

13. Juni 2019



Betriebsrat und Datenschutz

Manche Arbeitgeber verweigern dem Betriebsrat Unterrichts- und Einblickrechte mit der Begründung, die Auskünfte könnten infolge der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) nicht erteilt werden.

Richtig ist, dass die europäische DSGVO Vorrang vor nationalen Rechten hat. Dieser Grundsatz gilt allerdings nicht absolut. In der DSGVO ist nämlich geregelt, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Normen der Datenschutzgrundverordnung vorgehen. So ist im Bundesdatenschutzgesetz (dieses Gesetz überträgt die DSGVO in nationales Recht) geregelt, dass andere Rechtsvorschriften des Bundes über den Datenschutz den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes gegenüber vorrangig sind. In § 26 Abs. 6 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist ausdrücklich geregelt, dass Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen unberührt bleiben. Auch aus Art. 88 Abs. 1 DSGVO ergibt sich der Vorrang der bereichsspezifischen Regelung. In dieser Norm sind ausdrücklich die kollektiven Rechte der Beschäftigten genannt. Die nationalen Regelungen sind auch dann rechtmäßig, wenn die Datenverarbeitung nicht vom Einverständnis eines/einer Beschäftigten abhängig gemacht wird, aber den kollektiven Rechten von Arbeitnehmervertretungen dienen.

Es besteht daher kein Recht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat den Einblick in die Gehaltslisten gemäß § 80 BetrVG oder § 13 Abs. 3 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zu verweigern.

So hat das LAG Hessen (16 Ta BV 130/18) entschieden, dass dem Betriebsrat gemäß § 80 mitgeteilt werden muss, welcher Arbeitnehmer in welcher Höhe und auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien Zulagen, Prämien, Gratifikationen oder sonstige Sonderzahlungen erhalten hat. Dieser allgemeine Unterrichtsanspruch ist Voraussetzung für eine sinnvolle Ausübung der Mitbestimmungsrechte zu den Entlohnungsgrundsätzen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Das Gericht hat dabei auf § 26 Abs. 6 BDSG und Art. 4 Nr. 7 DSGVO verwiesen. Es sah den Betriebsrat überdies nach Art. 6 Abs. 1a DSGVO als Teil der weiterverarbeitenden Stelle an, so dass die vom Arbeitnehmer erteilte Erlaubnis gegenüber dem Arbeitgeber zur Datenverarbeitung auch die Weitergabe an den Betriebsrat umfasst.

Ferner stellte das Gericht fest, dass sich der Betriebsrat die Daten nicht mühsam selber durch Einblick in die Gehaltslisten gemäß § 80 BetrVG zusammenstellen muss, sondern dass sie ihm geliefert werden müssen aufgrund des allgemeinen Unterrichtsanspruchs in Vorbereitung des Mitbestimmungsrechts.

Das Gericht hat den Weg zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen; dagegen hat der Arbeitgeber die so genannte Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt (1 ABN 5/19).

Jeder Verarbeitungsvorgang, der betriebsverfassungsrechtlich geboten ist, ist demzufolge auch datenschutzrechtlich zulässig. Die Erforderlichkeit bestimmt sich allein nach dem Betriebsverfassungsgesetz. So sind dem Betriebsrat nach wie vor alle erforderlichen Daten zu geben, auch wenn die Beschäftigten sich dagegen ausgesprochen haben sollten. Dies gilt zum Beispiel auch für die Rechte des Betriebsrates aus § 92 (Personalplanung), § 99 (personelle Einzelmaßnahme), § 102 (Kündigung/Versetzung).

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/20172 – 11; E-Mail: the@djv.de

Betriebsräteseminare 2019

Arbeitszeit Redaktion und Betriebsrat

11. September 2019, Nürnberg

Auch in Redaktionen setzt sich der allgemeine Trend fort, dass immer weniger immer mehr leisten müssen. Der Deutsche Journalisten-Verband setzt sich für eine flächendeckende Erfassung der Arbeitszeit von Journalistinnen und Journalisten, insbesondere in den Redaktionen der Zeitungs- und Zeitschriftenverlage ein. Was kann der Betriebsrat tun?

Aufbauseminar Betriebsverfassungsgesetz

7. – 9. Oktober 2019, Fulda

Das Seminar dient der Vertiefung bzw. der Auffrischung der Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes. Es wendet sich daher an diejenigen, die an einem Grundseminar teilgenommen haben, bzw. an langjährige Betriebsräte.

Entgelttransparenzgesetz

10. Dezember 2019, Hannover

Das seit dem 6. Juli 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz soll für mehr Lohngerechtigkeit sorgen, um die nachweisliche Lohnlücke zwischen den Geschlechtern zu schließen. Ab 2018 kann jeder Beschäftigte Informationen über die Vergütung eines ihm vergleichbaren Kollegen einfordern. Dieser Auskunftsanspruch stellt die Betriebsräte vor neue Herausforderungen, die in diesem Seminar herausgearbeitet werden sollen.

→ Weitere Informationen zu den Seminaren finden Sie im Betriebsräte-Info Nr. 3/2019