

*Professor Dr. Martin Franzen,
Ludwig-Maximilians-Universität München*

„Datenverarbeitung des Betriebsrats“

Online-Vortrag am 25. Februar 2021

Professor Dr. Martin Franzen ging in seinem Online-Vortrag der Frage nach, inwieweit die Datenverarbeitung des Betriebsrats dem Arbeitgeber als Verantwortlichen zuzurechnen ist. Die Ausübung von Beteiligungsrechten nach dem BetrVG setze die Datenverarbeitung oft voraus. Der Betriebsrat werde mitunter aber auch im Bereich der originären Datenverarbeitung tätig. In diesem Zusammenhang verwies der Referent auf den Sachverhalt eines Beschlusses des ArbG Iserlohn (2 BV 5/19) aus dem Jahr 2020.

Bis zum Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) habe das BAG den Betriebsrat als Teil der für die Datenverarbeitung verantwortlichen speichernden Stelle – also des Arbeitgebers – gesehen. Die DS-GVO gelte im Gegensatz zu der Vorgängerregelung, der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG, aber unmittelbar. Verstünde man den Betriebsrat weiterhin als Teil des Arbeitgebers, so bedingte die betriebsverfassungsrechtliche Rechtfertigung des Informationsflusses vom Arbeitgeber zum Betriebsrat die Zulässigkeit der Datenverarbeitung. Der Arbeitgeber wäre weiter auch hinsichtlich der Datenverarbeitung des Betriebsrates Adressat der Betroffenenrechte nach den Art. 12 ff. DS-GVO sowie Adressat der Sanktionen nach den Art. 82 f. DS-GVO.

Dies sei problematisch, weil der Arbeitgeber Auskunftsansprüche in Bezug auf die Datenverarbeitung des Betriebsrats schon aufgrund der „informationsrechtlichen Firewall“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht erfüllen könne. Auch hinsichtlich der Sanktionen könne man dem Arbeitgeber kaum Verschulden vorwerfen, da er keinen Einfluss auf die Datenverarbeitung des Betriebsrates habe. Ein stimmiges System ergäbe sich, wenn man den Betriebsrat als Herr der Daten und damit auch als für die Verarbeitung verantwortlich sähe. Konsequenterweise müsse der Betriebsrat dann auch einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestimmen, wenn die Schwelle des § 38 Abs. 1 BDSG erreicht werde, wobei hier in der Regel nicht nur die Mitglieder des Betriebsrats, sondern auch dessen Personal zu berücksichtigen seien.

Sodann widmete sich der Referent ausführlich dem Begriff des Verantwortlichen in Art. 4 Nr. 7 DS-GVO. Nach Art. 88 Abs. 1 DS-GVO könne ein Mitgliedstaat spezifischere Vorschriften hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten vorsehen. Davon habe der deutsche Gesetzgeber im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit § 26 BDSG Gebrauch gemacht. Aber auch für das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitnehmer sei diese Öffnungsklausel bei weiter Auslegung einschlägig. Nach Art. 4 Nr. 7 Hs. 2 DS-GVO könne zudem der Verantwortliche

beziehungsweise könnten die bestimmten Kriterien seiner Benennung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden. Hierauf wolle das Bundeskabinett mit § 79a BetrVG-Referentenentwurf-Betriebsrätestärkungsgesetz vom 21.12.2020 reagieren. Demnach sei der Arbeitgeber Verantwortlicher, soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet. Die vorgehende Diskussion sei dennoch nicht obsolet geworden, weil sich Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 79a S. 3 BetrVG-Referentenentwurf-Betriebsrätestärkungsgesetz gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützten. Viel spreche dafür, dass der EuGH dies als eine gemeinsame Verantwortlichkeit von Betriebsrat und Arbeitgeber verstünde. Es bestehe daher noch Nachbesserungsbedarf bei der gesetzlichen Regelung – auch im Hinblick auf die Zuständigkeit des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Die Bestimmung des Verantwortlichen aus Art. 4 Nr. 7 DS-GVO müsse anhand der Entscheidungsbefugnis der jeweiligen Stelle erfolgen. Auch Teilorganisationen eines Unternehmens könnten datenschutzrechtlich verantwortlich sein, wenn sie entscheidungsbefugt seien. Die Auffassung der Mehrheit in der Literatur, dem Betriebsrat diese Befugnis abzusprechen, könne nicht überzeugen, weil trotz der gesetzlichen Vorgaben des BetrVG ein Spielraum des Betriebsrats hinsichtlich konkreter Entscheidungsmöglichkeiten bestehe (z.B. Löschkonzepte). Auch der Verweis auf die fehlende Rechts- und Vermögensfähigkeit des Betriebsrats sei nicht hilfreich, weil den EuGH Friktionen im innerstaatlichen Recht typischerweise wenig interessierten. Die weite Auslegung des Begriffs des Verantwortlichen durch den EuGH sowie der betriebsverfassungsrechtliche Grundsatz der unabhängigen Amtsführung des Betriebsrates sprächen daher dafür, diesen als Verantwortlichen im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DS-GVO einzustufen.

Der Referent sprach sich daher dafür aus, die betriebsverfassungsrechtliche Haftungskonzeption im vertraglichen Bereich auf die außervertragliche Haftung und Verantwortlichkeit im Datenschutzrecht zu übertragen. Der Betriebsrat wäre dann aufgrund der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit auch für diesen Bereich im Wege einer Fiktion teilrechtsfähig. Für rein tatsächliche Handlungen (z.B. die Erfüllung von Auskunftspflichten nach Art. 15 DS-GVO) ergäben sich keine Schwierigkeiten. Auch Anordnungen der Aufsichtsbehörde nach Art. 58 DS-GVO könnten vom Betriebsrat Folge geleistet werden. Bezüglich pekuniärer Sanktionen schlug der Referent einen Gleichlauf zum Mitarbeiterexzess bei der Datenverarbeitung vor: Wird der Betriebsrat Adressat von finanziell wirksamen Sanktionen wie Geldbußen oder Schadensersatzansprüchen, könne dieser nach § 40 Abs. 1 BetrVG Freistellung von entsprechenden Ansprüchen durch den Arbeitgeber verlangen, soweit er bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände davon ausgehen durfte, dass sein Handeln datenschutzrechtskonform war. Nur bei schweren Datenschutzverstößen jenseits des von § 40 Abs. 1 BetrVG eröffneten Bereichs komme eine deliktische Haftung der für den Datenschutzverstoß verantwortlichen einzelnen Betriebsratsmitglieder in Betracht.



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

In der anschließenden Diskussion wurden unter anderem die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, die Aufstellung von Compliance-Systemen, die Vereinbarkeit der Haftung und des Ehrenamtsprinzips der Betriebsratsmitglieder, die Unterscheidung von freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern, die Grundsätze der Amtskontinuität sowie die Kompetenz der EU thematisiert.

Florian Lettmeier
Wissenschaftlicher Mitarbeiter