

# Mitgefangen, mitgehungen

Wie können Unternehmen damit umgehen, dass sie in der datenschutzrechtlichen Verantwortung für personenbezogene Angaben stehen, die der Betriebsrat verarbeitet? Jane Hohmann, Arbeitsrechtsexpertin bei BRL, zeigt Lösungswege auf.

VON CHRISTIANE SIEMANN

► **Personalwirtschaft: Frau Hohmann, welche Änderungen hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BRMG) hinsichtlich des Datenschutzes gebracht?**

**Jane Hohmann:** Bislang war nach dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) umstritten, wie die datenschutzrechtliche Einordnung des Betriebsrats zu sehen ist – ob er also selbst für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich oder nur ein Teil der verantwortlichen Stelle ist. Das BRMG regelt nun ausdrücklich, dass er ein Teil der verantwortlichen Stelle ist, aber der Arbeitgeber allein die Verantwortung trägt. Verarbeitet der Betriebsrat personenbezogene Daten, ist daher das Unternehmen im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften verantwortlich.

„Da noch unklar ist, ob sich in diesem Fall der Arbeitgeber ordnungsgemäß entlasten, also von der Haftung freimachen kann, ist eine innerbetriebliche Regelung umso wichtiger.“

**Warum führt das zu Konflikten?**

Nach der DSGVO hat ein Arbeitnehmer unter anderem Auskunftsansprüche. Das bedeutet, ein Mitarbeiter hat das Recht, vom Unternehmen eine vollumfängliche Auflistung aller Daten zu erhalten, die von ihm verarbeitet wurden. Dazu zählen aber auch solche, die dem Betriebsrat vorliegen – zum Beispiel bei Einstellungen, im Rahmen von Kündigungen oder wenn sich der Arbeitnehmer direkt an den Betriebsrat wendet. Da aber der Arbeitgeber keinen Zugriff auf diese Daten haben darf, wird es problematisch. Einige Juristen und Datenschutzbeauftragte sehen darin einen Verstoß, weil der Arbeitgeber, obwohl er Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen

Vorschriften ist, nicht über die Mittel und den Zweck der Datenerhebung bestimmen kann. Der Betriebsrat entscheidet vielmehr selbst über die Art der Speicherung, wer konkret auf die Daten Zugriff hat oder wann Daten gelöscht werden. Für den Arbeitgeber ist somit keine wirksame Durchsetzung der Ansprüche aus der DSGVO möglich.

**Darf der Arbeitgeber, um der DSGVO zu entsprechen, konkreten Einblick in den Umgang des Betriebsrats mit personenbezogenen Daten fordern?**

Nein, der Arbeitgeber darf keinen Einblick in die Art und Weise der Datenverarbeitung des Betriebsrats nehmen. Da er aber sicherstellen muss, dass der Betriebsrat die Daten rechtmäßig verarbeitet, ist es seine Pflicht, sich anders abzusichern.

**Welche Möglichkeiten hat ein Unternehmen, sich zu schützen?**

Zum einen sollten Geschäftsführer oder Managementboard frühzeitig den Datenschutzbeauftragten einbeziehen, sodass dieser gemeinsam mit dem Betriebsrat den Umgang mit der Datenverarbeitung gesetzeskonform gestalten kann. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hält explizit fest, dass der Datenschutzbeauftragte des Arbeitgebers auch für das Mitbestimmungsgremium zuständig ist. Das war unter Juristen lange umstritten, da bei einer eigenständigen Verantwortlichkeit des Betriebsrats im Sinne des Datenschutzes unter Umständen nicht auf ihn verwiesen werden konnte. Er wurde lange Zeit als „verlängerter Arm“ des Arbeitgebers betrachtet. Der im Rahmen des BRMG neu eingeführte § 79a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besagt ausdrücklich, dass der Datenschutzbeauftragte auch gegenüber dem Unternehmen zur Verschwiegenheit über Informationen,



Foto: BRL Boege Rohde Luebbehusen

Jane Hohmann ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 2021 bei der Kanzlei BRL Boege Rohde Luebbehusen am Standort München tätig.

die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen, verpflichtet ist.

**Haben Unternehmen weitere Möglichkeiten, die Einhaltung des Datenschutzes zu kontrollieren?**

Aus juristischer Sicht ist sehr zu empfehlen, eine freiwillige Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu schließen.

ßen. Diese sollte festhalten, wie das Verfahren gestaltet wird, wenn ein Mitarbeiter ein Auskunftersuchen stellt. Denn die DSGVO gibt vor, dass der Beschäftigte unverzüglich, aber spätestens nach einem Monat die

„Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hält explizit fest, dass der Datenschutzbeauftragte des Arbeitgebers auch für das Mitbestimmungsgremium zuständig ist.“

Antwort erhalten muss. Dies ist eine kurze Frist, weil eben der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Daten hat und auch den Betriebsrat nicht anweisen kann, diese herauszugeben. Daher sollte diese Vereinbarung vorsehen, welche Schritte bei einem Auskunftersuchen ergriffen werden und in welcher Zeit die Auskünfte vorliegen müssen.

**Aber dann muss der Betriebsrat die personenbezogenen Daten vorlegen?**

Das ist unter Juristen noch umstritten: Muss der Betriebsrat die Daten gegenüber dem Arbeitgeber offenlegen oder nur gegenüber dem Mitarbeiter? Im



Der Markt für Stellen im Personalwesen

**ES GEHT NICHT UM EINEN JOB.  
ES GEHT UM DEINEN JOB!**

**JETZT  
TRAUMJOB  
FINDEN!**



[stellen.personalwirtschaft.de](https://stellen.personalwirtschaft.de)

letzteren Fall würde das Unternehmen nur davon in Kenntnis gesetzt, dass die Auskunft erteilt wurde. Auch diesen Punkt sollten Arbeitgeber und das Mitbestimmungsgremium in der Vereinbarung klären. Denn schlussendlich haftet im Datenschutzbereich das Unternehmen, und die Bußgelder sind hoch. Da noch unklar ist, ob sich in diesem Fall der Arbeitgeber ordnungsgemäß entlasten kann, also dass er sich von der Haftung freimachen kann, ist eine innerbetriebliche Regelung umso wichtiger. Letztlich wird erst die Rechtsprechung anhand eines konkreten Falles in dieser und anderen Fragen Klarheit schaffen.

„Unternehmen sollten im Zweifelsfall vor der Herausgabe von personenbezogenen Daten an den Betriebsrat klären, ob dieser datenschutzrechtliche Maßnahmen ergriffen hat.“

#### **Wie kann sich der Arbeitgeber entlasten und von der Haftung befreien?**

Die wichtigste Handlung liegt darin, organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Das bedeutet in der Praxis, dass er den Datenschutzbeauftragten eingebunden hat und gegebenenfalls nachfragt, ob dieser seiner Pflicht, den Betriebsrat in allen datenschutzrechtlichen Fragen zu unterstützen, nachgekommen ist. Zudem sollte eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat regeln, wie zum Beispiel bei einem Auskunftersuchen durch einen Mitarbeiter vorzugehen ist. Wenn der Arbeitgeber dieses Vorgehen bei einem Verstoß auch gegenüber der Datenschutzbehörde nachweisen kann, hat er alles in seiner Macht stehende unternommen. Bei anderen Kontrollmöglichkeiten sind ihm die Hände gebunden.

#### **Existieren noch weitere Vorgaben?**

Wichtig für Arbeitgeber ist auch Folgendes: In einer BAG-Entscheidung von 2017 wollte der Betriebsrat die Namen aller schwangeren Mitarbeiterinnen erfahren. Hier hat sich der Arbeitgeber geweigert, und das BAG entschied, dass der Betriebsrat zunächst konkretisieren muss, warum er diese Auskunft braucht. Des Weiteren musste der Betriebsrat dem Arbeitgeber erst aufzeigen, welche angemessenen und spezifischen Datenschutzmaßnahmen er zur Sicherung der personenbezogenen Daten getroffen hat. Das bedeutet also: Unternehmen sollten im Zweifelsfall vor der Herausgabe von personenbezogenen Daten an den Betriebsrat klären, ob dieser datenschutzrechtliche Maßnahmen ergriffen hat. Hierzu kann er sich bei konkreten Anfragen im Einzelfall auch die vom Betriebsrat getroffenen Maßnahmen aufzeigen lassen.

**Gibt es für den Betriebsrat im Hinblick auf die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers eine Art Unterstützungspflicht, oder kann sich das Mitbestimmungsgremium aus der Verantwortung ziehen?** Mit dem BRMG hat der Gesetzgeber eine gegenseitige Unterstützungspflicht im Hinblick auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften eingeführt. Diese geht über die vertrauensvolle Zusammenarbeit hinaus. Sie ist mehr als aktive Mitwirkungspflicht zu verstehen. Allerdings sind konkrete Unterstützungspflichten dabei nicht geregelt.

#### **Mit welchen Bußgeldern und Haftungsrisiken müssen Unternehmer bei Verstößen gegen den Datenschutz rechnen?**

Das Gesetz kennt formale und sogenannte materielle Verstöße. Bei den formalen handelt es sich um Verstöße gegen technische Vorgaben und Fehler bei der Umsetzung. Damit ist zum Beispiel gemeint, dass der Datenschutzbeauftragte ihm bekannte Zuwiderhandlungen nicht an die Datenschutzbehörde meldet. Bei Verstößen der formalen Art können Bußgelder in Höhe bis zu zehn Millionen Euro oder bis zu zwei Prozent des Unternehmensumsatzes verhängt werden. Der höhere Betrag ist jeweils der maßgebliche.

#### **Was ist unter materiellen Datenschutzverstößen zu verstehen?**

In diesen Fällen missachtet das Unternehmen die Zweckbindung, es verwendet also die Daten zu einem anderen Zweck als dem eigentlichen. Grundsätzlich liegen die Bußgelder bei Verstößen dieser Art bei einer Höhe von bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des Unternehmensumsatzes. Auch hier ist der höhere Betrag ausschlaggebend. So musste ein großer Modekonzern ein Bußgeld in Höhe von 35 Millionen Euro zahlen, weil er Daten seiner Mitarbeiter ausgespäht hatte. Ein Kommunikationsunternehmen verstieß gegen die Transparenzvorgaben, hier wurde ein Bußgeld in Höhe von 225 Millionen Euro verhängt, weil es die persönlichen Daten der Nutzer an ein verbundenes Unternehmen weitergeleitet hatte, ohne diese zu informieren.

#### **Haben Sie eine abschließende Empfehlung?**

Auf jeden Fall rate ich Arbeitgebern, konkrete Vorgehensweisen mit dem Betriebsrat zu regeln und den Datenschutzbeauftragten einzubeziehen. Zudem sollte er bei Auskunftersuchen des Betriebsrats, die sich auf personenbezogene Daten beziehen, den Nachweis angemessener und spezifischer Maßnahmen verlangen. Auch der Betriebsrat sollte die Unterstützungspflicht ernst nehmen, denn bei groben Verstößen ist eine Haftung einzelner Mitglieder nicht ausgeschlossen. ■