

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Mai 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITS-/
DATENSCHUTZRECHT

**BAG LEGT DEM EUGH
FRAGE VOR: Darf ein Daten-
schutzbeauftragter Betriebsrats-
mitglied sein?**

Darf ein Mitglied des Betriebsrats
zugleich zum betrieblichen Daten-
schutzbeauftragten bestellt werden?

Mit dieser Frage muss sich nun
der EuGH befassen.

ARBEITS-/
DATENSCHUTZRECHT

**BAG ZUM
AUSKUNFTSANSPRUCH
Umfang des Rechts auf Kopien**

Das BAG hatte zu entscheiden wel-
chen Umfang der Auskunftsan-
spruch nach der DSGVO hat. Auch
wenn das BAG die eigentliche
Frage letztlich nicht beantwortet hat
wird die Frage weiterhin von Be-
deutung sein.

BAG LEGT DEM EUGH FRAGE VOR DARF EIN DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER BETRIEBSRATSMITGLIED SEIN?

BAG, Beschluss vom 27.04.2021, Az. 9 AZR 383/19 (A)

Die Frage, ob eine Person als Mitglied des Betriebsrats auch als Datenschutzbeauftragter im Unternehmen tätig sein darf, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Klärung vorgelegt.

Der EuGH habe per Vorabentscheidungsverfahren zu entscheiden, ob die hohen Anforderungen, die das deutsche Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) an die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten stellt, mit der Europäischen Datenschutzgrundverordnung vereinbar sind.

Der Kläger ist Vorsitzender des Betriebsrats in dem beklagten Unternehmen. Zudem ist er dort zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt worden. Das Unternehmen hat den Kläger nach wirksam werden der Datenschutzgrundverordnung im Jahr 2018 als Datenschutzbeauftragten abberufen. Zur Begründung führte es an, es drohten Interessenkonflikte zwischen den beiden ihm zugewiesenen Positionen.

Daher sei eine Abberufung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter notwendig. Der betroffene Mann wehrte sich gerichtlich dagegen.

In den Vorinstanzen wurde der Klage des Mannes stattgegeben. Das deutsche Recht verlange im Bundesdatenschutzgesetz für die Abberufung des Datenschutzbeauftragten einen wichtigen Grund nach § 626 BGB und gehe daher über das europäische Recht hinaus. Die DSGVO schreibe lediglich vor, dass eine Abbestellung nur dann nicht erfolgen dürfe, wenn sie wegen der Aufgabenerfüllung des Datenschutzbeauftragten vorgenommen werde.

Vor Inkrafttreten der DSGVO hatte das BAG (10. Senat) im Jahr 2011 bereits entschieden, dass die Mitgliedschaft im Betriebsrat mit dem Amt als Datenschutzbeauftragten vereinbar ist.

Nunmehr hatte der 11. Senat des BAG über den Fall zu entscheiden. Dieser sieht im vorliegenden Fall ebenfalls keinen wichtigen Abberufungsgrund. Das BAG entschied daher, dass die Frage dem EuGH vorgelegt werden müsse. Es sei zu klären, ob eine mitgliedstaatliche Norm strenger als die Unionsnorm sein dürfe und dadurch die Abberufung von Datenschutzbeauftragten einschränken könne.

Sofern kein Unionsrechtsverstoß vorliegt möchte das BAG zudem wissen, ob die beiden Ämter gleichzeitig ausgeübt werden dürfen, oder ob dies zu einem Interessenkonflikt nach Art. 38 Abs. 6 S. 2 DSGVO führt.

Es erscheint nicht ausgeschlossen, dass der EuGH in den Tätigkeiten als Betriebsratsmitglied und betrieblichem Datenschutzbeauftragten einen Interessenkonflikt annehmen wird. Es sollte daher bereits jetzt darauf geachtet werden, dass nur Personen zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt werden, die nicht Angehörige des Betriebsrats sind, um möglichen Interessenkonflikten erst gar nicht zu begegnen.

BAG ZUM AUSKUNFTSANSPRUCH UMFANG DES RECHTS AUF KOPIEN

BAG, Urteil vom 27.04.2021, Az. 2 AZR 342/20

Auch Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf Auskunft gegenüber ihrem Arbeitgeber. Verlangt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Auskunft über die ihn betreffenden gespeicherten personenbezogenen Daten, so ist diesem diese Auskunft zu geben. Zudem ist dem Anspruchsteller auch eine Kopie der Daten zur Verfügung zu stellen.

Ungeklärt ist bisher in welchem Umfang eine solche Auskunft erfolgen muss.

Kommt der Anspruchsgegner dem Verlangen nicht (rechtzeitig) oder unvollständig nach stellt dies einen Datenschutzverstoß dar. Dieser kann mit einem Bußgeld von bis zu 20 Millionen Euro bzw. 4 % des weltweit erzielten Jahresumsatzes, abhängig von der Schwere des Verstoßes, verhängt werden.

Daneben kann ein Verstoß gegen ein Auskunftersuchen aber auch Schadensersatzansprüche des Betroffenen nach sich ziehen.

In der Vergangenheit haben Arbeitsgerichte Anspruchsgegner bei einer fehlerhaften Bearbeitung des Auskunftsanspruchs bereits zu vierstelligen Schadensersatzzahlungen verurteilt.

In einem ähnlichen Fall hatte das LAG Baden-Württemberg bereits im Dezember 2018 (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.12.2018, Az.: 17 Sa 11/18) zu entscheiden. Es war das erste Mal, dass der Auskunftsanspruch durch eine gerichtliche Entscheidung in den Fokus der Öffentlichkeit geriet. Ein Arbeitnehmer forderte von seinem Arbeitgeber Kopie aller ihn betreffenden personenbezogenen Daten. Da das Arbeitsverhältnis bereits seit vielen Jahren bestand wären hier unter anderem mehrere tausend E-Mails zusammengekommen. Da die Parteien sich in diesem Fall jedoch vor der Revisionsverhandlung durch einen Vergleich einigten konnte das BAG hinsichtlich des Umfangs des Auskunftsanspruchs keine Rechtsklarheit schaffen (siehe Pressemitteilung des BAG zum Az. 5 AZR 66/19).

Im Fall mit dem sich nun das BAG zu beschäftigen hatte machte ein in der Probezeit gekündigter Arbeitnehmer seinen Auskunftsanspruch geltend.

Primär ging es um die Frage, ob Art. 15 DSGVO restriktiv oder extensiv ausgelegt werden muss. Die Vorinstanz hatte entschieden, dass dem Anspruchsteller ein weitgehender Anspruch nicht zustehe. Der Kläger kenne den von ihm selbst geführten E-Mail-Verkehr. Sinn und Zweck

der Auskunftserteilung sei die Ermöglichung einer Überprüfung der Datenverarbeitung, nicht aber des Erhalts einer vollständigen Kopie aller Unterlagen, in denen personenbezogene Daten des Betroffenen enthalten seien (LAG Niedersachsen, Urteil vom 09.06.2020 Az. 9 Sa 608/19).

Das BAG kam jedoch gar nicht erst zu der Frage der Auslegung. Es lehnte den Antrag des Klägers ab, da dieser zu unbestimmt gewesen sei.

Somit klärt auch dieses Urteil nicht höchstrichterlich die Frage nach der Reichweite des Rechts auf Kopie.

Der Anspruchsteller hatte demnach keinen Anspruch auf Kopie aller ihn betreffenden personenbezogenen Daten. Es bestehe grundsätzlich ein pauschaler Anspruch auf Kopie des gesamten E-Mail-Verkehrs inklusive aller E-Mails, in denen der Kläger namentlich genannt wurde nicht.

Da die Frage daher aber auch weiterhin nicht höchstrichterlich geklärt ist bleibt es abzuwarten bis das BAG sich das nächste Mal tatsächlich mit dem Umfang des Auskunftsanspruchs beschäftigen wird. Die Frage ist für die Praxis dennoch sehr relevant.

Es ist ratsam, sofern ein Auskunftsersuchen an Sie herangetragen wird, diesem möglichst im vom Anspruchsteller geltend gemachten Umfang nachzukommen, um nicht erst Gefahr zu laufen möglichen Schadensersatzansprüchen ausgesetzt zu sein. Falls dies nicht sinnvoll erscheint, sollte unter Bezugnahme auf die Entscheidung des LAG Niedersachsen versucht werden eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

Dennoch wird das BAG über kurz oder lang ein Urteil zum Umfang des Anspruchs sprechen müssen. Sobald ein solches vorliegt werden wir Sie informieren.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>