



*Rechtsanwalt Dr. Philipp Byers – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG*

„Betriebsrat und Beschäftigtendatenschutz“

Vortrag am 17. September 2026

Dr. Byers referierte über die dogmatischen Grundlagen, praxisrelevanten Konfliktfelder und die aktuelle Rechtsprechung an der Schnittstelle zwischen kollektivem Arbeitsrecht und Datenschutzrecht. Im Mittelpunkt der Ausführungen stand die fortschreitende Digitalisierung im Arbeitsleben, die zu einer ständigen und umfassenden Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten führt. Der Referent zeigte auf, dass das Spannungsverhältnis zwischen den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats und dem individuellen Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiter die betriebliche Praxis zunehmend vor komplexe rechtliche Herausforderungen stellt.

Die dogmatischen Grundlagen der erzwingbaren Mitbestimmung beruhen im datenschutzrechtlichen Kontext vor allem auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Dr. Byers hob hervor, dass diese Norm einen weiten Überwachungsbegriff enthält, wonach eine technische Überwachung bereits dann vorliegt, wenn eine Einrichtung objektiv zur Überwachung geeignet ist. Auf die subjektive Absicht des Arbeitgebers kommt es folglich nicht an. Entscheidend ist allein, ob sich aus den Systemen Rückschlüsse auf die Leistung oder das Verhalten der Beschäftigten ziehen lassen. Als alltägliche Praxisbeispiele wurden Videoüberwachungen, Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsysteme sowie moderne Softwarekomponenten wie Microsoft 365 und IT-Antivirusprogramme genannt. Sofern eine Kontrolle nicht technisch vollständig ausgeschlossen ist, greift das erzwingbare Mitbestimmungsrecht. Bei analogen Kontrollen sowie Verhaltensregeln zur Nutzung von Kommunikationsmitteln kommt zudem § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zum Tragen, wobei strikt zwischen dem mitbestimmungsfreien Verbot der Privatnutzung und der mitbestimmungspflichtigen zeitlichen Beschränkung zu differenzieren ist.

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Grenzen der erzwingbaren Mitbestimmung sowie die Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen. Der Referent warnte davor, den Betriebsrat pauschal als allgemeinen Hüter des Datenschutzrechts anzusehen. Unter Verweis auf die jüngere Rechtsprechung (u.a. BAG 19.12.2017 – 1 ABR 31/16 und LAG Hessen 5.12.2024 – 5 TaBV 4/24) wurde klargestellt, dass die bloße Einhaltung von DSGVO-Pflichten oder die Regelung von Zweckbestimmungen und Zugriffskonzepten kein Teil der erzwingbaren Mitbestimmung sind, sofern ein unmittelbarer Überwachungsbezug fehlt. Auf Grundlage von Art. 88 Abs. 1 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 4 BDSG kann eine Betriebsvereinbarung zwar als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm ausgestaltet werden, um Rechtssicherheit insbesondere beim konzernweiten Datenaustausch zu schaffen. Hierbei sind jedoch die formellen Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DSGVO zu beachten. Da es keinen Bestandsschutz gibt, müssen ältere Vereinbarungen angepasst werden. Brisanz erhält dies durch das Urteil des EuGH vom 19.12.2024 (C-65/23),

wonach eine Betriebsvereinbarung den Schutzstandard der DSGVO nicht nach unten unterschreiten darf. Dies schränkt den Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien erheblich ein. Ebenso erweisen sich Klauseln zu prozessualen Beweisverwertungsverböten in Betriebsvereinbarungen als unwirksam, da sie mit dem staatlichen Prozessrecht unvereinbar sind und unzulässig u.a. gesetzliche Compliance-Pflichten des Unternehmens eingreifen.

Im Anschluss behandelte Dr. Byers die datenschutzrechtlichen Pflichten des Betriebsrats nach § 79a BetrVG. Durch die gesetzliche Klarstellung steht fest, dass der Arbeitgeber der alleinige Verantwortliche im Sinne der DSGVO bleibt und der Betriebsrat lediglich Teil dieser verantwortlichen Stelle ist. Folglich treffen die primären Pflichten, wie die Erfüllung von Betroffenenrechten, ausschließlich den Arbeitgeber. Dennoch ist der Betriebsrat im Innenverhältnis strikt an den Datenschutz gebunden. Ihm ist der Aufbau eigener Schatten-Personalakten verwehrt und er unterliegt Löschungs- sowie gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten. Bei Datenschutzverstößen haftet im Außenverhältnis grundsätzlich der Arbeitgeber. Allerdings können exzessive Pflichtverletzungen einzelner Betriebsratsmitglieder zu einer persönlichen Haftung oder zum Ausschluss aus dem Gremium nach § 23 Abs. 1 BetrVG führen. Aus der gegenseitigen Unterstützungspflicht nach § 79a S. 3 BetrVG folgt zudem, dass der Arbeitgeber Kontroll- und Informationsrechte bezüglich der Einhaltung technisch-organisatorischer Maßnahmen durch den Betriebsrat besitzt, welche durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausgeübt werden können.

Abschließend ging der Dozent auf das Spannungsverhältnis zwischen den Beteiligungsrechten des Betriebsrats und dem individuellen Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiter ein. In der Beratungspraxis fordern Betriebsräte häufig eine automatische Hinzuziehung zu konkreten Kontrollmaßnahmen, BEM-Verfahren oder Personalgesprächen mit potenziell nachteiligem Charakter. Der Referent legte dar, dass eine solche Beteiligung ohne ausdrückliches Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer datenschutzrechtswidrig ist. Unter Bezugnahme auf das „Spindurteil“ (BAG 20.6.2013 – 2 AZR 546/12) wurde verdeutlicht, dass die Privatsphäre des Arbeitnehmers umso stärker verletzt wird, je mehr Personen ohne seine Einwilligung einbezogen werden. Eine kollektivrechtliche Vereinbarung darf den Mitarbeiter nicht zum fremdbestimmten Objekt degradieren, weshalb das individuelle Selbstbestimmungsrecht stets die Grenze der Betriebsratsbeteiligung markiert.

Im Rahmen der anschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, inwieweit die Unterstützungspflichten des Betriebsrats aus § 79a S. 3 BetrVG erzwungen werden können.

Marie-Theres Roidl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin