG zusammen?
- Löschung der Daten nach der Beendigung der konkreten Betriebsratsaufgabe.

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

b) Datenschutzkonzept des Betriebsrats mit folgenden Sicherungsmaßnahmen ist nach Auffassung des **BAG v. 09.05.2023 (1 ABR 14/22)**, Rn. 74, **nicht zu beanstanden**:

- verschlossene Aufbewahrung der Unterlagen,
- Sicherung im und des Betriebsratsbüros;
- spezielle Empfängeradresse mit Passwortschutz;
- Passwortsicherung der elektronischen Daten;
- Einschränkung der Nutzung mobiler Datenträger;
- regelmäßige Überprüfung der Speicherdauer und anschließende Verpflichtung zur Löschung;
- regelmäßige Sensibilisierung der Betriebsratsmitglieder; und
- Löschkonzept.

III. Rückwirkungen auf den Auskunftsanspruch § 80 BetrVG

Zwischenergebnis:

1. Die Rechtsprechung des BAG zu § 80 Abs. 2 BetrVG stellt sehr hohe Anforderungen an den Vortrag des Betriebsrats zur Erforderlichkeit der Datenverarbeitung und an sein Datenschutzkonzept. Die Entscheidung zu § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG überzeugt nicht.
2. Anonymisierte Angaben genügen jedenfalls dann nicht, wenn sich die betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe, um die es geht, auf den einzelnen Mitarbeiter bezieht oder vom Betriebsrat verlangt, dass er sich von sich aus um die Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter kümmert.
3. Anonyme Angaben genügen allenfalls dann, wenn die Regelung, deren Einhaltung geprüft werden soll, für alle Arbeitnehmer eines Betriebs oder einer anderen abgrenzbaren Einheit gleichermaßen gilt, es sei denn, es wird z.B. eine Abwägung der Interessen im Einzelfall verlangt.

IV. Datenschutzrechtl. Aspekte eines Verwertungsverbots

BAG (2 AZR 296/22, Rn. 28 f.): Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot kommt – gerade auch im Geltungsbereich der DSGVO – nur in Betracht, wenn die Nichtberücksichtigung von Vorbringen oder eines Beweismittels wegen einer durch Unionsrecht oder Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützten Rechtsposition des Arbeitnehmers zwingend geboten ist.

Voraussetzung: dass die Verwertung selbst einen Grundrechtsverstoß darstellen würde. Dies ist der Fall, wenn ... die Rechtsverletzung durch einen Privaten perpetuiert oder vertieft würde.

Dies ist bei einer vorsätzlich begangenen Pflichtverletzung, die von einer offenen Überwachungskamera erfasst wurde, regelmäßig nicht der Fall. Der Arbeitnehmer hat sich trotz seiner Kenntnis von der Überwachung für eine Vorsatztat entschieden.

IV. Datenschutzrechtl. Aspekte eines Verwertungsverbots

BAG weiter (Rn. 42 f.): Den Betriebsparteien fehlt die Regelungsmacht, ein darüber hinausgehendes Verwertungsverbot zu begründen. **Es kann dahinstehen, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber sich verpflichten kann, Erkenntnisse aus einer Datenverarbeitung nicht zu nutzen.** Es fehlt ihnen die Befugnis zu Eingriffen in das gerichtliche Verfahren. aber:

- § 88 BetrVG: umfassende Kompetenz zur Regelung betrieblicher und arbeitsvertraglicher Fragen
- es ist dem Arbeitgeber nicht verwehrt, sich in einer Art vorprozessualer Prozessvertrag wirksam zu verpflichten, bestimmte Erkenntnisse nicht zu verwerten
- es muss den Betriebsparteien möglich sein, die Wirkung von Kündigungen und Abmahnungen zu gestalten, mit denen der Arbeitgeber gegen die Betriebsvereinbarung verstößt und die Zweckbindung ignoriert (Löbig u.a., RdA 2025, 365, 368)

IV. Datenschutzrecht. Aspekte eines Verwertungsverbots

LAG Niedersachsen hat EuGH vorgelegt (C-484/24)

GA Spielmann: Die Frage der Zulässigkeit und der Modalitäten der justiziellen Verwertung personenbezogener Daten durch ein nationales Gericht muss ihre Rechtsgrundlage im Recht der Mitgliedstaaten finden, auch wenn die Daten unter Verstoß z.B. gegen den Grundsatz der Speicherbegrenzung verarbeitet wurden.

Hinweis für das BAG und den Gesetzgeber: Die Betriebsverfassung sieht wenig wirkungsvolle Sanktionen für Verstöße des Arbeitgebers gegen den Datenschutz vor. Der Betriebsrat kann Unterlassung im Beschlussverfahren durchsetzen; sofern er einen groben Verstoß nach § 23 Abs. 3 BetrVG geltend macht, greifen die möglichen Ordnungsgelder jedoch erst bei Wiederholung und sind von der Höhe her alles andere als abschreckend. Diese oder eine andere wirkungsvolle „Sanktion“ wird dringend benötigt (vgl. auch Löbig u.a., RdA 2025, 365). Vgl. § 11 Referentenentwurf BeschDG.

V. Datenverarbeitung im Beschlussverfahren

EuGH v. 02.03.2023 (C-268/21), zuvor v. 08.12.2022, C-180/21:

Vorlegung eines digitalen oder physischen Dokuments mit personenbezogenen Daten
Dritter als Beweismittel unterfällt dem sachlichen Anwendungsbereich der DSGVO

Art. 6 Abs. 1 lit. e DSGVO: Verarbeitung erforderlich für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde; z.B. Aufgaben, die Gerichte im Rahmen ihrer Rechtsprechungsbefugnisse wahrnehmen.

V. Datenverarbeitung im Beschlussverfahren

BAG v. 29.06.2023 (2 AZR 297/22) – offene Videoüberwachung, Verwertungsverbot

Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Arbeitsgerichtsverfahren:

Art. 6 Abs. 1 lit. e i.V.m. Abs. 3 und ggfs. Abs. 4 i.V.m. Art. 23 Abs. 1 lit. f und j DSGVO
i.V.m. § 3 BDSG sowie den Vorgaben der Zivilprozessordnung (§§ 138, 286, 371 ff. ZPO)

ebenso im Beschlussverfahren:

BAG v. 20.03.2025 (7 AZR 46/24) – Betriebsratsvergütung

Datenverarbeitung auf Basis von Art. 6 Abs. 1 lit. e) DSGVO

Erforderlichkeit der Verarbeitung (+), wenn die Gerichte für Arbeitssachen die ihnen durch das nationale Recht übertragenen Befugnisse ausüben

V. Datenverarbeitung im Beschlussverfahren

Problem: Die Namen wurde vom Arbeitgeber ursprünglich zu einem anderen Zweck erhoben (Durchführung des Arbeitsverhältnisses gem. Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO).

Art. 6 Abs. 4 DSGVO erlaubt Zweckänderung, sofern die zweckändernde Verarbeitung auf dem Recht eines Mitgliedstaats beruht und in einer demokratischen Gesellschaft eine notwendige und verhältnismäßig Maßnahme zum Schutz der in Art. 23 Abs. 1 DSGVO genannten Ziele darstellt, u.a. **Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche.**

weitere mögliche Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung im Arbeitsgerichtsverfahren: **Art. 6 Abs. 1 lit. f i.V.m. Abs. 4 DSGVO – berechtigtes Interesse**

BAG (Rn. 56) Im Hinblick auf die Wertungen des Art. 9 Abs. 2 lit. f DSGVO sind die **Geltendmachung, Ausübung und Verteidigung von Rechtsansprüchen** als berechtigte Interessen einzuordnen.

VI. Datenschutzrecht zur Eingrenzung der Mitbestimmung?

„Keine Mitbestimmung beim Datenschutz?“

Richtig ist, dass der Katalog des § 87 BetrVG bislang keinen Mitbestimmungstatbestand „Datenschutz“ vorsieht. Aber:

- **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** – zu den Normen, deren Einhaltung der Betriebsrat zu überwachen hat, gehört auch das Datenschutzrecht, soweit es AV schützt;
- **DSGVO ist höherrangiges Recht**, die bei der Ausübung der Mitbestimmung zu beachten sind, daher spielen datenschutzrechtliche Überlegungen – insb. die in Art. 5 DSGVO verankerten Grundsätze - bei der Ausübung von Mitbestimmung regelmäßig eine Rolle,
- insbesondere bei der **Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**.

Problem: Was genau also meint „Datenschutz“ in diesem Kontext?

VI. Datenschutzrecht zur Eingrenzung der Mitbestimmung?

Die **Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** erfasst unter anderem

- die personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden;
- Auswertungen der personenbezogenen Daten und etwaige Beschränkungen;
- die Zwecke, zu denen die personenbezogenen Daten verarbeitet und ausgewertet werden werden;
- die Zugriffsrechte – wer darf die Daten lesen oder sonst weiterverarbeiten?

vgl. die Sachverhalte in BAG i.S. Paisy (v. 11.03.1986, 1 ABR 12/84), v. 25.04.2017 (1 ABR 46/15) und LAG Hessen v. 05.12.2024 (5 TaBV 4/24),

alles Verfahren nach § 76 Abs. 5 BetrVG – Überprüfung eines Einigungsstellenspruchs

Regelungen dieser Punkte = datenschutzrechtliche Regelungen?

(+), denn die betrieblichen Regelungen setzen die Vorgaben des Datenschutzes um, schaffen **spezifischere Regelungen i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO**.

VI. Datenschutzrecht zur Eingrenzung der Mitbestimmung?

These 1: Der Datenschutz setzt der Mitbestimmung Grenzen, denn die Betriebsparteien müssen die Vorgaben der DSGVO und insbesondere Art. 5, 6, 9 und Art. 88 DSGVO beachten. Im Übrigen gilt: § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ist, soweit er die Datenverarbeitung zur Ausübung oder Erfüllung von Rechten des Betriebsrats legitimiert, ein Gesetz im öffentlichen Interesse i.S.v. Art. 6 Abs. 3 DSGVO. Die Ausübung von Rechten im Rahmen des BetrVG unter Beachtung der Art. 5 ff. DSGVO ist datenschutzkonform.

These 2: Der Arbeitgeber-Slogan „Keine Mitbestimmung beim Datenschutz“ ist falsch. Denn die Ausübung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verlangt das Treffen von spezifischeren Regelungen i.S.v. Art. 88 DSGVO.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

APITZSCH SCHMIDT
Rechtsanwälte

Kaiserhofstraße 13
60313 Frankfurt am Main
T +49 69 92 07 610
kanzlei@apitzsch-schmidt.de