

Betriebs Berater

29 | 2018

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... **Compliance ... AO ... Sustainable Finance ... Datenschutz ...** 16.7.2018 | 73. Jg. Seiten 1601–1664

DIE ERSTE SEITE

Dipl.-Ök. **Dr. Hartmut Schwab**, StB

BFH verpasst Chance auf zeitgemäße Verzinsung von Steuernachforderungen

WIRTSCHAFTSRECHT

Sebastian Gröber und **Prof. Dr. Dr. h. c. Gerd Winter**

Greening of Leasing – Produktnutzung statt Produkterwerb in der Kreislaufwirtschaft | 1603

Dr. Jan Ehling, MLE, RA

Versicherungsschutz im Compliance-Fall | 1610

STEUERRECHT

Prof. Dr. Wilhelm Haarmann, RA/StB/WP

Die Relevanz der Rückgewährverpflichtung eines Wertpapierdarlehens für den Übergang des wirtschaftlichen Eigentums – zugleich ein Beitrag zur Zweckrichtung des § 39 AO | 1623

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dipl.-Kfm. **Georg Lanfermann**, WP/StB

Künftige Ausrichtung der EU-Unternehmensberichterstattung: Gesetzgebungspaket zu Sustainable Finance und „Fitness Check“ | 1643

ARBEITSRECHT

Dr. Christoph Kurzböck, LL.M., RA/FAArb, und **Kathrin Weinbeck**, RAin

DSGVO-Verstöße im Betriebsratsbüro – wer haftet? | 1653

Dr. Christoph Kurzböck, LL.M., RA/FAArb, und Kathrin Weinbeck, RAin

DSGVO-Verstöße im Betriebsratsbüro – wer haftet?

Im Rahmen der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben sammelt der Betriebsrat eine Vielzahl von Beschäftigtendaten. Ob er die Daten datenschutzrechtskonform verarbeitet und nutzt, liegt aufgrund des mitbestimmungsrechtlichen Postulats der Unabhängigkeit des Betriebsrats außerhalb des Einflussbereichs des Arbeitgebers. Durch die seit 25.5.2018 geltende neue Datenschutzordnung – bestehend aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) – werden sowohl die zivilrechtliche Haftung als auch die öffentlich-rechtliche Sanktionierung für Datenschutzrechtsverstöße drastisch verschärft. Angesichts der strengen Anforderungen an den Datenschutz einerseits sowie der fehlenden Kontrollmöglichkeit des Betriebsrats durch den Arbeitgeber andererseits stellt sich die Frage, wer bei Verstößen gegen geltendes Datenschutzrecht durch den Betriebsrat haftet.

I. Der Betriebsrat als Datenschutzrechtsverpflichteter

§ 80 Abs. 2 BetrVG gewährt dem Betriebsrat einen Anspruch darauf, dass ihm alle personenbezogenen Daten, die er für die Erledigung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben benötigt, zur Verfügung gestellt werden. Infolgedessen erhält der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Vielzahl personenbezogener Daten der Arbeitnehmer. Teilweise erhält er auch unmittelbar von den Arbeitnehmern Beschäftigtendaten, etwa aufgrund von Mitarbeiterbefragungen. Die datenschutzrechtlichen Regelungen, die sich seit 25.5.2018 aus der DS-GVO¹ einerseits und dem BDSG andererseits ergeben,² nehmen den Betriebsrat in zweierlei Hinsicht in die Pflicht:³ Zum einen ist der Betriebsrat als betriebliche Kontrollinstanz im Rahmen seines Schutzauftrages nach §§ 75 Abs. 2 S. 1, 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dafür verantwortlich, den Arbeitgeber auf die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes zu überwachen.⁴ Zum anderen hat er die sich aus der DS-GVO sowie dem BDSG ergebenden Pflichten selbst zu wahren, wenn er im Rahmen der Wahrnehmung seiner Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte Beschäftigtendaten erhebt, verarbeitet und nutzt, z. B. für die Erstellung von Geburtstagslisten, Mitarbeiterumfragen etc.⁵ Dies gilt unabhängig davon, ob man den Betriebsrat – wie die jedenfalls zum bisher geltenden Recht h.M.⁶ – als Teil der „verantwortlichen Stelle“ oder als eigenständigen „Verantwortlichen“ im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DS-GVO betrachtet.⁷

II. Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes im Betriebsrat

1. Kontrolle durch die Aufsichtsbehörden

Nach einhelliger Auffassung unterliegt die Betriebsratstätigkeit dem allgemeinen Kontrollauftrag der jeweils für ein Bundesland zuständi-

gen Aufsichtsbehörden nach § 40 Abs. 1 BDSG.⁸ Die mit der Kontrolle beauftragten Behörden sind nach § 40 Abs. 5 BDSG befugt, erforderlichenfalls während der Betriebs- und Geschäftszeiten die Geschäftsräume einer verantwortlichen Stelle – also auch ein Betriebsratsbüro – zu betreten und dort Prüfungen und Besichtigungen vorzunehmen, insbesondere die Datenverarbeitungsanlagen und -geräte zu prüfen. Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde betroffene Personen bei einem Verstoß gegen Datenschutzvorschriften über diesen unterrichten sowie den Verstoß bei den für die Ahndung zuständigen Stellen anzeigen, § 40 Abs. 3 BDSG.

2. Unternehmensinterne Kontrolle

Während der Arbeitgeber durch den Betriebsrat auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen kontrolliert wird, stellt sich die Frage, welcher Kontrolle der Betriebsrat selbst unternehmensintern unterliegt. Diesem kommt bei der Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nämlich insofern eine Sonderrolle zu, als er aus mitbestimmungsrechtlicher Sicht eine vom Arbeitgeber autarke Stellung genießt, die dessen Einflussmöglichkeiten auf die Einhaltung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro beschränkt.⁹ Dies galt nach der Rechtsprechung des BAG¹⁰ zur bisherigen Rechtslage nicht nur für den Arbeitgeber selbst, sondern darüber hinaus auch für den Datenschutzbeauftragten, da dieser durch den Arbeitgeber im Betrieb eingesetzt wurde und somit „verlängerter Arm des Arbeitgebers“ ist. Ließe man eine Kontrolle des Betriebsrats durch den Datenschutzbeauftragten zu, hätte dieser – so die Argumentation des BAG – unbegrenzten Zugriff auf die von diesem verarbeiteten Daten, was die aus dem Strukturprinzip des BetrVG folgende Unabhängigkeit des Betriebsrats in unzulässiger Weise gefährden würde. Vor dem Hintergrund der unmittelbaren Geltung der DS-GVO nach Art. 288 Abs. 2 AEUV wird sich diese Rechtsprechung nicht mehr aufrechterhalten lassen:¹¹ Künftig wird der Betriebsrat dann, wenn der Arbeitgeber die Kriterien der Art. 37 DS-GVO i.V.m. § 38 BDSG erfüllt,¹² mithin als

1 VO (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.4.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der RL 95/46/EG, ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016, S. 1.

2 Zum Zusammenspiel der jeweiligen Bestimmungen im Mehrebenensystem *Kühling*, NJW 2017, 1985, 1986 f.

3 Dazu umfassend *Kort*, NZA 2015, 1345, 1347 m. w. N.

4 *Gola*, BB 2017, 1462, 1470; *Seifert*, in: Simitis, BDSG, 8. Aufl. 2014, § 32, Rn. 168.

5 *Raif*, in: *Kramer*, IT-Arbeitsrecht, 2017, S. 330, Rn. 62.

6 BAG, 18.7.2012 – 7 ABR 23/11; BAG, 11.11.1997 – 1 ABR 21/97, BB 1998, 897; *Dammann*, in: Simitis, BDSG, 8. Aufl. 2014, § 3, Rn. 240.

7 So bereits zur bisherigen Rechtslage *Kort*, NZA 2015, 1345, 1347; offen lassend (mit Ausnahme des Konzernbetriebsrats) *Gola*, BB 2017, 1462, 1466; *Wybitul*, NZA 2017, 1488, 1490.

8 *Kort*, NZA 2015, 1345, 1351.

9 *Schierbaum*, Computer-Fachwissen 7-8/2006, 64, 65.

10 BAG, 11.11.1997 – 1 ABR 21/97, BB 1998, 897.

11 So auch *Wybitul*, NZA 2017, 1488, 1490.

12 Automatisierte Datenverarbeitung durch mindestens zehn Beschäftigte, geschäftsmäßige Datenverarbeitung oder Notwendigkeit einer Datenschutzfolgeabschätzung.

ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter zu ernennen ist, wegen des Vorrangs des Unionsrechts der Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach Art. 39 Abs. 1 lit. b DS-GVO unterliegen.¹³ Eine Ausnahme bzw. Einschränkung des Überwachungsauftrags zugunsten des Betriebsrats sieht die vorgenannte Norm nicht vor. Der mitbestimmungsrechtlich notwendigen Unabhängigkeit des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber wird aus datenschutzrechtlicher Sicht dadurch Rechnung getragen, dass der Datenschutzbeauftragte bei der Ausübung seiner Tätigkeit nach Art. 38 Abs. 3 DS-GVO weisungsfrei und unabhängig agiert und damit nicht der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegt, außerdem nach Art. 38 Abs. 5 DS-GVO i.V.m. §§ 38 Abs. 2 S. 1, 6 Abs. 5 S. 2, Abs. 6 BDSG hinsichtlich von Beschäftigten-daten gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.¹⁴ Aus gesellschaftsrechtlicher Sicht kommt hinzu, dass der Datenschutzbeauftragte dem Unternehmensinteresse und damit auch dem Arbeitnehmerinteresse verpflichtet ist.¹⁵

3. Zwischenergebnis

Unternehmensintern muss die Betriebsratstätigkeit hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach neuer Rechtslage durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten kontrolliert werden. Außerdem unterliegt der Betriebsrat im Umgang mit Beschäftigtendaten den Kontrollrechten der Aufsichtsbehörde.

III. Haftung des Betriebsrates nach der neuen Datenschutzordnung

Der Frage, wer nach der Datenschutzrechtsnovelle für datenschutzrechtliche Verstöße haftbar gemacht werden kann, kommt angesichts des im Verhältnis zur Vorgänger-Rechtsordnung deutlich verschärften Sanktionsregimes der DS-GVO sowie des BDSG-neu eine hohe Bedeutung zu. Erhöhte Haftungsrisiken bestehen dabei aufgrund einer Verschärfung der öffentlich-rechtlichen Sanktionen sowie durch eine Ausweitung der zivilrechtlichen Haftung.

1. Öffentlich-rechtliche Sanktionierung: Bußgeld- und Straftatbestände

Während Datenschutzverstöße nach der bisherigen Datenschutzrechtslage eher milde geahndet wurden,¹⁶ sieht Art. 83 DS-GVO nun einen deutlich höheren Bußgeldrahmen vor. So können nach Art. 83 Abs. 4 und 5 DS-GVO Verletzungen der technisch-organisatorischen Pflichten und der Dokumentationspflichten mit bis zu zehn Mio. Euro oder zwei Prozent des globalen Jahresumsatzes, Verletzungen gegen die materiellen Vorschriften über die Zulässigkeit der Datenverarbeitung sowie die Rechte der Betroffenen mit bis zu 20 Mio. Euro oder vier Prozent des globalen Jahresumsatzes Bußgeldern geahndet werden.¹⁷ Entscheidend ist jeweils der höhere Betrag. Ist der Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter kein Unternehmen i. S. d. DS-GVO sind die Geldbußen auf zehn Mio. Euro bzw. zwanzig Mio. Euro begrenzt.¹⁸

Des Weiteren hat der deutsche Gesetzgeber die Sanktionierung von Datenschutzrechtsverstößen durch die Schaffung neuer Straftatbestände in § 42 BDSG verschärft: Für das gewerbsmäßige unberechtigte Übermitteln bzw. Zugänglichmachen personenbezogener Daten kann nun nach § 42 Abs. 1 BDSG eine Geld- oder Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren verhängt werden. § 42 Abs. 2 BDSG sieht außerdem eine Geld oder Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren vor, wenn perso-

nenbezogene Daten, die nicht allgemein zugänglich sind, ohne Berechtigung verarbeitet oder durch unrichtige Angaben erschlichen werden, und dabei entweder gegen Entgelt oder mit Bereicherungsabsicht gehandelt wird (ähnlich wie bisher § 44 Abs. 1 BDSG-alt). Schließlich finden sich in § 43 BDSG die Tatbestände wieder, die Verstöße gegen Auskunft- und Unterrichtungspflichten in Verbindung mit Verbraucherkreditgeschäften erfassen (bisher § 43 Abs. 1 Nr. 7a, 7b BDSG-alt).

2. Zivilrechtliche Haftung: Datenschutzrechtliche, vertragliche und deliktische Schadensersatzansprüche

Auch in zivilrechtlicher Sicht erhöhen sich die Haftungsrisiken für datenverarbeitende Verantwortliche bzw. Auftragsverarbeiter mit Inkrafttreten der neuen Datenschutzrechtsverordnung. So sind bei Datenschutzverstößen nun auch immaterielle Schäden nach Art. 82 DS-GVO ersatzfähig. Nach dieser Vorschrift kann jeder Verstoß gegen die Verordnung, der zu einem Schaden materieller oder immaterieller Art geführt hat, eine Schadensersatzpflicht begründen. Hinzu kommt, dass nach Art. 5 Abs. 2 und Art. 24 Abs. 1 S. 1 DS-GVO eine faktische Beweislastumkehr zu Lasten des Auftraggebers stattfindet.¹⁹ Danach muss der Verantwortliche nämlich nachweisen, dass er die Vorgaben des geltenden Datenschutzrechts einhält. Für Schadensersatzprozesse reicht es also künftig aus, wenn betroffene Personen darlegen, dass der Beklagte ihre personenbezogenen Daten verarbeitet hat. Um einen Schadensersatzanspruch zu entgehen, muss der Verantwortliche den datenschutzrechtskonformen Umgang mit den Daten nachweisen. Neben Schadensersatzansprüchen aus Art. 82 DS-GVO kommen weiterhin vertragliche Schadensersatzansprüche bzw. Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung oder vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung nach §§ 823, 826 BGB in Betracht.

3. Sanktionierungsmöglichkeiten gegenüber dem Betriebsrat

a) §§ 42, 43 BDSG

Adressat der Sanktionstatbestände und damit strafbar bzw. bußgeldpflichtig kann für Verstöße nach §§ 42, 43 BDSG ausgehend vom Wortlaut jedermann sein. Sanktioniert werden kann nach diesen Vorschriften also nicht der Betriebsrat als Gremium, sondern lediglich einzelne Betriebsratsmitglieder bei Täterschaft oder Mittäterschaft. Verstöße gegen Tatbestände des § 43 BDSG wegen der unrichtigen Behandlung von Auskunftsverlangen oder der fehlenden oder fehlerhaften Unterrichtung der Verbraucher im Zusammenhang mit Verbraucherkrediten sind in der Praxis ohnehin eher selten, da sich entsprechende Auskunftsbegehren nicht an den Betriebsrat richten bzw. der Betriebsrat nicht über den Abschluss von Verbraucherdarlehensverträgen entscheidet.

13 *Bergt*, in: Kühling/Buchner (Hrsg.), DS-GVO, 2017, Art. 38, Rn. 18; *Gola*, BB 2017, 1462, 1470; *Kort*, ZD 2017, 3, 6; dafür schon nach alter Rechtslage *Dammann*, in: Simitis, BDSG, 8. Aufl. 2014, § 3, Rn. 240; *Kort*, NZA 2015, 1345, 1348; a.A. wohl *Forgó* u.a., Betrieblicher Datenschutz, 2. Aufl. 2017, S. 217, Rn. 66.

14 Eingehend dazu *Gola*, BB 2017, 1462, 1470.

15 So auch *Kort*, NZA 2015, 1345, 1348, 1348.

16 Vgl. *Simitis*, BDSG, 8. Aufl. 2014, § 43, Rn. 79 ff.

17 Eingehend dazu *Rost*, RDV 2017, 13, 16.

18 *Ehmann/Selmayr/Nemitz*, DSGVO, Art. 83 DS-GVO, Rn. 43.

19 Vgl. *Wybitul*, ZD 2016, 253, 254.

b) Art. 82, 83 DS-GVO: „Verantwortlicher“ oder „Auftragsverarbeiter“

Anders verhält es sich mit Verstößen im Sinne von Art. 82, 83 DS-GVO: Adressat der Schadensersatznorm des Art. 82 DS-GVO ist der an der Datenverarbeitung beteiligte „Verantwortliche“ sowie der „Auftragsverarbeiter“. Der Adressatenkreis der Sanktionsvorschrift des Art. 83 DS-GVO ist in der Verordnung zwar nicht geregelt. Der Wortlaut von Art. 83 Abs. 2 S. 2 lit. c-e, Abs. 3 DS-GVO spricht allerdings auch hier dafür, dass nur Verstöße des „Verantwortlichen“ oder „Auftragsverarbeiters“ erfasst sind. Der Begriff des Verantwortlichen ist in Art. 4 Nr. 7 DS-GVO definiert als „die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet“.

Der Gesetzgeber hat von der in Art. 4 Nr. 7 Hs. 2 DS-GVO vorgesehenen Möglichkeit, die Verantwortlichkeit durch gesetzliche Regelung zu benennen, keinen Gebrauch gemacht. Die Einordnung als Verantwortlicher hat also anhand der Merkmale des Art. 4 Nr. 7 DS-GVO zu erfolgen. Fraglich ist, ob der Betriebsrat geeigneter Adressat im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DS-GVO ist, da die Norm von einer juristischen Person und anderen Stellen spricht. Grundsätzlich richtet sich die Verantwortlichkeit an die übergeordnete Organisation, da das Handeln einer natürlichen Person, die selbst Verantwortlicher sein kann, an diese zugerechnet wird.²⁰ Die Mitarbeitervertretung Betriebsrat wäre somit nach einigen Stimmen in der Literatur dem Wortlaut nach lediglich Teil der juristischen Person und somit nur das Unternehmen „Verantwortlicher“ gem. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO.²¹ Dies würde dazu führen, dass das Kollegialorgan Betriebsrat nicht fähiger Adressat von Bußgeldern wäre, da das Organ Betriebsrat kein Verantwortlicher gem. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO wäre.

Dem lässt sich jedoch entgegenhalten, dass der Wortlaut der Norm, der von einer „anderen Stelle“ spricht, auch das Kollegialorgan Betriebsrat umfassen kann. Entscheidend für die Einordnung des Betriebsrats als Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO ist also die Frage, ob er über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.²² Dabei ist jedoch stets eine Einzelfallbetrachtung notwendig, die jede Datenverarbeitung für sich sieht: Entschieden der Betriebsrat maßgeblich darüber, ob, wofür und inwieweit Beschäftigtendaten verarbeitet werden, und agiert er diesbezüglich weisungsfrei, ist er insofern als Verantwortlicher einzustufen. Dies ist beispielsweise der Fall, sobald der Betriebsrat eigenständige Personalakten führt oder Mitarbeiterbefragungen durchführt.²³ Liegt kein eigene Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat vor, ist dieser als Teil der verantwortlichen Stelle, mithin des Arbeitgebers anzusehen, dann haftet der Arbeitgeber.

Der Heranziehung des Arbeitgebers lässt sich nach der neuen Rechtslage nicht mehr entgegenhalten, dass diesen für Datenschutzrechtsverstöße im Betriebsratsbüro aufgrund mangelnder Einflussmöglichkeit kein Verschulden trifft, da künftig der Datenschutzbeauftragte auch für die Überwachung des Betriebsrats auf die Einhaltung des Datenschutzes zuständig sein wird. Eine Exkulpation des Arbeitgebers ist nach Ansicht der Verfasser nur dann möglich, wenn dieser seinen Pflichten nach der DS-GVO nachweislich in vollem Umfang nachgekommen ist, indem er etwa eine auch für den Betriebsrat bindende Richtlinie zum Umgang mit personenbezogenen Daten erlassen oder ein automatisiertes Löschesystem etabliert hat und der datenschutzrechtliche Verstoß auf einem eigenmächtigen, rechtswidrigen Handeln des Betriebsrats beruht.

Die oben dargestellte Einzelfallbetrachtung kann dazu führen, dass ein und derselbe Betriebsrat im Rahmen einer Datenverarbeitung als – potentiell bußgeldpflichtiger – Verantwortlicher, im Rahmen einer anderen Datenverarbeitung jedoch nur als Teil eines Verantwortlichen einzustufen ist, mit der Konsequenz, dass bei Verstößen gegen Datenschutzrecht durch den Betriebsrat der Arbeitgeber richtiger Bußgeldadressat ist. Meistens wird dabei ausschlaggebend sein, in welcher Rolle der Betriebsrat agiert: Solange er lediglich in Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben als „Kontrollorgan“ über den Arbeitgeber wacht und diesen auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen prüft, entscheidet er nicht eigenständig über Zweck und Mittel der Datenverarbeitung, da er gegenüber dem Arbeitgeber nicht weisungsbefugt ist. Verantwortlicher ist insofern der Arbeitgeber. Erhebt und verarbeitet der Betriebsrat allerdings selbstständig Daten, indem er beispielsweise eigene Personalakten führt, entscheidet er regelmäßig auch selbst über Zweck und Mittel der Verarbeitung und ist insofern als Verantwortlicher auch Adressat im Sinne von Art. 83 DS-GVO.

c) Deliktische Haftungstatbestände

Eine deliktische Haftung des Betriebsrats als Organ ist nach einhelliger Auffassung ausgeschlossen.²⁴ Eine Haftung einzelner Betriebsratsmitglieder kommt jedoch in Betracht, wenn ihr Umgang mit personenbezogenen Daten im Einzelfall gegen die DS-GVO oder BDSG verstößt, da die genannten Normen jeweils Schutzgesetze im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB darstellen. Voraussetzung ist jedoch, dass diesen ein Verschulden vorgeworfen werden kann. Auch eine Haftung nach 826 BGB bei vorsätzlicher und sittenwidrigen Schädigung, z. B. wegen Verletzung des informationellen Selbstbestimmungsrechts,²⁵ kommt in Betracht. Regelmäßig wird eine Haftung jedoch schon deswegen ausscheiden, weil das Betriebsratsmitglied bei der Datenverarbeitung in Ausübung des Betriebsratsamts handelt. In diesem Fall kann das Handeln des Betriebsratsmitglieds als Ausnahme von der grundsätzlichen Haftung nur nach den internen Vorgaben des BetrVG gehandelt werden.²⁶

d) Problem: Vermögenslosigkeit des Betriebsrats

Da der Betriebsrat als solcher nach überwiegender Auffassung und nach der Rechtsprechung nur partiell – nämlich im Rahmen der Erfüllung seiner betriebsverfassungsmäßigen Aufgaben – vermögensfähig ist,²⁷ sind grundsätzlich Schadensersatzansprüche gegen das Kollegialorgan Betriebsrat ausgeschlossen.²⁸ Wird jedoch grundsätzlich eine Haftung des Betriebsrats als Verantwortlicher und somit eine Bußgeldadressatenstellung bejaht, ist fraglich, gegen wen sich ein Schadensersatzanspruch bzw. ein Bußgeldbescheid richtet. Hier kann auf die Rechtsprechung des BAG zur Haftung von Betriebsratsmitgliedern für finanzielle Verpflichtungen aus privatrechtlichen Rechts-

20 *Hartung*, in: Kühling/Buchner, Datenschutz-Grundverordnung, Kommentar, 2017, Art. 4 Nr. 7, Rn. 9.

21 *Gola/Klug*, NJW 2018, 674, 676; *Hartung*, in: Kühling/Buchner, Datenschutz-Grundverordnung, Kommentar, 2017, Art. 4 Nr. 7, Rn. 11.

22 *Ehmann/Selmayr*, Datenschutz-Grundverordnung, Kommentar 2017, Art. 4, Rn. 25.

23 *Neufeld/Elking*, NZA 2013, 1169.

24 *Thüsing*, in: Richardi, BetrVG, 16. Aufl. 2018, Vorb. Rn. 8.

25 *Besgen*, in: Rofls u. a., BeckOK Arbeitsrecht, 46. Aufl. 2017, § 1 BetrVG, Rn. 57.

26 *Besgen*, in: Rofls u. a., BeckOK Arbeitsrecht, 46. Aufl. 2017, § 1 BetrVG, Rn. 57; *Klasen/Schaefer*, GWR 2013, 287, 289.

27 BAG, 24.4.1986 – AZR 607/83; *Besgen*, in: Rofls u. a., BeckOK Arbeitsrecht, 46. Aufl. 2017, § 1 BetrVG, Rn. 54; *Müller/Jahner*, BB 2013, 440, 443.

28 *Klasen/Schaefer*, GWR 2013, 287, 288.

geschäften²⁹ zurückgegriffen und danach unterschieden werden, ob die datenschutzrechtswidrige Verarbeitung auf einen Betriebsratsbeschluss zurückzuführen ist – dann haften diejenigen Betriebsratsmitglieder als Gesamtschuldner, die den Beschluss unterstützt haben – oder ob der Verstoß auf das Handeln einzelner Betriebsratsmitglieder beruht – dann haften allein diese.

IV. Fazit

Nach obiger Betrachtung kann auch der Betriebsrat als Gremium Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO sein und daher grundsätzlich nach den Art. 82, 83 DS-GVO haftbar gemacht werden, soweit er eigenständig personenbezogene Daten verarbeitet und es im Rahmen dieser Verarbeitung zu datenschutzrechtlichen Verstößen kommt. Er unterliegt im Rahmen der DS-GVO und des BDSG nun bei Vorliegen der Voraussetzungen des Art. 38 BDSG-neu auch der Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, der im Rahmen der DS-GVO weisungsfrei und unabhängig agiert.

Soweit der Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle, des Arbeitgebers anzusehen ist, haftet dieser. Der Arbeitgeber haftet dann für etwaige datenschutzrechtliche Missstände im Betriebsratsbüro. Im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte daher zusammen mit dem Betriebsrat geprüft werden, durch welche geeigneten Maßnahmen auch im Betriebsratsbüro eine Einhaltung der DS-GVO sichergestellt werden kann. Hier bietet sich an, dass der Betriebsrat intern oder extern eine Person benennt, die die Einhaltung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro sicherstellt. Ebenso sollte der Betriebsrat in Löschkonzepte bzw. interne Anweisungen (Vorsichtsmaßnahmen

zur Sicherstellung des Datenschutzes z. B.) und eine Policy zum Meldeverfahren bei Datenpannen einbezogen werden.

Dr. Christoph Kurzböck, LL.M. (Lyon), RA/FAArbR, Associate Partner bei Rödl & Partner Nürnberg. Er berät in- und ausländische Unternehmen in allen individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen des nationalen und internationalen Arbeitsrechts, insbesondere an der Schnittstelle zum Insolvenz- und Gesellschaftsrecht. Zu seinen Spezialgebieten gehören der Beschäftigtendatenschutz sowie die Beratung von Geschäftsführern, Vorständen und leitenden Angestellten in dienstvertraglichen Angelegenheiten. Einen weiteren Schwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die arbeitsrechtliche Begleitung von Re- und Umstrukturierungsmaßnahmen.



Kathrin Weinbeck, RAin, ist in der gesellschafts- und erbrechtlichen Praxis von Rödl & Partner in Regensburg tätig und ist Mitglied der Praxisgruppe Nachfolgeberatung. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist zum einen die Beratung mittelständischer Unternehmen in allen gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen, etwa im Rahmen von Gesellschaftsgründungen, Umstrukturierungen, der dienstrechtlichen Beratung von Gesellschaftsorganen sowie im Bereich der Corporate Governance. Weiterhin befasst sie sich schwerpunktmäßig mit der Erbfolge- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmer sowie vermögende Privatpersonen.



²⁹ BAG, 24.4.1986 – AZR 607/83.

ArbG Mannheim: Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat nach Umwandlung einer AG in eine SE

ArbG Mannheim, Beschluss vom 7.12.2017 – 14 BV 13/16

Volltext des Beschlusses: [BB-ONLINE BBL2018-1655-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

LEITSATZ DER REDAKTION

§ 21 Abs. 6 SEBG hat nicht zum Ziel, ein alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaft zu sichern. Eine verhandelte Beteiligungsvereinbarung, die in Abweichung zur bisherigen Rechtslage kein exklusives Vorschlagsrecht für eine Gewerkschaft mehr beinhaltet, ist daher grundsätzlich möglich.

MitbestG § 7 Abs. 2; SEBG §§ 15, 21 Abs. 6; ZPO § 256 Abs. 1

SACHVERHALT

I.

Gegenstand des Verfahrens ist ein Untersagungsanspruch der Gewerkschaften, hilfsweise zwei Feststellungsansprüche.

Die Beteiligten streiten im vorliegenden Verfahren darüber, ob ein Anspruch der Antragsteller (zweier in Deutschland gebildeter Gewerkschaften) gegen die Antragsgegnerin (nachfolgend nur bezeichnet als „SE“, die aus einer Umwandlung der AG entstand, und nachfolgend nur bezeichnet als „AG“) auf Untersagen des Unterbreitens eines Vorschlags des Vorstandes der Hauptversammlung zur Satzungsänderung gemäß 2.2. Teil II der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE vom 10.03.2014 (im Folgenden „Vereinbarung“) besteht. Hiernach kann der Aufsichtsrat nach Maßgabe der Vereinbarung von 18 auf 12 Mitglieder verkleinert werden, was zur Folge hätte, dass u.a. den Gewerkschaften gemäß Ziff. 3.4.2 Teil II keine reservierten Sitze im Aufsichtsrat mehr zustehen würden, wie es gemäß Ziff. 3.3.2 Teil II der Vereinbarung bei der jetzigen aktuellen 18-köpfigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats noch der Fall ist. Weiterhin wird beantragt, ein Ordnungsgeld für den Fall der Zuwiderhandlung anzudrohen sowie hilfsweise die Unwirksamkeit von Ziff. 3.4 des Teils II der Vereinbarung und die Unzulässigkeit einer Verklei-