

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Grundlagen nach der EU-DSGVO
3. Die Vorgaben des BDSG
4. Die maßgeblichen BetrVG-Vorgaben
 - 4.1 Allgemeine Aufgaben etc.
 - 4.2 Zwingende Mitbestimmung
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Alles auf Anfang?
 - 5.2 Allgemeines Persönlichkeitsrecht
 - 5.3 Auskunftsanspruch
 - 5.4 Auskunftsanspruch im Gemeinschaftsbetrieb
 - 5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - 5.6 Datenverarbeitendes System
 - 5.7 Einigungstelle - Unterwerfung
 - 5.8 Einschränkung der Mitbestimmung - 1
 - 5.9 Einschränkung der Mitbestimmung - 2
 - 5.10 Einsichtsrecht - 1
 - 5.11 Einsichtsrecht - 2
 - 5.12 Elektronische Personalakte
 - 5.13 Elektronische Signaturkarte
 - 5.14 Heranziehung eines Betriebsratsmitglieds
 - 5.15 Mitarbeiterfragebogen
 - 5.16 Namensabgleich
 - 5.17 Persönlichkeitsrecht
 - 5.18 Vorsorge-/Schutzmaßnahmen
 - 5.19 Überwachen
 - 5.20 Überwachungsaufgaben - 1
 - 5.21 Überwachungsaufgaben - 2
 - 5.22 Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts
 - 5.23 Widerrechtliche Datenveröffentlichung

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber eines BetrVG-Betriebs** entscheidet in Datenschutzangelegenheiten nur noch bedingt allein. Die **Arbeitnehmervertretung hat** in vielen Punkten mitzureden und **mitzubestimmen**. Das in der EU-DSGVO und im BDSG geregelte Datenschutzrecht sieht zwar keine konkreten Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmervertretung vor (s. dazu die Gliederungspunkt 2. und 3.). Die EU-DSGVO erlaubt aber die Verarbeitung von Beschäftigtendaten, wenn sie auf der **Grundlage von Kollektivvereinbarungen** erfolgt. Kollektivvereinbarungen sind in erster Linie Tarifverträge. Kollektivvereinbarungen sind aber auch **Betriebs- und Dienstvereinbarungen**.

Praxistipp:

Auch wenn viele anderer Meinung sind: Die EU-DSGVO und das BDSG lassen den Betriebspartnern schon einen großen Spielraum für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis (s. dazu Art. 88 EU-DSGVO und § 26 BDSG). Will eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Grenzen des EU-DSGVO- bzw. BDSG-Datenschutzes enger ziehen, ist damit für die betriebliche Praxis nichts gewonnen. Arbeitgeber sollten sich also gut überlegen, ob sie wirklich eine zusätzliche betriebliche Regelung für den Datenschutz brauchen.

Guckt man ins BetrVG, wird man dort vergeblich nach einem speziellen **Datenschutz-Paragrafen** Ausschau halten (s. dazu Gliederungspunkt 4.). Das BetrVG kennt keine auf EU-DSGVO und BDSG abgestellte Datenschutz-Mitbestimmung. Insoweit bleibt den Betriebspartner zunächst nichts anderes übrig, als auf die vorhandenen BetrVG-Bestimmungen zurückzugreifen. Hier spielt vor allem § 80 BetrVG - "**Allgemeine Aufgaben**" eine wichtige Rolle (s. dazu Gliederungspunkt 4.1. und das Stichwort Betriebsrat - Allgemeine Aufgaben). **Kernstück** der kollektivrechtlichen Interessenwahrnehmung ist allerdings die **zwingende Mitbestimmung** des Betriebsrats in den von § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 13 BetrVG geregelten Fällen (s. dazu Gliederungspunkt 4.2.). Wobei immer zu beachten ist, dass Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG **ausgeschlossen** ist, "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung ... besteht" (s. dazu das Stichwort Betriebsrat - Soziale Angelegenheiten).

2. Die Grundlagen nach der EU-DSGVO

Schon Nr. 155 Satz 1 der EU-DSGVO-Erwägungsgründe (EWG) sieht vor, dass in **Kollektivvereinbarungen** "(einschließlich 'Betriebsvereinbarungen')" spezifische Vorschriften für die " Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext " vorgesehen werden können. Nr. 155 Satz 1 EWG spricht insbesondere Vorschriften

- über die **Bedingungen**, unter denen personenbezogene Daten im Beschäftigungskontext auf Einwilligungsbasis verarbeitet werden dürfen, und
- über die Verarbeitung dieser Daten für **Zwecke** der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten,

an. Art. 88 EU-DSGVO füllt die Erwägungsgründe in mehreren Absätzen mit Leben. Die Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen der Mitgliedsstaaten umfassen angemessene 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 (Art. 88 Abs. 2 EU-DSGVO).

Art. 9 Abs. 1 EU-DSGVO untersagt die Verarbeitung spezieller personenbezogener Daten, u.a. **Gesundheit**, ethnischer Herkunft, Religion und Gewerkschaftszugehörigkeit. Art. 9 Abs. 2 lit. b) EU-DSGVO schließt die Anwendung des Art. 9 Abs. 1 EU-DSGVO jedoch aus, wenn die **Verarbeitung erforderlich** ist,

"damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist".

Wie die Betriebspartner die EU-DSGVO-Vorgaben in die **betriebliche Praxis** umzusetzen haben, sagt die Verordnung nicht. Sie eröffnet aber **großzügige Spielräume**.

3. Die Vorgaben des BDSG

Die **Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten** im Beschäftigungsverhältnis ist neben den anderen in § 26 Abs. 1 BDSG geregelten Fällen auch dann zulässig, wenn sie nach

- einem **Tarifvertrag** oder
- einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** (Kollektivvereinbarung)

erforderlich ist. § 26 Abs. 4 BDSG sagt allgemein:

"Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten."

Betriebs- und Dienstvereinbarungen waren schon vor Inkrafttreten der EU-DSGVO und des neuen BDSG **wichtige Regelungsinstrumente** des Beschäftigtendatenschutzes. Die Betriebspartner können mit dieser Art Kollektivvereinbarungen

- die Einführung,
- Ausgestaltung und
- Durchsetzung

eines für ihren Betrieb bzw. eines für ihr Unternehmen **zugeschnittenen Schutzes** von Beschäftigtendaten regeln. Unter Beachtung der EU-DSGVO- und BDSG-Vorgaben können sie **die spezifischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen** ihres Betriebs/Unternehmens regeln und zum Ausgleich bringen.

Praxistipp:

Ob es immer sinnvoll ist, mit dem Betriebsrat eine Datenschutz-Betriebsvereinbarung zu treffen, lässt sich nicht für jeden Betrieb und jeden Fall voraussagen. Sicher: Der Beschäftigtendatenschutz ist in der EU-DSGVO und im BDSG nur unvollständig geregelt. Ohne besondere betriebliche Anforderungen wird der gesetzliche Datenschutz allerdings ausreichen. Zudem sollten betriebliche Regelungen nicht dazu führen, die in § 26 BDSG geregelte "Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses" weiter einzuschränken.

Das BDSG sieht - wie die EU-DSGVO - **keine konkret umzusetzenden Mitbestimmungsrechte** vor und lässt die Betriebspartner in diesem Punkt allein. § 26 Abs. 6 BDSG gibt lediglich vor: "Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt."

Soweit es die Anwendung des BDSG im Geltungsbereich der EU-DSGVO betrifft, ist immer § 1 Abs. 5 BDSG zu beachten:

"Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung, soweit das Recht der Europäischen Union, im Besonderen die Verordnung (EU) 2016/679 in der jeweils geltenden Fassung, unmittelbar gilt."

Kollektivvereinbarungen i.S.d. BDSG sind auch **Tarifverträge**. EU-DSGVO und BDSG bieten daher auch für die Sozialpartner ein interessantes Betätigungsfeld. Sie dürfen einen branchenspezifischen Schutz von Beschäftigtendaten regeln.

4. Die maßgeblichen BetrVG-Vorgaben

Sucht man den Begriff "**Datenschutz**" und speziell den Begriff "**Beschäftigtendatenschutz**" im BetrVG, wird man dazu nichts finden. Da die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen gem. § 26 Abs. 6 BDSG unberührt bleiben, muss man auf die allgemeinen, im BetrVG-hinterlegten Rechte des Betriebsrats zurückgreifen. Es wurden im Zuge der EU-DSGVO-Umsetzung **keine neuen Mitbestimmungsrechte** in das BetrVG hineingeschrieben.

Seit dem 18.06.2021 sagt der durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14.06.2021 (BGBl. I 2021, S. 1762 ff.) neu eingeführte § 79a BetrVG :

"Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene **Daten verarbeitet**, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der **Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften**. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. § 6 Absatz 5 Satz 2 , § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber."

4.1 Allgemeine Aufgaben etc.

Zunächst müssen Arbeitgeber und Betriebsrat die "Grundsätze für die **Behandlung der Betriebsangehörigen**" aus § 75 BetrVG beim betrieblichen Datenschutz beachten:

- Die Betriebspartner müssen darüber wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von **Recht und Billigkeit** behandelt werden und
- die **Benachteiligung** von Personen wegen der in § 75 Abs. 1 aufgezählten Merkmale - u.a. Nationalität, Rasse, Behinderung und sexuelle Identität - unterbleibt;
- zudem müssen Arbeitgeber und Betriebsrat die **freie Entfaltung der Persönlichkeit** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern (§ 75 Abs. 2 BetrVG).

Zu den **allgemeinen Betriebsratsaufgaben** gehört es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (s. dazu auch das Stichwort Betriebsrat - Allgemeine Aufgaben), dass er darüber wacht,

"dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden".

Gesetze i.S.d. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind selbstverständlich die EU-DSGVO und das BDSG. Und Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen i.S.d. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind in dem hier interessierenden Zusammenhang selbstverständlich auch Kollektivvereinbarungen zum Datenschutz.

Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG verpflichtet, seinem Betriebsrat **zur Durchführung seiner Aufgaben** (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) auf Verlangen jederzeit die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (s. dazu das Stichwort Betriebsrat - Allgemeine Aufgaben). In diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, **Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter** zu nehmen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG). Ist in einem Betrieb kein Betriebsausschuss gebildet, "kann das **Einsichtsrecht** durch den Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied, dem die Führung der laufenden Geschäfte nicht übertragen sein muss, wahrgenommen werden" (BAG, 14.01.2014 - 1 ABR 54/12 - mit Hinweis auf BAG, 16.08.1995 - 7 ABR 63/94).

Praxistipp:

Der Betriebsrat bekommt bei Ausübung seiner Aufgaben eine Menge personenbezogener Beschäftigtendaten und betrieblicher Daten zur Kenntnis. § 79 BetrVG sieht eine umfangreiche betriebsverfassungsrechtliche Geheimhaltungspflicht für Mandatsträger vor. Zieht ein Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats bei der Einsichtnahme in seine Personalakte hinzu, hat das Betriebsratsmitglied nach Maßgabe des § 83 Abs. 1 Satz 3 BetrVG "über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren".

Ein allgemein üblicher Weg, personenbezogene Beschäftigtendaten zu erfassen, ist ein **Personalfragebogen**. Er bedarf nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Das Gleiche gilt nach § 94 Abs. 2 BetrVG "entsprechend für persönliche **Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen**, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner **Beurteilungsgrundsätze**. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG dient "dem präventiven Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers, soweit dieses durch Fragen des Arbeitgebers nach persönlichen Verhältnissen, Eigenschaften und Fähigkeiten beeinträchtigt werden kann" (BAG, 21.11.2017 - 1 ABR 47/16 - mit Hinweis auf BAG, 09.07.1991 - 1 ABR 57/90).

4.2 Zwingende Mitbestimmung

Kernstück der BetrVG-Mitbestimmungsrechte ist § 87 BetrVG mit den dort hinterlegten zwingenden Mitbestimmungsrechten . Das fängt bei der Ordnung des Betriebs und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) an und geht über die Aufstellung des Urlaubsplans (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) bis zu den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG).

Praxistipp:

Bei Anwendung des § 87 BetrVG ist immer dessen Eingangssatz zu berücksichtigen: Die zwingende Mitbestimmung greift nur dann, "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht". Soweit die EU-DSGVO, das BDSG und andere Datenschutzbestimmungen zwingende Pflichten und Rechte vorsehen, ist die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen. In Frage kommt dann nur eine freiwillige Betriebsvereinbarung i.S.d. § 88 BetrVG - die der Arbeitgeber aber nicht abschließen muss.

Der **Tarifvorrang** in § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG unterstellt, "dass eine bestehende tarifliche Regelung dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung trägt und daher **Mitbestimmungsrechte entbehrlich** macht" (BAG, 20.02.2018 - 1 ABR 53/16 - mit Hinweis auf BAG, 18.10.2011 - 1 ABR 25/10). Bei einer zwingenden und abschließenden **gesetzlichen Regelung** i.S.d. § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG hat der Arbeitgeber selbst kein Bestimmungsrecht und keinen Gestaltungsspielraum mehr, bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat noch mitbestimmen könnte.

Es gibt keinen Tatbestand im § 87 Abs. 1 BetrVG , der nicht irgendwie zu einer **Verarbeitung von Beschäftigtendaten** führt. Am deutlichsten wird das wohl bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG :

- Einführung und Anwendung von **technischen Einrichtungen**,
- die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Beispiel:

Technische Überwachungseinrichtungen i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sind u.a. Abrechnungssysteme für Betriebskantinen, betriebsärztliche Informationssysteme, Postsysteme mit Mailbox, Videoanlagen, Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsysteme, Telefondatenerfassung

Das **Erheben und Erfassen** personenbezogener Beschäftigtendaten via technischer Überwachungseinrichtungen greift zum Teil weit in **das allgemeine Persönlichkeitsrecht** der Mitarbeiter und in ihr **Recht auf informationelle Selbstbestimmung** ein. Das BAG dazu:

"Darüber hinaus sind die Abläufe der technikgestützten Datenermittlung für den Arbeitnehmer vielfach nicht wahrnehmbar und es fehlt regelmäßig an einer Möglichkeit, sich ihr zu entziehen. Die Einbindung in eine von ihm nicht beeinflussbare Überwachungstechnik kann zu erhöhter Abhängigkeit führen und damit die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit hindern" (BAG, 10.12.2013 - 1 ABR 43/12) .

Einem ausgeprägten "**Datenhunger**" des Arbeitgebers - Stichwort "gläserner Mitarbeiter" - sind betriebsverfassungsrechtlich **Grenzen** gesetzt.

Praxistipp:

Das Handels- und Steuerrecht gibt Arbeitgebern und Unternehmern verschiedene Aufbewahrungspflichten. So sieht beispielsweise § 147 Abs. 3 Satz 1 AO für "Bücher und Aufzeichnungen" und "Buchungsbelege" eine 10-jährige und für empfangene Handels- oder Geschäftsbriefe eine 6-jährige Aufbewahrungsfrist vor. Diese gesetzlich festgelegten Fristen können mit einer Betriebsvereinbarung nicht abgekürzt werden. Dort, wo es keine gesetzlichen Fristen für die Aufbewahrung von Daten gibt, dürfen die Betriebspartner dagegen eigene Fristen festlegen, z.B. für das Löschen von Daten, die im Betrieb durch eine zulässige verdeckte Video-Überwachung gewonnen werden.

Die **Verarbeitung** personenbezogener Beschäftigtendaten kann im Betrieb nicht eingeschränkt werden, wenn die Verarbeitung dieser Daten **öffentlichrechtlich vorgeschrieben** ist.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Datenschutz und Mitbestimmung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Alles auf Anfang?

Missachtet der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG (hier: Einführung und Nutzung einer technischen Anlage, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), hat der Betriebsrat gegen ihn u. U. **Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche**. Der Unterlassungsanspruch zielt auf die Untersagung künftigen Verhaltens, der Beseitigungsanspruch "darauf, die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts eingetretene **Lage zu beenden**." Was voraussetzt, dass der mitbestimmungswidrige Zustand noch anhält. Was nicht geht: "Ein dem Betriebsrat bei der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber zustehender Beseitigungsanspruch erfasst nur die Beendigung des betriebsverfassungswidrigen Zustands, **nicht aber die Rückgängigmachung** sich aus der Verletzung des Mitbestimmungsrechts ergebenden Folgen" (BAG, 23.03.2021 – 1 ABR 31/19 – Leitsatz).

5.2 Allgemeines Persönlichkeitsrecht

Das BGB sieht in § 823 Abs. 1 BGB Ersatz für Schäden, die infolge einer unerlaubter Handlung entstehen, Schadensersatzansprüche vor. § 823 BGB verbietet dabei nicht nur widerrechtliche Eingriffe in die ausdrücklich in dieser Norm genannten Rechtsgüter. "Auch das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist als **'sonstiges Recht'** i.S.v. § 823 Abs. 1 BGB anerkannt." So kann auch die widerrechtliche Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts **Schadensersatzansprüche des Verletzten** begründen. Zu beachten ist dabei jedoch, dass die Reichweite des Persönlichkeitsrechts wegen seiner Eigenart als **Rahmenrecht** nicht absolut festgelegt werden kann. Der Rahmen muss durch einer Abwägung der grundrechtlich geschützten widerstreitenden Belange bestimmt werden. "Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist deshalb nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt" (BAG, 23.11.2017 - 8 AZR 372/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.09.2016 - 8 AZR 351/15).

5.3 Auskunftsanspruch

Die hier vorgestellte Entscheidung erging zwar zu einem Auskunftsanspruch über die Gewährung von Aktienoptionen und Nachzugsaktien, sie zeigt aber auch für die Mitbestimmung beim Datenschutz **wichtige Grundsätze** auf: Anspruchsvoraussetzung für die Auskunftspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist zunächst, dass überhaupt eine **Betriebsratsaufgabe** vorliegt. Dazu muss die begehrte Information im Einzelfall zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sein. Diese **Erforderlichkeit** hat der Betriebsrat im Beschlussverfahren darzulegen - das Arbeitsgericht prüft also nicht von Amts wegen, welche Aufgabe des Betriebsrats nach dessen Tatsachenvorbringen in Betracht zu ziehen

ist. Zu den einschlägigen Aufgaben gehören z.B. die Überwachungspflichten nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder die Sicherstellung der in § 75 BetrVG festgelegten Grundsätze (BAG, 20.03.2018 - 1 ABR 15/17 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.1998 - 1 ABR 9/98).

5.4 Auskunftsanspruch im Gemeinschaftsbetrieb

Der Betriebsrat hat nach dem BetrVG gegen den Arbeitgeber unterschiedliche Auskunftsansprüche – z.B. aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a , Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1 und Halbs. 2 BetrVG . Hinzu kommen Auskunftsansprüche nach den §§ 10 , 12 , 13 Abs. 2 und Abs. 3 sowie 14 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG . **Ansprechpartner** ist *der* Arbeitgeber – aber *wer* ist das, wenn mehrere Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb führen? Von wem darf der Betriebsrat dann zu Erfüllung seiner Überwachungs- und Förderaufgaben **Entgeltlisten** der Beschäftigten bzw. Einsicht in diese Listen verlangen? Von jedem x-beliebigen Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebs? Das Bundesarbeitsgericht meint: "Der in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen errichtete Betriebsrat kann eine Auskunft über vertragsbezogene Daten der Arbeitnehmer **nur vom jeweiligen Vertragsarbeitgeber** verlangen" (BAG, 23.03.2021 – 1 ABR 7/20 – Leitsatz).

5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX (= § 84 Abs. 2 SGB IX a.F.) verpflichtet, in den dort geregelten Fällen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (= bEM) durchzuführen. Bei der betrieblichen **Ausgestaltung** des bEM hat der Betriebsrat - möglicherweise - mitzubestimmen. Dabei ist für jede einzelne betriebliche bEM-Regelung zu prüfen, ob der Betriebsrat dabei tatsächlich ein Mitbestimmungsrecht hat. Bei allgemeinen Verfahrensfragen kann ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen, bezüglich der **Verarbeitung von Gesundheitsdaten** eins aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . Soweit es den Gesundheitsschutz betrifft, ist § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einschlägig. § 167 Abs. 2 SGB IX ist eine "Rahmenvorschrift" i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG . "Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setzt ein, wenn für den Arbeitgeber eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen des Fehlens zwingender Vorgaben **betriebliche Regelungen** erforderlich sind, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen" (LAG Hamburg, 20.02.2014 - 1 TaBV 4/13 - mit Hinweis auf BAG, 13.03.2012 - 1 ABR 78/10).

5.6 Datenverarbeitendes System

Die **Verhaltens- und Leistungsüberwachung** von Arbeitnehmern erfolgt durch ein datenverarbeitendes System, wenn dieses System darauf ausgerichtet ist, individualisierte oder individualisierbare **Verhaltens- oder Leistungsdaten** selbst zu erheben oder aufzuzeichnen. Und das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die vom System erfassten und gespeicherten Daten "auch auswerten oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen verwenden will." Überwachen i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist "sowohl das Sammeln von Informationen als auch das **Auswerten** bereits vorliegender Informationen" (s. dazu BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 4/06). Dabei ist im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht nur die Einführung der Kontrolleinrichtung mitbestimmungspflichtig . Der Betriebsrat hat auch bei Anwendung der Kontrolleinrichtung mitzubestimmen. Sie betrifft "den Einsatz der Überwachungseinrichtung und der dadurch bewirkten Überwachungsmaßnahmen" (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07 - mit Hinweis auf BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 7/03).

5.7 Einigungsstelle - Unterwerfung

"1. Ein Spruch der Einigungsstelle im Verfahren nach § 76 Abs. 6 BetrVG kann das **Rechtsverhältnis der Betriebsparteien** in der zu regelnden Angelegenheit nur dann verbindlich ausgestalten, wenn diese sich dem Spruch vorher unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben. Dies gilt nicht nur, wenn die Einigungsstelle eine Regelung über einen **Gegenstand der freiwilligen Mitbestimmung** (§ 88 BetrVG) treffen soll, sondern auch, wenn sie nach dem ausdrücklich erklärten Willen der Betriebsparteien eine teilmitbestimmte Angelegenheit regeln und sich damit bei der Erfüllung ihres Regelungsauftrags gerade nicht im gesetzlich mitbestimmungspflichtigen Rahmen halten soll. 2. Die vom Vorsitzenden des Betriebsrats erklärte Unterwerfung unter einen Einigungsstellenspruch i.S.v. § 76 Abs. 6 Satz 2 BetrVG erfordert für ihre Wirksamkeit einen **vorherigen Betriebsratsbeschluss**" (BAG, 11.12.2018 - 1 ABR 17/17 - Leitsätze).

5.8 Einschränkung der Mitbestimmung - 1

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist nach der BAG-Rechtsprechung nicht nur in den Fällen des § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG - **gesetzliche oder tarifliche Regelung** - eingeschränkt, sondern auch dann, wenn ein **Verwaltungsakt** vorliegt, der den Arbeitgeber zur Vornahme bzw. Unterlassung einer bestimmten Maßnahme verpflichtet. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber unter Berufung auf sein Mitbestimmungsrecht keine vom Verwaltungsakt abweichende Regelung verlangen, wenn der Arbeitgeber nach diesem Verwaltungsakt **selbst keinen Gestaltungsspielraum** mehr hat (BAG, 09.07.1991 - 1 ABR 57/90 - und BAG, 26.05.1988 - 1 ABR 9/87). "Insoweit steht eine den Arbeitgeber bindende behördliche Entscheidung in ihren Auswirkungen auf das Mitbestimmungsrecht den in § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG genannten normativen Regelungen gleich. Wo für den Arbeitgeber nichts zu entscheiden ist, gibt es für den Betriebsrat nichts mitzubestimmen" (BAG, 11.12.2012 - 1 ABR 78/11 - mit Hinweis auf BAG, 23.06.2009 - 1 ABR 30/08).

5.9 Einschränkung der Mitbestimmung - 2

Das BetrVG macht die Mitbestimmung in den Fällen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 13 BetrVG davon abhängig, dass keine **gesetzliche oder tarifliche Regelung** besteht (so: § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG). Regelt eine von § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG angesprochene Regelung den Mitbestimmungstatbestand **inhaltlich und abschließend**, "sind die Interessen der Arbeitnehmer hinreichend geschützt und bedürfen keines weiteren Schutzes durch Mitbestimmungsrechte." Eine eigenständige Regelung der Betriebspartner kommt auch in Fällen nicht in Betracht, in denen der Arbeitgeber wegen einer zwingenden gesetzlichen oder tariflichen Regelung selbst **keine Gestaltungsmöglichkeit** hat. Raum für Mitbestimmung ist erst dann geöffnet, wenn trotz der gesetzlichen oder tariflichen Regelung noch ein Gestaltungsspielraum bleibt (BAG, 08.12.2015 - 1 ABR 83/13 - mit Hinweis auf BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).

5.10 Einsichtsrecht - 1

Dem Betriebsrat sind vom Arbeitgeber jederzeit auf Verlangen gem. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsausschuss ist in diesem Rahmen berechtigt, Einblick in die **Listen über die Bruttolöhne und -gehälter** zu nehmen. Dieses Einsichtsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG ist aber nicht grenzenlos. Auch hier ist § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG zu beachten. Das Einsichtsrecht setzt also voraus, "dass es zur Durchführung einer Aufgabe des Betriebsrats erforderlich ist." Der **Aufgabenbezug** lässt sich in puncto Einsichtsrecht regelmäßig bejahen, "weil der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden **Gesetze und Tarifverträge durchgeführt** werden." Zu den geltenden Gesetzen gehört auch § 75 Abs. 1 BetrVG : die Verpflichtung des Arbeitgebers, den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten (BAG, 26.09.2017 - 1 ABR 27/16 - mit Hinweis auf BAG, 14.01.2014 - 1 ABR 54/12).

5.11 Einsichtsrecht - 2

Das BetrVG verpflichtet Arbeitgeber in § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben zu unterrichten und ihm auf Verlangen Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Der darauf zielende Anspruch des Betriebsrats ist aber nur begründet, wenn die gewünschten Informationen **zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben** erforderlich sind. Das heißt: Zunächst muss überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats vorliegen. Dann muss die verlangte Information **im Einzelfall zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich** sein. Beides hat der Betriebsrat darzulegen. Der Arbeitgeber - bzw. später das Arbeitsgericht - kann erst nach der Darlegung prüfen, ob tatsächlich die Voraussetzungen einer Auskunfts-, Einsichtsgewährungs- oder Vorlagepflicht vorliegen (s. dazu BAG, 07.02.2012 - 1 ABR 46/10). Dem Betriebsrat soll mit der Regelung in § 80 BetrVG die Möglichkeit gegeben werden, "in eigener Verantwortung zu **prüfen**, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss" (BAG, 24.04.2018 - 1 ABR 6/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.12.1998 - 1 ABR 9/98).

5.12 Elektronische Personalakte

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte sah u.a. die Regelung "Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und der örtliche Betriebsratsvorsitzende erhält **permanenten Zugriff** auf die elektronische Personalakte mit Ausnahme der Akten der leitenden Mitarbeiter und der Mitarbeiter des Personalbereichs" vor. Der Arbeitgeber verweigerte dem Betriebsrat den Zugriff – zu Recht: Das hier vereinbarte Zugriffsrecht ist nicht mit der **Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter** verknüpft und verletzt somit in unangemessener Weise deren **allgemeines Persönlichkeitsrecht** aus Art. 1 Abs. 1 GG , Art. 2 Abs. 1 GG , zu dessen Wahrung die Betriebspartner gem. § 75 Abs. 2 BetrVG verpflichtet sind. Ein so weit gefasstes Einsichtsrecht ist für den Betriebsrat und seine Arbeit nicht erforderlich (LAG Düsseldorf, 23.06.2020 – 3 TaBV 65/19).

5.13 Elektronische Signaturkarte

Die **Erhebung, Verarbeitung und Nutzung** personenbezogener Daten ist nach § 4 Abs. 1 BDSG (a.F.) nur zulässig, soweit das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift es erlaubt oder der Betroffene seine Einwilligung erklärt. Rechtsvorschriften i.S.d. BDSG sind nicht nur Gesetze, sondern auch Tarifverträge (s. dazu BAG, 25.06.2002 - 9 AZR 405/00) sowie **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** (s. dazu BAG, 27.05.1986 - 1 ABR 48/84 - und BAG, 20.12.1995 - 7 ABR 8/95). Die "Dienstvereinbarung zur Nutzung qualifizierter digitaler Signaturen" - DV Digitale Signaturen - des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung ist eine geeignete Dienstvereinbarung i.S.d. BDSG. "Ein Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer die **Beantragung** einer qualifizierten elektronischen Signatur und die Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verlangen, wenn dies für die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist" (BAG, 25.09.2013 - 10 AZR 270/12 - Leitsatz).

5.14 Heranziehung eines Betriebsratsmitglieds

Die **Einsichtnahme in eine Mitarbeiterdatei** auf dem Dienstrechner unter Heranziehung eines Betriebsratsmitglieds ist kein bei der Interessenabwägung zu berücksichtigendes milderer Mittel . Die Heranziehung verhindert weder die Datenerhebung noch hat sie Einfluss auf die Art und Weise ihrer Durchführung (s. dazu auch BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12). Für die Beantwortung der Frage, ob ein **Sachvortragsverwertungsverbot** eingreift, ist die mögliche Verletzung von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretung ohnehin irrelevant (s. dazu BAG, 20.10.2016 - 2 AZR 395/15 - und BAG, 22.09.2016 - 2 AZR 848/15). Anders wäre es möglicherweise, wenn **in einer Betriebsvereinbarung** - was in diesem Fall weder festgestellt noch ersichtlich war - ein eigenständiges Verwertungsverbot festgelegt worden ist (BAG, 31.01.2019 - 2 AZR 426/18 - mit dem Hinweis, dass nicht darüber zu entscheiden war, ob Betriebspartner überhaupt ein wirksames prozessuales Verwertungsverbot vereinbaren können).

5.15 Mitarbeiterfragebogen

"1. Bei einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung steht dem örtlichen Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu, auch wenn die beteiligten Arbeitgeber nur mit einem Teil der gestellten Fragen etwa erforderliche **Maßnahmen des Gesundheitsschutzes** zu identifizieren beabsichtigen, soweit es sich bei dem Fragebogen um ein unauflösbares **Gesamtwerk** handelt. 2. Ein Mitarbeiterfragebogen ist kein Personalfragebogen (§ 94 Abs. 1 BetrVG) und auch keine Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 2 BetrVG), wenn die mittels Fragebogen erhobenen Daten einem einzelnen Arbeitnehmer nicht zuzuordnen sind, etwa weil der Arbeitgeber ein Drittunternehmen mit der Befragung beauftragt hat, das sich ihm gegenüber verpflichtet hat, die Ergebnisse nur **in anonymisierter Form** weiterzuleiten" (LAG Hamburg, 14.06.2016 - 2 TaBV 2/16 - Leitsätze).

5.16 Namensabgleich

"Führt der Arbeitgeber **im Wege der elektronischen Datenverarbeitung** einen Abgleich von Vor- und Nachnamen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf Grundlage der sog. **Anti-Terror-Verordnungen** der Europäischen Union erstellten Namenslisten durch, ist der Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen. Die durch die technische Einrichtung erzeugten Ergebnisse über einzelne Arbeitnehmer enthalten **keine Aussage** über ein tatsächliches betriebliches oder ein außerbetriebliches Verhalten mit Bezug zum Arbeitsverhältnis" (BAG, 19.12.2017 - 1 ABR 32/16) .

5.17 Persönlichkeitsrecht

Der Sinn des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht darin, "Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch **Verwendung anonymer technischer Kontrolleinrichtungen** nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen" (s. dazu BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 7/03). Technisch durchgeführtes Ermitteln und Aufzeichnen von Arbeitnehmerdaten birgt die Gefahr in sich, dass in die Persönlichkeitsbereiche der Mitarbeiter "eingedrungen wird, die einer nicht technischen Überwachung nicht zugänglich sind," und sie so zum **Objekt einer Überwachungstechnik** gemacht werden, der sie sich nicht entziehen können (s. dazu BAG, 18.02.1986 - 1 ABR 21/84). "Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers wird bei einer technisierten Ermittlung von Verhaltens- und Leistungsdaten wegen der - gegenüber einer Überwachung durch Menschen - ungleich größeren Möglichkeit zur durchgehenden Datenverarbeitung **besonders gefährdet**" (BAG, 10.12.2013 - 1 ABR 43/12 - mit Hinweis auf BAG, 08.11.1994 - 1 ABR 20/94).

5.18 Vorsorge-/Schutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG über viele Umstände rechtzeitig und umfassend unterrichten . Da bleibt es nicht aus, dass der Betriebsrat von ihm **Daten und Informationen** bekommt, die nicht jedermann zugänglich sind und zugänglich gemacht werden dürfen. Das bedeutet: "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" (BAG, 09.04.2019 - 1 ABR 51/17 - Leitsatz).

5.19 Überwachen

Die Überwachung von Arbeitnehmern mit technischen Einrichtungen kann dazu führen, dass die überwachten Mitarbeiter zum bloßen **Objekt einer Überwachungstechnik** gemacht werden. Dann passiert es, dass ein **Kontrollsystem** "anonym personen- oder leistungsbezogene Informationen erhebt, speichert, verknüpft und sichtbar macht ." Dieser Gefahr will das in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verankerte Mitbestimmungsrecht entgegenwirken. Überwachen i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist ein Vorgang, "durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und - jedenfalls in der Regel - aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest **für eine gewisse Dauer verfügbar** bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können" (BAG, 19.12.2017 - 1 ABR 32/16 - mit Hinweis auf BAG, 13.12.2016 - 1 ABR 7/15).

5.20 Überwachungsaufgaben - 1

"1. § 32 BDSG [a.F. = § 26 BDSG n.F.] soll lediglich eine vorläufige und der Klarstellung dienende Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz treffen, ohne damit die von der Rechtsprechung entwickelten **Grundsätze zum Datenschutz** in Beschäftigungsverhältnissen weiter auszudehnen. Daraus folgt, dass erforderlich gem. § 32 BDSG [a.F. = § 26 BDSG n.F.] jeweils der **Datenumgang** ist, den Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht bereits in der Vergangenheit als zulässig erachtet haben. Erforderlichkeit ist jedenfalls dann zu bejahen, wenn ein Verzicht auf die Datenverarbeitung nicht sinnvoll oder unzumutbar wäre und keine **weniger eingriffsintensiven Mittel** zur Verfügung stehen, die in gleicher Weise zur Zweckerreichung geeignet sind. 2. Auch die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG umfassen Überwachungsaufgaben, die sich auf das einzelne Arbeitsverhältnis beziehen, so dass sie ohne personenbezogene Daten nicht ausführbar sind" (LAG Köln, 28.06.2011 - 12 TaBV 1/11 - Leitsätze).

5.21 Überwachungsaufgaben - 2

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe , darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden (s. dazu BAG, 20.12.1988 - 1 ABR 63/87). Diese Überwachungsaufgabe ist auf die **Gegenwart** und die **Zukunft** bezogen. Der Arbeitgeber muss gegebenenfalls mit Druck dazu gebracht werden, die Regelungen aus der Betriebsvereinbarung einzuhalten. Ein auf die **Vergangenheit** gerichteter Auskunftsanspruch ist nur anzunehmen, wenn sich aus den zu

erteilenden Auskünften Rückschlüsse für das gegenwärtige und zukünftige Verhalten des Arbeitgebers herleiten lassen können. Kann der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen keine sachgerechten Folgerungen mehr für sein Handeln ziehen, setzt das die zeitliche Grenze für einen rückwärts gerichteten Anspruch (BAG, 24.04.2018 - 1 ABR 6/16) .

5.22 Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Die Betriebspartner müssen gem. § 75 Abs. 2 BetrVG das aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter beachten. Die Zulässigkeit einer **Beschränkung** dieses Persönlichkeitsrechts zu Gunsten anderer Grundrechtsträger richtet sich nach dem **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**. Er verlangt eine Regelung, "die geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen." Die Zweckerreichung darf daher nicht durch andere, ebenso wirksame, das Persönlichkeitsrecht aber weniger einschränkende Mittel, realisiert werden können. So ist eine betriebliche Regelung im engeren Sinn nur dann verhältnismäßig, wenn die Eingriffsschwere bei einer **Gesamtabwägung** nicht außer Verhältnis zum Gewicht der Gründe steht, die den Eingriff tragen sollen (BAG, 11.12.2018 - 1 ABR 12/17 - mit Hinweis auf BAG, 15.04.2014 - 1 ABR 2/13 (B)) .

5.23 Widerrechtliche Datenveröffentlichung

Betriebsrat B hatte **via Dropbox** Dritten Prozessakten aus einem vorherigen Kündigungsschutzverfahren zwischen ihm und Arbeitgeber A zugänglich gemacht. Die Schriftsätze enthielten u.a. personenbezogene Daten , insbesondere Gesundheitsdaten, anderer Mitarbeiter des A **unter voller Namensnennung**. Ein Grund für ihn, B's Arbeitsverhältnis nach Zustimmung des Gremiums Betriebsrat außerordentlich zu kündigen . Die Offenlegung geschützter Daten gegenüber der Betriebsöffentlichkeit durch Verwendung eines zur Verfügung gestellten Links und die damit geschaffene Möglichkeit der Verbreitung dieser Daten ohne rechtfertigenden Grund stellt eine rechtswidrige und schuldhaft **Verletzung des Persönlichkeitsrechts** der in den Schriftätzen namentlich benannten Personen dar. B hat in diesem Fall keine berechtigten Interessen wahrgenommen – er hätte gegen die abweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts Berufung einlegen können (LAG Baden-Württemberg, 25.03.2022 – 7 Sa 63/21) .