

Betriebs Berater

9 | 2020

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... **Corporate Governance** ... **Digitalsteuer** ... **ESEF** ... **DSGVO** ...

24.2.2020 | 75. Jg.
Seiten 449–512

DIE ERSTE SEITE

Dr. Christoph Niering, RA/FAInsR

Insolvenzverwaltung braucht einheitliche Regeln – aber wo und wie viele?

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. York Schnorbus, LL.M., RA, und **Dr. Felix Ganzer**, RA

Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats – Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken von Vorstand und Aufsichtsrat – Teil II | 451

Dr. Nils Gildhoff, LL.M., RA, und Dipl.-Finw. **Niklas Gehling**, M.Sc.

Kartellrechtskonformität von Langzeit-Lieferantenerklärungen | 462

STEUERRECHT

Daniel Keuper, M.Sc.

Digitalsteuer – Der Trend im internationalen Steuerrecht – Teil II | 471

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Dirk Rabenhorst, WP/StB

ESEF-RegE: Nur begrenzte Verbesserungen gegenüber dem RefE | 491

ARBEITSRECHT

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

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrats | 500

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

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrats

Seit Wirksamwerden der Datenschutznovelle durch die DSGVO und das neue BDSG am 25.5.2018 hat sich in Sachen Datenschutz einiges getan. Wo zu Beginn des Erlasses der Richtlinie in Anbetracht der angedrohten drakonischen Strafen noch Unsicherheit herrschte, ist nach fast zwei Jahren etwas Ruhe und noch wichtiger eine höhere Rechtssicherheit eingeleitet. Während unterschiedlichste Rechtsfragen, mit denen sich die Praxis in Ermangelung konkreter Umsetzungsvorschläge auseinandersetzen musste, nunmehr geklärt sind, streiten sich die Geister um andere Rechtsfragen nach wie vor vehement. Unter anderem ist nach wie vor fraglich, ob der Betriebsrat als datenschutzrechtlich Verantwortlicher i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO anzusehen ist. Daran knüpfen sich erhebliche unternehmerische Risiken, denn sollte man zu dem Schluss gelangen, dass der Betriebsrat nicht als Verantwortlicher betrachtet werden kann, so fällt eine Haftung für datenschutzrechtliche Verstöße auf den Arbeitgeber zurück. Hierüber soll der nachfolgende Beitrag Aufschluss geben.

I. Problemaufriss

Im Rahmen der Wahrnehmung seiner ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben verarbeitet der Betriebsrat regelmäßig personenbezogene Daten im Sinne des Art. 4 Nr. 2 DSGVO. Im Hinblick auf die Ausgestaltung des Betriebsrats als ein vom Arbeitgeber unabhängiger Interessenvertreter der Arbeitnehmer stellt sich aus datenschutzrechtlicher Sicht die Frage, ob sich der Betriebsrat selbst oder stattdessen der Arbeitgeber für die Einhaltung des Datenschutzrechts im Betriebsratsbüro verantwortlich zeichnet. Nach der alten Rechtslage unter Geltung des BDSG a.F. wurde die Verantwortung nach einer Grundsatzentscheidung des BAG im Jahre 1997¹ dem Arbeitgeber zugewiesen. Mit Wirksamwerden der DSGVO im Mai 2018 ist die Debatte über die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit neu entbrannt. Im Gegensatz zu § 2 Abs. 4 BDSG a.F., der im nicht-öffentlichen Bereich nur natürliche und juristische Personen, Gesellschaften und andere Personenvereinigungen des Privatrechts als datenschutzrechtlich Verantwortliche einstuft, worunter der Betriebsrat nicht fällt, ist der weiter gefasste Wortlaut der DSGVO für eine Einordnung des Betriebsrat als Verantwortlichen offen.² Der deutsche Gesetzgeber indes hat von seiner ihm in Art. 88 DSGVO eingeräumten Möglichkeit, eine Regelung zur Verantwortlichkeit des Betriebsrats zu treffen,³ keinen Gebrauch gemacht. Weder die Vorschrift des § 26 BDSG noch sonstige Normen, z.B. im BetrVG, enthalten derzeit Vorgaben zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Betriebsräten.

Die Meinungslage in der Literatur zu dieser Frage ist relativ heterogen.⁴ Die bestehende Rechtsunsicherheit wird dadurch verschärft, dass sich weder die Landesdatenschutzbehörden noch die Landesarbeitsgerichte einheitlich zu der Frage der eigenen datenschutzrechtli-

chen Verantwortlichkeit des Betriebsrats verhalten. Mit einer mal mehr und mal weniger ausführlichen Begründung wird der Betriebsrat teilweise als datenschutzrechtlich Verantwortlicher,⁵ teilweise jedoch weiterhin nur als Teil der verantwortlichen Stelle eingestuft.⁶ Bedeutung erlangt die datenschutzrechtliche Einstufung vor allem angesichts eines im Verhältnis zur alten Rechtslage deutlich verschärften Haftungsrisikos für Datenschutzverstöße. Angesichts dessen sowie der bestehenden Rechtsunsicherheit ist nach einer klaren Positionierung der Verfasser eine tiefere Auseinandersetzung mit den Kriterien zur Bestimmung der Verantwortlichkeit im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO geboten.

II. Der Betriebsrat als datenschutzrechtlich Verantwortlicher

Aus Sicht der Verfasser ist der Betriebsrat in der Regel als datenschutzrechtlich Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO anzusehen. Dies folgt aus nachfolgenden Erwägungen:

1. Wortlaut des Art. 4 Nr. 7 DSGVO

Als maßgebliches Kriterium für die Beurteilung der Verantwortlichkeit des Betriebsrats nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist darauf abzustellen, ob der Betriebsrat über Zwecke und Mittel der Datenverarbeitung selbst entscheidet. Nach dieser Vorschrift ist Verantwortlicher „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“. Ausschlaggebend ist daher, wer im konkreten Fall die Verfügungs- oder Entscheidungsgewalt über die Daten hat.⁷

a) Entscheidung über die Zwecke

Bei einer Vielzahl von Datenverarbeitungen entscheidet der Betriebsrat selbst über die Zwecke der Verarbeitung.⁸ In Rechtsprechung und

1 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 – 1 ABR 21/97.

2 Althoff, ArbRAktuell 2018, 414 (416); Bott/Vogel, BB 2019, 2100 (2100).

3 Pötters, in: Gola, DSGVO, 2. Aufl. 2018, Art. 88, Rn. 40.

4 Für eine eigene Verantwortlichkeit etwa Gola, Art. 4 DSGVO, Rn. 55; Kleinebrink, DB 2018, 2566, 2566 f.; Kort, ZD 2017, 319, 322 f.; Schulz, ZESAR 08.19, 323, 324; Stahmer/Kuhnke, in: Plath, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2018, § 26, Rn. 154; dagegen Althoff, ArbRAktuell 2018, 414, 416; Bonanni/Niklas, ArbRB 2018, 371, 373 f.; Brams/Möhle, ZD 2018, 570, 571; Schmidt/Rosow, DSB 2019, 4, 5; offen lassend Faas, jM 2019, 454 (461); Hamann/Wegmann, BB 2019, 1347 (1349); Piltz, DSB 2019, 173.

5 Tätigkeitsbericht des Landesbeauftragten aus Baden-Württemberg (LfDI B-W, in: 34. Datenschutz-Tätigkeitsbericht, 2018, S. 37 f.), Tätigkeitsbericht der LfDI Thüringen (TLfDI, in: 1. Tätigkeitsbericht zum Datenschutz nach der DSGVO 2018, 5.12, S. 65 ff.); LAG Sachsen-Anhalt, 18.12.2018 – 4 TaBV 19/17.

6 So der Präsident des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht, Interview Kranig/Wybitul, ZD 2019, 1, 2, mit Verweis auf das uneinheitliche Meinungsbild bei den Datenschutzbehörden; außerdem LAG Niedersachsen, 22.10.2018 – 12 TABV 23/18; LAG Hessen, 10.12.2018 – 16 TaBV 130/18.

7 Schreiber, in: Plath, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2018, Art. 4 DSGVO.

8 So auch Schulz, ZESAR 08.19, 323, 325.

Literatur wird dies zum Teil mit der Begründung verneint, dass das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat durch die Zuweisung von Aufgaben die Zwecke der Datenverarbeitung vorgebe und so der Betriebsrat nicht selbst über die Zwecke der Verarbeitung entscheiden könne.⁹ In der Tat gibt das BetrVG dem Betriebsrat eine Reihe von Aufgaben vor. Damit verbunden ist jedoch nicht zwingend eine abschließende Festlegung von bestimmten Zwecken der Datenverarbeitungen. Vielmehr gibt das Gesetz nur den Rahmen vor, die konkreten Zwecke müssen durch denjenigen festgelegt werden, der die jeweilige Datenverarbeitung ausgestaltet. Hierbei bleibt dem Betriebsrat ein Handlungsspielraum, innerhalb dessen er eigenverantwortlich über die Zwecke der konkreten durchgeführten Datenverarbeitungen entscheidet. Beispielsweise kann der Betriebsrat mit personenbezogenen Daten, die er entweder selbst erhebt oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommt, eine eigene Datensammlung anlegen und die angesammelten Daten immer wieder für neue, jeweils selbst gesetzte Zwecke verwenden, z.B. zur Anfertigung von Geburtstagslisten, Werbung für die Arbeit des Betriebsrats, statistische Auswertungen etc. Gegen die Argumentation, die die datenschutzrechtliche Verantwortung an der gesetzlichen Aufgabenzuweisung scheitern lässt, spricht schließlich auch, dass man bei deren konsequenter Anwendung in Prinzip jedem Unternehmen bzw. jeder Behörde die Verantwortung für Datenverarbeitungen absprechen müsste, die es auf Grund gesetzlicher Vorgaben durchführt.¹⁰ Diese Ansicht erscheint daher nicht stimmig.

b) Entscheidung über die Mittel

Der Begriff des Mittels ist nach Auffassung der Art. 29 Datenschutzgruppe nicht nur auf die technischen Methoden der Verarbeitung personenbezogener Daten bezogen, sondern insbesondere auf die „Art und Weise, wie ein Ergebnis oder Ziel erreicht wird“.¹¹ Damit kommt es maßgeblich auf das „Wie“ der Verarbeitung an, und nicht so sehr darauf, welche IT-Systeme oder Hardware der Betriebsrat zur Datenverarbeitung nutzt.¹² Gegen die freie Entscheidung über die Mittel wird argumentiert, dass der Betriebsrat generell vermögenslos ist, und lediglich über § 40 BetrVG Mittel des Arbeitgebers einsetze und nur die vom jeweiligen Arbeitgeber gestellte IT- und Kommunikationsinfrastruktur nutze.¹³ Diese Argumentation verfängt jedoch angesichts der nach obiger Definition verstandenen Mittel nicht. Denn die Entscheidung über die Erforderlichkeit der einzusetzenden Mittel i.S.d. § 40 BetrVG trifft der Betriebsrat. Dieser entscheidet außerdem in technischer Hinsicht über die Organisation seiner Abläufe und den Umgang mit den jeweiligen Daten – z.B. darüber, ob er konkrete Daten in analoger oder digitaler Form speichert, welche Software er konkret verwendet, welche Zugriffsrechte er einräumt und welche Speicherfristen er setzt.¹⁴ § 40 BetrVG grenzt daher die Entscheidungsgewalt über die Mittel der Verarbeitung nicht so weit ein, dass dem Betriebsrat die Verantwortlichkeit abzusprechen wäre.¹⁵

c) Zwischenfazit

Regelmäßig ist der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als Verantwortlicher i.S.d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO anzusehen, da er über Zweck und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheidet. Lediglich in den Fällen, die in der Praxis oftmals bei kleineren Betrieben anzutreffen sind, in denen der Betriebsrat (entgegen der gesetzlichen Vorschriften) keine eigenständige Organi-

sationsstruktur unterhält, sondern sich vielmehr vom Arbeitgeber seine Entscheidungen vorgeben lässt (quasi als „Alibi-Betriebsrat“), kann dem Betriebsrat eine eigenständige datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit abzusprechen sein, da es in diesen Fällen zu einem völligen Gleichlauf der Entscheidungen und Prozesse auf Seiten des Arbeitgebers und Betriebsrats kommt. Da dies jedoch nicht der Regelfall ist – und auch nicht sein sollte – verbietet es sich, die Entscheidung über die Frage der Verantwortlichkeit des Betriebsrats von diesen Fällen abhängig zu machen.

2. Anwendungsvorrang des Europarechts

Auch der Anwendungsvorrang des Europarechts und somit der DSGVO als Verordnung spricht für eine eigenständige Verantwortlichkeit des Betriebsrats. Bei der Auslegung des Art. 4 Nr. 7 DSGVO können betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten, wie der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 BetrVG zum Wohl des Betriebs sowie das Betriebsratsamt als unentgeltliches Ehrenamt (§ 37 BetrVG), mithin nationales Recht, nur insoweit Berücksichtigung finden, als diese nicht dem Anwendungsvorrang genießenden Europarecht widersprechen. Notwendig ist eine unionsrechtskonforme Auslegung des Art. 4 Nr. 7 DSGVO. Dabei ist davon auszugehen, dass das Gesetz eine weite Auslegung des Begriffs des „Verantwortlichen“ bezweckt, um die von der Datenverarbeitung betroffenen Personen möglichst umfassend zu schützen.¹⁶

Ist Art. 4 Nr. 7 DSGVO mit den betriebsverfassungsrechtlichen Besonderheiten nicht vereinbar, so kann dies der Bejahung einer Verantwortlichkeit nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO nicht entgegengehalten werden.¹⁷ Daraus folgt, dass eine effektive Wirkung des europäischen Rechts zu einer Verantwortlichkeit des Betriebsrats führen muss.

3. Art. 88 DSGVO i.V.m. § 26 BDSG

Gemäß Art. 88 DSGVO obliegt es dem nationalen Gesetzgeber, den Beschäftigtendatenschutz selbstständig zu regeln. Durch § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG hat der deutsche Gesetzgeber die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Daten für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses festgelegt, wobei argumentiert wird, dass der Zusatz „wenn dies (...) zur Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist“ dafür spreche, dass der Betriebsrat durch den Gesetzgeber als Teil des Arbeitgebers als verantwortliche Stelle eingeordnet wurde.¹⁸ Diese Ansicht ist jedoch abzulehnen. Dem vorzitierten Zusatz ist keine Wertung über die Verteilung der Verantwortlichkeit für die Datenverarbeitung zu entnehmen.¹⁹ Wie aus der Gesetzesbegründung zu § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG hervorgeht, handelt es sich bei dem

9 So etwa LAG Niedersachsen, 22.10.2018 – 12 TABV 23/18; LAG Hessen, 10.12.2018 – 16 TabV 130/18; Althoff, ArbRAktuell 2018, 414, 416; Bonanni/Niklas, ArbRB 2018, 371, 373 f.; Brams/Möhle, ZD 2018, 570, 571; Kranig/Wybitol, ZD 2019, 1 (1); Schmidt/Rossow, DSB 2019, 4, 5.

10 So auch schon Schulz, ZESAR 08.19, 323, 325; vgl. auch Hamann/Wegmann, BB 2019, 1347, 1349.

11 Vgl. Art. 29 Datenschutzgruppe, WP 169, S. 17.

12 Schulz, ZESAR 08.19, 323, 325.

13 Kranig/Wybitol, ZD 2019, 2; Brams/Möhle, ZD 2018, 570, 571.

14 Vgl. Schulz, ZESAR 08.19, 323, 325; Brink/Joos, NZA 2019, 1395, 1397.

15 Schulz, ZESAR 08.19, 323, 325.

16 Wybitol, NZA 2017, 413, 414.

17 Schulz, ZESAR 08.19, 323, 326.

18 Zieske, DANA 2018, 89, 90.

19 Vgl. Brink/Joos, NZA 2019, 1395, 1396; Schulz, ZESAR 08.19, 323, 325.

zitierten Zusatz lediglich um eine Klarstellung der bereits in § 32 BDSG a.F. verankerten Rechte der Interessenvertretungen.²⁰

4. Praktikabilitätserwägungen

Auch die im Schrifttum vorgetragenen Praktikabilitätserwägungen verfangen nicht. Im Wesentlichen wird ausgeführt,²¹ dass der sich aus einer datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit ergebende erhebliche organisatorische Mehraufwand (z. B. infolge der Erfüllung von Informationsansprüchen und Auskunftersuchen, Art. 13 ff. DSGVO, Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses, Art. 30 DSGVO, Erstellung eines Löschkonzepts) gegen eine eigene Verantwortlichkeit des Betriebsrats spreche, da das der Tätigkeit als unentgeltliches Ehrenamt (vgl. § 37 Abs. 1 BetrVG) des Betriebsratsmitglieds nicht gerecht werde.²²

Dieser Einwand verkennt allerdings die betrieblichen Gegebenheiten in vielen Unternehmen. Bereits jetzt ist der Betriebsrat in komplexe Betriebsänderungen eingebunden und bedient sich hierzu professioneller Hilfe, insbesondere von Rechtsanwälten. Auch sind viele Betriebsräte in großen Konzernen mit der Thematik um ein Vielfaches vertrauter als auf der Arbeitgeberseite kleine mittelständische Betriebe, die aber den Vorgaben der DSGVO ebenfalls gerecht werden müssen. Im Übrigen wird der Arbeitgeber in der Regel die Kosten des Betriebsrats für die Implementierung der DSGVO ohnehin tragen müssen, da es sich dabei für den Betriebsrat um erforderliche Kosten im Sinne von § 40 Abs. 1 BetrVG handelt.²³

Im Ergebnis sind daher praktische Herausforderungen bei der Umsetzung der DSGVO nicht geeignet, eine Verantwortlichkeit des Betriebsrats entsprechend Art. 4 Nr. 7 DSGVO zu verneinen. Dies lässt sich weder aus der Gesetzgebung noch aus der Rechtsprechung ableiten. Und möchte man Praktikabilitätserwägungen dennoch gelten lassen, müsste man die Frage stellen, wie ein Arbeitgeber bei einer Nicht-Verantwortlichkeit des Betriebsrats unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlich gewährten Unabhängigkeit des Betriebsrats eine effektive Umsetzung und Kontrolle der Einhaltung der DSGVO im Betriebsratsbüro bewerkstelligen soll.²⁴

5. Haftung des Betriebsrats²⁵

Auch die im Zusammenhang mit der Haftung des Betriebsrats für die Verarbeitung personenbezogener Daten erhobenen Einwände sind nicht geeignet, eine Verantwortlichkeit des Betriebsrats auszuschließen. So wird eine datenschutzrechtliche Verantwortung zum Teil mit der Argumentation abgelehnt, Betroffenenrechte oder Bußgelder wären aufgrund der fehlenden Rechtsfähigkeit und der generellen Vermögenslosigkeit²⁶ des Betriebsrats nicht vollstreckbar. Dem ist zu entgegnen, dass die Vollstreckung von Bußgeldbescheiden bzw. Ansprüchen eine Frage ist, die nach nationalem Recht zu klären ist. Die nach praktischen Gesichtspunkten bestehenden Schwierigkeiten im Rahmen einer Vollstreckung können aber nicht dazu führen, dass einem Gremium, welches eigentlich die Voraussetzungen des Art. 4 Nr. 7 DSGVO erfüllt, die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit abgesprochen wird. Denn nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO sind Verantwortliche eben nicht nur juristische und natürliche Personen, sondern ausdrücklich auch jede „andere Stelle“. Der Begriff „andere Stelle“ ist dabei weit zu fassen, um die Entstehung datenschutzfreier Räume zu verhindern.²⁷ Zudem soll ein wirksamer und umfassender Schutz der betroffenen Personen gewährlei-

stet werden.²⁸ Schließlich ist allgemein anerkannt, dass der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben – zu denen auch die Einhaltung des Datenschutzes gehört – teilrechtsfähig ist.²⁹ Insofern kann der Betriebsrat als Gremium daher auch Adressat von Betroffenenrechten, behördlichen Maßnahmen und von Bußgeldern sein.³⁰

Die Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen von Betroffenen nach Art. 82 DSGVO scheidet auch nicht an der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats. So könnte an eine finanzielle Haftungsverschiebung auf den Arbeitgeber über § 40 BetrVG gedacht werden.³¹ Unter den Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG fallen zwar nur solche Kosten, die der Betriebsrat für seine Tätigkeit notwendig halten durfte, nach bisherigem Verständnis aber keine Schadensersatzpflichten und Bußgelder. Allerdings lässt sich durchaus auch argumentieren, dass die Einhaltung des geltenden Datenschutzrechts „erforderlich“ im Sinne des § 40 BetrVG ist, um den gesetzlichen Aufgaben nachzukommen, so dass eine Vollstreckung gegen den Arbeitgeber aufgrund § 40 BetrVG zumindest nicht undenkbar wäre.

Oder aber es könnte auch eine Schadensersatzpflicht einzelner Mitglieder des Betriebsrats begründet werden, sofern ein Schaden auf deren unmittelbares, vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten zurückzuführen ist.³² In der DSGVO wird die Haftung für Bußgelder und der Schadensersatz unter Art. 82 Abs. 2 DSGVO geregelt. Dort heißt es: „Jeder an einer Verarbeitung beteiligte Verantwortliche haftet für den Schaden, der durch eine nicht dieser Verordnung entsprechende Verarbeitung verursacht wurde.“ Dies ist im Hinblick auf Bußgeldbescheide im Zusammenspiel mit dem nationalen Ordnungswidrigkeitenrecht zu betrachten. Nach deutschem Recht kann sich daraus im Falle eines Datenschutzverstößes auch die Haftung eines einzelnen Mitglieds des Betriebsrats ergeben, denn nach nationalem Recht ist der Täter, mithin die gegen datenschutzrechtliche Vorschriften verstoßende Person, Adressat des Bußgeldbescheids. Kann ein einzelnes Betriebsratsmitglied sich darauf berufen, bei der relevanten Abstimmung gegen die „falsche Entscheidung“ gestimmt zu haben, so kommt eine Enthaltung nach Art. 82 Abs. 3 DSGVO in Betracht.³³

Aus der Problematik in Bezug auf die Haftung des Betriebsrats lässt sich daher schlussendlich kein Befund bzgl. einer Verantwortlichkeit des Betriebsrats für Datenschutzverstöße ableiten. Unbefriedigend wäre es aber, wenn der Arbeitgeber für Datenschutzverstöße des Betriebsrats haften müsste, ohne die Möglichkeit zu haben, die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften im Betriebsratsbüro effektiv kontrollieren zu können.

20 BT-Drs. 18/11325 v. 24.2.2017, S. 97.

21 Vgl. *Brink/Joos*, NZA 2019, 1395, 1398.

22 Vgl. *Brink/Joos*, NZA 2019, 1395, 1398.

23 *Schulz*, ZESAR 08.19, 323, 328.

24 So auch *Brink/Joos*, NZA 2019, 1395, 1398.

25 Dazu ausführlich *Kurzböck/Weinbeck*, BB 2019, 1652, 1653 f.

26 Zur Vermögenslosigkeit des Betriebsrats s. BAG vom 24.10.2001, 7 ABR 20/00; *Kurzböck/Weinbeck*, BB 2019, 1652, 1654 f. m. w. N.

27 *Kleinebrink*, DB 2018, 2566, 2567; *Klar/Kühling*, in: Kühling/Buchner (Hrsg.), DSGVO/BDSG, 2. Aufl., § 2 BDSG, Rn. 14.

28 *Kort*, ZD 2017, 319, 323; *Wybitul*, NZA 2017, 413, 414.

29 BAG, Beschl. v. 9.9.1975, 1 ABR 21/74; BAG, Urt. v. 24.4.1986, 6 AZR 607/83, Rn. 32.

30 *Brams/Möhle*, ZD 2018, 570, 571; *Schulz*, ZESAR 08.19, 323, 327.

31 *Schulz*, ZESAR 08.19, 323, 327.

32 *Bonanni/Niklas*, ArbRB 2018, 371 (372); *Fitting*, 29. Aufl. 2018, § 1 BetrVG Rn. 214; *Kleinebrink*, DB 2018, 2566, 2570; *Richard/Thüsing*, 16. Aufl. 2018, Vor § 26 BetrVG Rn. 14; s. auch Rechtsprechung zur Übernahme von Schulungskosten bei fehlendem Betriebsratsbeschluss, BAG v. 8.3.2000, 7 ABR 11/98, sowie bei Abschluss eines zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats gem. § 111 BetrVG nicht erforderlichen Beratungsvertrags, BAG v. 25.10.2012, III ZR 266/11.

33 So auch *Brink/Joos*, NZA 2019, 1395, 1397.

III. Fazit

Die Frage, ob der Betriebsrat als Verantwortlicher einzustufen ist, ist derzeit von den Datenschutz-Aufsichtsbehörden und den Gerichten noch nicht einheitlich entschieden. Bis zu einer Klärung durch den EuGH oder den nationalen Gesetzgeber bleibt ein Risiko für den Arbeitgeber bestehen. Dieses kann aktuell nur minimiert werden, indem der Arbeitgeber den Betriebsrat für den rechtskonformen Umgang mit Beschäftigtendaten sensibilisiert und auf diese Weise Datenschutzrechtsverstöße im Betriebsratsbüro zu verhindern versucht. Solange die Frage der Verantwortlichkeit nicht rechtssicher geklärt ist, sollte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein gemeinsamer Weg zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften definiert werden. Ein geeignetes Mittel hierfür ist eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die einerseits klare Rechte und Pflichten des Betriebsrates bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten definiert sowie andererseits Aufgaben und Verantwortung im Rahmen der Datenverarbeitung bestimmt. Dabei muss die Betriebsvereinbarung eine gesetzeskonforme Umsetzung des Datenschutzrechtes gewährleisten und gleichzeitig die Unabhängigkeit des Betriebsrates wahren. Von einer Betriebsvereinbarung, die den Arbeitgeber einheitlich als Verantwortlichen definiert, ist abzuraten, da infolge der Unabhängigkeit des Betriebsrats und der fehlenden Weisungsmöglichkeit gegenüber dem Betriebsrat der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften im Betriebsratsbüro gesetzlich ausreichend zu gewährleisten. Dringend davon abzuraten ist, untätig zu bleiben, bis die Rechtsfrage geklärt ist,

und auf eine rechtskonforme Umsetzung der DSGVO durch den Betriebsrat zu hoffen. Unter Haftungsgesichtspunkten birgt dies unkalkulierbare Risiken.

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.



BAG: Anwendung transformierter Normen bei mehreren Betriebsübergängen

BAG, Urteil vom 12.6.2019 – 1 AZR 154/17

ECLI:DE:BAG:2019:120619.U.1AZR154.17.0

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE BBL2019-1651-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LEITSATZ

Wurden die Normen einer Betriebsvereinbarung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber transformiert, können sie auch bei einem nachfolgenden Betriebsübergang nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB für das auf den weiteren Erwerber übergegangene Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen.

BGB § 613a Abs. 1 S. 2

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über die Geltung einer Versorgungsordnung. Der 1958 geborene, verheiratete Kläger war seit dem 1. Januar 1987 bei der V GmbH beschäftigt. Diese schloss mit ihrem (Gesamt-)Betriebsrat am 28. August 1992 die zum 1. Januar 1992 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung Nr. 16 Versorgungsordnung (BV 1992). In dieser heißt es ua.:

„§ 2

Gegenstand

(1)

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die neue Versorgungsordnung der V GmbH, Ausgabe 01.01.1992. Alle Einzelheiten gehen aus der beiliegenden Versorgungsordnung hervor.

...“

Die der BV 1992 beigefügte Versorgungsordnung der V GmbH vom 1. Januar 1992 (VO 1992) sieht ua. die Gewährung einer Altersrente vor, deren Höhe sich nach der anrechenbaren Dienstzeit und dem pensionsfähigen Einkommen richtet (Nr. 5 VO 1992). Verstirbt der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses, steht seinem Ehegatten nach Maßgabe von Nr. 8 VO 1992 eine Kapitalleistung zu. Tritt der Versorgungsfall Tod während des Rentenbezugs ein, erhält der überlebende Ehegatte eine Hinterbliebenenrente iHv. 60 vH der Altersrente (Nr. 9 VO 1992).

Die V GmbH übertrug zum 6. April 1999 ihren für die Erbringung technischer Serviceleistungen zuständigen Geschäftsbereich Semiconductor Equipment Business (SEB) einschließlich aller ihm zuzuordnenden materiellen und immateriellen Vermögensgegenstände an die neu gegründete V Semiconductor Equipment Associates GmbH (V SEA GmbH). Diese übernahm die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer – darunter auch den Kläger – und führte die Serviceleistungen für die früheren Kunden der V GmbH fort.

Im Jahr 2002 wurde bei der V SEA GmbH ein Betriebsrat gewählt.

Zum 30. Mai 2013 wurde die V SEA GmbH im Wege der Aufnahme auf die Beklagte verschmolzen. Ihr bisheriger Betrieb wurde vollständig in