

Mandanteninfo Februar 2026

Datenschutz und Leistungs- und Verhaltenskontrolle – keine erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats?

Der Betriebsrat hat keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf gesetzliche Regelungen zum Datenschutz, die vom Arbeitgeber einzuhalten sind.

(Hess. Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 05. Dezember 2024 – 5 TaBV 4/24; Orientierungssatz des Verfassers)

Die Arbeitgeberin gehört zu einer weltweit agierenden Unternehmensgruppe, die die Lagerung und Auslieferung online bestellter Waren vornimmt. Bei der Arbeitgeberin sollte schrittweise ein IT-System eingeführt werden, das spezifisch für alle Unternehmen der Unternehmensgruppe entwickelt wurde, diverse Funktionalitäten aufweist und auf Servern eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in den USA gehostet wird. In einem ersten Schritt sollten die Stammdaten der Beschäftigten in diesem IT-System verwaltet werden. Nachdem eine Einigung der Betriebsparteien nicht erfolgte, wurde die Einigungsstelle angerufen. Durch Spruch der Einigungsstelle kam sodann eine Betriebsvereinbarung zustande, die unter anderem Regelungen zum Geltungsbereich, zur Beschreibung des Systems, zum Nutzungsumfang und seinen Grenzen, zu Beschäftigten-/Protokolldaten und Datentransfer sowie zur (auf besondere Sachverhalte eingeschränkten) Leistungs- und Verhaltenskontrolle enthielt. Über durchgeführte Leistungs- und Verhaltenskontrollen war der Betriebsrat in Kenntnis zu setzen. Der Betriebsrat hat den Spruch der Einigungsstelle angefochten und dies unter anderem damit begründet, dass § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine eigenständige datenschutzrechtliche Bedeutung entfalte. Auch sei der datenschutzrechtliche Regelungsgehalt des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht ausreichend abgebildet worden. Sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht hatte der Betriebsrat keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass § 87 Abs. 1 Nr. 1 und/oder Nr. 6 BetrVG kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Durchsetzung des gesetzlichen Datenschutzes begründet. Insoweit sei der Betriebsrat auf seine allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und auf seine Unterrichtsrechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG beschränkt. Dies folge daraus, dass zwingende gesetzliche Datenschutzvorschriften, die keinen Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien eröffnen, die Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und/oder 6 BetrVG aufgrund des Gesetzesvorbehalts aus § 87 Abs. 1 Hs. 1 BetrVG sperren würden. Zwar sei es möglich, auf Grundlage der Öffnungsklauseln von Art. 88 DS-GVO, § 26 Abs. 4 BDSG spezifische Vorschriften zur Gewährleistung des Datenschutzes im Beschäftigungskontext in Betriebsvereinbarungen zu vereinbaren, hieraus folge aber kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG scheide darüber hinaus daher aus, da kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Durchsetzung des gesetzlichen Datenschutzes hieraus abgeleitet werden könne. Denn § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffe das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer, nicht aber die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Elisabethstraße 16
40217 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Vorgaben. Im Hinblick auf die Leistungs- und Verhaltenskontrolle, die Gegenstand der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei, finde sich in der Betriebsvereinbarung ein ausreichend eingeschränkter Nutzungsumfang nebst Kontrollmöglichkeit wieder, sodass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten geschützt seien. Dass § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG schließlich u.U. europarechtswidrig sei, könne dahinstehen, da sich die Zulässigkeit der Datenverarbeitung aufgrund der Regelung in der Betriebsvereinbarung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle und aus Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO ergebe. Damit sei jedenfalls keine rechtswidrige Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer ermöglicht.

Fazit:

Mit der Entscheidung des Hessischen LAG liegt erstmalig eine gerichtliche Befassung mit der Frage vor, ob Betriebsräten erzwingbare Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf datenschutzrechtliche Regelungen zur Seite stehen. Unabhängig davon, ob man diese Entscheidung für zutreffend erachtet oder nicht, ist es **wichtig (!)**, dass sich Betriebsräte durch diese Entscheidung **nicht** von der Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von IT-Systemen (hierzu können auch KI-Systeme und/oder Applikationen gehören) abhalten lassen. Dies gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund an Bedeutung, dass Arbeitgeber oder deren rechtliche Vertretungen argumentieren, dass aus der Entscheidung folge, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ausgeschlossen sei, soweit die datenschutzrechtlichen Vorgaben durch den Arbeitgeber eingehalten werden würden. Diese Sichtweise verkennt den Inhalt des Mitbestimmungsrechts und auch die Entscheidung des LAG; Letzteres hatte sich zu dieser Frage schlicht gar nicht verhalten.

Gerade das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist **unabhängig** davon zu betrachten, ob datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten werden oder nicht. Denn dessen Schutzzweck liegt auch darin begründet, Beschäftigte vor einer vertieften Kontrolle ihrer Leistungen und/oder ihres Verhaltens zu schützen, die mit jeder technischen Auswertungs- und Kontrollmöglichkeit einhergehen kann; eine Beschränkung auf datenschutzrechtliche Inhalte ist dem Schutzzweck daher nicht zu entnehmen. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist es für die „Entstehung“ des Mitbestimmungsrechts dabei nicht erforderlich, dass ein IT-System dazu verwendet wird, eine solche Auswertung und Kontrolle durchzuführen, vielmehr reicht es aus, dass das IT-System die bloße Möglichkeit einer Auswertung und Kontrolle schaffen **kann**, hierzu also „bestimmt“ im Sinne von „objektiv geeignet“ ist. Es reicht daher auch aus, wenn die leistungs- oder verhaltensbezogenen Daten der Beschäftigten nicht unmittelbar durch das IT-System selbst gewonnen werden, sondern entweder manuell eingegeben oder vom IT-System – auch im Zusammenspiel mit anderen IT-Systemen (insbes. KI-Systemen) – weiter verwertet werden. Daten über Leistung und Verhalten liegen dann vor, wenn sich ein bestimmtes vom Willen des Arbeitnehmers gesteuertes Tun oder Unterlassen als Verhalten oder Leistung in diesen zeigen kann. Übersetzt auf die Frage, welche Relevanz datenschutzrechtliche Aspekte diesbezüglich entfalten, ist daher festzuhalten, dass auch eine möglicherweise bestehende datenschutzrechtliche Berechtigung des Arbeitgebers zur Datenerfassung im Arbeitsverhältnis (Art. 6 lit. f. DS-GVO) eben **nicht** dazu führt, dass der Betriebsrat bei der Frage, ob diese Daten auch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet werden dürfen, kein Mitbestimmungsrecht hätte. Etwas anderes folgt auch **nicht** daraus, dass der Arbeitgeber Verantwortlicher bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben ist. Es handelt sich - dies zeigt letztlich auch die Entscheidung des Hessischen LAG - um **unterschiedliche** Anknüpfungspunkte. Betriebsräte sind daher gut beraten, wenn sie entsprechende Äußerungen auf Arbeitgeberseite zurückweisen und, nötigenfalls unter Hinzuziehung rechtlichen Beistandes, auf die Beachtung ihrer erzwingbaren Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG **bestehen**.

Klar ist zudem, dass eine Betriebsvereinbarung selbst nach der Rechtsprechung des EuGH (Mandanteninfo Juni 2025) datenschutzrechtlichen Vorgaben **zwingend** einhalten muss und dass die Betriebsparteien, das erkennt auch das Hessische LAG an, auch datenschutzrechtliche Regelungen treffen können, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.

Wenn der Arbeitgeber darüber hinaus im Hinblick auf die Nutzung und den Umgang von und mit IT-Systemen (inkl. KI-Systeme und/oder Applikationen) allgemeine Ordnungsregelungen treffen will, dürfte auch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gerade nicht ausgeschlossen sein.

**Fabian Wilden, Rechtsanwalt,
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden**