Newsletter
Betriebs- /Personalräte
Mitarbeitervertretungen

Die Entscheidung im Monat August 2019 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht vom 09.04.2019 - 1 ABR 51/17 -
Auskunftsanspruch des Betriebsrats

Leitsätze

1. Umfasst ein allgemeiner Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine besondere Kategorie personenbezogener Daten (sensitive Daten im datenschutzrechtlichen Sinn), ist Anspruchsvoraussetzung, dass der Betriebsrat zur Wahrung der Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmer angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen trifft.

KANZLEI KARLSRUHE
Jahnstraße 6 • 76133 Karlsruhe
Fon 0721/91348-0 • Fax 0721/9134848

KANZLEI LANDAU
Badstraße 12• 76829 Landau
Fon 06341/68114-0 • Fax 06341 /68114-39

KANZLEI PFORZHEIM
Jörg-Ratgeb-Str. 23 • 75173 Pforzheim
Fon 07231/78206-0 • Fax 07231/78206-28

E-Mail: info-KA@LSK-Partner.de
www.LSK-Arbeitsrecht.de

2. Eine nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG zulässige Verarbeitung sensitiver Daten setzt voraus, dass kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Diesem Erfordernis ist im Zusammenhang mit der Erfüllung einer sich aus dem Gesetz ergebenden Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Betriebsrates durch die von § 26 Abs. 3 Satz 3 BDSG angeordnete entsprechende Geltung des § 22 Abs. 2 BDSG Rechnung getragen. Danach sind zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person angemessene und spezifische Maßnahmen vorzusehen.

3. Der Betriebsrat hat bei der Geltendmachung eines auf sensitive Daten gerichteten Auskunftsbegehrens das Vorhalten solcher angemessener und spezifischer Maßnahmen darzulegen. Fehlen sie oder sind sie unzulänglich, steht das seinem Auskunftsbegehren entgegen.

Sachverhalt

Im vorliegenden Verfahren begehrte der Betriebsrat die Mitteilung vom Arbeitgeber, dass ihm sämtliche Arbeitnehmerinnen mitgeteilt werden, die eine Schwangerschaft angezeigt haben. Hintergrund war und ist, dass der Betriebsrat mit dieser Information die Arbeitsschutzvorschriften überprüfen bzw. deren Einhaltung ggfls. durchsetzen wollte.

Im Hinblick darauf, dass es sich bei der Schwangerschaft um ein sogenanntes sensitives Datenfeld handelt, entschied das Bundesarbeitsgericht, dass neben den ansonsten gegebenen Anspruchsvoraussetzungen nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch spezielle datenschutzrechtliche Schutzmaßnahmen des Betriebsrates bei der entsprechenden Datenverarbeitung gegeben und entsprechend nachgewiesen werden müssen. Ansonsten würde sein Auskunftsbegehren nicht bestehen.

Ergebnis

In den Fällen, in denen der Betriebsrat sensitive Arbeitnehmerdaten vom Arbeitgeber in elektronischer Form herausverlangt, hat er vorab zu überprüfen und ggfls. zu gewährleisten, dass spezielle Schutzmaßnahmen vor dem gesetzeswidrigen Gebrauch dieser Daten eingehalten bzw. geschaffen werden. Insoweit zeigt diese Entscheidung schon erste Auswirkungen aufgrund der Novellierung der Datenschutzgrundverordnung sowie des neuen Bundesdatenschutzgesetzes.

Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter www.LSK-Arbeitsrecht.de und informieren Sie sich in unserer Rubrik „Erste Hilfe“ oder stöbern Sie in unserem „Glossar“. Für individuelle Rückfragen kontaktieren Sie gerne einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht.

Mit freundlichen Grüßen

Löffler, Steigelmann, Krieger & Partner
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer
Karlsruhe - Landau - Pforzheim

Wir leben Arbeitsrecht.

Hans Löffler
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht