

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 9. April 2019
- 1 ABR 51/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:090419.B.1ABR51.17.0

I. Arbeitsgericht München

Beschluss vom 8. März 2017
- 24 BV 138/16 -

II. Landesarbeitsgericht München

Beschluss vom 27. September 2017
- 11 TaBV 36/17 -

Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch des Betriebsrats

Leitsatz:

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.**

Siehe auch

<https://www.datenschutz-notizen.de/darf-der-betriebsrat-auch-gegen-meinen-willen-wissen-dass-ich-schwanger-bin-2423323/>

Wichtige Punkte:

- Der Betriebsrat muss schlüssig darlegen, warum es unbedingt erforderlich ist, dass er den NAMEN der schwangeren Frau erfahren muss. Ohne einen solchen "Beweis" ist der Name nicht zu nennen, wenn die Mutter dies nicht wünscht.
- Der Betriebsrat muss bei sensiblen Daten seine Sicherheitsmaßnahmen (inkl. Löschkonzept) vorlegen, um den § 22 Abs. 2 BDSG erfüllen zu können, worauf die schwangere Frau gemäß § 26 Abs. 3 BDSG ein Recht hat (überwiegende schutzwürdige Interessen).

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 51/17
11 TaBV 36/17
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. April 2019

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. April 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Kunz und Züfle für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 27. September 2017 - 11 TaBV 36/17 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über einen Auskunftsanspruch. 1
- Die Arbeitgeberin ist ein Luft- und Raumfahrtunternehmen, in deren Betrieb in M der antragstellende Betriebsrat gewählt ist. Diesen informierte die Arbeitgeberin in der Vergangenheit darüber, welche Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft angezeigt hat. Seit Mitte 2015 räumt sie der schwangeren Arbeitnehmerin die Möglichkeit ein, der Weitergabe dieser Information an den Betriebsrat fristgebunden zu widersprechen. Hierfür verwendet sie ein Musteranschreiben, das auszugsweise lautet:
- „Sollten wir bis ... von Ihnen keine Rückmeldung erhalten, werden wir den Betriebsrat über Ihre Schwangerschaft und die damit verbundenen Mutterschutzfristen informieren.“
- Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die Arbeitgeberin habe ihm jede von einer Arbeitnehmerin angezeigte Schwangerschaft mitzuteilen. Er habe als Gremium darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmerin geltenden Gesetze, darunter das Mutterschutzgesetz (MuSchG), von der Arbeitgeberin durchgeführt würden. Seine Informations- und Kontrollrechte seien gegenüber dem Vertraulichkeitsinteresse einer widersprechenden Arbeitnehmerin vorrangig. 3
- Der Betriebsrat hat beantragt, 4
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn über alle ihr bekannt werdenden Fälle der Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen unaufgefordert zu unterrichten, auch in den Fällen,

in denen die betroffene Arbeitnehmerin einer Unterrichtung des Betriebsrats widersprochen hat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat könne seiner Aufgabe, die Durchführung des MuSchG zu überwachen, auch mit einer anonymisierten, sich auf die Angabe des Arbeits- oder Funktionsbereichs der Schwangeren beschränkenden Auskunft nachkommen. Jedenfalls stünden das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Schwangeren und die Schutzwirkungen des Art. 6 GG dem Auskunftsanspruch des Betriebsrats entgegen, wenn die Arbeitnehmerin dessen Unterrichtung über ihre Schwangerschaft ausdrücklich ablehne. 5

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin die Abweisung des Antrags weiter. 6

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dem Begehren des Betriebsrats nicht entsprochen werden. Der Senat kann aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob der zulässige Antrag begründet oder unbegründet ist. 7

I. Der Antrag des Betriebsrats ist - in seiner gebotenen Auslegung - zulässig. 8

1. Er bezieht sich, anders als es sein Wortlaut nahelegt, ausschließlich auf die Fallgestaltung, in der eine Arbeitnehmerin der Information des Betriebsrats über ihre Schwangerschaft widerspricht. Äußert sich die Arbeitnehmerin nicht dahingehend, unterrichtet die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die ihr angezeigte Schwangerschaft. Entsprechend streiten die Beteiligten nicht über diese Konstellation. Im Übrigen geht es dem Betriebsrat lediglich um die Nennung der Namen derjenigen Arbeitnehmerinnen, die ihre Schwangerschaften der Arbeit- 9

geberin mitgeteilt haben, nicht um eine Unterrichtung über die weiteren Daten eine Anzeige iSd. § 15 MuSchG.

2. In diesem Verständnis begegnen dem Antrag keine Zulässigkeitsbedenken; insbesondere ist er hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 10

II. Das bisherige Vorbringen des Betriebsrats trägt den Anspruch auf die streitbefangene Auskunft nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. 11

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG 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 ist, und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. **Dies hat der Betriebsrat darzulegen.** Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall das Arbeitsgericht prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht sowie eines damit korrespondierenden Auskunftsanspruchs vorliegen (vgl. BAG 24. April 2018 - 1 ABR 6/16 - Rn. 22; 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 7, BAGE 140, 350). **Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, ohne solche Angaben von Amts wegen zu prüfen, welche Aufgabe den Auskunftsanspruch stützen und aus welchen Gründen die verlangte Information für die Durchführung dieser Aufgabe benötigt werden könnte** (vgl. BAG 20. März 2018 - 1 ABR 15/17 - Rn. 18). 12

2. Das gilt auch, wenn sich der Betriebsrat - wie vorliegend - zur Begründung seines Auskunftsanspruchs auf seine Aufgabe zur Überwachung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze iSv. konkreten Ge- oder Verboten (vgl. BAG 20. März 2018 - 1 ABR 15/17 - Rn. 16 mwN) nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stützt. Mit einem allgemein gehaltenen Verweis auf jegliche gesetzliche (Schutz-)Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern und der Belegschaft genügt der Betriebsrat seiner Vortragslast regelmäßig nicht. Eine solche Antragsbegründung vernachlässigt, dass der Informationsanspruch als solcher - ebenso wie der darauf bezogene Anspruch auf Vorlage von Unterlagen (§ 80 13

Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG) - strikt aufgabengebunden und in seiner Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip bestimmt ist. Daher muss der Betriebsrat die konkrete normative (Arbeitsschutz-)Vorgabe, deren Durchführung er zu überwachen hat und die sein Auskunftsverlangen tragen soll, aufzeigen. Dies gilt insbesondere, wenn er sich auf ein Gesetz mit mehreren und unterschiedlichen (Schutz-)Bestimmungen bezieht. Kann der Schutz nur im Hinblick auf konkrete betriebliche Gegebenheiten greifen, sind diese gleichfalls anzugeben. **Nur bei einem so gehaltenen Tatsachenvortrag und einer so aufgezeigten Aufgabe kann eine Prüfung erfolgen, ob die beanspruchte Auskunft für deren Wahrnehmung erforderlich ist.**

3. Hiervon ausgehend ist die Begründung des Landesarbeitsgerichts für den von ihm angenommenen Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nicht frei von Rechtsfehlern. 14

a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die streitbefangene Informationspflicht der Arbeitgeberin bestehe „insbesondere zur Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, wie etwa des Mutterschutzgesetzes und der in diesem Zusammenhang ergangenen Verordnungen ... auch im Zusammenhang mit den Aufgaben nach § 89 BetrVG“; der entsprechende Aufgabenbezug sei zwischen den Beteiligten „unstreitig“. 15

b) Diese - auf dem insoweit nicht weitergehenden und allgemein gehaltenen Vorbringen des Betriebsrats beruhende - Annahme verkennt, dass sich der Betriebsrat für die erstrebte Unterrichtung nicht mit einem bloßen Hinweis auf die Überwachung von nicht näher bezeichneten, zugunsten schwangerer Arbeitnehmerinnen geltenden mutterschutzrechtlichen Pflichten der Arbeitgeberin berufen kann (*anders noch - allerdings vor Inkrafttreten des BDSG und zu § 54 BetrVG 1952 iVm. den damals geltenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften - BAG 27. Februar 1968 - 1 ABR 6/67 - BAGE 20, 333*). 16

aa) Die seinen Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG begründende Überwachungsaufgabe iSv. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG muss genau benannt worden sein. Der generelle Verweis auf den beschäftigungsspezi- 17

fischen Schutznormkomplex für schwangere Frauen, der seinerseits eine Vielzahl von Pflichten für den Arbeitgeber begründet, ermöglicht keine Prüfung, welches zugunsten der Arbeitnehmerinnen konkret geltende Ge- oder Verbot der Betriebsrat hinsichtlich seiner Durchführung oder Einhaltung zu überwachen beabsichtigt und inwieweit er dafür die Unterrichtung über jede einzelne der Arbeitgeberin angezeigte Schwangerschaft unter Namensnennung der mitteilenden Arbeitnehmerin benötigt. Dies gilt umso mehr, weil bestimmte mutterschutzspezifische Pflichten - wie etwa das grundsätzliche Verbot der Nachtarbeit für schwangere Frauen - nur bei entsprechenden betrieblichen Gegebenheiten greifen (Nachtarbeit im Betrieb) und auch nur dann eine entsprechende Überwachungsaufgabe auszulösen vermögen.

bb) Der Bezug der verlangten Auskunft zu einer - hier nicht einmal konkret aufgezeigten - Aufgabe kann auch nicht als „unstreitig“ angesehen oder von den Beteiligten „unstreitig gestellt“ werden. Für die weitergehende Annahme des Beschwerdegerichts, die Aufgabe folge ebenso aus „dem Zusammenhang mit § 89 BetrVG“, fehlt es - außer der Nennung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift - gleichfalls an jeglichem Vorbringen des Betriebsrats, für was genau er sich einsetzen will (§ 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) oder hinsichtlich welcher Fragen er sein Hinzuziehungsrecht (§ 89 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) oder andere in der Vorschrift geregelten Aufgaben und Berechtigungen geltend macht. 18

III. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Das Verfahren ist nicht im Sinn einer Antragsabweisung zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 19

1. Bevor der Antrag mangels hinreichenden Vorbringens des Betriebsrats abgewiesen werden kann, ist ein Hinweis des Gerichts erforderlich, das ihm Gelegenheit gibt, diesen Antragsmangel zu beseitigen. Dies gebietet der Anspruch auf rechtliches Gehör der Beteiligten, nachdem beide Vorinstanzen das Begehren des Betriebsrats trotz dessen nicht hinreichender Darlegung einer Aufgabe und der darauf bezogenen Erforderlichkeit der beanspruchten Auskunft für die Wahrnehmung der Aufgabe als begründet angesehen haben und 20

auch die Arbeitgeberin insoweit keine Beanstandungen erhoben hat. Das entsprechende Vorbringen vermag der Betriebsrat im Rechtsbeschwerdeverfahren nicht nachzuholen, da es bezüglich ggf. vorliegender betrieblicher Spezifika neuen Tatsachenvortrag umfassen kann. Zudem muss sich das Vorbringen des Betriebsrats angesichts seines gegenwarts- und zukunftsbezogenen Auskunftsverlangens nunmehr an der gegenüber dem Zeitpunkt der letzten Anhörung in der Tatsacheninstanz (27. September 2017) geänderten Rechtslage - und damit ua. an den Bestimmungen des MuSchG in der seit 1. Januar 2018 geltenden Fassung vom 23. Mai 2017 (*BGBI. I S. 1228*) - ausrichten (*vgl. zB BAG 30. September 2014 - 1 ABR 79/12 - Rn. 17*). Hierzu ist ihm - ebenso wie der Arbeitgeberin zur Erwiderng - Gelegenheit zu geben.

2. Der Auskunftspflicht der Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat steht nicht der mit einem Widerspruch der schwangeren Arbeitgeberin geäußerte Wille, der Betriebsrat möge in Bezug auf ihre Person keine sie schützenden Aufgaben wahrnehmen, entgegen. Die Erfüllung der dem Betriebsrat von Gesetzes wegen zugewiesenen Aufgaben ist nicht von einer vorherigen Einwilligung der Arbeitnehmer abhängig und steht nach der betriebsverfassungsrechtlichen Konzeption nicht zu deren Disposition (*vgl. auch BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 17, BAGE 140, 350*). 21

3. Der Antrag ist nicht von vornherein in Ansehung der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung - DS-GVO) und dem durch das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU - DSAnpUG-EU) vom 30. Juni 2017 geänderten Bundesdatenschutzgesetzes - BDSG - (*BGBI. I S. 2097*) unbegründet. Ob dem streitbefangenen Unterrichtungsverlangen datenschutzrechtliche Gründe entgegenstehen, ist offen. Das Landesarbeitsgericht wird dies zu prüfen und auch in diesem Zusammenhang dem Betriebsrat Gelegen- 22

heit zu ergänzendem Vorbringen - sowie der Arbeitgeberin zur Erwidernung - zu geben haben. Hierfür gelten folgende Maßgaben:

- a) Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der streitbefangenen Auskunftserteilung folgt nicht ohne weiteres aus § 26 Abs. 6 BDSG. Zwar bleiben nach dieser Vorschrift im Hinblick auf die in § 26 BDSG geregelte Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten „unberührt“. **Dieser Norm**, welche § 32 Abs. 3 BDSG in der bis zum 24. Mai 2018 geltenden Fassung (aF) im Sinn einer klarstellenden Funktion übernommen hat (*BT-Drs. 18/11325 S. 97*), **kommt indes kein Regelungsgehalt als die Datenverarbeitung durch Arbeitgeber oder Betriebsrat eigenständig erlaubender Tatbestand zu**. Mit ihr ist vielmehr ausgedrückt, dass sich der Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und der im kollektiven Arbeitsrecht durch die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten flankierte Beschäftigtendatenschutz ergänzen (*zu § 32 Abs. 3 BDSG aF vgl. Seifert in Simitis BDSG 8. Aufl. § 32 Rn. 144 ff.*). Die kollektiven Beteiligungsrechte werden nicht eingeschränkt, aber auch nicht erweitert (*Däubler in: Däubler/Wedde/Weichert/Sommer EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu BDSG § 26 Rn. 272*). Die Ausübung von Beteiligungsrechten ist damit einerseits datenschutzrechtlich nicht von vornherein unzulässig, weil sie mit der Verarbeitung personenbezogener Daten einhergeht; andererseits müssen in solch einem Fall aber auch von den Betriebsparteien die Anforderungen des Datenschutzes beachtet werden (*Gräber/Nolden in Paal/Pauly Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz 2. Aufl. § 26 BDSG Rn. 54*).
- b) Der Inhalt der streitbefangenen Auskunft ist auf die Verarbeitung einer besonderen Kategorie personenbezogener Daten im Beschäftigtenkontext gerichtet. Das ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 26 Abs. 3 BDSG erlaubt.
- aa) Nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ist - abweichend von Art. 9 Abs. 1 DS-GVO - die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses 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).

bb) Mit der Regelung des § 26 Abs. 3 BDSG hat der Gesetzgeber in zulässiger Weise von der Öffnungsklausel in Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO der gemäß Art. 288 AEUV in allen ihren Teilen verbindlichen und unmittelbar in jedem Mitgliedstaat geltenden DS-GVO Gebrauch gemacht. 26

(1) Nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO ist die Verarbeitung der in der Vorschrift benannten besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten grundsätzlich untersagt. Hierzu zählen Gesundheitsdaten. Gemäß der Legaldefinition des Art. 4 Nr. 15 DS-GVO handelt es sich dabei um Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen. Das Verarbeitungsverbot nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO gilt allerdings nicht, wenn einer der gesondert in Art. 9 Abs. 2 DS-GVO aufgeführten Erlaubnistatbestände gegeben ist. Gemäß Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO kann die Verarbeitung sensibler Daten nach dem Recht der Mitgliedstaaten ua. dann zulässig sein, wenn sie erforderlich ist, damit der Verantwortliche die ihm aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und seinen diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, wobei das nationale Recht geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsehen muss. Damit gewährt die Norm den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, unter den in ihr genannten Voraussetzungen die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zu erlauben. Mit § 26 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BDSG hat der Gesetzgeber hiervon Gebrauch gemacht (vgl. *BT-Drs. 18/11325 S. 98 f.*). 27

(2) Die Regelung entspricht den Vorgaben der Öffnungsklausel des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO (*ebenso Schaffland/Holthaus in DS-GVO/BDSG § 26 BDSG Rn. 118; Schiff in: Ehmman/Selmayr Datenschutz-Grundverordnung 2. Aufl. Art. 9 Rn. 79*). Der Ausnahmetatbestand des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b Halbs. 1 DS-GVO ist in Satz 1 von § 26 Abs. 3 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 Ehmman/Selmayr Datenschutz-Grundverordnung 2. Aufl. Einführung Rn. 80 ff.*), was angesichts der im Erwägungsgrund (8) zur DS-GVO ausgedrückten Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, unter näheren Voraussetzungen Teile der DS-GVO in ihr nationales Recht aufzunehmen, auf der Hand liegt. Zudem sieht das nationale Recht für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Personen vor. Die Zulässigkeit der Verarbeitung derartiger Daten erfordert nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ausdrücklich, dass kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. 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.

28

(3) Zur Frage der generellen Vereinbarkeit von § 26 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BDSG mit den Anforderungen der Öffnungsklausel des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO ist ein Vorabentscheidungsverfahren durch den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV nicht veranlasst. Dem Verständnis des Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO als Öffnungsklausel begegnen ebenso wenig Bedenken wie der Annahme, dass der deutsche Gesetzgeber bei ihrer Umsetzung mit § 26 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BDSG die unionsrechtlichen Vorgaben beachtet hat. Die Erwägungen des Senats hierzu ergeben sich ohne Weiteres aus dem Wortlaut der zitierten Normen der DS-GVO und des BDSG;

29

die richtige Anwendung des Unionsrechts ist mithin derart offenkundig, dass für vernünftige Zweifel kein Raum bleibt (*acte clair*, vgl. dazu zB EuGH 15. September 2005 - C-495/03 - [Intermodal Transports] Rn. 33).

cc) Der - unter Rückgriff auf die in der DS-GVO sowie im BDSG verwandten Begriffe zu bestimmende - Anwendungsbereich des § 26 Abs. 3 BDSG ist hinsichtlich der verfahrensgegenständlichen Auskunft eröffnet. 30

(1) Die vom Betriebsrat erstrebte Unterrichtung unterfällt dem Geltungsbereich der DS-GVO nach deren Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 sowie dem des BDSG nach dessen § 1 Abs. 1 Satz 2. 31

(a) Die Mitteilung der Schwangerschaft unter Namensnennung einer Arbeitnehmerin an den Betriebsrat durch die Arbeitgeberin stellt eine Verarbeitung sich auf eine bestimmte natürliche Person beziehender und damit personenbezogener Daten nach Art. 4 Nr. 1 und Nr. 2 DS-GVO dar. Der Begriff der Verarbeitung bezeichnet nach Art. 4 Nr. 2 DS-GVO ua. jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Hierzu zählt die Offenlegung durch Übermittlung, also die gezielte Weitergabe von Daten an einen Empfänger, der - was seinerseits aus Art. 4 Nr. 9 DS-GVO folgt - kein Dritter sein muss (*Roßnagel in Simitis/Hornung/Spieker Datenschutzrecht Art. 4 Nr. 2 DSGVO Rn. 26 mwN*; vgl. auch *Herbst in Kühling/Buchner DS-GVO/BDSG 2. Aufl. Art. 4 Nr. 2 DS-GVO Rn. 29*; ebenso *Schaffland/Wiltfang DS-GVO/BDSG Art. 4 DS-GVO Rn. 85*; wohl aA *Weichert in Däubler/Wedde/Weichert/Sommer EU-Datenschutz-Grundverordnung und BDSG-neu Art. 4 DSGVO Rn. 47 und Rn. 94*). Damit ist es für die Annahme einer Datenverarbeitung - anders als bei § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG in seiner vom 28. August 2002 bis zum 24. Mai 2018 geltenden Fassung (aF), wonach es sich nur bei der Bekanntgabe von Daten gegenüber Dritten um eine Datenübermittlung gehandelt hat - **nicht ausschlaggebend, ob der Betriebsrat Dritter iSv. Art. 4 Nr. 10 DS-GVO ist.** 32

(b) Angesichts des von der Arbeitgeberin durchgeführten Verfahrens nach der Anzeige der Schwangerschaft durch eine Arbeitnehmerin (Musterbrieferstel- 33

lung, Datenweitergabe) handelt es sich um eine nicht automatisierte Verarbeitung von personenbezogenen Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen (*Art. 2 Abs. 1 DS-GVO, § 1 Abs. 1 Satz 2 BDSG*). Diese erfolgt durch die Arbeitgeberin und damit - vorliegend - durch eine nichtöffentliche Stelle iSv. § 1 Abs. 1 Satz 2 iVm. § 2 Abs. 4 Satz 1 BDSG.

(2) Die Erfüllung der vom Betriebsrat begehrten Auskunft stellt eine betriebsinterne Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses dar. Die verlangte Information bezieht sich auf die Daten von Arbeitnehmerinnen und damit Beschäftigten iSv. § 26 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 BDSG. Da der Betriebsrat geltend macht, diese für die Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabe zu benötigen, liegt mit der Weitergabe der Namen der ihre Schwangerschaft iSv. § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG mitteilenden Arbeitnehmerinnen eine Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses vor. Eine solche ist - wie § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG zeigt - auch gegeben, wenn die Verarbeitung dazu dient, sich aus dem Gesetz ergebende Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten zu erfüllen. 34

(3) Das Verlangen des Betriebsrats betrifft die Verarbeitung von Gesundheitsdaten als eine der besonderen Kategorien personenbezogener Daten iSv. Art. 9 Abs. 1 DS-GVO. 35

(a) Nach Art. 4 Nr. 15 DS-GVO sind Gesundheitsdaten diejenigen Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen. 36

(b) Das meint auch positive oder neutrale Informationen zur körperlichen Verfasstheit. Nach der Wertung in Erwägungsgrund (35) zur DS-GVO gilt ein weiter Gesundheitsdatenbegriff, der beispielsweise Informationen, die von der Prüfung einer körpereigenen Substanz oder aus biologischen Proben abgeleitet wurden, ebenso einschließt wie Informationen über den physiologischen oder biomedizinischen Zustand einer Person unabhängig von der Herkunft der Daten (*vgl. zu einem weiten Verständnis des bereits in Art. 8 Abs. 1 der aufgehobenen* 37

Richtlinie 95/46/EG verwandten Begriffs „Daten über die Gesundheit“ auch EuGH 6. November 2003 - C-101/01 - [Lindqvist] Rn. 50). Entsprechend ist die Schwangerschaft ein Gesundheitsdatum im datenschutzrechtlichen Sinn (ebenso Petri in Simitis/Hornung/Spiecker Datenschutzrecht Art. 4 Nr. 15 DSGVO Rn. 3; Kircher Der Schutz personenbezogener Gesundheitsdaten im Gesundheitswesen S. 27).

dd) Hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG einen Anspruch darauf, dass ihm die Arbeitgeberin nach einer Anzeige iSd. § 15 Abs. 1 MuSchG den Namen der schwangeren Arbeitnehmerin mitteilt, ist die damit verbundene Datenverarbeitung iSv. § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht aus dem Arbeitsrecht erforderlich. Für den Fall des Vorliegens von Schutzmaßnahmen iSv. § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG besteht auch kein Grund zu der Annahme, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

(1) Mit dem Kriterium der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ist - ebenso wie bei § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG - sichergestellt, dass ein an sich legitimes Datenverarbeitungsziel nicht zum Anlass genommen wird, überschießend personenbezogene (sensitive) Daten zu verarbeiten (Petri in Simitis/Hornung/Spiecker Datenschutzrecht Art. 9 DSGVO Rn. 42). Bei einer auf Beschäftigendaten bezogenen datenverarbeitenden Maßnahme des Arbeitgebers bedingt dies entsprechend der Bekundung des Gesetzgebers - welcher hierbei an die bis 24. Mai 2018 geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen und die hierzu ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung anknüpft (vgl. BT-Drs. 18/11325 S. 97) - eine Abwägung widerstreitender Grundrechtspositionen im Wege praktischer Konkordanz sowie eine Verhältnismäßigkeitsprüfung (ausf. dazu - unter Hinzuziehung der Gesetzeshistorie und -begründung - zB Stamer/Kuhnke in Plath BDSG/DSGVO 3. Aufl. § 26 BDSG Rn. 16 ff.). 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 Ar-

beitgebers - erforderlich ist. Das hat der Gesetzgeber durch den entsprechenden Erlaubnistatbestand in § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG klargestellt (vgl. *BT-Drs. 18/11325 S. 97*).

(2) Soweit § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG bei der Verarbeitung sensibler Daten - ebenso wie § 28 Abs. 6 BDSG aF (*dazu BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 40 ff., BAGE 140, 350*) - darüber hinaus verlangt, dass kein Grund zu der Annahme des Überwiegens typischer schutzwürdiger Interessen von Betroffenen gegenüber den Interessen an der Verarbeitung bestehen darf (*BT-Drs. 18/11325 S. 98*), ist diesem Erfordernis im Zusammenhang mit der Erfüllung einer sich aus dem Gesetz ergebenden Aufgabe des Betriebsrats durch die von § 26 Abs. 3 Satz 3 BDSG angeordnete entsprechende Anwendung von § 22 Abs. 2 BDSG Rechnung getragen. **Danach sind zur Wahrung der Interessen Betroffener angemessene und spezifische Maßnahmen vorzusehen. Sind solche vorhanden, ist davon auszugehen, dass schutzwürdige Interessen der Beschäftigten der Datenverarbeitung nicht entgegenstehen. Fehlt es hieran, ist die Verarbeitung sensibler Daten unzulässig.** 40

(3) Steht dem Betriebsrat ein Anspruch auf die streitbefangene Information nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu, ist die von § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG verlangte Erforderlichkeit der Datenverarbeitung gegeben. 41

(a) Dies ergibt sich - ebenso wie bei § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG - aus der strikten Bindung der Unterrichtsverpflichtung des Arbeitgebers an eine dem Betriebsrat obliegende Aufgabe, für dessen Wahrnehmung dieser das verlangte Datum benötigt. Der bloße Bezug der vom Betriebsrat verlangten Information zu einer von ihm wahrzunehmenden Aufgabe reicht nicht aus, um den betriebsverfassungsrechtlichen Auskunftsanspruch hinsichtlich personenbezogener oder gar sensibler Daten zu begründen (*dies vernachlässigend und daher in der Konsequenz eine Diskrepanz zwischen betriebsverfassungsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Erforderlichkeit annehmend vgl. Stamer/Kuhnke in Plath BDSG/DSGVO 3. Aufl. § 26 BDSG Rn. 156; ähnlich Wybitul NZA 2017, 413, 416*). **Es bedarf vielmehr der Feststellung, dass die verlangte Information - vorliegend: das sensitive Datum - unerlässlich ist, um sich der Aufgabe überhaupt** 42

annehmen zu können. Vermag der Betriebsrat dies nicht aufzuzeigen, scheiden sein Auskunftsanspruch und die damit verbundene Datenverarbeitung bereits aus diesem Grund aus. Diese Kopplung des Inhalts und Umfangs vom Betriebsrat verlangter Daten an den Aufgabenbezug bei einem auf den allgemeinen Unterrichtsanspruch des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gestützten Anspruch (vgl. *anschaulich dazu BAG 12. März 2019 - 1 ABR 48/17 - Rn. 22 ff.*) rechtfertigt die Annahme, dass im Fall einer auf personenbezogene Daten gerichteten Auskunftspflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat die darin liegende Datenverarbeitung regelmäßig auch datenschutzrechtlich erforderlich ist (*zur datenschutzkonformen Auslegung des betriebsverfassungsrechtlichen Erforderlichkeitsbegriffs beim allgemeinen Auskunftsanspruch vgl. bei Gola BB 2017, 1462, 1465; Lelley/Bruck/Yildiz BB 2018, 2164, 2172*). Das gilt jedenfalls dann, wenn sich der Betriebsrat zur Begründung des Auskunftsbegehrens auf die Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabe beruft.

(b) Dem steht nicht der Umstand entgegen, dass der allgemeine Auskunftsanspruch des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gremienbezogen ausgestaltet ist. Eine solche Art und Weise der Datenverarbeitung ist grundsätzlich von der Tatbestandsvoraussetzung der Erforderlichkeit des § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG (Erfüllung einer Pflicht „aus dem Arbeitsrecht“) erfasst. 43

(c) Die Annahme, dass mit dem auf ein (sensitives) personenbezogenes Datum gerichteten Unterrichtsverlangen des Betriebsrats bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG regelmäßig eine datenschutzrechtlich erforderliche Datenverarbeitung verbunden ist, verbietet sich nicht aus unionsrechtlichen Gründen. Ausweislich der Erwägungsgründe (51) und (52) zur DS-GVO, auf deren Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO die nationale Erlaubnisnorm beruht, unterliegt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, die ihrem Wesen nach hinsichtlich der Grundrechte und Grundfreiheiten besonders sensibel sind, zwar einerseits einem besonderen Schutz; andererseits sollen aber Ausnahmen vom Verbot der Verarbeitung dieser besonderen Kategorie von personenbezogenen Daten auch erlaubt sein, wenn das - vorbehaltlich angemessener Schutzgarantien - „insbesondere für die Verarbei- 44

tung von personenbezogenen Daten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts“ gerechtfertigt ist.

(d) Vorstehendes gilt bei dem konkret streitbefangenen Datum des Namens einer Arbeitnehmerin, welche der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat, auch unter Berücksichtigung des aus Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG abgeleiteten allgemeinen Persönlichkeitsrechts der schwangeren Beschäftigten und ihres in Art. 6 Abs. 4 GG verankerten Schutz- und Fürsorgeanspruchs. **Eine Arbeitnehmerin ist gegenüber dem Arbeitgeber nicht verpflichtet, das Bestehen ihrer Schwangerschaft mitzuteilen; nach § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG „soll“ eine entsprechende Information erfolgen.** Die gesetzliche Fassung als Sollvorschrift beruht auf der Achtung des Persönlichkeitsrechts der Frau und ihren grundrechtlichen Gewährleistungen. Obwohl die Gesundheit von Mutter und Kind eine frühzeitige Unterrichtung des Arbeitgebers nahelegt, sind Arbeitnehmerinnen damit nicht zur Offenbarung einer Schwangerschaft gezwungen. Hiervon ist die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Vorgängervorschrift nach § 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG aF ausgegangen (*BAG 18. Januar 2000 - 9 AZR 932/98 - BAGE 93, 179; 13. Juni 1996 - 2 AZR 736/95 - BAGE 83, 195*), dessen Regelungsgehalt mit § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG unverändert geblieben und lediglich redaktionell überarbeitet worden ist (*vgl. BT-Drs. 18/8963 S. 86 f.*). **Wird die Schwangerschaft iSv. § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG mitgeteilt, beeinflusst dies die Rechtsbeziehung zum Arbeitgeber. Er hat nunmehr diverse mutterschutzrechtliche Ge- und Verbote zu beachten, deren Durchführungsüberwachung wiederum nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kraft Gesetzes dem Betriebsrat obliegt. Kann dieser seine gesetzlich geregelte Überwachungsaufgabe nur wahrnehmen, wenn er weiß, welche Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft angezeigt hat, ist die Annahme schutzwürdiger Interessen der von der Datenverarbeitung Betroffenen an einem Verarbeitungsausschluss nicht veranlasst.**

45

(4) Im Hinblick auf das Vorliegen von Maßnahmen nach § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG als aus datenschutzrechtlichen Gründen weiterer Zulässigkeitsvoraussetzung für die erstrebte, ein sensibles Datum umfassende

46

Auskunft bedürfte es hingegen noch weiteren Vorbringens des Betriebsrats und einer hierauf gerichteten Würdigung des Landesarbeitsgerichts.

(a) Bei der Weitergabe sensitiver Daten an den Betriebsrat hat der Arbeitgeber die Beachtung des in § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG geregelten Gebots angemessener und spezifischer Schutzmaßnahmen nicht in der Hand. Ihm sind hierauf bezogene Vorgaben an den Betriebsrat aufgrund dessen Unabhängigkeit als Strukturprinzip der Betriebsverfassung verwehrt (vgl. *ausf. BAG 11. November 1997 - 1 ABR 21/97 - zu B III 2 c aa der Gründe, BAGE 87, 64*). Daher hat der Betriebsrat bei der Geltendmachung eines auf sensitive Daten gerichteten Auskunftsbegehrens das Vorhalten von Maßnahmen darzulegen, welche die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer - vorliegend der ihre Schwangerschaft mitteilenden Arbeitnehmerinnen - wahren. Den Betriebsrat trifft insoweit, unabhängig davon, ob er iSv. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO Teil der verantwortlichen Stelle (so zB *Bonanni/Niklas ArbRB 2018, 371; Gola/Pötters DSGVO Art. 88 Rn. 38; Gola/Gola DSGVO Art. 4 Rn. 56*) oder gar Verantwortlicher (so zB *Kurzböck/Weinbeck BB 2018, 1652, 1655; Kleinebrink DB 2018, 2566; Wybitul NZA 2017, 413 f.*) ist, eine spezifische Schutzpflicht.

47

(b) Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 22 Abs. 2 BDSG die möglichen Maßnahmen nur beispielhaft („insbesondere“) aufzählt. Deshalb muss es sich bei den vom Betriebsrat zu treffenden und bei einem auf sensitive Daten gerichteten Auskunftsverlangen darzulegenden Schutzvorkehrungen nicht um die ausdrücklich in § 22 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 10 BDSG genannten Maßnahmen handeln, zumal bei einzelnen dieser Maßnahmen zweifelhaft ist, ob sie der Betriebsrat überhaupt ergreifen könnte. Es ist aber zu gewährleisten, dass er bei einer Verarbeitung sensitiver Daten - hier: des Namens schwangerer Arbeitnehmerinnen - das Vertraulichkeitsinteresse der Betroffenen strikt achtet und Vorkehrungen trifft, die bei wertender Betrachtung den in § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG aufgelisteten Kriterien entsprechen. Hierzu können Maßnahmen zur Datensicherheit wie das zuverlässige Sicherstellen des Verschlusses der Daten, die Gewähr begrenzter Zugriffsmöglichkeiten oder deren Beschränkung

48

auf einzelne Betriebsratsmitglieder sowie die Datenlöschung nach Beendigung der Überwachungsaufgabe gehören. Ein Fehlen solcher Schutzmaßnahmen oder ihre Unzulänglichkeit - was der Würdigung des Tatsachengerichts unterliegt - schließt den streitbefangenen Anspruch aus.

c) Der bloße Umstand, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen der Information des Betriebsrats über ihre Schwangerschaft widersprochen haben, steht der verlangten Datenübermittlung hingegen nicht entgegen. Zwar gewährt Art. 18 Abs. 1 Buchst. d DS-GVO den von einer Datenverarbeitung betroffenen Personen unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen, wenn sie hiergegen nach Art. 21 Abs. 1 DS-GVO Widerspruch eingelegt haben. Die Voraussetzungen des Widerspruchsrechts nach Art. 21 Abs. 1 DS-GVO sind vorliegend aber schon deshalb nicht erfüllt, weil die Offenlegung der Daten gegenüber dem Betriebsrat nicht auf der Grundlage von Art. 6 Abs. 1 Buchst. e oder f DS-GVO, sondern von Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO iVm. § 26 Abs. 3 BDSG erfolgen würde. 49

4. Sollten für die vom Betriebsrat begehrte Auskunft die Voraussetzungen des allgemeinen Unterrichtsanspruchs nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erfüllt und - im Fall ausreichender Schutzmaßnahmen des Betriebsrats iSv. § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG - damit die in der Auskunftserteilung liegende Datenverarbeitung nach § 26 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 BDSG zulässig sein, stünden dem Begehren entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin keine verfassungsrechtlichen Gründe entgegen. 50

a) Ist eine Datenverarbeitung nach den Vorschriften des BDSG (iVm. der DS-GVO) zulässig, ist das Recht des von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung gewahrt (vgl. - zum BDSG aF - BAG 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16 - Rn. 17, BAGE 159, 380). Dem durch Art. 2 Abs. 1 iVm Art. 1 Abs. 1 GG gewährleisteten allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer, das die Befugnis jedes Einzelnen umfasst, über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten selbst zu bestimmen (Recht auf informationelle Selbstbestimmung; BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 51

2074/05 ua. - Rn. 67, BVerfGE 120, 378) - wobei sich der Begriff der persönlichen Daten mit dem datenschutzrechtlichen Begriff personenbezogener Daten deckt (vgl. BVerfG 27. Juni 2018 - 2 BvR 1562/17 - Rn. 44 mwN) - ist im Rahmen der datenschutzrechtlichen Erwägungen Rechnung getragen.

b) Gleiches gilt vorliegend für Art. 6 Abs. 4 GG als Ausdruck der für den gesamten Bereich des privaten und des öffentlichen Rechts verbindlichen verfassungsrechtlichen Wertentscheidung (dazu BVerfG 25. Januar 1972 - 1 BvL 3/70 - BVerfGE 32, 273), dass jede, insbesondere jede werdende, Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der staatlichen Gemeinschaft hat (BVerfG 24. Mai 2005 - 1 BvR 906/04 - zu II 1 a der Gründe). Darin liegt ein besonderer Belang der von der Datenverarbeitung betroffenen schwangeren Frauen, der jedoch die gesetzliche Unterrichtspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sowie die damit verbundene zulässige Datenverarbeitung nicht auszuschließen vermag. Insoweit gilt nichts Anderes als bei der gesetzlichen Pflicht des Arbeitgebers, unverzüglich die Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist (§ 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a MuSchG).

52

IV. Auf die im Verfahren und im angefochtenen Beschluss problematisierte Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 29. August 1990 (- 6 P 30.87 -) zu einem personalvertretungsrechtlichen Auskunftsanspruch und auf die insoweit geltend gemachte Abweichung der Rechtsprechung des erkennenden Senats zu Unterrichtsverlangen des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wonach es keines besonderen Anlasses für den auf eine Überwachungsaufgabe gestützten Auskunftsanspruch des Betriebsrats bedarf, kommt es nicht an. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein zur Wahrnehmung allgemeiner Überwachungsaufgaben geltend gemachter Informationsanspruch des Personalrats nicht notwendig daran gebunden ist, dass sich die Personalvertretung gegenüber dem Dienststellenleiter auf einen besonderen Anlass - wie etwa einen bekannt gewordenen oder zu besorgenden

53

Rechtsverstoß der Dienststelle - berufen kann (vgl. zu § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP BVerwG 19. Dezember 2018 - 5 P 6.17 - Rn. 39 ff.).

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

Olaf Kunz

Rigo Züfle