

# Datenschutz gegen Betriebsratsrechte?

**DSGVO** Die neuen Datenschutzregeln helfen Belegschaftsvertretungen, den Beschäftigtendatenschutz zu stärken. Sie werden aber auch vermehrt von Arbeitgebern genutzt, um sich gegen Unterrichts- und Einblicksrechte von Arbeitnehmervertretungen zu wehren.

VON THOMAS BERGER UND BENEDIKT RÜDESHEIM

## DARUM GEHT ES

1. Manche Arbeitgeber versuchen mit Hilfe des Datenschutzes Rechte der betrieblichen Interessenvertretung auszuhebeln.
2. Ihre angeführten Argumente erscheinen allerdings interessengeleitet und überzeugen nicht.
3. Betriebsräte können sich gegen die Verweigerung von Auskünften durch Arbeitgeber wehren.

In der Praxis stützen sich Arbeitgeber darauf, dass Datenschutzrecht gegenüber den Unterrichtsrechten aus dem BetrVG vorrangig sei und diese aus Datenschutzgründen eingeschränkt werden müssten. Dies erhöht die Gefahr, dass die bei Arbeitgebern ausgeprägte Tendenz, von sich aus die Betriebsräte nicht, nur unzureichend oder zu spät zu unterrichten, verstärkt wird und falsch verstandener Datenschutz zusätzlich zur Begründung herangezogen werden könnte. Es stellt auch ein Problem für beteiligungsfreundliche Arbeitgeber dar, weil sie mit zusätzlichen datenschutzrechtlichen Risiken im Verhältnis zu ihren Interessenvertretungen belastet werden.

Hauptargument in der juristischen Literatur ist, dass nach neuer Rechtslage kein allgemeiner Vorrang der Vorschriften des BetrVG gegenüber datenschutzrechtlichen Vorgaben mehr bestehen soll. Jegliche Datenverarbeitung – auch die durch den Betriebsrat – stehe nun unter einem Vorbehalt der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit aus der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) und dürfe nur nach einer positiven Einzelprüfung des Arbeitgebers nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu zu einer Weitergabe der Daten unter Nennung der Namen der Arbeitnehmer an den Betriebsrat führen.<sup>1</sup>

An der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), wonach sich Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat bisher nicht auf Grundrechte von Beschäftigten und das Datenschutzrecht berufen konnten<sup>2</sup>, soll

nach dieser Meinung künftig nicht mehr festgehalten werden.<sup>3</sup>

## Nur bei Konflikt geht DSGVO vor

Die an sich richtige Aussage, dass die Vorschriften der DSGVO Anwendungsvorrang vor jeglichem nationalen Recht – also auch dem BetrVG – haben, wird oft falsch verstanden. Richtig ist, dass die DSGVO unabdingbaren Datenschutz regelt, der durch nationales Recht, also auch nicht durch das BetrVG, unterlaufen werden darf. Es stellt sich allerdings die Frage, ob überhaupt ein Konflikt zwischen BetrVG und DSGVO und ein damit verbundener Vorrang der EU-Verordnung im Einzelfall besteht. Regeln DSGVO und BDSG-neu selbst, dass die bereichsspezifischen Normen Vorrang haben und verstoßen diese ihrerseits nicht gegen datenschutzrechtliche Grundsätze aus der DSGVO und Grundrechte der Beschäftigten, kommt es zu keinem Konflikt. Dies trifft auf die meisten Vorschriften des BetrVG zu, die Datenverarbeitungen und Datenschutz regeln.

## DSGVO und BDSG-neu geben dem BetrVG den Vorrang

Der Vorrang der betriebsverfassungsrechtlichen Normen ist sowohl in der DSGVO als auch im BDSG-neu angelegt. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BDSG-neu gehen »andere Rechtsvorschriften des Bundes über den Datenschutz« den Vorschriften des BDSG-neu vor. Das neue BDSG ist lediglich ein Auffanggesetz.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Kleinebrink, Umfang der Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nach neuem Datenschutzrecht, in: ArbRB 2018, 346 ff.

<sup>2</sup> BAG 14.1.2014 – 1 ABR 54/12; BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10

<sup>3</sup> Pötters, in: Gola, DSGVO, Art. 88 Rn. 59

<sup>4</sup> So auch Thüsing/Schmidt, DSGVO, Art. 88 Rn. 11

Bereichsspezifische Rechtsvorschriften gehen ihm vor. An diesem Verhältnis hat sich auch durch die Neufassung der Norm nichts geändert.

Das Vorrangverhältnis von BetrVG zum BDSG-neu greift, sofern die Normen des BetrVG die Datenverarbeitung selbst regeln. Das BDSG-neu findet somit keine Anwendung, auch nicht eine Prüfung nach § 26 Abs. 1 Satz 1 letzte Alternative BDSG-neu, die Norm, die nach vereinzelt Meinungen zur Einschränkung der Unterrichtsrechte herangezogen werden soll.

## »Dass das Einblicksrecht in die Gehaltslisten Angriffen ausgesetzt ist, ist kein Zufall.«

THOMAS BERGER UND BENEDIKT RÜDESHEIM

Die DSGVO selbst sieht ebenfalls den Vorrang der bereichsspezifischen Regelung vor. Dies ergibt sich aus Art. 88 Abs. 1 DSGVO. Danach können die Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen. Die betriebsverfassungsrechtlichen Normen, die die Datenverarbeitungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat regeln, sind solche spezifischen Normen. Als spezifischere Normen, die durch DSGVO möglich, erlaubt und datenschutzrechtlich auch wünschenswert sind, kommt den betriebsverfassungsrechtlichen Normen, die Datenverarbeitungen konkret regeln, Vorrang zu, solange und soweit sie ihrerseits nicht gegen höherrangiges Recht – insbesondere unabdingbare Grundsätze der DSGVO – verstoßen. Die Verarbei-

tung aufgrund der Erlaubnisnormen aus dem BetrVG ist auch rechtmäßig, weil sie für die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht erforderlich sind, die der Verantwortliche unterliegt. Genau dies sieht Art. 6 Abs. 1 c DSGVO vor.

### Einschränkung des Einblicksrechts in Gehaltslisten?

Dennoch wird in der Praxis zuweilen der Datenschutz als Argument für eine Einschränkung herangezogen. Eine Meinung in der juristischen Literatur stützt zum Beispiel die Einschränkung des Einblicksrechts in die Gehaltslisten.<sup>5</sup> Danach sollen Arbeitgeber diese Listen zunächst nur noch anonymisiert vorlegen müssen, denn angeblich benötige der Betriebsrat die Namen der einzelnen Arbeitnehmer nicht. Nur wenn er begründen könne, zu welchem Zweck er auch die konkreten Namen brauche, müsse der Arbeitgeber ihm dann in einem zweiten Schritt – nach Prüfung der Begründung – die Namen offenbaren. Auch der Auskunftsanspruch aus § 13 Abs. 3 des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) würde nur noch eine anonymisierte Auskunft über die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Entgeltbestandteile enthalten.

Dass das Einblicksrecht in die Gehaltslisten Angriffen ausgesetzt ist, ist kein Zufall. Denn gerade dieses Recht ist Arbeitgebern oft ein Dorn im Auge. In den Unternehmen lässt sich nachweisen, dass Beschäftigte oft sehr unterschiedlich vergütet werden, entweder weil kein Tarifvertrag besteht oder es auch noch über- oder außertarifliche Gehaltsbestandteile gibt. Mit Hilfe der Informationen kann der Betriebsrat überprüfen, ob der Tarifvertrag gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer eingehalten wird oder nicht.

Ferner kann er etwaige Ungerechtigkeiten bei der individuellen über- oder außertariflichen Vergütung entdecken. Wie soll dies möglich sein, wenn er nicht weiß, um welchen Arbeitnehmer es sich überhaupt handelt? Die BAG-Rechtsprechung hat hier nicht nur ein uneingeschränktes Einblicksrecht anerkannt, sondern zur Herstellung der notwendigen Transparenz ergänzend auch den allgemeinen Unterrichtsanspruch dahingehend ausgelegt, dass eine textliche Erläuterung im Hinblick auf die Vergütung der einzelnen Beschäftigten erforderlich sei.<sup>6</sup>

### ENTGELT-TRANSPARENZGESETZ

#### § 13 – Aufgaben und Rechte des Betriebsrates

(3) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsausschuss Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu gewähren und diese aufzuschlüsseln. Die Entgeltlisten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt alle Entgeltbestandteile enthalten einschließlich übertariflicher Zulagen und solcher Zahlungen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden. Die Entgeltlisten sind so aufzubereiten, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann.

<sup>5</sup> Kleinebrink, aaO.

<sup>6</sup> BAG 10.10.2006 – 1 ABR 68/05

► Einblicksrechte haben Vorrang

Die Einblicksrechte in die Gehaltslisten aus BetrVG und EntgTranspG sind nach Art. 88 Abs. 1 DSGVO erlaubt und genießen als danach spezifischere Normen Anwendungsvorrang. Ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Grundsätze oder Grundrechte der Beschäftigten ist nicht erkennbar.

Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG ist der Betriebsausschuss, in Betrieben ohne Ausschuss der Betriebsratsvorsitzende<sup>7</sup>, berechtigt, in die Listen über die Gehälter Einblick zu nehmen. Nach § 13 Abs. 3 EntgTranspG hat der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss Einblick in die Gehaltslisten zu gewähren und diese aufzuschlüsseln. Die Listen sind so aufzubereiten, dass der Ausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann. Beide Einblicksnormen regeln Datenverarbeitungen im Rahmen des Beschäftigungskontextes. Solche Regelungen sind durch die DSGVO ausdrücklich möglich.

Die Einblicksrechte in die Gehaltslisten entsprechen der Anforderung aus Art. 88 Abs. 1 DSGVO, in dem ausdrücklich die kollektiven Rechte der Beschäftigten genannt sind. Sie regeln konkretisierte Transparenzansprüche der gewählten Arbeitnehmervertretungen, damit diese ihren Aufgaben nachkommen können.

Die Regelungen sind auch dann rechtmäßig, wenn sie die Datenverarbeitung nicht vom Einverständnis einzelner Beschäftigter abhängig machen. Andernfalls würden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats von diesem Einverständnis abhängig sein. Ein umfassende Transparenz- und Gerechtigkeitskontrolle wäre nicht mehr möglich. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmervertretung nicht mehr ein uneingeschränktes Einblicksrecht hat, weil der Arbeitgeber durch eine vorgelagerte Erforderlichkeitsprüfung über die Reichweite des Einblicksrechts entscheiden kann.

Das Einblicksrecht ist durch den Gesetzgeber klar konturiert und geht daher nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BDSG-neu diesem Gesetz vor.<sup>8</sup>

### Keine Einschränkung des Unterrichtsanspruchs

Auch für den allgemeinen aufgabenbezogenen Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG wird teilweise eine Einschrän-

kung gefordert.<sup>9</sup> Der Arbeitgeber solle nur noch dann über personenbezogene Daten Auskunft geben, wenn dies auch datenschutzrechtlich – also nach Prüfung des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu – erforderlich sei. Voraussetzung dafür wäre, dass es gerade auf personenbezogene Daten ankomme.<sup>10</sup>

Diese Rechtsauffassung ist abzulehnen, denn auch § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geht als speziellere Norm der Datenverarbeitung dem neuen BDSG vor. Die Norm regelt, dass der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten ist. Bereits die Annahme, dass es sich bei dieser Norm lediglich um eine allgemeine Aufgabenbeschreibung und nicht um die Regelung eines unmittelbaren Informationsflusses handele<sup>11</sup>, ist nicht richtig.

Die Norm regelt, wenn auch in allgemeiner, generalklauselartiger Form die Datenweitergabe von Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie ist auch genügend spezifisch im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DSGVO, denn sie regelt die Mindestanforderungen an eine bereichsspezifische Norm. Sie legt den Zweck, die Art und den Umfang der Datenverarbeitung abschließend fest und lässt auch im Übrigen keinen Verstoß gegen die DSGVO oder Grundrechte erkennen. Der Zweck ist die Unterrichtung des Betriebsrats in allen Angelegenheiten mit Aufgabenbezug und auch der Umfang ist gesetzgeberisch fixiert, denn die Unterrichtung hat umfassend zu erfolgen.

Soweit sie generalklauselartig formuliert ist, teilt sie das Schicksal einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen wie zum Beispiel § 48 Strafprozessordnung (StPO), die die Zeugenaussagepflicht allgemein regelt und nach allgemeiner Auffassung ebenfalls als spezifische Norm nach § 1 Abs. 2 BDSG-neu greift. Im Übrigen wird sie durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte konkretisiert.

Für die Ansicht, dass das neue BDSG Überwachungs- und Unterrichtsansprüche aufgrund von Aufgaben des Betriebsrats nach dem BetrVG nicht einschränken soll, spricht auch § 26 Abs. 6 BDSG-neu, wonach die Neufassung des Datenschutzes die Beteiligungsrechte von Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt lässt. Der Gesetzgeber hat hier ausdrücklich angeordnet, dass die Neuregelungen des Beschäftigtendatenschutzes in § 26 BDSG-neu jedenfalls nicht zu

[www.dbrp.de/video](http://www.dbrp.de/video)

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2019

**Machen Sie mit!**

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Betriebsratsarbeit.



»Einfach bewerben«

Video mit Eva-Maria Stoppkotte



[www.dbrp.de/video](http://www.dbrp.de/video)

<sup>7</sup> BAG 16.8.1995 – 7 ABR 63/94

<sup>8</sup> So auch Thüsing/Schmidt, aaO., Art. 88 Rn. 12; Gola, Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 DSGVO, in: BB 2017 1462 ff. (1465)

<sup>9</sup> So insbesondere Gola, aaO., 1465

<sup>10</sup> Gola, aaO., 1462; Kleinebrink, aaO.

<sup>11</sup> So aber Thüsing/Schmidt, aaO., Art. 88 Rn. 11; Gola, aaO., 1465

## PRAXISTIPP

Die Betriebsparteien können den Umgang mit personenbezogenen Daten auch im Hinblick auf die Unterrichtung des Betriebsrats und Einblicksrechte durch eine Betriebsvereinbarung regeln. So kann festgelegt werden, in welcher Art und Weise und in welchem Umfang die Arbeitnehmervertretung zu unterrichten ist. Voraussetzung ist, dass zwingende gesetzliche Vorgaben, insbesondere die Unterrichtungspflichten aus dem BetrVG nicht unterlaufen werden. Dass eine solche Vereinbarung möglich ist, bestätigt § 26 Abs. 1 Satz 1 letzte Alternative BDSG-neu. Sie würde die Datenverarbeitung ausdrücklich erlauben und rechtssicher verhindern, dass allein der Arbeitgeber im Wege einer für den Betriebsrat und den Beschäftigten nicht nachprüfaren Einzelfallentscheidung die Datenübermittlung dem Arbeitgeber überantwortet wird. Sie würde auch beteiligungsfreundlich eingestellten Arbeitgebern das Risiko eines Datenschutzverstoßes und etwaiger Bußgeldverhängungen nehmen.

einer Einschränkung der Beteiligungsrechte der Betriebsverfassung führen dürfen. Zu den Beteiligungsrechten zählen echte Mitbestimmungsrechte, aber auch die Unterrichtungs- und Einblicksrechte.

Die hier vorgenommene Auslegung verstößt auch nicht gegen sonstige Vorschriften der DSGVO. Insbesondere gibt es einen ausdrücklich geregelten Erlaubnistatbestand. Nach Art. 6 Abs. 1 c DSGVO ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, der der Verantwortliche unterliegt. Die Unterrichtungs- und Einblicksrechte des BetrVG oder des EntgTranspG stellen genau solche rechtlichen Pflichten dar. Die aktuelle Rechtsprechung stützt diese Rechtsauffassung.<sup>12</sup>

### Gibt es sonst eine Einschränkung der Datenweitergabe an den Betriebsrat?

Die Frage der Zulässigkeit des Datenverkehrs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat betrifft in der betrieblichen Praxis auch zahlreiche andere Felder, in denen die Betriebsparteien Daten austauschen oder der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat zu unterrichten.

Überall dort, wo eine Pflicht der Datenweitergabe an den Betriebsrat nach den Regelungen des Betriebsverfassungsrechts besteht, kommt eine Einschränkung nicht in Betracht, da die entsprechenden Normen des BetrVG § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-neu verdrängen.

Das trifft jedenfalls zu für die rechtlichen Verpflichtungen aus § 99, § 102, § 105, § 106 Abs. 2, § 92 BetrVG. Auch in §§ 99, 102, also bei der Anhörung des Betriebsrats vor der Durchführung personeller Einzelmaßnahmen,

ist gesetzlich definiert, welche Informationen dem Betriebsrat weiterzuleiten sind, sie sind spezifische Regelungen im Sinne von Art. 88 DSGVO. Auch diese Regelungen gehen daher dem BDSG-neu.<sup>13</sup>

Nichts anderes gilt für § 92 BetrVG oder für § 106 Abs. 2 BetrVG. Beide Normen führen zu intensiver und umfassender Übermittlung personenbezogener Daten. Die Personalplanung ist so personaldatenintensiv wie kaum ein anderer Unterrichtungstatbestand. Eine Einschränkung der Unterrichtung oder der folgenden Beratung, durch Einzelfallentscheidung des Arbeitgebers aus einer Einzelfallabwägung würde das Unterrichtungsrecht aushebeln können.

Die Erfüllung von Pflichten aus dem BetrVG richtet sich daher ausschließlich nach BetrVG. Jeder Verarbeitungsvorgang, der betriebsverfassungsrechtlich geboten ist, ist auch datenschutzrechtlich zulässig. Der Erforderlichkeitsmaßstab ist allein betriebsverfassungsrechtlicher Natur.<sup>14</sup> Das bedeutet: Hat der Betriebsrat einen Unterrichtungsanspruch aus Betriebsverfassungsrecht, dann steht der Unterrichtung des Betriebsrats Datenschutzrecht der Beschäftigten nicht entgegen.

### Folgen für das praktische Miteinander

Es ist für Betriebsräte sehr wichtig, den Beschäftigtendatenschutz im Unternehmen ernst zu nehmen und deshalb auch die neue Rechtslage als Chance zu begreifen, um mehr Beschäftigtendatenschutz im Unternehmen durchzusetzen. Umgekehrt ist Beschäftigtendatenschutz ohne oder gegen den Betriebsrat nicht sinnvoll und auch nicht wirksam. Den

<sup>12</sup> LAG Hamm 19.9.2017 – 7 TaBV 43/17; LAG Niedersachsen 22.10.2018 – 12 TaBV 23/18; in beiden Verfahren wurde Rechtsbeschwerde eingelegt

<sup>13</sup> So auch Gola, aaO., 1462

<sup>14</sup> Mittel, Beschäftigtendatenschutz im Lichte der DSGVO und unter Berücksichtigung des BDSG-neu, in: AuR 2018, 411 ff.

Beschäftigtendatenschutz zu verwenden, um Beteiligungsrechte einzuschränken, ist für die Zusammenarbeit der Betriebs- und Sozialpartner kontraproduktiv.

Es ist aber auch für die redlichen Unternehmen, die die Betriebsverfassung und ihre Interessenvertretungen ernst nehmen ein nicht unerhebliches Problem. Intakte Kooperationen zwischen Geschäftsführungen und Vorständen und ihren Arbeitnehmervertretungen könnten Schaden nehmen. Oft ist die beidseitige Kommunikationspraxis durch Offenheit und Vertrauen geprägt und läuft nicht durch ein strenges juristisches Prüfungsmuster nach dem Motto, »es gibt nur die Informationen, die unbedingt erforderlich sind«.

Dies entspricht dem im BetrVG angelegten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sollten sich Rechtsauffassungen durchsetzen, die einen zusätzlichen und nicht durch bereichsspezifische Besonderheiten des Betriebsverfassungs- und Arbeitsrechts geprägten datenschutzrechtlichen Filter einziehen, würde dies die Kommunikation erheblich formalisieren und erschweren. Bereits die von bestimmten Autoren für erforderlich gehaltene Einzelfallabwägung des Arbeitgebers führt zu einem Problem, das jedenfalls unter Haftungsaspekten einseitig zu Lasten der Betriebsverfassung auszugehen droht. Denn die Rechtsverletzung, die der Arbeitgeber begeht, wenn er ein personenbezogenes Datum an den Betriebsrat nicht weitergibt, löst – wenn überhaupt – Ordnungs- und Bußgelder in einem Rahmen von bis zu 10.000 Euro aus.

Der Bußgeldrahmen der DSGVO ist ein weitaus höherer, wenn auch derzeit niemand verbindlich sagen kann, wie sich die Bußgeldverhängung in der Praxis entwickeln wird. Soweit man sich außerhalb von zwingenden Unterrichtsansprüchen des Betriebsverfassungsrechts bewegt und den Betriebsrat oder die Gewerkschaft über das notwendige Maß hinaus unterrichtet, verwirklichen Arbeitgeber Datenschutzverstöße.

Auch aus diesem Grund ist es wichtig, dass Betriebsräte die hier vertretene Rechtsansicht, die den Besonderheiten der Beziehungen zwischen den Betriebsparteien Rechnung trägt, durchsetzen und der Zurückhaltung von Informationen oder auch Unterlagen durch die Arbeitgeber aufgrund von tatsächlichen oder vermeintlichen Datenschutzbelangen der Be-

schäftigten entschlossen entgegenzutreten. Die einzig rechtlich sichere Lösung besteht in diesen Fällen darin, Kollektivvereinbarungen zu schließen, die selbstständige Rechtsgrundlagen für Datenverarbeitungsvorgänge zwischen den Betriebs- oder Tarifpartnern darstellen.

### Fazit

Die Praxis wird sich auf vermehrte Auseinandersetzungen im Hinblick auf Unterrichts- und Einblicksrechte einstellen müssen. Die Berufung auf den Datenschutz gegen betriebliche Interessenvertretungen wird leider wiederaufleben. Die Argumentation mancher Arbeitgeber, die sich bereits jetzt auf die Einschränkung des Rechts auf Einblick in die Gehaltslisten oder auf die anonymisierte Weitergabe von Arbeitszeitkontendaten berufen, erscheint durchsichtig und interessengeleitet.

Soweit ernsthafte Kommentatoren, datenschutzrechtliche Defizite in betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsgrundlagen verorten, sind diese Argumente ernst zu nehmen, überzeugen aber nicht. Die Lösung über eine Beschränkung der Beteiligungsrechte ist ein nicht akzeptabler Weg, der auch datenschutzrechtlich nicht zu befürworten ist.

Den Betriebsräten selbst ist eine Berechtigung und eigenverantwortliche Verpflichtung zum datenschutzrechtlich rechtmäßigen Umgang einzuräumen und abzuverlangen. Eine rechtliche Grundlage dafür, dass Unterrichtsansprüche der betrieblichen Interessenvertretung gegenüber der alten Rechtslage nun durch die DSGVO oder das BDSG neu eingeschränkt werden sollen, gibt es nicht. Betriebsräte haben gute Argumente, sich gegen die Verweigerung von Auskünften durch den Arbeitgeber, notfalls gerichtlich, zu wehren <



**Thomas Berger,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
[anwalt@bghp.de](mailto:anwalt@bghp.de)  
[www.bghp.de](http://www.bghp.de)



**Benedikt Rüdeshheim,**  
Rechtsanwalt  
[anwalt@bghp.de](mailto:anwalt@bghp.de)  
[www.bghp.de](http://www.bghp.de)

Berger Groß Höhmann & Partner  
Rechtsanwälte, Berlin  
[www.betriebsratsberater-berlin.de](http://www.betriebsratsberater-berlin.de)