

Aktuelles zur Verantwortlichkeit bei Verstößen des Betriebsrates gegen datenschutzrechtliche Pflichten

Arbeitsrecht-Lunch am 22. Juni 2022

Nurdan Adamidis
Rechtsanwältin | Associate

大成 DENTONS

**Top 2 Best Known
Global Law Firm**

*Acritas Global Elite
Law Firm Brand
Index, 2021*

大成 DENTONS

**Germany Firm of the
Year**

*Women in
Business Law
Awards Europe,
2021*

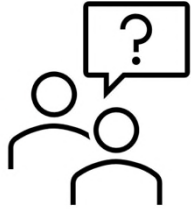
大成 DENTONS

**Top Law Firm in
Germany**

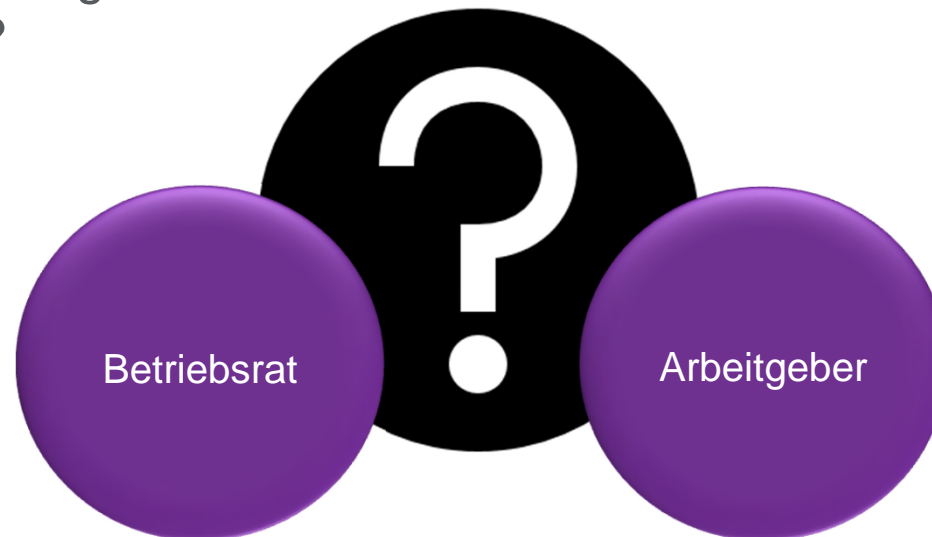
*The Legal 500
Germany, 2020*

Ausgangslage

Offene Fragestellungen in Bezug auf die Verantwortlichkeit für Verstöße gegen die DS-GVO bei Betriebsrätstätigkeiten



- ➔ Wer trägt die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung von personenbezogener Daten im Rahmen der Betriebsratsarbeit?
- ➔ Wer ist Schuldner der Betroffenenrechte, wie Auskunft und Löschung von Daten?
- ➔ Wer haftet bei geahndeten Verstößen für die von den Behörden verhängten Bußgelder?



FAQ's – Begrifflichkeiten der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Was ist unter der Rolle des Verantwortlichen zu verstehen?

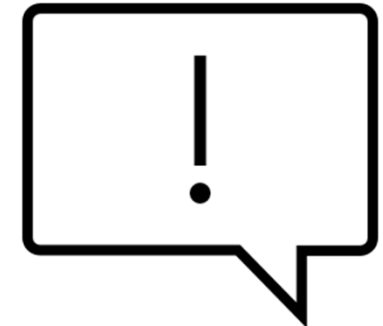
- Adressat für datenschutzrechtliche Pflichten und insbesondere auch der Haftende bei Verstoß gegen diese Pflichten.
- Derjenige, der die Entscheidungsgewalt über Zwecke und Mittel der Verarbeitung hat.

Was sind datenschutzrechtliche Organisationspflichten?

- Diverse Pflichten, die bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten eingehalten werden müssen, wie die Einhaltung von technisch-organisatorischen Maßnahmen.

• Was versteht man unter der Verarbeitung von Daten?

- Grundsätzlich jeder Vorgang, der im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten steht (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO), wie zum Beispiel das Erheben, Erfassen, Ordnen, Speichern, Übermitteln und Löschen.



“

Lange war es umstritten, wer die
Verantwortlichkeit für
datenschutzrechtliche Verstöße im
Rahmen der Betriebsratsarbeit trägt –
der Arbeitgeber oder der Betriebsrat?

Die gesetzliche Neuerung und ihre Auswirkungen

Änderung durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz



Einführung des § 79a BetrVG

→ Die Neuregelung in § 79a S. 2 BetrVG konkretisiert die Vorgaben der DS-GVO dahingehend, dass die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit beim Arbeitgeber liegt, soweit die Verarbeitung zur Erfüllung der in der Zuständigkeit des Betriebsrats liegenden Aufgaben erfolgt.



Wozu führt die Alleinverantwortlichkeit des Arbeitgebers?

➔ Folgen durch die Festlegung in § 79a S. 2 BetrVG des Arbeitgebers als Verantwortlichen: Der Arbeitgeber ist ...

... Adressat von
Betroffenenrechten



z. B. Erfüllung von
Auskunftsansprüchen nach
Art. 15 DS-GVO

... Verantwortlicher
für Organisations-
pflichten



z. B. das Führen
eines
Verarbeitungsverz
eichnisses (Art. 30
DS-GVO)

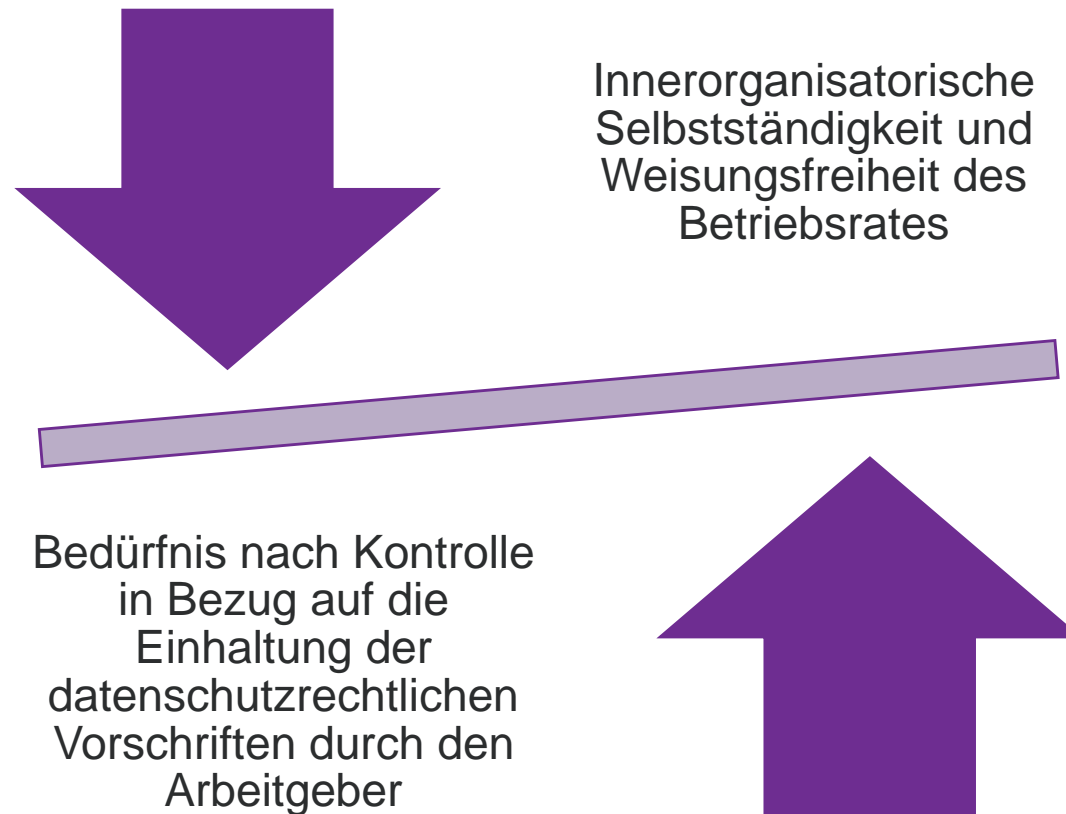
... Adressat von
Sanktionen



z. B. Zahlung von
Geldbußen bis zu
EUR 20 Mio. oder
von bis zu 4 % des
gesamten
weltweiten
Jahresumsatzes

Problem: Konfliktpotential zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Durch die Einführung des § 79a BetrVG wird es in der Praxis zwangsläufig zu Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommen. Grund hierfür ist ein evidentes Ungleichgewicht zwischen Haftung und mangelnder Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers



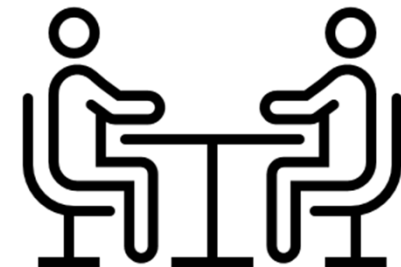
Unterstützungspflichten des Betriebsrates (1)

Zwar wird dem Arbeitgeber durch die neue Regelung die Verantwortlichkeit zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zugeschrieben, jedoch liegt es auf der Hand, dass der Betriebsrat hierdurch nicht davon befreit wird, bei der aufgabenbezogenen Datenverarbeitung die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Dies hat der Gesetzgeber in § 79a S. 1 BetrVG auch ausdrücklich klargestellt. Hiernach hat der Betriebsrat „bei der Verarbeitung personenbezogener Daten [...] die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten“.

Zudem hat der Gesetzgeber versucht, die Problematik des möglichen Konfliktpotentials zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch § 79a S.3 BetrVG abzufangen:

„Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.“



Unterstützungspflichten des Betriebsrates (2)

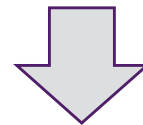
Keine
Lösung!

§ 79a S. 3 BetrVG

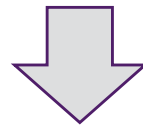
Der Betriebsrat soll den Arbeitgeber bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützen.



Der Betriebsrat muss den Arbeitgeber somit in die Lage versetzen, den datenschutzrechtlichen Pflichten nachkommen zu können.



Verweigert der Betriebsrat seine Unterstützung, kann der Arbeitgeber seine datenschutzrechtlichen Pflichten nicht erfüllen.

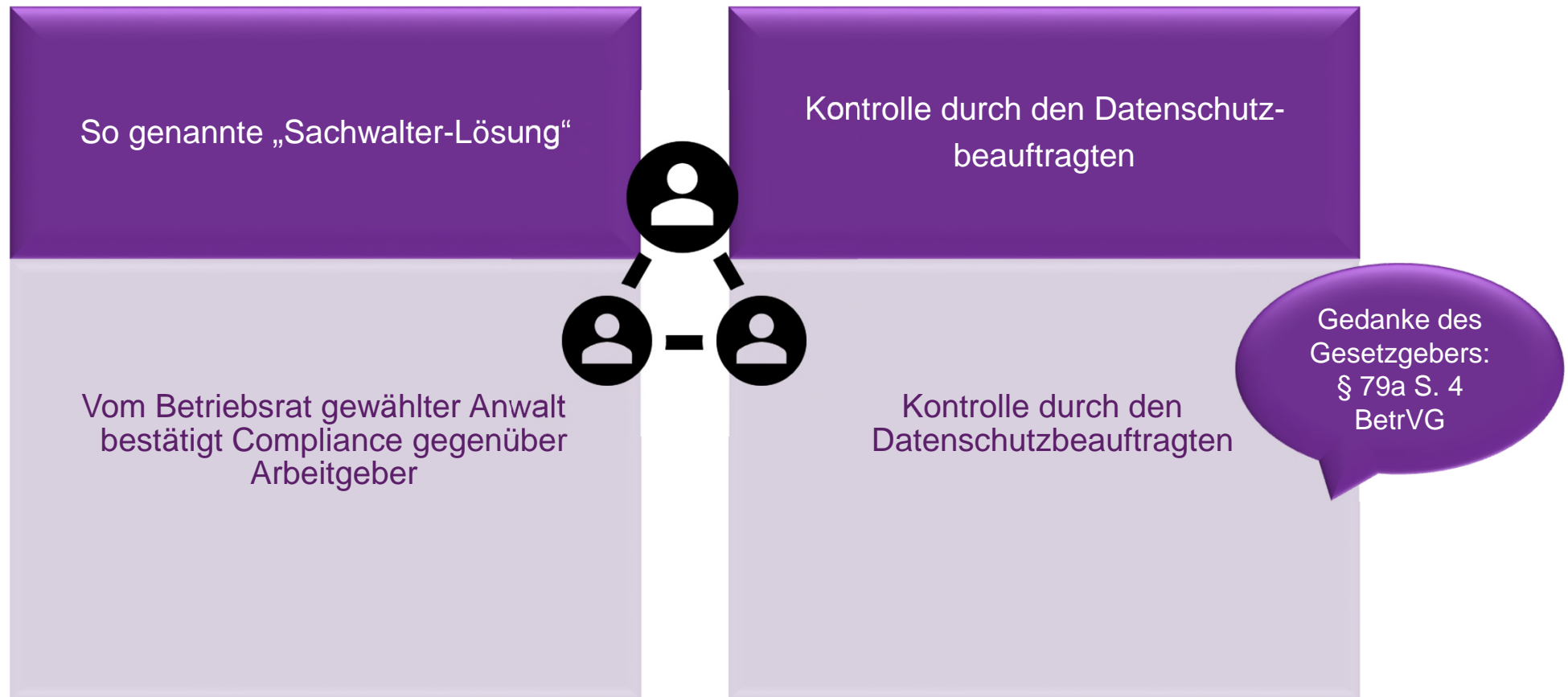


Der Einwand, dass der Betriebsrat bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten nicht hinreichend unterstützt hat, wird den Arbeitgeber nicht von seiner Haftung befreien.

Ungleichgewicht
bleibt!

Lösungsansätze

Lösungsansätze für die Kontrolle durch den Arbeitgeber über die Einhaltung der Anforderung der DS-GVO bei eigener Datenverarbeitung durch den Betriebsrat



Aktuelles aus der Rechtsprechung

Landesarbeitsgericht Sachsen – Urteil vom 17. Februar 2021 - 2 Sa 63/20 -

Worum ging es denn?

Kläger (Arbeitnehmer) und Beklagte (Arbeitgeber) stritten um Boni, Recht auf Auskunft, Urlaubsabgeltung sowie Arbeitsvergütung für Wochenendarbeit.

Ausgangsszenario: Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO

Der Auskunftsanspruch wird häufig im Zusammenhang mit Kündigungsschutzprozessen geltend gemacht.

Wieso ist das so?



- Ein möglicher Grund ist, dass der Arbeitgeber die mit dem Auskunftsanspruch zusammenhängenden „Unannehmlichkeiten/Lästigkeiten“ scheut und im Gegenzug für die Rücknahme des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitnehmer die Konditionen für die einvernehmliche Beendigung attraktiver gestaltet.
- Wenn der Auskunftsanspruch erfüllt wird, kann durch die Unmengen an Informationen weitere Beweise für das eigene Verfahren gesichert werden.

Rechtsprechung – Auskunftsverlangen nach Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 DS-GVO (3)

Landesarbeitsgericht Sachsen Urteil vom 17. Februar 2021 - 2 Sa 63/20 –

Bietet das Auskunftsverlangen nach Art. 15 DS-GVO eine Darlegungs- und Beweiserleichterung für eine vereinfachte Durchsetzung ziviler Ansprüche?

Gründe für die Ablehnung des Auskunftsanspruchs

- **Grund 1:** § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO
- **Grund 2:** Funktionswidrige Auskunft
- **Grund 3:** Erwägungsgrund 63 S. 7 DS-GVO
- **Grund 4:** Art. 12 Abs. 5 S. 2 lit. b DS-GVO



„Verarbeitet der Verantwortliche eine große Menge von Informationen über die betroffene Person, so sollte er verlangen können, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Information oder welche Verarbeitungsvorgänge sich ihr Auskunftersuchen bezieht, bevor er ihr Auskunft erteilt.“

„Bei offenkundig unbegründeten oder – insbesondere im Fall von häufiger Wiederholung – exzessiven Anträgen einer betroffenen Person kann der Verantwortliche entweder

1. [...]
2. sich weigern, aufgrund des Antrags tätig zu werden.“

Welche Möglichkeiten der Verteidigung hat der Arbeitgeber also?



Schützenswertes
Geheimhaltungsinteresse
anführen.



Offensichtliche
Unbegründetheit oder
gehäufte Antragstellung
kann eine Einrede
begründen.



Individuelle Würdigung
des Einzelfalls:
Rechtsmissbrauch
darlegen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2021 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com

Ihre Ansprechpartnerin



Nurdan Adamidis

Associate

Dentons Europe LLP

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

+49 69 45 00 12 421

+49 173 6902 523

Nurdan.Adamidis@dentons.com

Nurdan Adamidis ist bei Dentons als Associate im Frankfurter Büro tätig. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Dies umfasst auch die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung von Arbeitgebern. Darüber hinaus berät sie mit besonderem Fokus auf Arbeitnehmerentsendungen sowie bezüglich der daraus folgenden aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt ist das Datenschutzrecht im Beschäftigtenkontext.