

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 9. Mai 2023
- 1 ABR 14/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:090523.B.1ABR14.22.0

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Beschluss vom 22. Juli 2021
- 8 BV 8/20 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Beschluss vom 20. Mai 2022
- 12 TaBV 4/21 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - Auskunftsanspruch - schwerbehinderte Menschen

Leitsätze:

1. Die Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, erfasst auch die Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten leitenden Angestellten.

2. Soweit § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG vorsieht, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden dürfen, wenn dies zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist, stellt die Norm eine Rechtsgrundlage iSv. Art. 6 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO dar. Der Umstand, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG den Vorgaben der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO nicht genügt, ist insoweit unerheblich.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 14/22
12 TaBV 4/21
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Mai 2023

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 9. Mai 2023 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Fritz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 20. Mai 2022 - 12 TaBV 4/21 - unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im Übrigen

aufgehoben, soweit die Beschwerde der Arbeitgeberin hinsichtlich des Unterlassungsantrags und des Antrags auf Androhung von Ordnungsgeld zurückgewiesen wurde.

Im Umfang der Aufhebung wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 22. Juli 2021 - 8 BV 8/20 - auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgeändert und der Unterlassungsantrag des Betriebsrats abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über einen Auskunftsanspruch des Betriebsrats. 1
- Die Arbeitgeberin erbringt Entsorgungsdienstleistungen und unterhält ua. 2
einen Betrieb in K. Dort ist der antragstellende Betriebsrat gebildet.
- Der Betriebsrat verlangte von der Arbeitgeberin, ihm ein Verzeichnis über 3
alle im Betrieb und Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten und diesen
gleichgestellten behinderten Menschen zu übermitteln. Die Arbeitgeberin erteilte
daraufhin lediglich die Auskunft, der Schwellenwert für die Wahl einer Schwerbe-
hindertenvertretung im Betrieb sei erreicht.
- Für die Verarbeitung personenbezogener Daten erstellte der Betriebsrat 4
ein Datenschutzkonzept. Dort ist ua. festgelegt, dass nur der Vorsitzende des
Betriebsrats oder - im Fall seiner Verhinderung - seine Stellvertretung zur Entge-
gennahme von personenbezogenen Daten in Papierform berechtigt ist. Für die
elektronische Übermittlung ist ausschließlich ein bestimmtes E-Mail-Postfach
vorgesehen. Der Abruf der Daten erfolgt über einen im Betriebsratsbüro stationär
eingerichteten, passwortgeschützten Computer. Das Passwort ist lediglich den
Betriebsratsmitgliedern bekannt. Nur sie haben auch Zugang zu dem abschließ-
baren Betriebsratsbüro. Verfügt der Betriebsrat über personenbezogene Daten
in Papierform, werden sie dort in einem verschlossenen Schrank verwahrt, des-
sen Schlüssel nur dem Betriebsratsvorsitzenden oder seinem Stellvertreter zur

Verfügung steht. Das Konzept sieht zudem vor, dass personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden, wie es der Zweck der Verarbeitung erfordert. Alle sechs Monate soll überprüft werden, ob die gespeicherten Daten noch benötigt werden. Ist dies nicht der Fall, sind sie zu löschen. Ferner ist bestimmt, dass vor der Übertragung von Daten auf mobile Datenträger die - nur unter näher bestimmten Voraussetzungen zu erteilende - Zustimmung des Betriebsratsvorsitzenden bzw. seiner Stellvertretung einzuholen ist. Außerdem enthält das Konzept Vorgaben zur Sensibilisierung der Betriebsratsmitglieder ua. durch bei einer Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgende Hinweise auf seine Einhaltung und - wenn besondere Kategorien solcher Daten betroffen sind - auf die Sensibilität dieser Daten.

Der Betriebsrat hat gemeint, die Arbeitgeberin müsse ihm Auskunft über Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen erteilen. Er habe darauf zu achten, dass die Arbeitgeberin ihre vielseitigen - im Einzelnen benannten - Pflichten gegenüber dieser Personengruppe erfülle. Zudem habe er die Aufgabe, auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Dem könne er nur nachkommen, wenn ihm bekannt sei, welche Arbeitnehmer schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt seien. Datenschutzrechtliche Gesichtspunkte ständen dem Auskunftsanspruch nicht entgegen.

5

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Interesse - beantragt,

6

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm Auskunft über die Anzahl und Namen der in dem Betrieb K beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Sinn des § 2 SGB IX zu erteilen;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, die Arbeit des Betriebsrats dadurch zu stören und zu behindern, dass ihm nicht Anzahl und Namen der im Betrieb K beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen mitgeteilt werden;

für den Fall, dass der Antrag zu 2. zulässig und begründet ist,

3. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus dem Antrag zu 2. ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Auskunftsanspruch bestehe nicht. Jedenfalls müsse sie diesen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erfüllen. Das vom Betriebsrat vorgelegte Datenschutzkonzept sei unzureichend. 7

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde will die Arbeitgeberin weiterhin erreichen, dass die Anträge abgewiesen werden. 8

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat nur teilweise Erfolg. Sie ist unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem Auskunftsanspruch des Betriebsrats stattgegeben hat. Im Übrigen ist sie begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Unterlassungsantrag zu Unrecht entsprochen. Er ist unzulässig. Der Antrag auf Androhung eines Ordnungsgelds fällt dem Senat deshalb nicht zur Entscheidung an. 9

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin in Bezug auf das mit dem Antrag zu 1. angebrachte Auskunftsverlangen zu Recht zurückgewiesen. Der zulässige Antrag ist begründet. 10

1. Der Antrag ist nach gebotener Auslegung zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 11

a) Nach seinem Wortlaut bezieht sich die vom Betriebsrat begehrte Auskunft auf die Anzahl und die Namen aller im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten „Menschen im Sinn des § 2 SGB IX“. Bereits der Umstand, dass die im Antrag ausdrücklich genannte Vorschrift nicht zwischen Arbeitnehmern iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG und leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG) unterscheidet, spricht dafür, dass sich das Verlangen des Betriebsrats - ausnahmsweise - auch auf die letztgenannte Personen- 12

gruppe bezieht. Gestützt wird dieses Antragsverständnis dadurch, dass der Betriebsrat zur Begründung seines Auskunftsanspruchs ua. geltend gemacht hat, auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung im Betrieb hinwirken zu wollen. Wahlberechtigt sind dabei nach § 177 Abs. 2 SGB IX jedoch auch die leitenden Angestellten (vgl. etwa NPGWJ/Pahlen SGB IX 14. Aufl. § 177 Rn. 23; Fuchs/Ritz/Rosenow/Ritz SGB IX 7. Aufl. § 177 Rn. 24). Der Antrag ist deshalb dahingehend auszulegen, dass er auch diese Personengruppe erfassen soll. Dieses Antragsverständnis hat der Betriebsrat in der mündlichen Anhörung vor dem Senat bestätigt.

b) Soweit im Antrag - neben einer Auskunft über die Namen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer - auch deren „Anzahl“ aufgeführt ist, handelt es sich nicht um ein eigenständiges Begehren, sondern lediglich um eine klarstellende Formulierung. Teilt der Arbeitgeber antragsgemäß die Namen der betroffenen Arbeitnehmer mit, ergibt sich daraus ohne Weiteres deren Anzahl. Anhaltspunkte dafür, dass der Betriebsrat für den Fall, dass die Arbeitgeberin nicht zu einer Namensnennung verpflichtet ist, hilfsweise lediglich die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer wissen möchte, sind nicht ersichtlich. 13

c) Der Antrag ist zudem - wie vom Betriebsrat in der mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht klargestellt - auf die der Arbeitgeberin bekannten Daten beschränkt. 14

2. Der so verstandene Antrag ist begründet. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG Anspruch auf Auskunft über die Namen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer. 15

a) Nach dieser Norm hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Hieraus folgt ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben, und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat darzulegen (BAG 12. März 2019 - 1 ABR 16

48/17 - Rn. 23 mwN, BAGE 166, 98). Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und - im Streitfall - die Arbeitsgerichte prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht und eines damit korrespondierenden Auskunftsanspruchs erfüllt sind. Ein allgemein gehaltener Hinweis des Betriebsrats auf seine gesetzlichen Aufgaben unter Wiederholung des Gesetzeswortlauts reicht nicht aus (vgl. BAG 23. März 2021 - 1 ABR 31/19 - Rn. 25 mwN, BAGE 174, 233; 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 12 mwN, BAGE 166, 269).

- b) Der Betriebsrat hat den notwendigen Aufgabenbezug dargelegt. 17
- aa) Allerdings folgt dieser nicht mehr - wie von ihm geltend gemacht - daraus, dass er nach § 176 Satz 2 Halbs. 2 SGB IX die Aufgabe hat, auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Die Beteiligten haben in der mündlichen Anhörung vor dem Senat übereinstimmend mitgeteilt, dass im Betrieb inzwischen eine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist. Ob die begehrten Informationen - wie das Landesarbeitsgericht gemeint hat - für die Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich sind, kann deshalb dahinstehen. 18
- bb) Der Betriebsrat hat jedoch aufgezeigt, dass ihm die Wahrnehmung von in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1, § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 sowie Abs. 5 Satz 3 SGB IX genannten Aufgaben obliegt. 19
- (1) Sowohl nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG als auch nach § 176 Satz 1 SGB IX hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Diese einheitliche Förderpflicht wird - wie die Formulierung „insbesondere“ zeigt - durch die in § 176 Satz 2 SGB IX genannten Aufgaben konkretisiert. Danach hat der Betriebsrat ua. darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Die dem Betriebsrat damit - ungeachtet des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG - ausdrücklich zugewiesene Aufgabe, die Einhaltung dieser im Neunten Buch Sozialgesetzbuch normierten Vorgaben durch den Arbeitgeber zu überwachen, ist damit integraler Bestandteil der ihm obliegenden Pflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 Satz 1 SGB IX. 20

(2) Der Betriebsrat hat daher nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1 SGB IX die - von ihm dargelegte - Aufgabe zu überprüfen, ob der sich aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX ergebende Anspruch schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen (§ 151 Abs. 1 und 3 SGB IX) gegenüber ihrem Arbeitgeber auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, erfüllt wird. Diese spezifische Beschäftigungspflicht trifft die Arbeitgeberin nicht erst bei konkreten, von ihr initiierten personellen Einzelmaßnahmen. Der Betriebsrat muss vielmehr auch in Bezug auf die bereits im Betrieb tätigen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer überwachen, ob die Arbeitgeberin ihnen gegenüber ihrer Pflicht zu einer den Vorgaben des § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX entsprechenden Beschäftigung nachkommt. Ein besonderer Anlass für die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht erforderlich (vgl. *Fitting 31. Aufl. § 80 Rn. 29*). 21

(3) Zudem kann sich der Betriebsrat mit Erfolg darauf berufen, dass ihm nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1 SGB IX die Aufgabe obliegt zu überwachen, ob die Arbeitgeberin ihren Verpflichtungen aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX nachkommt. Danach ist die Arbeitgeberin gehalten, die Arbeitsplätze der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen behinderungsgerecht einzurichten und zu unterhalten sowie mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. 22

(4) Darüber hinaus erfasst die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats - wie von ihm geltend gemacht - auch die Pflicht der Arbeitgeberin aus § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX. Die Norm gewährt schwerbehinderten Arbeitnehmern und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats besteht nicht erst dann, wenn ein schwerbehinderter Mensch erfolglos einen Antrag auf eine entsprechende Beschäftigung geltend gemacht hat. 23

cc) Die genannten Förder- und Überwachungsaufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1 SGB IX 24

erfassen alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer und damit auch solche, die leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG sind. Das ergibt die Auslegung der hierfür maßgebenden Normen.

- (1) Die in § 176 Satz 1 SGB IX genannten Aufgaben des Betriebsrats beziehen sich schon dem Wortlaut nach personell auf schwerbehinderte Menschen iSv. § 2 Abs. 2 SGB IX. Diese Legaldefinition stellt lediglich auf den Grad der Behinderung ab und unterscheidet nicht nach der Art einer (etwaigen) Beschäftigung oder den hiermit ggf. verbundenen Befugnissen. Damit sind auch solche Personen erfasst, die im Fall ihrer Beschäftigung als leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG anzusehen wären. 25
- (2) Vor allem die Systematik des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch und der hieraus folgende Regelungszusammenhang geben dieses Verständnis vor. 26
- (a) § 151 Abs. 1 und 3 SGB IX legt - wie Normüberschrift („Geltungsbereich“) und Kapitelüberschrift („Geschützter Personenkreis“) erkennen lassen - den persönlichen Geltungsbereich der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen in Teil 3 des SGB IX („Schwerbehindertenrecht“) fest. Danach gelten die genannten Regelungen - zu denen auch die Förderpflicht nach § 176 SGB IX gehört - nicht nur für schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX), sondern auch für ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Auch bei diesem Personenkreis sind die in § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse unerheblich. Für ihre Schutzwürdigkeit kommt es - neben einem Grad der Behinderung von wenigstens 30 und der Erfüllung der übrigen Voraussetzungen von § 2 Abs. 2 SGB IX - darauf an, dass sie „infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können“. Nach § 156 Abs. 1 SGB IX gehören hierzu alle Stellen, auf denen „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ... sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden“ und damit auch solche, auf denen leitende Angestellte tätig sind. Die in § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX aufgezählten Ausnahmen enthalten keinen § 5 Abs. 3 BetrVG vergleichbaren Tatbestand. 27

- (b) Der durch diese personelle Reichweite des Schwerbehindertenrechts vorgegebene Inhalt der dem Betriebsrat in § 176 Satz 2 SGB IX beispielhaft zugewiesenen Aufgaben zeigt, dass seine Förderpflicht auch leitende Angestellte mit einbezieht. 28
- (aa) Soweit es sich bei den nach § 176 Satz 2 Halbs. 1 SGB IX zu überwachenden Verpflichtungen des Arbeitgebers „nach den §§ ... 164 bis 167“ SGB IX um individuelle Ansprüche der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen (§ 151 Abs. 1 und 3 SGB IX) handelt, können diese auch Personen zustehen, die die in § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG genannten Voraussetzungen erfüllen. Ebenso erstreckt sich die in § 154 SGB IX vorgesehene Pflicht des Arbeitgebers zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen - deren Einhaltung der Betriebsrat prüfen soll - auf sämtliche beim Arbeitgeber vorhandenen „Arbeitsplätze“ iSv. § 156 SGB IX und erfasst somit auch Stellen, auf denen leitende Angestellte beschäftigt werden (können). Entsprechendes gilt für die Bestimmung zur Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen nach § 155 SGB IX. Sofern die dort genannten Tatbestände inhaltlich erfüllt sein können, erstrecken sie sich nach § 151 Abs. 1 und 3 SGB IX gleichermaßen auf Arbeitnehmer, denen Aufgaben und Befugnisse iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zustehen. 29
- (bb) Die Aufgabe des Betriebsrats, auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken (§ 176 Satz 2 Halbs. 2 SGB IX), wirkt sich ebenso zugunsten dieser Arbeitnehmergruppe aus. Nach § 177 Abs. 2 iVm. § 151 Abs. 1 und 3 SGB IX sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen - einschließlich der leitenden Angestellten - wahlberechtigt (*Fuchs/Ritz/Rosenow/Ritz SGB IX 7. Aufl. § 177 Rn. 24*). 30
- (3) Die Entstehungsgeschichte der Regelung lässt erkennen, dass die Förderaufgabe nach § 176 SGB IX in den Betrieben, die unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, von den dort gebildeten Betriebsräten wahrgenommen werden soll. Der Umstand, dass die Interessenvertretung der leitenden Angestellten - der Sprecherausschuss - nicht in der Norm genannt ist, 31

lässt nicht den Schluss zu, § 176 SGB IX sei insoweit lückenhaft. Der Gesetzgeber hat die Förderaufgabe vielmehr bewusst dem Betriebsrat zugewiesen.

(a) Die Regelung in § 176 SGB IX ist inhaltsgleich mit dem bis zum 31. Dezember 2017 geltenden § 93 SGB IX aF und entspricht im Übrigen § 23 SchwbG idF vom 26. August 1986, § 20 SchwbG idF vom 8. Oktober 1979 und § 19b SchwbG idF vom 24. April 1974. Bereits nach diesen Vorgängerregelungen hatte stets der Betriebsrat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Schon in § 13 Abs. 1 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (SchwBeschG) idF vom 16. Juni 1953 war vorgesehen, dass der Betriebsrat „die Unterbringung der Schwerbeschädigten zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen“ hat. Die betreffenden Pflichten des Betriebsrats bezogen sich dabei immer auf die in den jeweiligen Gesetzesfassungen als schutzbedürftig definierte Personengruppe (vgl. §§ 1, 2 SchwBeschG; §§ 1, 2 SchwbG idF vom 24. April 1974; §§ 1, 2 SchwbG idF vom 8. Oktober 1979; §§ 1, 2 Abs. 1 SchwbG idF vom 26. August 1986; § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung). Sie erfassten damit von Anfang an auch solche Arbeitnehmer, die die (jetzt) in § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG genannten Anforderungen erfüllen. Das macht deutlich, dass nach der - ursprünglichen - Intention des Gesetzgebers im Grundsatz der Betriebsrat das Gremium sein sollte, das die Aufgaben nach § 176 SGB IX für alle schwerbehinderten Beschäftigten wahrzunehmen hatte und hat.

(b) Aus dem Umstand, dass der Gesetzgeber den Kreis der für die Aufgaben des § 176 SGB IX zuständigen Interessenvertretungen im Lauf der Zeit erweitert hat, lässt sich nichts Gegenteiliges ableiten.

(aa) Mit der Ergänzung von § 13 Abs. 1 SchwBeschG um die alternative Zuständigkeit des Personalrats durch das Gesetz zur Änderung des Schwerbeschädigtengesetzes vom 3. Juli 1961 (BGBl. I S. 857) sollte ersichtlich nur der Schutz der - nach damaliger Terminologie - „Schwerbeschädigten“ auch im Bereich des öffentlichen Dienstes sichergestellt werden. Da in den Behörden und Dienststel-

len kein Betriebsrat gewählt werden kann, wäre den dort beschäftigten schwerbehinderten Menschen andernfalls kein vergleichbarer Schutz zugekommen.

(bb) Auch die Aufnahme des „Richter- und Präsidialrats“ in den damaligen § 19b SchwbG durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vom 24. April 1974 (*BGBI. I S. 981*) hatte ausschließlich eine entsprechende Zielrichtung. Nach den Verlautbarungen des Gesetzgebers erfolgte sie, weil „die bisherige Regelung eines gemeinsamen Vertrauensmannes für Richter und die übrigen Bediensteten der Gerichte in der Vergangenheit manchmal zu Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung der Interessen der schwerbehinderten Richter geführt hat“ (*BT-Drs. 7/656 S. 31*). Daran wird deutlich, dass mit dieser Änderung ebenfalls nur etwaige Schutzlücken geschlossen werden sollten. 35

(cc) In eine ähnliche Richtung zielte auch die Erweiterung der im Gesetz genannten Interessenvertretungen um den Staatsanwaltsrat in § 20 Satz 1 SchwbG durch das Erste Gesetz zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes vom 24. Juli 1986 (*BGBI. I S. 1110*). Sie erfolgte, um die Gleichbehandlung von Richtern und Staatsanwälten zu gewährleisten (*vgl. BT-Drs. 10/3138 S. 22*). Das zeigt, dass es dem Gesetzgeber ausschließlich darauf ankam, auch für die Personengruppe der Staatsanwälte einen vergleichbaren Schutzstandard sicherzustellen. 36

(c) Trotz seiner aus dieser Historie abzuleitenden Intention, die Förderpflicht auf möglichst alle Personengruppen in den Betrieben und Verwaltungen zu erstrecken, hat der Gesetzgeber anlässlich der Einführung des Gesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz) vom 20. Dezember 1988 mit Wirkung zum 1. Januar 1989 dieses Gremium nicht in den Kreis der (zuletzt) in § 176 SGB IX genannten Interessenvertretungen aufgenommen. Der Umstand, dass ihm im Sprecherausschussgesetz - anders als dem Betriebsrat in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG - auch nicht die Aufgabe zugewiesen wurde, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, zeigt, dass es sich hierbei um eine bewusste gesetzgeberische Entscheidung handelt. Die Aufgabe, die in § 176 SGB IX vorgesehene Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, sollte weiterhin beim Betriebsrat verbleiben. Hieran änderte 37

auch die Modifikation von § 27 Abs. 1 SprAuG durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (*BGBI. I S. 1897*) nichts. Soweit dadurch mit Wirkung zum 18. August 2006 der bisher dort vorgesehene Gleichbehandlungsgrundsatz durch ein Verbot der Benachteiligung wegen der in § 1 AGG genannten Merkmale - und somit auch wegen einer Behinderung - ergänzt wurde, sollte lediglich die Terminologie der Norm an § 1 AGG angepasst werden (*vgl. BT-Drs. 16/1780 S. 28*). Der Gesetzgeber wollte damit ersichtlich keine spezifische Förderpflicht des Sprecherausschusses für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte leitende Angestellte begründen.

(4) Sinn und Zweck von § 176 SGB IX stützen dieses Auslegungsergebnis. 38
Mit den dort geregelten Förder- und Überwachungsaufgaben soll der Schutz der schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Betrieb verstärkt und die Erfüllung der dem Gesetzgeber zugunsten dieser Personen obliegenden Verpflichtungen sichergestellt werden. Die Entstehungsgeschichte belegt die Absicht des Gesetzgebers, den mit der Norm bezweckten Schutz der schwerbehinderten Menschen möglichst umfassend und lückenlos auszugestalten. Diese Wirkung würde nur unzureichend erzielt, wenn der Betriebsrat für die Wahrnehmung dieser Aufgaben zugunsten einer Personengruppe - der leitenden Angestellten - im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zuständig wäre. Die Schutzbedürftigkeit der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen besteht ausschließlich wegen ihrer besonderen Bedürfnisse. Den Fragen, welche Stellung der jeweils Betroffene im Betrieb oder Unternehmen hat und welche Befugnisse ggf. damit verbunden sind, kommt hingegen keine Bedeutung zu.

(5) § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat - soweit die Norm die allgemeine Aufgabe 39
des Betriebsrats vorsieht, die „Eingliederung schwerbehinderter Menschen ... zu fördern“ - nicht nur dieselbe sachliche, sondern auch dieselbe personelle Reichweite wie § 176 SGB IX. § 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG steht dem nicht entgegen. Zwar gilt das Betriebsverfassungsgesetz nach dieser Vorschrift grundsätzlich nicht für leitende Angestellte. Das gilt jedoch nur, soweit „in ... [diesem Gesetz]

nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist“. Eine solche abweichende Bestimmung hat der Gesetzgeber mit § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG getroffen.

(a) Nach seiner sprachlichen Fassung bezieht sich die in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG normierte Förderpflicht - ebenso wie § 176 Satz 1 SGB IX - ausdrücklich auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen. Damit verwendet auch das Betriebsverfassungsgesetz den in § 2 Abs. 2 SGB IX legaldefinierten Begriff. Dem Wortlaut von § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG lassen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass der Gesetzgeber von einem hiervon abweichenden Verständnis dieser Bezeichnung ausgehen wollte. 40

(b) Die Systematik spricht vielmehr dafür, dass ausdrücklich die in § 2 Abs. 2 SGB IX bestimmten Personen gemeint sind. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG erstreckt sich die Förderaufgabe des Betriebsrats auch („einschließlich“) auf den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX. Die Inklusionsvereinbarung wird zwischen dem Arbeitgeber, der - auch von etwaigen schwerbehinderten leitenden Angestellten gewählten - Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 SGB IX genannten Vertretungen geschlossen. Eine solche Vereinbarung enthält nach § 166 Abs. 2 iVm. § 151 Abs. 1 und 3 SGB IX Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen und der ihnen gleichgestellten Personen, insbesondere zur Personalplanung, zur Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, zur Arbeitsorganisation und zur Arbeitszeit. Damit erfasst sie auch leitende Angestellte und - nach den Vorgaben in § 156 SGB IX - deren Arbeitsplätze. 41

(c) Insbesondere die Gesetzeshistorie macht deutlich, dass der in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG verwendete Begriff des schwerbehinderten Menschen demjenigen des § 2 Abs. 2 SGB IX entspricht. Die Aufgabe des Betriebsrats, die „Eingliederung Schwerbeschädigter“ zu fördern, war schon in § 54 Abs. 1 Buchst. d BetrVG 1952 vorgesehen. Wer schwerbeschädigt war, ergab sich während der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 aus § 3 SchwbeschG vom 12. Januar 1923 (*RGBl. I S. 57*). Da diese Bezeichnung auch noch bei Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 zum 19. Januar 1972 galt, sah § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG idF vom 15. Januar 1972 weiterhin die Aufgabe des 42

Betriebsrats vor, die Eingliederung „Schwerbeschädigter“ zu fördern. Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vom 24. April 1974 (*BGBI. I S. 981*) wurde das Schwerbeschädigtengesetz in „Schwerbehindertengesetz - SchwbG“ umbenannt, der Begriff „Schwerbeschädigte“ durch „Schwerbehinderte“ ersetzt und in § 1 SchwbG definiert. Da in Art. III § 4 Abs. 2 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts vorgesehen war, dass in anderen Gesetzen verwendete Bezeichnungen, die durch dieses Gesetz geändert wurden, durch die neuen Begrifflichkeiten ersetzt wurden, war keine Änderung von § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG notwendig. Die dortige Formulierung „Schwerbeschädigter“ wurde lediglich im Zusammenhang mit der vom zuständigen Bundesminister am 23. Dezember 1988 vorgenommenen „Bekanntmachung der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes“ (*BGBI. I 1989 S. 1*) sprachlich angepasst. Die Umbenennung in „schwerbehinderte Menschen“ erfolgte dann durch Art. 1 und 18 des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) vom 23. Dezember 2016 (*BGBI. I S. 3234*) zeitgleich nicht nur im Neunten Buch Sozialgesetzbuch, sondern auch in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. Diese historische Entwicklung zeigt, dass der Gesetzgeber die in dieser Norm verwendete Bezeichnung stets im Sinn des jeweils geltenden Schwerbehindertenrechts - und damit einschließlich der vom Schutz dieses Rechts erfassten Personengruppe der „leitenden Angestellten“ - verstanden wissen wollte.

(d) Eine solche Auslegung verbietet sich schließlich nicht deshalb, weil sie zu einem demokratischen Legitimationsdefizit führen würde. Zwar wird der Betriebsrat nicht von den leitenden Angestellten gewählt. Die in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG genannten Aufgaben vermitteln ihm - ebenso wie § 176 SGB IX - allerdings keine Mitbestimmungsrechte und daher auch keine Befugnis zur normativen Rechtsetzung für diese Gruppe. Seine „Zuständigkeit“ beschränkt sich insoweit personell auf diejenigen Angestellten unter ihnen, die schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind. Zudem besteht sie insoweit nur für die in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 SGB IX festgelegten Aufgaben. Dass zu ihnen auch die Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen zählt, ist unschädlich. Soweit diese - von Gesetzes wegen „verbindlichen“ - Vereinbarungen nach § 166

43

Abs. 1 Satz 1 SGB IX auch vom Betriebsrat geschlossen werden, kann dahinstehen, ob ihnen eine unmittelbare und zwingende Wirkung zukommen kann (*dagegen etwa Düwell in LPK-SGB IX 6. Aufl. § 166 Rn. 10 mwN; dafür NPGWJ/Greiner SGB IX 14. Aufl. § 166 Rn. 13 ff., der diese als Betriebsvereinbarung ansieht*). Auch im Fall ihrer normativen Geltung ergäbe sich nichts anderes, weil Partei einer Inklusionsvereinbarung jedenfalls auch die von allen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern im Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung ist.

c) Ausgehend hiervon ist die für den Auskunftsanspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG unerlässliche Anforderlichkeit der vom Betriebsrat erstrebten Informationen gegeben. Der Betriebsrat benötigt für die Wahrnehmung seiner Aufgaben aus § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1, § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 sowie Abs. 5 Satz 3 SGB IX die Namen aller der Arbeitgeberin bekannten im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer. Nur dann kann er überwachen, ob diese Arbeitnehmer ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Rahmen ihrer Beschäftigung möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX), ob ihre Arbeitsplätze mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet sind (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX) und ob wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung ggf. eine kürzere Arbeitszeit für sie notwendig ist (§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX). 44

d) Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. Abs. 1 Nr. 4 BetrVG, § 176 Satz 2 Halbs. 1, § 164 SGB IX besteht unabhängig davon, ob die betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis erteilt haben. Der Gesetzeswortlaut enthält keine solche Einschränkung. Die Erfüllung der dem Betriebsrat von Gesetzes wegen zugewiesenen Aufgaben ist nicht von einer Einwilligung der Arbeitnehmer abhängig. Zudem dienen die Aufgaben und die für ihre Wahrnehmung notwendigen Auskunftsansprüche des Betriebsrats der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Normvollzugs durch den Arbeitgeber und stehen nicht zur Disposition der Arbeitnehmer (*vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 21 mwN, BAGE 166, 269*). Der Einwand der Arbeitgeberin, schwer- 45

behinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer seien nicht zur Offenbarung ihres Status gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, ist schon deshalb unerheblich, weil der Betriebsrat nur die Mitteilung der Namen derjenigen Arbeitnehmer verlangt, deren Schwerbehinderung oder Gleichstellung der Arbeitgeberin bekannt ist.

e) Dem Auskunftsanspruch stehen keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegen. Die Weitergabe der begehrten Daten an den Betriebsrat ist nach § 26 Abs. 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG zulässig. 46

aa) Nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses - abweichend von Art. 9 Abs. 1 DSGVO - zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Entsprechend § 22 Abs. 2 BDSG sind hierfür angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen (§ 26 Abs. 3 Satz 3 BDSG). 47

bb) Die Regelung des § 26 Abs. 3 BDSG begegnet keinen unionsrechtlichen Bedenken. 48

(1) Mit ihr hat der Gesetzgeber in zulässiger Weise von der Öffnungsklausel in Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO Gebrauch gemacht (*vgl. bereits BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 26 ff., BAGE 166, 269*). 49

(a) Der Ausnahmetatbestand des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO wurde in § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG inhaltsgleich übernommen (*Seifert in Simitis/Hornung/Spiecker Datenschutzrecht Art. 88 DSGVO Rn. 221*). Das widerspricht nicht dem unionsrechtlichen Umsetzungs- oder Normwiederholungsverbot (*vgl. dazu zB Selmayr/Ehmann in Ehmann/Selmayr DSGVO 2. Aufl. Einführung Rn. 80 ff.*). Entsprechend der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO als Öffnungsklausel im Licht des Erwägungs- 50

grundes 8 der DSGVO zu sehen (vgl. *EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 67 zur Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO*). Danach dürfen die Mitgliedstaaten, wenn in der DSGVO ua. Einschränkungen ihrer Vorschriften durch das Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen sind, Teile der Verordnung in ihr nationales Recht aufnehmen, soweit dies - wie hier - erforderlich ist, um die Kohärenz zu wahren und die nationalen Rechtsvorschriften für die Personen, für die sie gelten, verständlicher zu machen (vgl. schon *BAG 1. Juni 2022 - 5 AZR 28/22 - Rn. 58; 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 28, BAGE 166, 269*).

(b) Zudem sieht das nationale Recht für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten auch geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Personen vor. 51

(aa) Die Zulässigkeit der Verarbeitung derartiger Daten erfordert nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ausdrücklich, dass kein Grund zu der Annahme besteht, das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiege. Die entsprechende Geltungsanordnung von § 22 Abs. 2 BDSG nach § 26 Abs. 3 Satz 3 BDSG stellt den Schutz der Grundrechte und die Wahrung der Interessen der Betroffenen sicher. Danach sind bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 28, BAGE 166, 269; vgl. auch BAG 1. Juni 2022 - 5 AZR 28/22 - Rn. 56*). 52

(bb) Der Einwand der Arbeitgeberin, die Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben sei ungenügend, weil § 26 Abs. 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG nur die Wahrung der Interessen der betroffenen Person, nicht aber zusätzlich ihrer Grundrechte vorsehe, greift nicht durch. Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union sind die Bestimmungen des nationalen Rechts - soweit möglich - unionsrechtskonform auszulegen (*sh. zB EuGH 11. September 2018 - C-68/17 - [IR] Rn. 63 ff.; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 71 ff.*). Dementsprechend ist § 26 Abs. 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG dahin zu verstehen, dass im Rahmen der Prüfung, ob angemessene und 53

spezifische Maßnahmen zugunsten der betroffenen Person getroffen worden sind, nicht nur deren Interessen, sondern auch deren Grundrechte in den Blick zu nehmen sind. Der weite Wortlaut der Norm lässt eine solche Interpretation ohne Weiteres zu. Sie entspricht auch der Intention des Gesetzgebers, der mit dem Verweis des § 26 Abs. 3 auf § 22 Abs. 2 BDSG ausdrücklich von der Öffnungsklausel des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO Gebrauch machen wollte (vgl. *BT-Drs. 18/11325 S. 94 f.*).

(c) Die Umsetzung von Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO durch § 26 Abs. 3 BDSG ist entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin auch nicht deshalb unzureichend, weil der Gesetzgeber die erforderlichen angemessenen und spezifischen Maßnahmen nicht selbst abschließend festgelegt hat. 54

(aa) Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO lässt sich ein solches Erfordernis eindeutig nicht entnehmen. Anders als bei der - sprachlich anders gefassten - Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO müssen die nationalen Vorschriften nicht selbst „geeignete und besondere Maßnahmen“ festlegen, um den unionsrechtlichen Vorgaben zu genügen (vgl. *dazu EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 65, 74*). Das Recht der Mitgliedstaaten muss vielmehr lediglich „geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person“ vorsehen. Solche geeigneten Garantien sieht § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG unzweifelhaft vor. Für jede Datenverarbeitung, die auf der Grundlage dieser Norm erfolgt und damit eine besondere Kategorie personenbezogener Daten betrifft, sind angemessene und spezifische Maßnahmen vorzusehen, die entweder den dort genannten Regelbeispielen oder - bei wertender Betrachtung - den aufgelisteten Kriterien entsprechen. 55

(bb) Soweit die Arbeitgeberin aus den Vorgaben für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext in Art. 88 DSGVO im Weg eines „Erst-recht-Schlusses“ ableiten will, dass diese auch für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO gelten müssten, lässt sie außer Acht, dass die letztgenannte Norm eine eigenständige und - schon systematisch von den in Kapitel IX der DSGVO vorgesehenen „Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen“ - unabhän- 56

gige Öffnungsklausel gerade für die dort genannten spezifischen Situationen im Bereich des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit sowie des Sozialschutzes enthält. Erwägungsgrund 51 der DSGVO sieht insoweit ausdrücklich vor, dass die Verarbeitung solcher Daten „in den in dieser Verordnung dargelegten besonderen Fällen“ und damit nach Maßgabe der in Art. 9 Abs. 2 DSGVO vorgesehenen Situationen „zulässig“ ist. Zudem führt der Umstand, dass eine nationale Bestimmung nicht den Vorgaben des Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO genügt, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union lediglich dazu, dass sich die Zulässigkeit der Datenverarbeitung dann unmittelbar nach den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung richtet (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 84*). Ist die Verarbeitung daher zur Erfüllung des Arbeitsvertrags erforderlich, findet sie ihre rechtliche Grundlage in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b DSGVO, ohne dass diese Bestimmung für die konkrete Datenverarbeitung angemessene und spezifische und damit über die Vorgaben des Art. 5 DSGVO hinausgehende Schutzmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer verlangen würde. Gleiches gilt, soweit die Datenverarbeitung nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. In diesem Fall kann eine den Vorgaben des Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO nicht entsprechende nationale Regelung nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs gleichwohl nach Art. 6 Abs. 3 DSGVO eine zulässige rechtliche Grundlage für die maßgebliche Datenverarbeitung bilden (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 85 ff.*). Damit geht der Gerichtshof - im Einklang mit dem eindeutigen Wortlaut von Art. 6 Abs. 3 Satz 3 DSGVO („kann“) und Erwägungsgrund 45 („Ferner könnten“) - davon aus, dass dies gerade nicht das Bestehen einer nationalen Vorschrift voraussetzt, die geeignete und besondere Schutzmaßnahmen iSv. Art. 88 Abs. 2 DSGVO vorsieht. Da sich die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b und c DSGVO aufgeführten Verarbeitungssituationen - soweit das Arbeitsrecht betroffen ist - zumindest größtenteils mit den Tatbeständen decken, die die speziell für personenbezogene Daten besonderer Kategorien vorgesehene Öffnungsklausel

in Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO nennt, verbietet sich der von der Arbeitgeberin gezogene „Erst-recht-Schluss“ auch aus diesem Grund.

(2) Entgegen der Annahme der Arbeitgeberin bewirkt die Vorschrift des § 79a Satz 2 BetrVG schließlich nicht, dass das durch Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO verlangte Datenschutzniveau nicht mehr gewährleistet wäre. Dabei kann dahinstehen, ob die Norm, die die seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung umstrittene datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat nun ausdrücklich dem Arbeitgeber zuweist (vgl. *BT-Drs. 19/28899 S. 22*), im Einklang mit Art. 4 Nr. 7 Halbs. 2 DSGVO steht (*dies verneinend etwa Maschmann NZA 2021, 834, 836 f.; kritisch auch Keitel/Busch BB 2021, 564, 567*). Den Betriebsrat trifft die sich aus § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG ergebende spezifische Schutzpflicht unabhängig davon, ob er Teil der verantwortlichen Stelle oder selbst Verantwortlicher ist (vgl. *bereits BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 28, 47, BAGE 166, 269*). Er hat bei jeder Datenverarbeitung - und damit auch bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten - die Datenschutzbestimmungen einzuhalten und ihre Vorgaben zu beachten (*sh. schon BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - Rn. 45, BAGE 166, 309; nun ausdrücklich in § 79a Satz 1 BetrVG vorgesehen*). § 79a Satz 2 BetrVG befreit den Betriebsrat daher nicht von seiner Pflicht, die Datensicherheit und -sparsamkeit eigenverantwortlich durch technische und organisatorische Maßnahmen - insbesondere solche nach § 22 Abs. 2 BDSG - innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs sicherzustellen (vgl. *Richard/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 79a Rn. 4 ff.*). Dass es dem Arbeitgeber aufgrund der Unabhängigkeit des Betriebsrats als Strukturprinzip der Betriebsverfassung verwehrt ist, diesem hierauf bezogene Vorgaben zu machen, ist unschädlich. Selbst wenn der Arbeitgeber bei einer Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat nach § 79a Satz 2 DSGVO Verantwortlicher im Sinn der Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung sein sollte, wäre es ihm deshalb - anders als die Arbeitgeberin meint - weder rechtlich noch tatsächlich unmöglich, seine sich aus Art. 13 ff. DSGVO ergebenden Pflichten zu erfüllen. Die Arbeitgeberin übersieht, dass die Betriebsparteien in diesem Fall nach § 79a Satz 3 BetrVG verpflichtet sind, einander bei der Einhaltung der daten-

57

schutzrechtlichen Vorschriften zu unterstützen (*vgl. BT-Drs. 19/28899 S. 22*). Dem Betriebsrat obläge es damit nicht nur, dem Arbeitgeber diejenigen Informationen zu übermitteln, die er für die Erfüllung der ihm als verantwortliche Stelle obliegenden Pflichten benötigt, sondern er hätte auch an der Erfüllung einer Pflicht zur Löschung von personenbezogenen Daten mitzuwirken (*vgl. auch Fitting 31. Aufl. § 79a Rn. 41*).

cc) Die Voraussetzungen von § 26 Abs. 3 BDSG sind im Ausgangsfall gegeben. 58

(1) Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats betrifft eine besondere Kategorie personenbezogener Daten iSv. Art. 9 Abs. 1 iVm. Art. 4 Nr. 15 DSGVO, weil er die Namen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zum Gegenstand hat. Das Begehren ist auch auf eine Übermittlung dieser Daten an einen Empfänger und damit eine „Verarbeitung“ iSv. Art. 4 Nr. 2 DSGVO gerichtet. Aus Art. 4 Nr. 9 DSGVO folgt, dass der Empfänger kein Dritter sein muss (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 32, BAGE 166, 269*). Die Verarbeitung soll zudem für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen (*vgl. dazu bereits BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 34, aaO*). 59

(2) Da der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG einen - gesetzlichen - Anspruch darauf hat, dass ihm die Arbeitgeberin die Namen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer mitteilt, ist die damit verbundene Datenverarbeitung iSv. § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht aus dem Arbeitsrecht auch erforderlich. 60

(a) Durch das Kriterium der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ist sichergestellt, dass ein an sich legitimes Ziel nicht zum Anlass genommen wird, überschießend personenbezogene Daten iSv. Art. 9 Abs. 1 DSGVO zu verarbeiten. Bei einer auf Beschäftigtendaten bezogenen datenverarbeitenden Maßnahme des Arbeitgebers bedingt dies entsprechend der Bekundung des Gesetzgebers - der hierbei an die bis zum 24. Mai 2018 geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen und die hierzu ergangene höchstgerichtliche Rechtsprechung anknüpft (*vgl. BT-Drs. 18/11325 S. 97*) - eine Abwä- 61

gung widerstreitender Grundrechtspositionen im Weg praktischer Konkordanz und eine Verhältnismäßigkeitsprüfung. Diesen Anforderungen ist genügt, wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten - und damit einer „aus dem Arbeitsrecht“ iSv. § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG resultierenden Pflicht des Arbeitgebers - erforderlich ist. Das hat der Gesetzgeber durch den entsprechenden Erlaubnistatbestand in § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG klargestellt (*BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 39 mwN, BAGE 166, 269*).

(b) Der Umstand, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG den Vorgaben der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO nicht genügt, ändert hieran nichts. Soweit es um den im nationalen Recht vorgesehenen Tatbestand der Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten geht, die nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist, stellt die Norm weiterhin eine - nach Art. 6 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO zulässige - Rechtsgrundlage für eine solche Datenverarbeitung dar. 62

(aa) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind spezifischere Vorschriften iSv. Art. 88 Abs. 1 DSGVO nur gegeben, wenn sie sich nicht auf eine Wiederholung der Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung beschränken, sondern einen zum normierten Bereich passenden Regelungsgehalt haben, der sich von den allgemeinen Regeln der Datenschutz-Grundverordnung unterscheidet. Zudem müssen sie auf den Schutz der Rechte und Freiheiten der Beschäftigten hinsichtlich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext abzielen und geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person iSv. Art. 88 Abs. 2 DSGVO umfassen (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 65, 71, 74*). 63

(bb) Diese - vom nationalen Gericht zu prüfenden (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 80*) - Anforderungen erfüllt § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG schon deshalb nicht, weil es an Schutzmaßnahmen iSv. Art. 88 Abs. 2 DSGVO fehlt. Soweit der Senat angenommen hat, 64

§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG werde den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO gerecht (*BAG 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17 - Rn. 47 f., BAGE 166, 309*), hält er daran nicht fest.

(cc) Dennoch bildet die Norm eine rechtliche Grundlage für diese Datenverarbeitung, soweit sie die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten regelt, die erforderlich ist, um ein sich aus dem Gesetz ergebendes Recht der Arbeitnehmervertretungen zu erfüllen. Sie entspricht den Vorgaben des Art. 6 Abs. 3 DSGVO. Auch dies hat das nationale Gericht selbst zu prüfen (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 88; 2. März 2023 - C-268/21 - [Norra Stockholm Bygg] Rn. 39*). 65

(aaa) Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Die rechtliche Grundlage für eine solche Verarbeitung kann sich aus dem Recht der Mitgliedstaaten ergeben (*Art. 6 Abs. 3 Satz 1 DSGVO*). Dies setzt voraus, dass der Zweck der Verarbeitung in der Rechtsgrundlage festgelegt ist (*Art. 6 Abs. 3 Satz 2 DSGVO*), die rechtlichen Regelungen ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen (*Art. 6 Abs. 3 Satz 4 DSGVO*). Nach Erwägungsgrund 45 verlangt die DSGVO nicht für jede einzelne Verarbeitung ein spezifisches Gesetz. So kann ein Gesetz als Grundlage für mehrere Verarbeitungsvorgänge ausreichend sein, wenn die Verarbeitung aufgrund einer dem Verantwortlichen obliegenden rechtlichen Verpflichtung erfolgt. Darüber hinaus können in der Rechtsgrundlage weitergehende spezifische Bestimmungen iSv. Art. 6 Abs. 3 Satz 3 iVm. Erwägungsgrund 45 der DSGVO enthalten sein. 66

(bbb) Diesen Vorgaben genügt § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG, soweit er eine Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten regelt. In solchen Fällen ist die Verarbeitung nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO erforderlich, damit eine rechtliche Verpflichtung erfüllt wird. Der Zweck der Verarbeitung ist an das Beschäftigungsverhältnis geknüpft und durch deren Bindung an die Erfüllung eines im Gesetz vorgesehenen Rechts 67

einer Arbeitnehmervertretung festgelegt. Jedenfalls insoweit dient die Regelung einem im öffentlichen Interesse liegenden Ziel, weil sie sicherstellt, dass die Vertretungen der Beschäftigten den ihnen im sozialpolitischen Interesse übertragenen Aufgaben zum Schutz der Beschäftigten nachkommen können. Zudem ist die Weitergabe solcher personenbezogener Daten angemessen, die unerlässlich sind, damit die Interessenvertretungen diese Aufgaben wahrnehmen können. Ferner enthält § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG spezifische Bestimmungen iSv. Art. 6 Abs. 3 Satz 3 iVm. Erwägungsgrund 45 der DSGVO. Die Vorschrift regelt, welche Personen („Beschäftigte“) betroffen sind, gegenüber welchen Einrichtungen („Interessenvertretung der Beschäftigten“) und für welche Zwecke die personenbezogenen Daten offengelegt werden dürfen. Da die Weitergabe von im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erhobenen Daten an die Interessenvertretungen weiterhin „für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ erfolgt und ihnen damit die Wahrnehmung gesetzlicher - dem Schutz der Arbeitnehmer dienender - Aufgaben ermöglicht wird, liegt überdies keine Zweckänderung iSv. Art. 6 Abs. 4 DSGVO vor.

(ccc) Ob auch die übrigen Tatbestände des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG den Anforderungen von Art. 6 Abs. 3 DSGVO genügen, bedarf keiner Entscheidung. Selbst wenn dies nicht der Fall und die Norm daher insoweit nicht anwendbar sein sollte (vgl. dazu *EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 82 f.*), wäre dies unerheblich, weil die Vorschrift teilbar ist. 68

(3) Hier besteht zudem kein Grund zu der Annahme, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Arbeitnehmer an dem Ausschluss der Verarbeitung bestehen. Der Betriebsrat hat hinreichende Schutzvorkehrungen nach § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG getroffen. 69

(a) Bei der Geltendmachung eines auf personenbezogene Daten besonderer Kategorie gerichteten Auskunftsbegehrens hat der Betriebsrat darzulegen, dass er Maßnahmen vorhält oder getroffen hat, die die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer wahren. Fehlen solche Schutzmaßnahmen oder 70

sind sie unzulänglich, schließt dies den Informationsanspruch aus (*vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 48, BAGE 166, 269*).

(b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist § 22 Abs. 2 BDSG nicht deshalb unanwendbar, weil sich die Regelung auf die bloße Wiedergabe von Verpflichtungen beschränkte, die nach der Datenschutz-Grundverordnung ohnehin gelten. Die in § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG beispielhaft angegebenen Maßnahmen gehen über die allgemeinen in Art. 5 DSGVO verankerten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten hinaus. 71

(c) Bei dem Begriff der angemessenen und spezifischen Maßnahmen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Ob die im Einzelfall getroffenen Maßnahmen datenschutzrechtlich ausreichend sind, unterliegt deshalb der - rechtsbeschwerderechtlich nur eingeschränkt überprüfbaren - Würdigung der Tatsachengerichte (*vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 48, BAGE 166, 269*). Sie ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob der jeweilige Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungsgrundsätze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen wurden. 72

(d) Hiervon ausgehend ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die im Datenschutzkonzept des Betriebsrats vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen seien ausreichend, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. 73

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat die vom Betriebsrat auf der Grundlage seines Datenschutzkonzepts getroffenen Maßnahmen gewürdigt und sie ohne Rechtsfehler für ausreichend gehalten. Zu Recht hat es berücksichtigt, dass der Betriebsrat durch die verschlossene Aufbewahrung der Unterlagen und die Passwortsicherung von elektronisch gespeicherten Daten den Zugang zu den personenbezogenen Daten iSv. § 22 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BDSG beschränkt und - verbunden mit der Kontrolle von Weitergabe und Verfügbarkeit der Daten - dem Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit der Datenverarbeitung (*Art. 5 Abs. 1 Buchst. f DSGVO*) Rechnung getragen hat. Auch hat es zutreffend angenommen, die speziellen Regelungen zu der regelmäßigen Überprüfung der 74

Speicherdauer und ggf. einer anschließenden Verpflichtung zur Datenlöschung genügten dem unionsrechtlichen Grundsatz der Speicherbegrenzung (*Art. 5 Abs. 1 Buchst. e DSGVO*). Schließlich hat es - gerade in Bezug auf die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten - berücksichtigt, dass das Datenschutzkonzept eine regelmäßig erfolgende Sensibilisierung der Betriebsratsmitglieder vorsieht (*vgl. dazu § 22 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 BDSG*).

(bb) Die hiergegen von der Rechtsbeschwerde geltend gemachten Einwände greifen nicht durch. 75

(aaa) Der Betriebsrat war bei der Festlegung von Maßnahmen weder auf die in § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG vorgesehenen beschränkt noch musste er sämtliche der dort aufgezählten Maßnahmen ergreifen. § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG benennt die möglichen Maßnahmen nur beispielhaft. Deshalb muss es sich bei den vom Betriebsrat zu treffenden Schutzvorkehrungen nicht um die ausdrücklich in § 22 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 10 BDSG genannten Maßnahmen handeln (*vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 48, BAGE 166, 269*). Soweit er anderweitige Vorkehrungen trifft, müssen sie - was hier der Fall ist - das Vertraulichkeitsinteresse der Betroffenen strikt achten und bei wertender Betrachtung den in § 22 Abs. 2 BDSG aufgelisteten Kriterien entsprechen. 76

(bbb) Der Betriebsrat war auch nicht gehalten, spezifischere Regelungen in sein Datenschutzkonzept aufzunehmen. Nach § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG sind bei der Beurteilung, welche Maßnahmen angemessen und spezifisch sind, ua. Art und Umfang sowie die Zwecke der Verarbeitung und die Schwere der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen (natürlichen) Person zu berücksichtigen. Mit Blick darauf genügen die vom Betriebsrat getroffenen Vorgaben den gesetzlichen Anforderungen. Der Betriebsrat verlangt von der Arbeitgeberin lediglich Auskunft über die Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer. Weitergehende Informationen - insbesondere über die Art und den Grad der Behinderung oder den Grund für die Gleichstellung - sind nicht Gegenstand des Auskunftsbegehrens. Bei diesen Daten handelt es sich zudem um Angaben, die der Arbeitgeberin bereits von den betroffenen Arbeitnehmern mitgeteilt wurden. Die 77

genannten Gesundheitsdaten werden sowohl durch die Auskunftserteilung als auch im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenerfüllung des Betriebsrats nur in eingeschränktem Umfang (weiter-)verarbeitet. Dabei dient die Verarbeitung ausschließlich der Wahrnehmung der in § 80 Abs. 1 Nr. 4 iVm. § 176 SGB IX vorgesehenen Förderaufgaben, die im Interesse und zum Schutz der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer erfolgt. Angesichts dieser Umstände begegnen die vom Betriebsrat vorgehaltenen Maßnahmen keinen datenschutzrechtlichen Bedenken.

(ccc) Das Datenschutzkonzept des Betriebsrats musste auch kein absolutes Verbot der Speicherung personenbezogener Daten auf mobile Datenträger vorsehen. Das Konzept erlaubt eine solche Speicherung nur, wenn der Vorsitzende des Betriebsrats - oder im Fall seiner Verhinderung die Stellvertretung - dem ausdrücklich zustimmt. Dabei darf die Zustimmung zudem nur dann erteilt werden, wenn gerade die Übertragung der Daten auf den mobilen Datenträger erforderlich ist, damit die Betriebsratsaufgabe wahrgenommen werden kann. Der Datenträger ist ferner durch ein Passwort zu sichern. Nach Erledigung der Aufgabe ist der Datenträger so zu formatieren, dass alle darauf befindlichen personenbezogenen Daten endgültig gelöscht sind und nicht wiederhergestellt werden können. Mit diesen Maßnahmen trägt der Betriebsrat den Grundsätzen der Zweckbindung (*Art. 5 Abs. 1 Buchst. b DSGVO*) und der Speicherbegrenzung (*Art. 5 Abs. 1 Buchst. e DSGVO*) konkret bezogen auf diese Form der Speicherung Rechnung und wahrt die Interessen der betroffenen Personen (§ 22 Abs. 2 BDSG). 78

(ddd) Das Datenschutzkonzept enthält auch keine unzulänglichen Löschvorgaben. Die Arbeitgeberin übersieht, dass Nr. 4.5 dieses Konzepts eine für sämtliche Verarbeitungszwecke geltende Speicherbegrenzung festlegt. Diese entspricht der Vorgabe in Art. 5 Abs. 1 Buchst. e Halbs. 1 DSGVO. Da die Aufgaben des Betriebsrats verschiedener Natur sind, kann nur im Einzelfall beurteilt werden, ob ein personenbezogenes Datum gelöscht werden muss. Eine dies in den Blick nehmende Vorgabe begegnet keinen rechtlichen Bedenken. 79

(eee) Schließlich steht dem Auskunftsanspruch nicht entgegen, dass der Betriebsrat weder dargelegt hat, dass er ein Datenverarbeitungsverzeichnis iSv. 80

Art. 30 DSGVO führt, noch dass er eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO vorgenommen hat. Es ist klar ersichtlich, dass es sich bei der Erfüllung von sich aus diesen Vorschriften ergebenden Verpflichtungen nicht um geeignete Garantien zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Personen iSv. Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO und - angesichts der in § 22 Abs. 2 BDSG ohnehin nicht abschließend geregelten Vorgaben - jedenfalls nicht um „spezifische Maßnahmen“ handelt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union enthalten lediglich die Kapitel II und III der DSGVO die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Rechte der betroffenen Person, die bei jeder Verarbeitung personenbezogener Daten beachtet werden müssen (*EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 68; 24. Februar 2022 - C-175/20 - [Valsts ieņēmumu dienests] Rn. 50; vgl. auch EuGH 2. März 2023 - C-268/21 - [Norra Stockholm Bygg] Rn. 43 mwN*). Aus Erwägungsgrund 51 der DSGVO ergibt sich, dass diese Grundsätze und Bedingungen auch bei der Verarbeitung solcher personenbezogener Daten gelten sollen, die ihrem Wesen nach besonders sensibel sind. Die in Kapitel IV der DSGVO ausdrücklich geregelten Pflichten treffen den Verantwortlichen und den Auftragsverarbeiter damit allenfalls zusätzlich, sofern die in den Normen genannten Voraussetzungen gegeben sind.

f) Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht 81
veranlasst. Das Verfahren wirft mit Blick auf das Datenschutzrecht keine entscheidungserhebliche unionsrechtliche Frage auf, die entweder nicht bereits hinreichend geklärt wäre oder bei der die richtige Anwendung des Unionsrechts wegen des eindeutigen Wortlauts der jeweiligen Normen der Datenschutz-Grundverordnung nicht so offenkundig wäre, dass für vernünftige Zweifel Raum bliebe. Ob das nationale Recht die Voraussetzungen der Öffnungsklausel des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO erfüllt, haben nach Maßgabe der zu Art. 88 DSGVO ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs die nationalen Gerichte zu prüfen (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 74, 80*). Gleiches gilt für die Frage, ob eine Bestimmung eine Rechtsgrundlage iSv. Art. 6 Abs. 3 DSGVO darstellt (*vgl. EuGH 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 88*).

g) Auch eine Aussetzung des Beschlussverfahrens mit Blick auf das Vorabentscheidungsersuchen des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. August 2021 (- 8 AZR 253/20 (A) - Rn. 28 ff., BAGE 175, 319) ist nicht geboten. Soweit der Achte Senat wissen möchte, ob die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten zusätzlich zu den Voraussetzungen von Art. 9 Abs. 2 Buchst. h DSGVO davon abhängt, dass mindestens eine der in Art. 6 Abs. 1 DSGVO genannten Anforderungen erfüllt ist, ist dies hier nicht entscheidungserheblich. Die Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c iVm. Abs. 3 DSGVO sind - wie ausgeführt - erfüllt. 82

II. Der Unterlassungsantrag zu 2. ist unzulässig. Der mit ihm geltend gemachte Verfahrensgegenstand ist bereits Gegenstand des Antrags zu 1. (§ 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Mit dem Leistungsantrag begehrt der Betriebsrat die Auskunft über die Namen der im Betrieb K beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen iSv. § 2 SGB IX. Dieses Begehren ist inhaltlich identisch mit dem - lediglich sprachlich anders gefassten - Antrag, die Nichterteilung der erstrebten Auskunft zu unterlassen. Soweit der Betriebsrat darüber hinaus verlangt, die dadurch entstehende Störung und Behinderung der Betriebsratsarbeit zu unterlassen, handelt es sich lediglich um ein unselbständiges Begründungselement des Antrags. Damit macht der Betriebsrat nur deutlich, dass er dieses Begehren auf § 78 Satz 1 BetrVG und damit eine andere Anspruchsgrundlage stützt als den Antrag zu 1. 83

III. Der Hilfsantrag zu 3. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 84

Gallner

Ahrendt

Rinck

N. Schuster

Fritz