

BR-Tag 2023

Beschäftigtendatenschutz – Aktuelle Urteile 2022-2023

Zusammenstellung:
Torsten Lemke,
Dr. Marcel Halgmann

Hamburg, Oktober 2023

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstrasse 4a
24568 Kaltenkirchen

Vortrag
Torsten Lemke, Rechtsanwalt
MOBIL 0172 4138700
info@alc-arbeitsrecht.de
www.alc-arbeitsrecht.de
www-betriebsrat-consulting.de

ALC

ARBEITSRECHTS CANZLEI LEMKE

1. Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat bei einem Auskunftsverlangen nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG, soweit es sich auf sensitive Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DS-GVO bezieht, die ausreichende Gewährleistung angemessener und spezifischer Schutzmaßnahmen darzulegen, wobei ein ausreichendes Schutzkonzept darzulegen ist, bei deren Einzelmaßnahmen der Betriebsrat ein Spielraum hat. Im Übrigen ergibt sich auch aus § 79a BetrVG eine Verantwortlichkeit des Betriebsrats für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz.

Sachverhalt

Die Parteien streiten um ein Auskunftsbegehren des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG. Letzterer verlangt von der Arbeitgeberin die Mitteilung von Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Arbeitnehmern. Die Arbeitgeberin hat die Übermittlung dieser sensibler Daten nach Art. 4 Nr. 15, Art. 9 Abs. 1 DS-GVO und § 26 Abs. 3 BDSG wegen datenschutzrechtlicher Bedenken abgelehnt. Sie verwies insbesondere darauf, dass nicht alle betroffenen Personen eine individuelle Einwilligung zu Übermittlung dieser Daten erteilt hätten.

1. Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Entscheidungsgründe

Das ArbG Karlsruhe bejahte den Auskunftsanspruch des Betriebsrats. Das LAG Baden-Württemberg wies die Beschwerde der Arbeitgeberin zurück.

In seiner Entscheidung stellt das LAG Baden-Württemberg den für das konkrete Auskunftsverlangen hinreichenden Aufgabenbezug fest. Dieser könne sich zum einen aus der geplanten Einberufung einer Wahlversammlung durch den Betriebsrat zur Wahl eines Wahlvorstands im Vorfeld der geplanten Wahl einer Schwerbehindertenvertretung ergeben. Zum anderen könne der Anspruch nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, 4 BetrVG und § 176 SGB begründet sein. Der Betriebsrat habe die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Er berufe sich zudem zutreffend auf § 164 Abs. 4 SGB IX. Dieser verpflichte den Arbeitgeber, Arbeitsplätze von Menschen mit Schwerbehinderungen und Gleichgestellten behinderungsgerecht zu gestalten. Der Betriebsrat achte gemäß § 176 S. 2 SGB IX darauf, dass der Arbeitgeber diese Pflichten erfüllt. Dazu benötige der Betriebsrat die Namen der Beschäftigten.

Eine weitere Konkretisierung dieser Aufgaben des Betriebsrats hält das LAG Baden-Württemberg nicht für erforderlich.

1. Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Bedeutung für die Praxis I

Der Betriebsrat muss selbstständig Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten vorsehen. Vorgaben sind dem Arbeitgeber wegen der Unabhängigkeit des Betriebsrats verwehrt, obwohl er nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO und § 79a BetrVG Verantwortlicher für den Datenschutz ist. Der Betriebsrat ist für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich und muss dafür sorgen, dass besonders schützenswerte sensitive Daten, die der Arbeitgeber ihm übermittelt, nach § 22 Abs. 2 BDSG ausreichend geschützt sind. Nicht alle in § 22 Abs. 2 BDSG aufgeführten Datenschutzmaßnahmen müssen umgesetzt werden, sondern nur gleichwertige, die der Betriebsrat auch umsetzen kann, so beispielsweise ein sicherer Verschluss der Daten, die Vergabe begrenzter Zugriffsrechte und Datenlöschung nach Beendigung des Beteiligungsvorgangs.

In dem vorliegenden Rechtsstreit legte der Betriebsrat der Arbeitgeberin ein Datenschutzkonzept vor. Eine Einwilligung aller betroffenen Beschäftigten ist nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg nicht erforderlich, weil dem Auskunftsanspruch eine Aufgabe des Betriebsrats zugrunde liege und die damit verbundene Datenverarbeitung in § 26 Abs. 1 S. 1 letzter Halbsatz BDSG erlaubt sei.

1. Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Bedeutung für die Praxis II

Der Entscheidung ist folgender Praxistipp zu entnehmen: Der Betriebsrat sollte freiwillig einen eigenen Datenschutzbeauftragten ernennen und ein eigenes Datenschutzkonzept erstellen. Dazu gehören angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen wie etwa ein Löschkonzept und die Gewährleistung der Rechte der betroffenen Beschäftigten.

Das LAG Baden-Württemberg geht weiter davon aus, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach Art. 39 DS-GVO und § 79a BetrVG den Betriebsrat kontrollieren kann. Er unterliege allerdings bei seinem Kontrollrecht einer umfassenden Verschwiegenheitspflicht nach § 79a S. 5 BetrVG auch dem Arbeitgeber gegenüber. Daraus lässt sich ein weiterer Praxistipp ableiten: Es bietet sich für den Betriebsrat an, in einer freiwilligen IT-Rahmenbetriebsvereinbarung die denkbare Kooperation mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten vertrauensvoll zu regeln.

1. Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Bedeutung für die Praxis II

Der Entscheidung ist folgender Praxistipp zu entnehmen: Der Betriebsrat sollte freiwillig einen eigenen Datenschutzbeauftragten ernennen und ein eigenes Datenschutzkonzept erstellen. Dazu gehören angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen wie etwa ein Löschkonzept und die Gewährleistung der Rechte der betroffenen Beschäftigten.

Das LAG Baden-Württemberg geht weiter davon aus, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach Art. 39 DS-GVO und § 79a BetrVG den Betriebsrat kontrollieren kann. Er unterliege allerdings bei seinem Kontrollrecht einer umfassenden Verschwiegenheitspflicht nach § 79a S. 5 BetrVG auch dem Arbeitgeber gegenüber. Daraus lässt sich ein weiterer Praxistipp ableiten: Es bietet sich für den Betriebsrat an, in einer freiwilligen IT-Rahmenbetriebsvereinbarung die denkbare Kooperation mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten vertrauensvoll zu regeln.

nach Kiesche:

Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat (BRuR 2022, 472)

1. Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Bedeutung für die Praxis II

Der Entscheidung ist folgender Praxistipp zu entnehmen: Der Betriebsrat sollte freiwillig einen eigenen Datenschutzbeauftragten ernennen und ein eigenes Datenschutzkonzept erstellen. Dazu gehören angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen wie etwa ein Löschkonzept und die Gewährleistung der Rechte der betroffenen Beschäftigten.

Das LAG Baden-Württemberg geht weiter davon aus, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach Art. 39 DS-GVO und § 79a BetrVG den Betriebsrat kontrollieren kann. Er unterliege allerdings bei seinem Kontrollrecht einer umfassenden Verschwiegenheitspflicht nach § 79a S. 5 BetrVG auch dem Arbeitgeber gegenüber. Daraus lässt sich ein weiterer Praxistipp ableiten: Es bietet sich für den Betriebsrat an, in einer freiwilligen IT-Rahmenbetriebsvereinbarung die denkbare Kooperation mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten vertrauensvoll zu regeln.

nach Kiesche:

Übermittlung der Anzahl und Namen von schwerbehinderten Arbeitnehmern an den Betriebsrat (BRuR 2022, 472)

2. Kurzmittlung BAG 9.5.2023

Betriebsrat kann Liste von Schwerbehinderten verlangen

Betriebsräte können vom Arbeitgeber eine vollständige Liste der schwerbehinderten - und diesen juristisch gleichgestellten - Arbeitnehmer verlangen. Das hat das BAG in einem am Dienstag veröffentlichten Beschluss entschieden. Und stellte klar: In diesem Punkt sind die Belegschaftsvertreter auch für leitende Angestellte zuständig.

Die Belegschaftsvertretung eines Entsorgungsdienstleisters wollte sicherstellen, dass dieser seine diversen Pflichten zugunsten von Schwerbehinderten im Unternehmen erfüllt - und auch von jenen Beschäftigten, die das Gesetz ihnen gleichstellt (also jenen, die nur einen "Grad der Behinderung von 30" haben und nicht von 50). Um den Bedenken des Arbeitgebers entgegenzukommen, hatte die Belegschaftsvertretung ein umfangreiches Datenschutzkonzept erstellt. Doch das Management wollte die Informationen nicht herausrücken.

2. Kurzmittlung BAG 9.5.2023

Umfangreiches Datenschutzkonzept I

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Begehren des Betriebsrats nun statt (BAG, Beschluss vom 09.05.2023 - 1 AZR 14/22). Der hatte festgelegt, dass nur sein Vorsitzender oder - bei dessen Verhinderung - seine Stellvertretung berechtigt ist, personenbezogene Daten auf Papier entgegenzunehmen. Für eine elektronische Übermittlung war ausschließlich ein bestimmtes E-Mail-Postfach vorgesehen. Der Abruf der Daten erfolgte demnach über einen im Betriebsratsbüro stehenden Computer, dessen Passwort lediglich den Mitgliedern des Gremiums bekannt war. Nur sie hatten auch Zugang zu dem abschließbaren Büro. Ausgedruckte personenbezogene Daten wurden dort in einem verschlossenen Schrank verwahrt, dessen Schlüssel nur dem Vorsitzenden oder seinem Vertreter zur Verfügung stand. Vor einer Übertragung auf mobile Datenträger war eine - nur unter näher bestimmten Voraussetzungen zu erteilende - Zustimmung des Vorsitzenden bzw. seiner Stellvertretung einzuholen. Die Informationen sollten bloß solange gespeichert werden, wie es der Zweck der Verarbeitung erfordert. Alle sechs Monate sollte zudem überprüft werden, ob die gespeicherten Daten noch benötigt wurden - sonst waren sie zu löschen. Und schließlich enthielt das Konzept Vorgaben zur Sensibilisierung der Gremienmitglieder durch Hinweise auf den Datenschutz.

2. Kurzmittlung BAG 9.5.2023

Umfangreiches Datenschutzkonzept II

Das fanden Deutschlands oberste Arbeitsrichter überzeugend. Wie schon das ArbG Karlsruhe und das LAG Baden-Württemberg (Kammern Mannheim) stuften sie aber auch das Verlangen der Belegschaftsvertretung als solches als berechtigt ein. Sie habe Anspruch auf Auskunft über die Namen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 S. 1 Halbs. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift muss der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend unterrichten. Das war für das BAG keine große Frage, schließlich hätten die Belegschaftsvertreter darüber zu wachen, "dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden". Viel ausführlicher behandelte es zwei andere Punkte.

2. Kurzmittlung BAG 9.5.2023

Mit der DS-GVO vereinbar

Einer davon: Sind die deutschen Regelungen überhaupt mit der DS-GVO der EU vereinbar? Bei der Erörterung dieses Verhältnisses stiegen die Erfurter Richter tief in die Materie ein. § 26 Abs. 1 BDSG besagt, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, "wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist".

Das höchstrichterliche Fazit: Diese Gesetzesvorschrift genüge zwar nicht den Vorgaben einer Öffnungsklausel in Art. 88 DS-GVO, weil die in dessen Abs. 2 vorgeschriebenen umfangreichen Schutzmaßnahmen zugunsten der Beschäftigten in der deutschen Norm fehlten. Damit rückte das BAG ausdrücklich von seiner bisherigen Rechtsprechung ab.

Doch Art. 6 Abs. 3 iVm Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DS-GVO gestatte das deutsche Regelungsgerüst. Demnach dürfen die Mitgliedstaaten "spezifische Bestimmungen zur Anpassung der Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung" treffen - etwa "Bestimmungen darüber, welche allgemeinen Bedingungen für die Regelung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung durch den Verantwortlichen gelten", sofern sie "ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen".

2. Kurzmittlung BAG 9.5.2023

Auch für leitende Angestellte zuständig

Ausgiebig befasste sich das BAG ferner mit der Streitfrage, ob sich der Betriebsrat auch um leitende Angestellte kümmern durfte, obwohl für diese normalerweise stattdessen der Sprecherausschuss zuständig ist (§ 5 Abs. 3 BetrVG iVm dem Sprecherausschussgesetz). Das darf er in diesen Belangen tatsächlich, so der Richterspruch. Schließlich hätten Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte nach § 176 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Nach dieser Bestimmung haben sie insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden, und auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Die Pflichten sind zahlreich, so etwa die zur Beschäftigung von Schwerbehinderten von einer bestimmten Betriebsgröße an, zur Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen und zur Ausstattung der Arbeitsplätze mit den erforderlichen technischen Hilfseinrichtungen. "Die genannten Förder- und Überwachungsaufgaben des Betriebsrats (...) erfassen alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer und damit auch solche, die leitende Angestellte (...) sind", lautet das Fazit.

Zwar werde das Gremium von diesen nicht mitgewählt. Doch mit den dort geregelten Förder- und Überwachungsaufgaben sollten der Schutz der schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Betrieb verstärkt und die Erfüllung der Verpflichtungen zu ihren Gunsten sichergestellt werden. "Die Entstehungsgeschichte belegt die Absicht des Gesetzgebers, den mit der Norm bezweckten Schutz der schwerbehinderten Menschen möglichst umfassend und lückenlos auszugestalten." Diese Wirkung würde nur unzureichend erzielt, wenn der Betriebsrat für die Wahrnehmung dieser Aufgaben zugunsten einer Personengruppe - der leitenden Angestellten - im Geltungsbereich des BetrVG nicht zuständig wäre, schlussfolgern die Erfurter Richter: Die Schutzbedürftigkeit dieser Personen bestehe ausschließlich wegen ihrer besonderen Bedürfnisse. "Den Fragen, welche Stellung der jeweils Betroffene im Betrieb oder Unternehmen hat und welche Befugnisse gegebenenfalls damit verbunden sind, kommt hingegen keine Bedeutung zu."

Amtliche Leitsätze

1. Die Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, erfasst auch die Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten leitenden Angestellten.
2. Soweit § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG vorsieht, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden dürfen, wenn dies zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist, stellt die Norm eine Rechtsgrundlage iSv. Art. 6 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO dar. Der Umstand, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG den Vorgaben der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO nicht genügt, ist insoweit unerheblich.

Orientierungssätze I:

1. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 176 Satz 1 SGB IX die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer zu fördern. Diese einheitliche Förderaufgabe wird durch seine in § 176 Satz 2 SGB IX beispielhaft genannten Aufgaben - die Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX zu überwachen und auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken - konkretisiert (Rn. 20).
2. Die Förderaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 SGB IX erstreckt sich auch auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte leitende Angestellte (Rn. 24 ff.).
3. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Erteilung von Auskünften verlangen, die für die Wahrnehmung der konkret darzulegenden Förderaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG iVm. § 176 SGB IX (hier: Überwachung der Verpflichtungen nach § 164 SGB IX) erforderlich sind (Rn. 16, 44).
4. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats ist nicht davon abhängig, dass die betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis erteilt haben (Rn. 45).

Orientierungssätze II:

5. Die gesetzliche Zuweisung der Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat an den Arbeitgeber (§ 79a Satz 2 BetrVG) führt nicht dazu, dass bei der Weitergabe sensibler personenbezogener Daten an den Betriebsrat nach § 26 Abs. 3 BDSG das nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DSGVO notwendige Datenschutzniveau nicht mehr gewährleistet wäre. Auf die Frage, ob § 79a Satz 2 BetrVG mit Art. 4 Nr. 7 Halbs. 2 DSGVO vereinbar ist, kommt es dabei nicht an (Rn. 57).

6. § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG stellt eine unionsrechtskonforme Rechtsgrundlage iSv. Art. 6 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DSGVO dar, soweit danach personen- bezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden dürfen, wenn dies zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Da die Norm teilbar ist, steht der Umstand, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG den Vorgaben der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO nicht genügt, sei- ner Anwendbarkeit insoweit nicht entgegen (Rn. 62 ff.).

Orientierungssätze III:

7. Macht der Betriebsrat einen auf personenbezogene Daten besonderer Kategorie gerichteten Auskunftsanspruch geltend, hat er darzulegen, dass er Maßnahmen vorhält, die die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer iSv. § 26 Abs. 3 Satz 3 iVm. § 22 Abs. 2 BDSG wahren. Das Fehlen oder die Unzulänglichkeit solcher Schutzmaßnahmen schließen seinen Informationsanspruch aus (Rn. 70).

8. Der Begriff der angemessenen und spezifischen Maßnahmen ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Ob die im Einzelfall getroffenen Schutzmaßnahmen datenschutzrechtlich ausreichend sind, unterliegt deshalb der rechtsbeschwerderechtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Würdigung der Tatsachengerichte (Rn. 72).

5) EuGH (03/2023): Umgang mit Beschäftigtendaten – Anforderungen an spezifischere nationale Vorschriften

Sachverhalt:

Klage von Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium in Bezug auf „Livestreamunterricht per Videokonferenz, der an den Schulen des Landes Hessen durchgeführt wird, ohne dass die vorherige Einwilligung der betroffenen Lehrkräfte vorgesehen wäre“ (Auslegung von DS-GVO Art. 6 und Art. 88 I und II DS-GVO; (NZA 2023, 487, beck-online)

Tenor des Gerichts:

2. Art. 88 I und II VO (EU) 2016/679 ist dahin auszulegen, dass **nationale Rechtsvorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten von Beschäftigten hinsichtlich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext unangewendet bleiben müssen**, wenn sie nicht die in ebendiesem Art. 88 I und II vorgegebenen Voraussetzungen und Grenzen beachten, es sei denn, sie stellen eine Rechtsgrundlage im Sinne von Art. 6 III DS-GVO dar, die den Anforderungen dieser Verordnung genügt.

EuGH (Erste Kammer) Urt. v. 30.3.2023 – C-34/21 (Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium / Minister des Hessischen Kultusministeriums)

Quelle: NZA 2023, 487

7) VG Hannover (02/2023): Verarbeitung von Beschäftigtendaten mittels Softwareanwendungen

Sachverhalt:

Die Landesdatenschutzbehörde in Niedersachsen hat die Datenerhebung in Bezug auf Tätigkeiten von Beschäftigten bei Amazon in Winsen-Luhe im Oktober 2020 untersagt.

Entscheidung:

„Das Verwaltungsgericht Hannover hat die permanente Datenerfassung bei Mitarbeitertätigkeiten der Amazon Logistik Winsen GmbH für zulässig erklärt und der Klage gegen die Untersagung durch die Landesbeauftragte für Datenschutz in Niedersachsen stattgegeben. Die Vorgehensweise sei nicht zu beanstanden. Der Zweck der Kontrollen liege in der Steuerung der logistischen Abläufe, es würden keine persönlichen Eigenschaften überwacht.“ (becklink 2026104, beck-online); (RL 95/46/EG; DS-GVO Art. 88 I; BDSG § 26 I 1)

VG Hannover Urt. v. 9.2.2023 – 10 A 6199/20 (nicht rechtskräftig)

Quelle: NZA-RR 2023, 264

BR-Tag 2023 – Mitbestimmung bei Einführung technischer Einrichtungen, gem. § 87 Abs.1 Nr. 6 Aktuelle Urteile bis 2023

Zusammenstellung:
Torsten Lemke,
Dr. Marcel Halgmann

Hamburg, Oktober 2023

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstrasse 4a
24568 Kaltenkirchen

Vortrag
Torsten Lemke, Rechtsanwalt
MOBIL 0172 4138700
info@alc-arbeitsrecht.de
www.alc-arbeitsrecht.de
www-betriebsrat-consulting.de

ALC

ARBEITSRECHTS CANZLEI LEMKE

1a) BAG (03/2022): Unternehmensweite Nutzung von Microsoft Office 365 – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Sachverhalt:

In einem Verteilzentrum beabsichtigte der Arbeitgeber, das Softwarepaket Office 365 von Microsoft in allen Betrieben des Unternehmens zu nutzen. Unternehmensweiter Einsatz von Software durch Gesamtbetriebsrat im April 2020 bejaht.

Gemeinsame Betriebsführung von Arbeitgeber und für Informationstechnologie im Konzern zuständigen d-GmbH (20 Beschäftigte) mit sofortiger Wirkung im Juni 2020 beendet. Umzug der d-GmbH in anderes Betriebsgebäude. Arbeitgeber erklärt, dass Gesamtbetriebsrat nicht zuständig, das Gesamtbetriebsratsmitglieder nicht Beschäftigte der Verteilzentrums (Unternehmens). Gesamtbetriebsrat reicht Feststellungsklage zur Klärung der Zuständigkeit bei der Software-Einführung am ArbG Bonn ein.

„Das ArbG Bonn (20.5.2020 – 2 BV 94/19, BeckRS 2020, 50251) hat den – zunächst allein anhängigen, sprachlich anders gefassten – Hauptantrag abgewiesen. Das LAG Köln (21.5.2021 – 9 TaBV 28/20, BeckRS 2021, 22691) hat die Beschwerde des antragstellenden Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der antragstellende Betriebsrat sein Begehren weiter. Die Rechtsbeschwerde hatte keinen Erfolg.“

(NZA 2022, 1134, beck-online)

1b) BAG (03/2022): Unternehmensweite Nutzung von Microsoft Office 365 – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Orientierungssätze BAG (Auszug):

2. Einführung und Anwendung einer zur Überwachung geeigneten technischen Einrichtung bilden eine einheitliche und damit untrennbare betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit im Sinne von § 87 I Nr. 6 BetrVG (Rn. 26).

3. Das Softwarepaket Microsoft Office 365 ist eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 I Nr. 6 BetrVG. Die bei Verwendung der einzelnen Desktop-Anwendungen und Dienste erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden (Rn. 31).

(NZA 2022, 1134, beck-online)

1c) BAG (03/2022): Unternehmensweite Nutzung von Microsoft Office 365 – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Leitsatz BAG:

„Die unternehmenseinheitliche Nutzung von Microsoft Office 365 mit der Möglichkeit einer zentralen Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer erfordert aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.“

BAG Beschl. v. 8.3.2022 – 1 ABR 20/21 (LAG Köln Beschl. v. 21.5.2021 – 9 TaBV 28/20)

(NZA 2022, 1134, beck-online)

2a) LAG München (05/2023): Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung einer Arbeitszeiterfassung

Sachverhalt:

Unternehmensgruppe hat geltende Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zur Arbeitszeit inkl. Arbeitszeiterfassung für den Innendienst im April 2021 abgeschlossen. Für den Außendienst gilt die KBV nicht. In 2020 wollte der lokale Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung im Außendienst erwirken. Die Zuständigkeit des lokalen Betriebsrats wurde in den Verhandlungen vom Arbeitgeber im Januar 2021 infrage gestellt, da auch weitere Beschäftigte im Konzern von der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung betroffen sein. Der lokale Betriebsrat kontaktierte den Konzernbetriebsrat und rief die Einigungsstelle zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im März 2023 an.

2b) ArbG München (04/2023):

Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung einer Arbeitszeiterfassung

ArbG München:

Vor dem ArbG München (Einigungsstelle) bleibt der Arbeitgeber bei der Argumentation zur Zuständigkeit des KBV:

„Die Arbeitszeiterfassung der Innendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter erfolge konzerneinheitlich durch das System SAP HCM, weshalb die Einführung und Anwendung der Software in Konzernbetriebsvereinbarungen geregelt sei. Entsprechend habe es erste Gespräche mit dem Konzernbetriebsrat zur Anwendung von SAP HCM auch auf den Außendienst gegeben. Das System könne nicht unterschiedlich geregelt werden. Insgesamt sei offensichtlich keine Zuständigkeit der beantragten Einigungsstelle gegeben. Es bestehe **kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nach § 87 I Nr. 6 BetrVG**, weil für die Regelungen zu SAP HCM **allein der Konzernbetriebsrat zuständig** sei. Auch aus § 87 I Nr. 7 BetrVG ergebe sich kein Mitbestimmungsrecht.“

ArbG München Beschl. v. 20.4.2023 – 3 BV 61/23

2c) LAG München (05/2023): Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung einer Arbeitszeiterfassung

LAG München:

„Hinsichtlich der Ausgestaltung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung hat der Betriebsrat vorbehaltlich künftiger anderweitiger gesetzlicher Regelungen nach § 87 I Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 II Nr. 1 ArbSchG ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht.“

(Leitsatz des Bearbeiters Stephan Sura – beck online)

Quelle: NZA-RR 2023, 477

2d) LAG München (05/2023): Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung einer Arbeitszeiterfassung

LAG München Urteilsbegründung (Auszug zur Mitbestimmung bei Einführung technischer Einrichtung):

„Für die Ausgestaltung des zu verwendenden Systems bestehe hingegen ein Spielraum etwa dahin gehend, auf welche Weise – elektronisch oder analog, gegebenenfalls getrennt nach Beschäftigungsgruppen – die Erfassung erfolgen soll, weshalb dem Betriebsrat (vorbehaltlich eventueller anderweitiger künftiger Regelungen durch den Gesetzgeber) nach § 87 I Nr. 7 BetrVG iVm § 3 II Nr. 1 ArbSchG ein Mitbestimmungs- und daher auch ein Initiativrecht zustehe. Dies sei vorliegend der Fall, weil der Antragsteller die Mitbestimmung an der Ausgestaltung der Zeiterfassung für Außendienstmitarbeiter und somit über das „Wie“ begehre.“

LAG München Beschl. v. 22.5.2023 – 4 TaBV 24/23 (ArbG München Beschl. v. 20.4.2023 – 3 BV 61/23)

Nachinstanz:

Anhängig: BAG | 4 TaBV 24/23 | 23.08.2023

Quelle: NZA-RR 2023, 477

3a) ArbG Düsseldorf (10/2017): Untersagung der Einführung von "desk sharing"

Sachverhalt:

Das Konzept Desk-Sharing soll in ein Konzernhaus in Düsseldorf eingeführt werden. Daraufhin stellt der Betriebsrat beim ArbG Düsseldorf den folgenden Antrag auf Unterlassung -per einstweiliger Verfügung – zu Anordnung von desk sharing.

ArbG Düsseldorf: Leitsätze (Auszug)

1. Es besteht im konkreten Fall im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens kein Anspruch des Betriebsrates gerichtet auf Untersagung der Einführung von "desk sharing" durch den Arbeitgeber, solange keine Betriebsvereinbarung über die Einführung von "desk sharing" abgeschlossen ist (Einzelfallentscheidung).
2. Dem Betriebsrat steht im konkreten Fall im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens weder gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, noch gem. § 87 Abs. 7 BetrVG i.V.m. § 3 ArbSchG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zu, welches einen Unterlassungsanspruch hinsichtlich der Einführung von "desk sharing" begründen könnte (Einzelfallentscheidung).

ArbG Düsseldorf Beschl. v. 19.10.2017 – 7 BVGa 17/17

Quelle: BeckRS 2017, 148368

3b) LAG Düsseldorf (01/2018): Desk Sharing Mitbestimmungsrecht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

LAG Düsseldorf - Unterteilsbegründung (Rn. 34)

„Soweit sich die Beschwerde gegen die Zurückweisung des Unterlassungsantrags (nebst beantragter Androhung eines Ordnungsgeldes) richtet, hat sie keinen Erfolg. Die Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung sind insoweit nicht gegeben. Dabei lässt die *Beschwerdekammer* offen, ob hier generell bereits kein Verfügungsanspruch besteht, wie das ArbG dies angenommen hat; diese Frage wird dem Hauptsacheverfahren vorbehalten bleiben. Soweit die begehrte **Unterlassungsverfügung auf die Verletzung von Beteiligungsrechten aus § 87 I Nr. 6 und 7 BetrVG, aus § 91 BetrVG oder § 111 BetrVG gestützt wird, fehlt in der Tat der Verfügungsanspruch**. Ob das auch für das Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 1 BetrVG gilt, kann dahinstehen. Jedenfalls fehlt es insoweit an dem für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderlichen Verfügungsgrund.“

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 9.1.2018 – 3 TaBVGa 6/17 (ArbG Düsseldorf, Beschl. v. 19.10.2017 – 7 BVGa 17/17)

3c) LAG Düsseldorf (01/2018): Desk Sharing – Mitbestimmungsrecht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

LAG Düsseldorf – Leitsätze (Auszug):

1. Eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Anordnung von Desk Sharing wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 I Nr. 7 BetrVG setzt voraus, dass eine konkrete Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der betroffenen Mitarbeiter dargelegt und glaubhaft gemacht wird. Richtet sich der geltend gemachte Verfügungsanspruch gegen die Zuweisung von Computertastaturen und Computermäusen zur gemeinsamen Nutzung, muss glaubhaft gemacht werden, dass die bereits bestehenden Hygienemaßnahmen zur Vermeidung konkreter Gesundheitsgefährdungen nicht ausreichen.

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 9.1.2018 – 3 TaBVGa 6/17 (ArbG Düsseldorf, Beschl. v. 19.10.2017 – 7 BVGa 17/17)

Quelle: NZA-RR 2018, 368

9a) LAG Niedersachsen (06/2022): Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs – Videoaufzeichnung und elektronisches Zugangserfassungssystem

Sachverhalt:

Einem Mitarbeiter einer Gießerei wird vom Arbeitgeber vorgeworfen, Mehrarbeitsstunden im Juni 2018 - entgegen eigener Angaben - nicht geleistet zu haben. Der Mitarbeiter erhält mit Verweis auf Videoaufzeichnungen eine fristloser Kündigung. Daraufhin reicht der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage ein. (BDSG §§ 4, 26 I 1, 32; GG Art. 1; DS-GVO Art. 5)

Entscheidung Teil 1:

1. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung, eine **personenbezogene Auswertung von Daten**, die er durch den Einsatz von Kartenlesegeräten gewonnen hat, **nicht vorzunehmen**, kann sich auch der einzelne Arbeitnehmer darauf berufen.
2. Erklärt der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept oder auf einer Beschilderung einer Videoüberwachungsanlage, die hieraus **gewonnenen Daten nur 96 Stunden lang aufzubewahren**, kann ein Arbeitnehmer hierauf die berechnete Privatheitserwartung stützen, dass der Arbeitgeber nur auf Videodateien Zugriff nehmen wird, die – bei erstmaliger Sichtung – nicht älter als 96 Stunden sind.

LAG Niedersachsen Urt. v. 6.7.2022 – 8 Sa 1148/20 (ArbG Hannover Urt. v. 11.9.2020 – 6 Ca 117/19) (nicht rechtskräftig)

Quelle: NZA-RR 2022, 632

9b) LAG Niedersachsen (06/2022): Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs – Videoaufzeichnung und elektronisches Zugangserfassungssystem

Entscheidung Teil 2:

3. Zur **Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten** ist eine **Videoüberwachungsanlage** an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes in der Regel weder geeignet noch erforderlich.

4. Der – erstmalige – **Zugriff auf Videoaufzeichnungen**, die mehr als ein Jahr zurückliegen, ist zum Zwecke der Aufdeckung eines behaupteten Arbeitszeitbetrugs regelmäßig **nicht angemessen**. Solche Daten unterliegen im Kündigungsschutzprozess einem **Beweisverwertungsverbot**.

LAG Niedersachsen Urt. v. 6.7.2022 – 8 Sa 1148/20 (ArbG Hannover Urt. v. 11.9.2020 – 6 Ca 117/19) (nicht rechtskräftig)

Quelle: NZA-RR 2022, 632

Folge: Gegen die Entscheidung wurde Revision eingelegt (2 AZR 297/22; 2 AZR 296/22)

10) BAG (06/2023): Kein Verwertungsverbot bei offener Videoüberwachung unter Verstoß gegen Datenschutznormen

Entscheidung:

1. In einem Kündigungsschutzprozess besteht nach Maßgabe der Datenschutz-Grundverordnung und der ZPO grundsätzlich **kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen**. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

2. Den Betriebsparteien fehlt die Regelungsmacht, ein über das formelle Verfahrensrecht der ZPO hinausgehendes Verwertungsverbot zu begründen, oder die Möglichkeit des Arbeitgebers wirksam zu beschränken, in einem Individualrechtsstreit Tatsachenvortrag über betriebliche Geschehnisse zu halten.

BAG Urt. v. 29.6.2023 – 2 AZR 296/22 (LAG Niedersachsen Urt. v. 6.7.2022 – 8 Sa 1149/20)

Quelle: NZA 2023, 1105

2) EuGH (06/2023): Inhalt und Umfang des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

Sachverhalt:

Ein Kunde und ehemaliger Mitarbeiter einer finnischen Bank forderte Auskunftsrecht zur Abfrage personenbezogener Daten durch die Bank gem. DS-GVO VO (EU) 2016/679 (DS-GVO) Art. 15 - nach Kündigung durch den Arbeitgeber - gerichtlich ein.

Entscheidung:

„Jeder hat ein Recht darauf, zu erfahren, zu welchem Zeitpunkt und aus welchen Gründen seine personenbezogenen Daten abgefragt wurden. Dass der Verantwortliche im Bankgeschäft tätig ist und die Person, deren personenbezogene Daten in ihrer Eigenschaft als Kunde des Verantwortlichen verarbeitet wurden, bei diesem Verantwortlichen auch beschäftigt war, wirkt sich laut Europäischem Gerichtshof auf die Reichweite dieses Rechts nicht aus“

(Beck 2023 zu EuGH, Urteil vom 22.06.2023 - C-579/21).

Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 22. Juni 2023.

(becklink 2027480, beck-online)

EuGH (Erste Kammer) Urt. v. 22.6.2023 – C-579/21 (J M)

Quelle: NZA 2023, 889

3) EuGH (01/2023): Gestärktes Recht auf Auskunft über Empfänger von Daten

Sachverhalt:

Ein Bürger beantragt bei der Österreichischen Post die Offenlegung von Informationen zur Weitergabe seiner personenbezogenen Daten mit Bezug zur DS-GVO VO (EU) 2016/679 (DS-GVO) Art. 15 I Buchst. c.

Entscheidung:

„Jeder hat das Recht zu erfahren, an wen seine personenbezogenen Daten weitergegeben wurden. Daher muss der für die Datenverarbeitung **Verantwortliche grundsätzlich die Identität der Empfänger bekanntgeben**. Ist es nicht möglich, die Empfänger zu identifizieren, oder ist der Antrag offenkundig unbegründet oder exzessiv, so kann der Verantwortliche sich jedoch darauf beschränken, nur die Empfängerkategorien mitzuteilen, so der Europäische Gerichtshof“

(Beck 2023 zu EuGH, Urteil vom 12.01.2023 - C-154/21
Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 12. Januar 2023.)

EuGH (1. Kammer) Urteil vom 12.1.2023 – C-154/21 (RW/Österreichische Post AG)

Quelle: NJW 2023, 973

4) EuGH (05/2023): Kein immaterieller Schadensersatz bei bloßem Verstoß gegen die DS-GVO

Sachverhalt:

Bürger von der Österreichischen Post AG wegen ungerechtfertigter Datenerhebung (bekannter Sachverhalt C-154/21)

Entscheidung:

Kein immaterieller Schadensersatz bei bloßem Verstoß gegen die DS-GVO VO (EU) 2016/679 Art. 82 I

„1. Art. 82 I VO (EU) 2016/679 (...) ist dahin auszulegen, dass der bloße Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Verordnung nicht ausreicht, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen“

EuGH (3. Kammer) Urteil vom 4.5.2023 – C-300/21 (UI/Österreichische Post AG)

Quelle: NJW 2023 1930

6) LAG Berlin-Brandenburg (03/2023): Anspruch auf Zurverfügungstellung von Datenkopien

Sachverhalt:

Verkaufsleiter im Außendienst in einem Lebensmittelkonzern seit 1993 beschäftigt erkrankt arbeitsunfähig aufgrund psychischer Belastungen. Er klagt auf „Auskunft über seine Daten, Kopien aller personenbezogenen Daten, einen Schadensersatz wegen Nichterteilung der Auskunft und einen Schadensersatz wegen Mobbing begehrt. Er hat vorgetragen, ihm stünden Kopien der Gesprächsprotokolle der Mitarbeiter-Interviews in ungeschwärzter Fassung zu, die er benötige, um Mobbinghandlungen der Bekl. zu beweisen“ (5 Sa 1046/22); (DS-GVO Art. 15, DS-GVO Art. 15 III, BGB §§ 241, 253, 823)

Urteil:

1. Anträge auf Auskunft und Erteilung einer Datenkopie können auch dann auf Art. 15 DS-GVO gestützt werden, wenn sie nicht dem in Erwägungsgrund 63 S. 1 zur DS-GVO genannten Zweck dienen, sich der **Verarbeitung der personenbezogenen Daten bewusst zu werden und deren Rechtmäßigkeit überprüfen zu können**, und denen daher – ausschließlich oder ganz überwiegend – andere als datenschutzrechtliche Belange zugrunde liegen.

LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 30.3.2023 – 5 Sa 1046/22 (ArbG Frankfurt (Oder) Urt. v. 6.9.2022 – 3 Ca 358/22) (nicht rechtskräftig)

Quelle: NZA-RR 2023, 454, beck-online

1) EuGH (07/2023): Bundeskartellamt darf DS-GVO-Verstöße von Meta prüfen

Bisherige Urteile zum Datentransfer des Facebook-Konzerns

Safe Harbor, „Schrems I“: EuGH, Urteil vom 6. 10. 2015 – C-362/14

Privacy Shield, „Schrems II“: EuGH, Urteil vom 16. 7. 2020 – C-311/18

Urteil im Fall „Schrems III“:

„Eine nationale Wettbewerbsbehörde **kann im Rahmen der Prüfung, ob ein Unternehmen eine beherrschende Stellung missbraucht, Verstöße gegen die DS-GVO prüfen und feststellen**, so der Europäische Gerichtshof. Die Behörde müsse aber eine etwaige Entscheidung oder Untersuchung der Datenschutzaufsicht berücksichtigen. Hintergrund ist eine Beschwerde des Facebook-Konzerns Meta gegen das Verbot, Nutzerdaten aus verschiedenen Quellen zu verknüpfen.“

(Beck 2023, zu EuGH, Urteil vom 04.07.2023 - C-252/21
Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 4. Juli 2023.

EuGH, Urteil vom 04.07.2023 - C-252/21

Quelle: beclink 2027600

BR-Tag 2023

Beschäftigtendatenschutz –

Back-up

Zusammenstellung:
Torsten Lemke,
Dr. Marcel Halgmann

Hamburg, Oktober 2023

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstrasse 4a
24568 Kaltenkirchen

Vortrag
Torsten Lemke, Rechtsanwalt
MOBIL 0172 4138700
info@alc-arbeitsrecht.de
www.alc-arbeitsrecht.de
www-betriebsrat-consulting.de

ALC

ARBEITSRECHTS CANZLEI LEMKE

10.Juli 2023: Erlass des neuen Angemessenheitsbeschlusses

Nach Art. 44 DSGVO ist der Transfer personenbezogener Daten in Drittländer nur dann zulässig, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden, genauer gesagt, wenn ein Transfermechanismus den Transfer legitimiert. Der für Unternehmen bequemste und zugleich rechtssicherste Transfermechanismus stellt der Angemessenheitsbeschluss gem. Art. 45 DSGVO dar. Mittels eines solchen Angemessenheitsbeschlusses kann die Europäische Kommission feststellen, dass ein Drittland, ein Gebiet eines Drittlands oder ein bestimmter Sektor eines Drittlands ein angemessenes Datenschutzniveau bietet. Hat die Kommission einen solchen Beschluss gefasst, dürfen Unternehmen personenbezogene Daten ohne weitere Voraussetzungen an die betreffenden Empfänger im Drittland übermitteln.

Die Europäische Kommission hat den neuen Angemessenheitsbeschluss für die USA auf Grundlage des EU-U.S. Data Privacy Frameworks erlassen. Bereits ein paar Tage zuvor ist die offizielle Website für das neue Datenschutzabkommen online gegangen. Auf dieser ist zukünftig eine Liste mit den US-Unternehmen abrufbar, die sich nach dem neuen Mechanismus zertifiziert haben lassen und an die somit ohne weitere Voraussetzungen personenbezogene Daten übermittelt werden dürfen.

Beurteilung der Landesdatenschutzbehörden unterschiedlich vgl. Baden-Württemberg / Hamburg

10.Juli 2023: Erlass des neuen Angemessenheitsbeschlusses

Bedeutung für die Praxis und Fazit

Für alle EU-Unternehmen, die US-Dienste einsetzen und dadurch personenbezogene Daten in die USA übermitteln, ist mit dem EU-U.S. Data Privacy Framework und dem entsprechenden Angemessenheitsbeschluss eine deutliche Erleichterung eingetreten. Aus wirtschaftlicher Sicht ist diese Entwicklung zu begrüßen. Aber Vorsicht! Der Angemessenheitsbeschluss kommt nur dann als Transfermechanismus infrage, wenn das US-Unternehmen, an das personenbezogene Daten übermittelt werden sollen, über **eine gültige Zertifizierung** nach dem EU-U.S. Data Privacy Framework verfügt. Ist das nicht der Fall, ist weiterhin der Abschluss **von Standardvertragsklauseln** und die Durchführung eines Transfer Impact Assessments erforderlich.

Die Zukunft wird zudem zeigen, ob sich das Sprichwort „Aller guten Dinge sind Drei“ wirklich bewahrheitet und der verbesserte Schutz der Daten in den USA einer erneuten Prüfung durch den EuGH standhalten kann. Max Schrems läuft sich für das nächste Verfahren vor dem EuGH jedenfalls schon warm.

Aktuelle Urteile alle Instanzen bis 2023

Zusammenstellung:
Torsten Lemke,
Dr. Marcel Halgmann

Hamburg, Oktober 2023

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstrasse 4a
24568 Kaltenkirchen

Vortrag
Torsten Lemke, Rechtsanwalt
MOBIL 0172 4138700
info@alc-arbeitsrecht.de
www.alc-arbeitsrecht.de
www-betriebsrat-consulting.de

1) BVerwG (05/2023) – Kommentarfunktion auf sozialen Medien kann mitbestimmungspflichtig sein

Sachverhalt:

Die Deutsche Rentenversicherung betreibt Social Media Kanäle als Teil des Arbeitgebermarketings. Über die Kommentarfunktion sind Rückschlüsse auf Leistung und von Beschäftigten zu ziehen. Die Bereitstellung der Kommentarfunktion kann daher mitbestimmungspflichtig sein.

[75 Abs. 3 Nr. 17 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) a.F. beziehungsweise § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG n.F.]

Leitsatz Bundesverwaltungsgericht:

Betreibt eine Stelle der öffentlichen Verwaltung in sozialen Medien eigene Seiten oder Kanäle, kann wegen der für alle Nutzer bestehenden Möglichkeit, dort eingestellte Beiträge zu kommentieren, eine technische Einrichtung zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Beschäftigten vorliegen, deren Einrichtung oder Anwendung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Diese Frage entzieht sich einer generellen Beantwortung, sondern ist nur nach Maßgabe der Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu beurteilen.

BVerwG, Beschluss vom 04.05.2023 - 5 P 16.21

Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 5. Mai 2023 von Miriam Montag
(becklink 2027001, beck-online)

2a) ArbG Pforzheim (02/2022) - Auskunftserteilung nach DS-GVO (Video- und Fotoaufnahmen im Arbeitskontext)

Sachverhalt:

Ein Werbetechniker führte für seine Arbeitgeber Schulungen im Bereich Folierung durch. Während der Arbeiten entstanden in Kenntnis des Beschäftigten Fotoaufnahmen. Auch wurde er in einem Schulungsvideo öffentlichkeitswirksam abgebildet. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses klagte der Beschäftigte auf Auskunft gem. Art. 15 (DS-GVO), immateriellen Schadensersatz wegen Verletzung der Auskunftspflicht und die Verwendung von Video- und Fotoaufnahmen bzgl. seiner Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

ArbG Pforzheim Urt. v. 23.2.2022 – 5 Ca 222/21

Quelle: BeckRS 2022, 51063

2b) ArbG Pforzheim (02/2022), Auskunftserteilung nach DS-GVO (Video- und Fotoaufnahmen im Arbeitskontext)

ArbG Pforzheim – Tenor (Auszug):

1. Die Beklagte wird verurteilt, eine Geldentschädigung/immateriellen Schadensersatz in Höhe von 5.000,00 Euro, nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 22.04.2020 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger schriftlich und detailliert Auskunft über sämtliche personenbezogenen Daten, die über ihn zum Anlass oder in Folge seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten, von der Beklagten erhoben und verarbeitet wurden, vor allem unter Angabe von folgenden Informationen, zu erteilen [Anm. ALC. Tatbestände gem. Art. 15 DS-GVO]
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

ArbG Pforzheim Urt. v. 23.2.2022 – 5 Ca 222/21)

Quelle. BeckRS 2022, 51063

2c) LAG Baden-Württemberg (07/2023) – Kein Schadensersatzanspruch bei verspäteter Auskunftserteilung nach DS-GVO

LAG Baden-Württemberg - Leitsatz:

1. Die **verspätete Auskunftserteilung** auf ein Verlangen nach Art. 15 I DS-GVO stellt als solche **keinen immateriellen Schaden** dar. Ein bloßer Verstoß gegen die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung genügt nicht, um einen Schadensersatzanspruch gem. Art. 82 I DS-GVO zu begründen.

2. Art. 82 I DS-GVO enthält auch **keine Vermutung** dahingehend, dass der mit einem Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung **einhergehende Kontrollverlust über die eigenen Daten** als solcher zu einem **ersatzfähigen immateriellen Schaden** führt.

3. Ein Antrag gem. Art. 15 I 1 Hs. 2 DS-GVO auf Auskunftserteilung über „sämtliche personenbezogenen Daten“ genügt regelmäßig nicht dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 II Nr. 2 ZPO

LAG Baden-Württemberg Urt. v. 27.7.2023 – 3 Sa 33/22 (ArbG Pforzheim Urt. v. 23.2.2022 – 5 Ca 222/21)
(NZA-RR 2023, 511, beck-online)

3) BAG (08/2023) – Außerordentliche Kündigung nach beleidigenden Chat-Äußerungen – Prüfung der Vertraulichkeit

Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer erhielt in 2014 eine außerordentliche Kündigung nachdem er sich in einer Chatgruppe mit befreundeten Kollegen beleidigend und menschverachtend gegenüber Vorgesetzten und Beschäftigten des Unternehmens äußerte und der Arbeitgeber davon erfuhr. In den vorherigen Instanzen war die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmer nicht erfolgreich.

BAG Urteil – Leitsatz:

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechnigte Vertraulichkeitserwartung berufen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. August 2023 – 2 AZR 17/23

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 19. Dezember 2022 – 15 Sa 284/22 –

Quelle: Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 24. August 2023 von Gitta Kharraz
becklink 2028161

4) EUGH (10/2023) - Verarbeitung personenbezogener Daten durch Covid-App (Impfzertifikat)

EuGH Tenor - Auszug

Der Begriff „Verarbeitung“ personenbezogener Daten in Art. 4 Nr. 2 VO (EU) 2016/679 (...) ist dahin auszulegen, dass er die **Überprüfung der Gültigkeit interoperabler Covid-19-Zertifikate zur Bescheinigung von Impfung, Test und Genesung**, die gemäß der VO (EU) 2021/953 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.6.2021 über einen Rahmen für die Ausstellung, Überprüfung und Anerkennung interoperabler Zertifikate zur Bescheinigung von Covid-19-Impfungen und -Tests sowie der Genesung von einer Covid-19-Infektion (digitales Covid-Zertifikat der EU) mit der **Zielsetzung der Erleichterung der Freizügigkeit während der Covid-19-Pandemie ausgestellt und von einem Mitgliedstaat für nationale Zwecke verwendet werden**, mittels einer nationalen mobilen Anwendung umfasst.

EuGH (Achte Kammer) Urt. v. 5.10.2023 – C-659/22 (RK / Ministerstvo Zdravotnictví)

Quelle: NZA 2023, 264

(NZA 2023, 1309, beck-online)