



Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrats

Einleitung

Die Frage nach der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit für eine vom Betriebsrat veranlasste Datenverarbeitung (einschließlich der Auswertung von personenbezogenen Daten der Mitarbeiter) lässt sich unter Geltung der DSGVO aktuell nicht eindeutig beantworten. In der Vergangenheit – also unter Geltung des alten BDSG – entsprach es der allgemeinen Auffassung, dass der Betriebsrat ein Teil des Arbeitgebers an verantwortlicher Stelle war. Mit dem Wortlaut des BDSG konnte seinerzeit argumentiert werden, dass Gremien innerhalb der verantwortlichen Stelle gerade nicht als eigenständige Verantwortliche in Betracht kamen. Der Betriebsrat war damit wie eine sonstige Teileinheit der verantwortlichen Stelle zu behandeln, wobei die Weisungs- und Kontrollbefugnisse allerdings aufgrund der Sonderstellung des Betriebsrats beschränkt waren. Diese Ausgestaltung führte in der Konsequenz dazu, dass der Arbeitgeber zwar für das Verhalten des Betriebsrats in datenschutzrechtlicher Hinsicht verantwortlich war, gleichwohl aber nur sehr eingeschränkt Maßnahmen zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften beim Betriebsrat durchsetzen konnte.

Unter Geltung der DSGVO wird jetzt kontrovers diskutiert, ob dieses Konzept weiterhin Bestand hat. Soweit sich dies zum aktuellen Zeitpunkt beurteilen lässt, spricht einiges dafür, dass der Betriebsrat selbst für die Datenverarbeitung verantwortlich sein können. Die Definition der Verantwortlichkeit im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO knüpft daran an, wer über die „Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten“ entscheidet. Es kommt mithin darauf an, ob dem Betriebsrat insoweit eine eigenständige Entscheidungs- und Handlungsbefugnis zusteht. Der Verantwortlichkeit in diesem Sinne steht nach herrschender Meinung auch nicht entgegen, dass der Betriebsrat ausschließlich die ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Aufgaben übernehmen und Kompetenzen wahrnehmen darf. Vergleichbare Befugnisse und Beschränkungen bzw. Kompetenzzuweisungen finden sich für eine Vielzahl von öffentlichen Stellen, ohne dass dies gegen eine eigene Verantwortlichkeit im datenschutzrechtlichen Sinne sprechen würde.

Wie haben sich die Aufsichtsbehörden zu dieser Frage positioniert?

Die Aufsichtsbehörde in Baden-Württemberg hat sich im Rahmen ihres letzten Tätigkeitsberichts klar positioniert und explizit die Auffassung vertreten, der Betriebsrat sei ein eigener Verantwortlicher ([LfDI BW, 34. Tätigkeitsbericht 2018, S. 37](#)). Die Aufsichtsbehörde führt in diesem Kontext auch explizit auf, dass die Einstufung des Betriebsrats als eigenen Verantwortlichen dazu

führen kann, dass der Betriebsrat auch einen eigenen Datenschutzbeauftragten benennen müsse.

Im Hinblick auf den Betriebsrat – wenn er als eine verantwortliche Stelle beurteilt wird – gelten die allgemeinen Benennungsvoraussetzungen gem. Art. 37 DSGVO und § 38 BDSG. Hinsichtlich des Schwellenwerts zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten gem. § 38 Abs. 1 Satz 1 BDSG ist allerdings zu beachten, dass sich aktuell eine Änderung im Gesetzgebungsverfahren befindet, wonach der Schwellenwert von 10 Personen auf 20 Personen heraufgesetzt wird. Diese Änderung würde dann bewirken, dass im Regelfall der Betriebsrat keinen Datenschutzbeauftragten benötigt, wobei natürlich die freiwillige Benennung eines Datenschutzbeauftragten gem. Art. 37 Abs. 4 DSGVO unbenommen ist.

Soweit der Betriebsrat einen eigenen Datenschutzbeauftragten benennt, ist dieser naturgemäß ausschließlich für die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat zuständig und kann seine Kompetenz nicht auf die Datenverarbeitung beim Arbeitgeber insgesamt ausweiten. Eine derartige Kompetenzerweiterung kann auch nicht damit begründet werden, dass Bestandteil der Prüfung des Datenschutzbeauftragten beim Betriebsrat die Frage sein soll, inwieweit die vom Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Daten rechtskonform erfasst und weitergegeben wurden.

Welche Auffassung vertritt die Rechtsprechung?

In der Rechtsprechung werden zu dieser Frage verschiedene Auffassungen vertreten. Nach Auffassung des LAG Niedersachsen ist ein Betriebsrat zumindest solange als Teil des Arbeitgebers und nicht als eigener Verantwortlicher anzusehen, wie er sich im Rahmen der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben bewegt ([LAG Niedersachsen, Entscheidung v. 22.10.2018, Az. 12 Ta BV 23/18](#)). Ähnlich sieht es auch das LAG Hessen, das in einer Entscheidung ausdrücklich darauf hinweist, der Betriebsrat sei „selbst Teil der verantwortlichen Stelle im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO“ ([LAG Hessen, Beschluss v. 10.12.2018, Az. 16 TaBV 130/18](#)).

Für das LAG Sachsen-Anhalt ist ein Betriebsrat jedenfalls bei der Einsichtnahme in Bruttogehaltslisten ein eigener Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO, da er über die Zwecke der von ihm bzw. seinem Betriebsratsausschuss wahrgenommenen Einsicht in die Entgeltlisten selbst entscheidet ([LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 18.12.2018, Az. 4 TaBV 19/17](#)).

Eine abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder Europäischen Gerichtshofs liegt bisher nicht vor. Vielmehr hat das BAG diese Frage noch im April 2019 in einem Beschluss

ausdrücklich offen gelassen. In dem gleichen Beschluss ([BAG, Beschluss v. 09.04.2019, Az. 1 ABR 51/17](#)) hat das BAG aber klargestellt, dass personenbezogene Gesundheitsdaten von Mitarbeitern nur dann an einen Betriebsrat übertragen werden dürfen, wenn dieser den Schutz dieser Daten überzeugend darlegen kann. Diese Ausführungen des BAG beziehen sich zwar ausdrücklich auf Gesundheitsdaten, dürften aber auch generell auf sämtliche Kategorien personenbezogener Daten übertragbar sein. Insofern stellt das BAG klar, dass ein Betriebsrat datenschutzrechtliche Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten ergreifen muss, auch unabhängig von einer etwaigen eigenen Verantwortlichkeit.

Wer haftet für Datenschutzverstöße des Betriebsrats?

Im Datenschutzrecht gibt es aus haftungsrechtlicher Sicht drei relevante Risikobereiche, und zwar Bußgelder durch die Aufsichtsbehörden (Art. 83 DSGVO), zivilrechtliche Schadenersatzansprüche der Betroffenen (Art. 82 DSGVO) sowie Straftatbestände (Art. 84 DSGVO i.V.m. §§ 42 BDSG).

Bußgelder der Aufsichtsbehörden werden primär gegen für die Verarbeitung Verantwortliche und nur in Ausnahmefällen gegen handelnde Mitarbeiter verhängt. Für die Frage, ob ein Bußgeld bei Datenschutzverstößen eines Betriebsrats gegen den Betriebsrat selbst oder gegen das Unternehmen verhängt wird, kommt es folglich darauf an, ob der Betriebsrat bezogen auf die vorgeworfene Handlung eine eigene verantwortliche Stelle ist. Wenn der Betriebsrat also als eigene verantwortliche Stelle agiert, können ihn auch Bußgelder treffen. Handelt der Betriebsrat nicht (eigen) verantwortlich, dann haftet das Unternehmen für die Verstöße des Betriebsrats, weil das Unternehmen die für die Verarbeitung verantwortliche Stelle ist.

Dies gilt auch für die zivilrechtlichen Schadenersatzansprüche aus Art. 82 DSGVO, da sich diese ebenfalls stets gegen den für die Verarbeitung Verantwortlichen richten. Eine Haftung der einzelnen Betriebsratsmitglieder kommt ausnahmsweise nach § 823 Abs. 2 BGB in Betracht, wenn der Umgang mit personenbezogenen Daten durch die Betriebsratsmitglieder im Einzelfall gegen die DSGVO oder das BDSG verstößt. Eine persönliche Haftung setzt insoweit allerdings ein Verschulden des einzelnen Beteiligten voraus. Auch kommt eine Haftung nach § 826 BGB bei vorsätzlicher und sittenwidriger Schädigung durch Betriebsratsmitglieder in Betracht.

Eine andere Wertung ergibt sich in strafrechtlicher Hinsicht. „Jedermann“ ist Adressat des Straftatbestandes gem. § 42 BDSG. Sanktioniert werden kann nach diesen Vorschriften also nicht der Betriebsrat als Gremium, sondern lediglich einzelne Betriebsratsmitglieder. Die Verhängung von Strafen nach diesen Vorschriften dürfte allerdings in der Praxis selten zu erwarten sein.

Die selbständige Haftung des Betriebsrats ist in der Praxis allerdings problematisch. Der Betriebsrat ist nach überwiegender Auffassung und nach der Rechtsprechung nur partiell vermögensfähig (ein Betriebsrat hat kein eigenes Vermögen), sodass Bußgeldbescheide gegen das Organ „Betriebsrat“ ausgeschlossen sind. Daher ist fraglich, gegen wen sich der Bußgeldbescheid richtet, wenn der Betriebsrat als Verantwortlicher haftet. Nach der Rechtsprechung in ähnlich gelagerten Fällen ist zu unterscheiden, ob die datenschutzrechtswidrige Verarbeitung auf einen Betriebsratsbeschluss zurückzuführen ist oder ob der Verstoß auf das Handeln einzelner Betriebsratsmitglieder beruht. Im ersten Fall haften diejenigen Betriebsratsmitglieder als Gesamtschuldner, die den Beschluss unterstützt haben; andernfalls haften die Betriebsratsmitglieder jeweils alleine. Diese Haftung kommt aber

wie dargestellt nur dann überhaupt in Betracht, wenn der Betriebsrat als eigene verantwortliche Stelle personenbezogene Daten datenschutzwidrig verarbeitet.

Sind Betriebsratsmitglieder haftungsprivilegiert?

Zu beachten ist bei der Haftung des Betriebsrats auch ein weiterer Problemkreis: Arbeitnehmer genießen im Innenverhältnis zum Arbeitgeber regelmäßig eine Haftungsprivilegierung im Arbeitsverhältnis, nach der eine Haftung des Mitarbeiters für (nur) fahrlässige Pflichtverletzungen ausgeschlossen oder stark reduziert ist. Nach diesen Regeln des „innerbetrieblichen Schadensausgleichs“ haftet ein Arbeitnehmer also regelmäßig nur für grobe Fahrlässigkeit und bei Vorsatz vollständig; ansonsten ist der Schaden zumindest anteilig vom Arbeitgeber (mit) zu tragen.

Es ist juristisch nicht eindeutig geklärt, ob und inwieweit diese Haftungsprivilegierung auch auf Betriebsratsmitglieder anzuwenden ist. In einem Urteil vom BGH aus dem Jahr 2012 hat dieser eine unprivilegierte Haftung eines Betriebsratsvorsitzenden für den Abschluss eines nicht erforderlichen Beratervertrages angenommen ([BGH, Urteil v. 25.10.2012, Az. III ZR 266/11](#)). Der BGH argumentierte, das Haftungsrisiko des einzelnen Betriebsratsmitglieds sei bereits dadurch hinreichend reduziert, dass die Frage nach der Erforderlichkeit des Vertrages aus der ex-ante-Sicht zu beurteilen sei, wobei dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zustehe, dessen Grenzen im Interesse der Funktions- und Handlungsfähigkeit des Betriebsrats nicht zu eng zu ziehen sei. Außerdem könne der Betriebsrat vor der Beauftragung einen Rechtsrat einholen.

Fraglich ist, ob diese Argumentation auch auf Datenschutzverstöße des Betriebsrats angewendet werden kann. Es erscheint zweifelhaft, dass in Bezug auf datenschutzrechtliche Fragen ein ähnlicher Beurteilungsspielraum vorliegt, wie dies beim Abschluss von Beraterverträgen der Fall ist. Ohne den Beurteilungsspielraum fehlt es aber gerade an der vom BGH herangezogenen Reduktion des Haftungsrisikos für den Betriebsrat.

Es lassen sich durchaus Argumente gegen die Haftungsbegrenzung finden. Der Betriebsrat stellt etwa ein gewähltes Organ zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in Betrieben der privaten Wirtschaft dar und ist aufgrund dessen gerade kein gewöhnlicher Arbeitnehmer. Die Tätigkeit des Betriebsrats erfolgt außerdem anders als bei Arbeitnehmern nicht im ganz überwiegenden wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers.

Dennoch dürfte im Ergebnis eine Verschiebung der wirtschaftlichen Risiken und damit eine Haftungsprivilegierung des Betriebsrats erforderlich sein. Anderenfalls würden ehrenamtlich tätige Betriebsratsmitglieder bei der Ausübung ihrer Aufgaben unangemessen benachteiligt. Es überzeugt insoweit nicht, Betriebsratsmitglieder strukturell gegenüber anderen Mitarbeitern schlechter zu stellen. Zudem wäre Betriebsratsmitgliedern im Falle einer persönlichen Haftung wohl zu einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung zu raten, deren Kosten gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG wiederum der Arbeitgeber zu tragen hätte. Letztlich verbliebe das wirtschaftliche Risiko damit weiterhin beim Arbeitgeber, sodass es vorzugswürdiger erscheint, eine direkte Haftungsprivilegierung nach den etablierten Regelungen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich anzunehmen.

Was ist Unternehmen angesichts der unklaren Rechtslage zu empfehlen?

In der Praxis hat es sich bewährt, dem Betriebsrat anzubieten, dass er selbst darüber entscheiden kann, ob und inwieweit er sich

hinsichtlich der Datenschutzmaßnahmen den Vorgaben des Arbeitgebers anschließt. Oftmals ist es ohnehin so, dass ein Betriebsrat wünscht, die IT-Systeme des Arbeitgebers zu nutzen und auf den dortigen Sicherheitsstandard setzen zu können. Erklärt sich der Betriebsrat beispielsweise damit einverstanden, die Mitarbeiterdaten lediglich auf den IT-Systemen des Unternehmens zu verarbeiten, dürften insoweit auch die diesbezüglichen Schutzmaßnahmen des Unternehmens auf den Betriebsrat übertragbar sein. Eine Prüfung weiteren Schutzmaßnahmen dürfte dann wohl regelmäßig nicht oder nur in geringem Umfang erforderlich sein. Soweit der Betriebsrat hingegen vollkommen autonome IT-Systeme verwendet, stellt sich aus Datenschutzsicht und mit Hinblick auf die Anforderungen des BAG die Frage nach der Sicherheit dieser Systeme. Insoweit ist der Betriebsrat dann selbst dafür verantwortlich, die Vertraulichkeit der Systeme gegenüber dem Arbeitgeber glaubhaft darzulegen.

Fazit und Ausblick

Angesichts der unklaren Rechtslage sollten Unternehmen das Gespräch mit ihrem Betriebsrat suchen. Zur Sensibilisierung für die datenschutzrechtlichen Probleme bieten sich diesbezügliche Schulungen des Betriebsrats an, in denen insbesondere auch die haftungsrechtlichen Risiken erläutert werden können. Im Rahmen einer derartigen Schulung kann dann auch auf die Anforderungen des BAG an die Sicherheit der Datenverarbeitung hingewiesen werden.

Da die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen und der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter im beiderseitigen Interesse steht, sollten Arbeitgeber und Betriebsrat konstruktiv zusammenarbeiten.

Robert Bommel, LL.M.



Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Robert Bommel, LL.M.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
T +49 521 96535 - 890
F +49 521 96535 - 114
M robert.bommel@brandi.net
www.brandi.net