


Gericht:	Hessisches Landesarbeitsgericht 16. Kammer
Entscheidungsdatum:	10.12.2018
Aktenzeichen:	16 TaBV 130/18
ECLI:	ECLI:DE:LAGHE:2018:1210.16TABV130.18.00
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Norm:	§ 80 Abs 2 S 1 BetrVG
Zitiervorschlag:	Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. Dezember 2018 - 16 TaBV 130/18 -, juris

Verpflichtung Auskunftserteilung gegenüber Betriebsrat - Zahlung Prämien - Gratifikationen - Provisionen - sonstige Sonderzahlungen - Höhe - Grundlage - Kriterien

Leitsatz

Es bestehen keine datenschutzrechtlichen Bedenken, den Arbeitgeber für verpflichtet zu halten, dem Betriebsrat Auskunft darüber zu erteilen, an welche Arbeitnehmer mit Ausnahme leitender Angestellter Sonderzahlungen geleistet wurden.

Orientierungssatz

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 1 ABN 5/19)

Fundstellen

NZA-RR 2019, 196-198 (Leitsatz und Gründe)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Wiesbaden, 22. März 2018, 5 BV 10/17, Beschluss

nachgehend BAG, 8. April 2019, 1 ABN 5/19, Beschluss: Verwerfung (nicht dokumentiert)

Diese Entscheidung wird zitiert

Literaturnachweise

XX, AA 2019, 59 (Anmerkung)

Bernhard Söhl, ArbR 2019, 130 (Anmerkung)

Olaf Möllenkamp, NZA-RR 2019, 198-199 (Anmerkung)

Tenor

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2 und 3 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 22. März 2018 - 5 BV 10/17 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung gegenüber dem Betriebsrat, an welche Arbeitnehmer, in welcher Höhe, auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Sonderzahlungen ab 1. September 2016 gezahlt wurden.
- 2 Die Arbeitgeber (Beteiligte zu 2 und 3) betreiben in A eine Klinik als Gemeinschaftsbetrieb. Der Antragsteller ist der dort gebildete Betriebsrat.
- 3 Auf der Grundlage von § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG verlangt der Betriebsrat von den Arbeitgebern die im Antrag genannte Auskunft.
- 4 Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten und der gestellten Anträge wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss unter I. (Bl. 114-115R der Akte) Bezug genommen.
- 5 Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben und sich der Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Mai 2015 -16 TaBV 175/14- angeschlossen. Wegen der Begründung im Einzelnen wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss unter II. der Gründe verwiesen (Bl. 115R bis 117R der Gründe).
- 6 Dieser Beschluss wurde dem Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeber am 18. Mai 2018 zugestellt. Er hat dagegen am 18. Juni 2018 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis 20. August 2018 am 20. August 2018 begründet.
- 7 Die Arbeitgeber sind der Auffassung, der Antrag des Betriebsrats sei bereits deshalb zurückzuweisen, weil die Beteiligten in einem Parallelverfahren über die Einsicht in die Bruttoentgeltlisten gestritten hätten. Nachdem jenes Verfahren abgeschlossen sei, könne der Betriebsrat eine Vorlage der Bruttoentgeltlisten mit Klarnamen einfordern. Damit stelle sich die gewährte Einsicht in die Bruttoentgeltlisten als Erfüllung des vorliegenden Auskunftsanspruchs dar.
- 8 Das Arbeitsgericht habe entschieden, der allgemeine Unterrichtsanspruch des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG werde nicht durch den Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten verdrängt. Hierbei habe es die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. September 2008 -1 ABR 54/07- nicht hinreichend berücksichtigt. Aufgrund der vom Bundesarbeitsgericht vorgenommenen teleologischen Reduktion könne nicht der Betriebsrat als Gremium die Auskunft verlangen. Überdies verkenne das Arbeitsgericht, dass der erforderliche Aufgabenbezug nicht vorliege. Bereits erstinstanzlich sei auf die Entscheidung des LAG Hamburg vom 26. November 2009 -7 TaBV 2/09- hingewiesen worden. Daher müsse gerade die Verschriftlichung zur Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sein.
- 9 Auch die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Datenschutz überzeugten nicht. Mangels hinreichenden Aufgabenbezugs würde die Erteilung der Auskunft einen Verstoß gegen das Datenschutzrecht darstellen. Arbeitgeber und Betriebsrat seien verpflichtet, die Verwendung personenbezogener Daten auf ein Mindestmaß zu beschränken. Das Arbeitsgericht hätte prüfen müssen, ob die hier begehrten Daten durch das Betriebsverfassungsrecht gedeckt sind. Das Arbeitsgericht habe den Grundsatz der Datensparsam-

keit nicht berücksichtigt. Die Aussage, dass es sich bei dem Betriebsrat um keinen Dritten im Sinne des § 32 Abs. 3 BDSG handele, gehe an der Sache vorbei. Auch die Weitergabe von Daten an den Betriebsrat bedürfe einer Erlaubnisnorm. Zudem sei stets eine Abwägung des aufgabenbezogenen Informationsinteresses des Betriebsrats mit den entgegenstehenden Interessen der betreffenden Arbeitnehmer im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips vorzunehmen.

- 10 Jedenfalls sei das Rechtsschutzbedürfnis entfallen, nachdem feststeht, dass der Betriebsrat Einsicht in die mit Klarnamen versehenen Bruttoentgeltlisten verlangen kann. Weitergehende -noch dazu schriftliche- Auskünfte seien nicht erforderlich.
- 11 Mit Schriftsatz vom 23. November 2018 (Bl. 192-195 der Akte) nehmen die Arbeitgeber zu der Beschwerdeerwiderung des Betriebsrats Stellung und wiederholen, ergänzen und vertiefen ihr bisheriges Vorbringen.
- 12 Die Arbeitgeber beantragen,
- 13 den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 22. März 2018 -5 BV 10/17- abzuändern und den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen.
- 14 Der Betriebsrat beantragt,
- 15 die Beschwerde zurückzuweisen.
- 16 Der Betriebsrat ist der Auffassung, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werde der allgemeine Unterrichtsanspruch des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG nicht durch den Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG verdrängt. Der Betriebsrat benötige die begehrten Angaben für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- 17 Der Grundsatz der Datensparsamkeit betreffe zunächst die Datenerhebung. Die Arbeitgeber hätten hier bereits die entsprechenden Daten erhoben. Der Betriebsrat sei auch kein Dritter, sondern eine Interessenvertretung im Sinne des § 32 Abs. 3 BDSG. Ferner sei der Betriebsrat zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Rechtslage sei unter Geltung des Bundesdatenschutzgesetzes in seiner alten Fassung unstrittig, siehe BAG 14.1.2014 -1 ABR 54/12. Demgegenüber seien die Ausführungen der Arbeitgeberseite zu einer angeblich neuen Rechtslage nicht nachvollziehbar. Im Hinblick auf die Informationsansprüche des Betriebsrats habe sich die Rechtslage nicht verändert.
- 18 Wegen der weiteren Einzelheiten des beiderseitigen Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Anhörungsprotokolle Bezug genommen.

II.

- 19 1. Die Beschwerde ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurde, § 87 Abs. 2 S. 1, § 66 Abs. 1 S. 1, § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG, § 594 ZPO.
- 20 2. Die Beschwerde ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu Recht stattgegeben. Die Beschwerdekammer schließt sich der zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts an und nimmt hierauf Bezug. Die Ausführungen der Arbeitgeber in der

Beschwerdebegründung und im Schriftsatz vom 23. November 2018 führen zu keiner abweichenden Beurteilung.

- 21 Der Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar darf die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (Bundesarbeitsgericht 27. Juli 2016 -7 ABR 16/14- Rn. 13). Dies ist auch insoweit nicht der Fall, als sich die Auskunft neben den konkret bezeichneten Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen auch auf "sonstige Sonderzahlungen" bezieht. Eine Auslegung des Antrags ergibt, dass damit solche Vergütungsbestandteile gemeint sind, die über die vereinbarte Grundvergütung hinausgehen. Derartige Sonderzahlungen können auf vertraglicher Grundlage, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag beruhen.
- 22 Das erforderliche Rechtsschutzinteresse liegt vor. Dieses muss noch im Zeitpunkt des Schlusses der Anhörung gegeben sein. Bei einem Leistungsantrag folgt das Rechtsschutzinteresse bereits aus der Nichterfüllung des geltend gemachten Anspruchs (Bundesarbeitsgericht 14. April 2015 -1 ABR 65/13- Rn. 18).
- 23 Das Rechtsschutzinteresse ergibt sich hier daraus, dass die Arbeitgeberseite den geltend gemachten Anspruch bis zum Schluss der Anhörung nicht erfüllt hat. Sie stellt nach wie vor in Abrede, zur Erteilung der im Antrag genannten Auskunft verpflichtet zu sein. Das Rechtsschutzinteresse entfällt nicht deshalb, weil der Betriebsrat über einen titulierten Anspruch auf Einsicht in die -mit Klarnamen versehenen- Bruttoentgeltlisten verfügt, § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG. Der im vorliegenden Verfahren verfolgte Anspruch aus § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG ist neben jenem Anspruch ein eigenständiges Begehren.
- 24 Der Antrag ist begründet, § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG.
- 25 Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, wird der allgemeine Unterrichtsanspruch des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG nicht durch den Anspruch auf Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG verdrängt. Soweit die Arbeitgeberseite unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30. September 2008 -1 ABR 54/07- eine andere Auffassung vertritt, trifft diese nicht zu. Vielmehr führt das Bundesarbeitsgericht dort unter Rn. 30 ausdrücklich aus, dass der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG im Bereich der Löhne und Gehälter nicht durch die Regelung des S. 2 des 2. HS der Vorschrift verdrängt wird. Der Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG und das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 S. 2 HS 2 Betriebsverfassungsgesetz unterscheiden sich sowohl nach ihrem Inhalt als auch nach ihren Voraussetzungen und kommen nebeneinander in Betracht. Allerdings kann nach § 80 Abs. 2 S. 2 HS 2 Betriebsverfassungsgesetz in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nur Einblick genommen werden. Das Einsichtsrecht steht überdies nur dem Betriebsausschuss, einem nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschuss oder - in kleineren Betrieben Betriebsratsvorsitzenden und nicht dem gesamten Betriebsratsgremium zu. Diese Beschränkungen dürfen durch einen auf die Erteilung schriftlicher Information über Löhne und Gehälter gerichteten Auskunftsanspruch nicht umgangen und aufgehoben werden. Anderenfalls entstünden nicht hinnehmbare Wertungswidersprüche. Um sie zu vermeiden, ist eine teleologische Reduktion der Vorschrift des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG geboten. Wenn eine aus Sachgründen erforderliche schriftliche Auskunft im Bereich der Löhne und Gehälter inhaltlich einer Bruttolohn- und -gehaltsliste gleichkommt, genügt der Arbeitgeber dem Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG schon dadurch, dass er dem zuständigen Ausschuss, gegebenenfalls dem Vorsitzenden

des Betriebsrats nach Maßgabe von § 80 Abs. 2 S. 2 HS 2 Betriebsverfassungsgesetz den Einblick in die schriftlich gefassten Angaben ermöglicht (Bundesarbeitsgericht 30. September 2008 -1 ABR 54/07- Rn. 31).

- 26 Eine derartige Umgehung liegt hier nicht vor. Die vom Betriebsrat begehrte Auskunft kommt einer Bruttolohn- und Gehaltsliste nicht gleich, da sie sich nur auf einen abgrenzbaren Teil der Vergütung in Form einzelner Gehaltsbestandteile der Arbeitnehmer, nämlich Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Sonderzahlungen, die ab dem 1. September 2016 gezahlt wurden, bezieht. Der Betriebsrat begehrt gerade nicht die schriftliche Auskunft über die gesamten Bruttoentgelte sämtlicher Arbeitnehmer des Betriebs mit Ausnahme leitender Angestellter. Aus diesem Grund steht der Auskunftsanspruch auch dem Betriebsrat und nicht lediglich dem in § 80 Abs. 2 S. 2 HS 2 Betriebsverfassungsgesetz genannten Adressatenkreis zu.
- 27 Aus demselben Grund besteht Anspruch auf eine schriftliche Auskunft. Zwar verhält sich § 80 Abs. 2 S. 1 HS 1 Betriebsverfassungsgesetz nicht darüber, in welcher Form der Arbeitgeber die benötigte Auskunft zu erteilen hat. Jedoch ist er bei -wie hier- umfangreichen und komplexen Angaben nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen (Bundesarbeitsgericht 7. Februar 2012 -1 ABR 46/10- Rn. 14f; 30. September 2008 -1 ABR 54/07- Rn. 29ff). Weil sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Auskunftsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG und das Einblicksrecht nach § 80 Abs. 2 S. 2 HS 2 Betriebsverfassungsgesetz sowohl nach ihrem Inhalt als auch nach ihren Voraussetzungen unterscheiden und nebeneinander in Betracht kommen, gelten die einschränkenden Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber einem vom Betriebsrat gebildeten Ausschuss Einblick in die Listen über die Bruttoentgelte gewähren muss, für die Vorlage von Unterlagen nach § 80 Abs. 2 S. 2 HS 1 Betriebsverfassungsgesetz nicht (Bundesarbeitsgericht 7. Februar 2012 -1 ABR 46/10- Rn. 15). Im Übrigen betrifft die streitgegenständliche Auskunft nur einen abgrenzbaren Teil der Vergütung der Beschäftigten und kommt daher -wie ausgeführt- einem Einblick in die Bruttoentgeltlisten nicht gleich.
- 28 Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 Halbs. 1 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG 15. März 2011 - 1 ABR 112/09 - Rn. 23). Zu den Aufgaben des Betriebsrats iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört es auch, nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung des Arbeitgebers beim Normvollzug noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig (BAG 24. Januar 2006 - 1 ABR 60/04 - Rn. 23). Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (BAG 7. Februar 2012 -1 ABR 46/10- Rn. 7; 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 28, BAGE 128, 92).
- 29 Der nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erforderliche Aufgabenbezug liegt vor. Dieser ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Für die Ausübung seines sich hieraus ergebenden Mitbestimmungsrechts benötigt der Betriebsrat die mit dem Antrag begehrten Informa-

tionen. Die von der Arbeitgeberseite herangezogene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. November 2009-7 TaBV 2/09- bezieht sich demgegenüber gerade nicht auf die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Dort (siehe Rn. 131) hatte der Betriebsrat nicht konkret vorgetragen, für welche wahrscheinlich anstehenden Betriebsratsaufgaben er die streitgegenständlichen personenbezogenen Daten sämtlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes der Beteiligten zu 2 auf Dauer benötigt. Dies ist hier anders. Der Betriebsrat trägt auf Seite 3 der Beschwerdeerwiderung (Bl. 185 der Akte) vor, er beabsichtige den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Entgeltsystematik und Entgeltgrundsätzen. Hierfür müsse er wissen, welche Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und sonstige Sonderzahlungen es zu berücksichtigen gelte. Damit ist gemeint, welche Zahlungen dieser Art bislang an die Beschäftigten geleistet wurden. Dies schließt die Nennung der Höhe der betreffenden Leistung und der Namen der Empfänger ein. Der Betriebsrat benötigt für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts die Kenntnis über den derzeitigen Adressatenkreis der betreffenden Leistung, weil sein Mitbestimmungsrecht die Grundsätze für die Verteilung freiwilliger Leistungen einschließt (Fitting, BetrVG, 29. Auflage, § 87 Rn. 430, 443ff). Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sieht eine Beteiligung des Betriebsrats dabei vor, wie im Rahmen der mitbestimmungsfreien Vorgaben die einzelnen Leistungen zu berechnen sind und ihre Höhe im Verhältnis zueinander berechnet werden soll. Die damit verbundenen Festlegungen betreffen nicht die absolute, sondern die relative Höhe der Leistung im Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander und schaffen auf diese Weise Entlohnungsgrundsätze (Fitting, BetrVG, § 87 Rn. 447). Hierfür benötigt er die Kenntnis, wer in der Vergangenheit welche Leistungen erhalten hat. Denn die Entscheidung über künftige freiwillige Leistungen ist regelmäßig davon geprägt, wie diese bislang verteilt wurden.

- 30 Wie das Arbeitsgericht weiter zutreffend erkannt hat kann sich der Betriebsrat für sein Begehren auch auf § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG berufen, weil er darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Bundesarbeitsgericht 26. September 2017 -1 ABR 27/16- Rn. 16; 14. Januar 2014 -1 ABR 54/12- Rn. 23). Für die Wahrnehmung seiner Aufgabe, auf die Herstellung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit hinzuwirken, benötigt er die Kenntnis effektiv gezahlter Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit existiert oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann. Daher ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass ein Einsichtsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG in die Bruttoentgeltlisten auch dann besteht, wenn der Betriebsrat gerade feststellen will, welche Arbeitnehmer welche Entgeltbestandteile erhalten und wie hoch diese sind. Die Grenze des Einsichtsrecht liegt dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt (Bundesarbeitsgericht 26. September 2017 -1 ABR 27/16- Rn. 17). Entsprechendes gilt auch für den Auskunftsanspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG über Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und sonstige Sonderzahlungen.
- 31 Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberseite bestehen hinsichtlich der Weitergabe der im Antrag genannten Daten an den Betriebsrat keine datenschutzrechtlichen Bedenken. Hinsichtlich der Rechtslage vor dem 25. Mai 2018 wird insoweit zunächst auf die Ent-

scheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Januar 2014 -1 ABR 54/12- Rn. 27ff Bezug genommen.

- 32 Für die Zeit ab 25. Mai 2018 ergibt sich nichts anderes. Im Rahmen des mit den Beschäftigten bestehenden Arbeitsverhältnisses erhebt der Arbeitgeber in zulässiger Weise Daten, unter anderem über die Person der Arbeitnehmer und die an diese zu leistende Vergütung. Die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber ist datenschutzrechtlich unbedenklich. Dies folgt aus § 26 Abs. 1 BDSG. Wie § 26 Abs. 6 BDSG ausdrücklich klarstellt bleiben die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt. Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber berechtigt und verpflichtet ist (auch gegen den Willen der betreffenden Beschäftigten) deren personenbezogene Daten im Rahmen der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben an den Betriebsrat weiterzuleiten. Zur Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben (Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sowie des Überwachungsrechts nach § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG) benötigt der Betriebsrat die im Antrag genannten personenbezogenen Daten der Beschäftigten.
- 33 Mit dem Grundsatz der Datensparsamkeit kann nicht gerechtfertigt werden, dem Betriebsrat die von diesem für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigten personenbezogenen Daten der Beschäftigten vorzuenthalten. Das Bundesdatenschutzgesetz betrifft die Erhebung und Nutzung der Daten, zunächst durch den Arbeitgeber. Dabei sollen so wenig wie möglich personenbezogene Daten verwandt werden. Ein Eingriff muss sich am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit messen lassen. Danach muss die Datenverarbeitung in Bezug auf einen von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG n.F. zugelassenen Zweck geeignet, erforderlich und unter Abwägung aller betroffenen Belange entsprechend deren Gewichtung auch angemessen sein (vgl. Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 29. Aufl., § 83 Rn. 21). In Bezug auf die den Beschäftigten zu zahlende Arbeitsvergütung einschließlich sämtlicher Bestandteile derselben kann auf eine Datenerhebung seitens des Arbeitgebers nicht verzichtet werden; die einzelnen Vergütungsbestandteile müssen einer Person zugeordnet werden, ansonsten kann der Arbeitgeber das Entgelt nicht berechnen, noch auszahlen. Gegen die Erhebung dieser Daten durch den Arbeitgeber bestehen daher auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit keine Bedenken. Benötigt der Betriebsrat diese Daten zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben, sind sie ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Dies ergibt sich aus § 26 Absatz 6 BDSG, was Lelley/Bruck/Yildiz, BB 18, 2164, 2172 nicht hinreichend berücksichtigen. Eine gesonderte Prüfung einer "datenschutzrechtlichen Erforderlichkeit", die Lelley/Bruck/Yildiz (a.a.O.) vornehmen und hierzu ein dreistufiges Prüfprogramm entwickeln, erübrigt sich daher. Soweit § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG den Anspruch auf die erforderlichen Unterlagen beschränkt, ist dies seit jeher (also auch vor Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung und des neuen BDSG) der Fall. Der Prüfungsmaßstab hat sich insoweit nicht geändert. Auch Kort (NZA 18, 1097, 1103) räumt ein, dass die betriebsverfassungsrechtliche Rolle des Betriebsrats auch unter Geltung der Datenschutzgrundverordnung und des (neuen) BDSG im Grundsatz erhalten bleibt. Dies betone § 26 Abs. 6 BDSG. Der Betriebsrat verfüge daher nach wie vor über das (aufgabenbezogene) Informationsrecht nach § 80 BetrVG sowie über die Beteiligungsrechte nach § 87 BetrVG, ohne dass (neue) datenschutzrechtliche Bestimmungen diesen Beteiligungsrechten entgegen stehen. Hieraus folgt aber zugleich, dass die vom Betriebsrat für die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigten -vom Arbeitgeber in zulässiger Weise erhobenen- Daten diesem zur Verfügung zu stellen sind. Letztlich kann dahin stehen, ob man hierin eine "Verarbeitung" der Daten durch den Betriebsrat sieht. Wenn der Betriebsrat die vom Arbeit-

geber in zulässiger Weise erhobenen Daten von Beschäftigten zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt, sind ihm diese zur Verfügung zu stellen. Dies folgt aus § 26 Absatz 6 BDSG.

- 34 Im Übrigen bestehen datenschutzrechtliche Bedenken auch deshalb nicht, weil der Betriebsrat selbst Teil der verantwortlichen Stelle im Sinne von Art. 4 Nr. 7 Datenschutz-Grundverordnung ist. Da der Betriebsrat in die arbeitsvertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar eingebunden ist, entspricht die Datenverarbeitung dann der Zweckbestimmung des Arbeitsvertrages, wenn der Umgang mit Arbeitnehmerdaten zur Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erforderlich ist (ErfK-Franzen, 19. Aufl., § 26 BDSG, Rn. 50; Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke-Nicolai, BetrVG, 10. Auflage, § 80 Rn. 5; Pötters/Gola, RDV 17, 279, 281; Althoff, ArbRAktuell 18, 414, 415f). Soweit Kort (NZA 18, 1097, 1103) Zweifel hieran bekundet, weil die Materialien und der Text von BDSG und Datenschutzgrundverordnung diesbezüglich unergiebig sind, ergibt sich hieraus kein inhaltliches Argument für eine gegenteilige Auffassung. Die Zurverfügungstellung der im Antrag genannten Informationen an den Betriebsrat stellt daher keine Weitergabe des Arbeitgebers an Dritte dar. Dies hat zugleich zur Folge, dass die von den Beschäftigten erteilte Einwilligung gemäß Art. 6 Absatz 1a Datenschutzgrundverordnung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten, die bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses regelmäßig gegenüber dem Arbeitgeber erteilt wird, die Weitergabe derselben an den Betriebsrat im Rahmen der diesem obliegenden gesetzlichen Aufgaben -beginnend mit der Mitbestimmung bei der Einstellung nach § 99 BetrVG und sodann für sämtliche weiteren vom Betriebsrat wahrzunehmenden Aufgaben bis hin zu einer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG- ebenfalls umfasst.
- 35 Im Übrigen wird in der Literatur (Kühling/Buchner-Maschmann, DS-GVO/BDSG, § 26 BDSG Rn. 53; Ehmann/Selmayr, DSVGO, Art. 88 Rn. 169ff; Wybitul ZD 16, 203, 206) zu Recht angenommen, dass -soweit der Betriebsrat im Rahmen seiner ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben handele- die Verarbeitung dieser Daten nach Art. 6 Absatz 1c Datenschutzgrundverordnung rechtmäßig ist. Entgegen Kort (NZA 18, 1097, 1104) handelt es sich hierbei nicht um einen "Kunstgriff". Richtig ist, dass der Betriebsrat an das Datenschutzrecht gebunden ist. Dieses gestattet jedoch -wie sich aus Art. 6 Abs. 1c Datenschutzgrundverordnung ergibt- die Verarbeitung von Daten durch den Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber insoweit einer rechtlichen Verpflichtung, z.B. aus § 80 Absatz 2 BetrVG, unterliegt. Dies ist hier der Fall.
- 36 Der Arbeitgeber ist auch nicht berechtigt, sich gegenüber dem Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Absatz 2 BetrVG auf Grundrechte von Arbeitnehmern, etwa auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG, zu berufen (Bundesarbeitsgericht 14. Januar 2014 -1 ABR 54/12- Rn. 29; Hessisches Landesarbeitsgericht 5. Februar 2018-16 TaBV 91/17). Dies folgt gleichfalls aus § 26 Abs. 6 BDSG.
- 37 Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat und seine Mitglieder nach § 79 BetrVG zur Geheimhaltung verpflichtet sind.

III.

- 38 Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, § 92 Abs. 1, § 72 ArbGG.

