



## Stellungnahme der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit (GDD) e.V., Bonn, zum nach dem Referentenentwurf für ein Betriebsrätetärkungsgesetz geplanten § 79a BetrVG-E (Datenschutz)

### I. Ausgangslage

Nach Rechtslage vor Geltung der DS-GVO war der Betriebsrat nach gängiger Auffassung datenschutzrechtlich als Teil der verantwortlichen Stelle Arbeitgeber anzusehen. Seit Inkrafttreten der DS-GVO wird diese Einordnung zunehmend in Frage gestellt, was u.a. auch darauf zurückzuführen ist, dass der EuGH<sup>1</sup> in seiner jüngeren Rechtsprechung (Mit-)Verantwortlichkeit im Sinne des Datenschutzrechts sehr weit interpretiert hat.

### II. Lösungsvorschlag des BMAS

Nach dem vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) idF vom 21.12.2020<sup>2</sup> (im Folgenden: BetrVG-E) soll das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)<sup>3</sup> um nachfolgende Regelung ergänzt werden:

„§ 79a Datenschutz

*<sup>1</sup>Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. <sup>2</sup>Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. <sup>3</sup>Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.“*

---

<sup>1</sup> EuGH, Urteil vom 05.06.2018 - C-210/16 (Facebook-Fanpages); Urteil vom 10.07.2018 - C-25/17 (Zeugen Jehovas); Urteil vom 29.07.2019 - C-40/17 (Fashion ID).

<sup>2</sup> <https://t1p.de/yrx3>.

<sup>3</sup> BGBl I 2001, S. 2518 f.



Satz 2 der Regelung legt damit die umstrittene datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat in dem Sinne fest, dass diese dem Arbeitgeber zugewiesen wird. Dadurch soll die Rechtslage vor Inkrafttreten der DS-GVO fortgeführt und Rechtssicherheit geschaffen werden (vgl. S. 16 des Entwurfs). Dies sei sachgerecht, da der Betriebsrat keine nach außen rechtlich verselbstständigte Institution ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agiere der Betriebsrat als institutionell unselbstständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers.

Die in Satz 3 geplante gegenseitige Unterstützungspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften ist nach der Begründung des Referentenentwurfs notwendig, um das Spannungsfeld zwischen datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeit des Arbeitgebers einerseits und innerorganisatorischer Selbstständigkeit und Weisungsfreiheit des Betriebsrats andererseits aufzuheben.

### III. Bewertung

In der aktuell vorgelegten Fassung erreicht § 79a BetrVG-E sein Ziel, mehr Rechtssicherheit, nur teilweise. Würde § 79a BetrVG-E in der Entwurfsfassung in Kraft treten, so wäre eindeutig, dass der Betriebsrat nicht Adressat datenschutzrechtlicher Verpflichtungen ist, welche sich an den Verantwortlichen i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO richten. Der Betriebsrat wäre damit etwa nicht Adressat der Verpflichtung, bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Art. 37 DS-GVO, § 38 Abs. 1 BDSG einen Datenschutzbeauftragten zu benennen, der Melde- bzw. Benachrichtigungspflichten bei Datenschutzverletzungen (Art. 33 f. DS-GVO) oder der Pflicht ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (VVT) gemäß Art. 30 DS-GVO zu führen. Auch wäre der Betriebsrat nicht unmittelbarer Adressat der Transparenzpflichten/Betroffenenrechte (Art. 12 ff. DS-GVO).

Andere wichtige Fragen im Zusammenhang mit dem Themenfeld Datenschutz beim Betriebsrat bleiben allerdings auch auf Grundlage des Entwurfs unbeantwortet. Dazu zählt die Frage, ob sich die Überwachungsaufgabe des Datenschutzbeauftragten nach Art. 39 Abs. 1 lit. b DS-GVO auch auf die Datenverarbeitung beim Betriebsrat bezieht. Zur Rechtslage vor der DS-GVO entschied insofern das BAG<sup>4</sup> im Jahre 1997, dass der (Gesamt-)Betriebsrat nicht der Überwachung durch den Datenschutzbeauftragten unterliegt. Eine solche Überwachung wäre mit der vom Betriebsverfassungsgesetz geforderten Unabhängigkeit der Betriebsräte nicht vereinbar, da der Datenschutzbeauftragte trotz seiner Freiheit von fachlichen Weisungen der Arbeitgeberseite zuzuordnen sei, so das BAG damals.

---

<sup>4</sup> BAG, 11.11.1997 - 1 ABR 21/97.



Diese Entscheidung steht nach wie vor im Raum, während sich aber die Frage stellt, ob nicht nunmehr vor dem Hintergrund der unmittelbaren Geltung der höherrangigen DS-GVO die Argumente für ein Überwachungsrecht des Datenschutzbeauftragten auch im Hinblick auf den Betriebsrat überwiegen.<sup>5</sup>

Die in Satz 3 vorgesehene gegenseitige Unterstützungspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie eröffnet allerdings praktische Abwicklungsfragen, welche der Entwurf nicht beantwortet. Eine Unterstützung des Arbeitgebers bei der Erfüllung seiner Pflichten als Verantwortlicher i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO durch den Betriebsrat muss insbesondere die Verschwiegenheitspflichten des Letzteren achten. Unabhängig von den im BetrVG enthaltenen speziellen Verschwiegenheitspflichten, z.B. nach § 99 Abs. 1 S. 3, ist der Betriebsrat über § 75 BetrVG und § 80 I Nr. 1 BetrVG auch allgemein zum Persönlichkeitsschutz in Gestalt des Stillschweigens über vertrauliche personenbezogene Beschäftigten-daten verpflichtet.<sup>6</sup> Schon der Umstand der Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat muss insofern grundsätzlich geschützt sein, da Beschäftigte ansonsten abgeschreckt werden könnten, sich an den Betriebsrat zu wenden.

Wird etwa beim Arbeitgeber ein Auskunftsbegehren nach Art. 15 DS-GVO geltend gemacht, so würde sich dieses nach der geplanten Regelung auch auf beim Betriebsrat verarbeitete Daten der/des Beschäftigten beziehen. Dies darf indes nicht dazu führen, dass gegen den Willen der betroffenen Person der Arbeitgeber von einer Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat und ggf. deren Gegenstand Kenntnis erhält. Um die Vertraulichkeit der Kontaktaufnahme bzw. Kommunikation mit dem Betriebsrat zu gewährleisten, bedarf es entsprechender technisch-organisatorischer Maßnahmen. Möglich ist z.B., dass der Arbeitgeber eingehende Auskunftsersuchen an den Betriebsrat weiterleitet verbunden mit der Aufforderung zur Auskunftserteilung unmittelbar gegenüber dem Anfragenden, sofern der Betriebsrat personenbezogene Daten über diesen verarbeitet. Denkbar erscheint auch, dass der Arbeitgeber den Anfragenden im Hinblick auf evtl. Datenverarbeitungen beim Betriebsrat unmittelbar an diesen verweist.

Vergleichbare Probleme stellen sich auch bei der Geltendmachung von anderen Betroffenenrechten, z.B. den Rechten auf Löschung oder Berichtigung beim Betriebsrat gespeicherter Daten. Müsste ein/e Beschäftigte/r einen Löschungs- oder Berichtigungsanspruch im Hinblick auf beim Betriebsrat gespeicherte Daten über den Arbeitgeber geltend machen, müsste er Umstände offenbaren, die zu Recht als vertraulich geschützt sind.

---

<sup>5</sup> Gola/Pötters, RDV 2017, 279, 283; Kort, ZD 2017, 3, 6; Taeger/Rose, BB 2016, 819, 828; Bergt in: Kühling/ Buchner, Art. 38 Rn. 18; Paal in: Paal/Pauly, Art. 39 Rn. 6b; für ein Überwachungsrecht, sofern man den Betriebsrat als Teil des Verantwortlichen wertet, auch Wybitul/v. Gierke BB 2017, 181, 184; anderer Ansicht Dotting, AiB 2018, 42 f.

<sup>6</sup> Weth/Herberger/Wächter/Sorge/Kramer, Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Auflage 2019, Teil C. I. Betriebsrat und Datenschutz Rn. 53.



Die geplante Unterstützungspflicht nach § 79a S. 3 BetrVG birgt Konflikte aber nicht nur für betroffene Beschäftigte. Bedenken ergeben sich auch aus Betriebsratsicht, denn über die Geltendmachung von Betroffenenrechten kann der Arbeitgeber u.U. Einblick in Betriebsratsinterna erlangen. Dasselbe Problem stellt sich, sofern der Betriebsrat dem Arbeitgeber für das nach Art. 30 DS-GVO zu führende Verzeichnis Informationen zu den Verarbeitungen beim Betriebsrat zur Verfügung stellen muss.

#### **IV. Schlussfolgerung**

Es empfiehlt sich eine Ergänzung der geplanten gesetzlichen Regelung dahingehend, dass im Rahmen der geforderten Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Unabhängigkeit wie auch Vertraulichkeitsverpflichtungen des Betriebsrats zu achten sind. In diesem Zusammenhang bedarf es in der Praxis konkretisierender betriebsinterner Regelungen zur datenschutzrechtlichen Zusammenarbeit. Dieser Aspekt sollte zur Erläuterung der vorgeschlagenen Ergänzung in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden.

**Bonn, den 11.02.2021**

*Die Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. (GDD) tritt als gemeinnütziger Verein für einen sinnvollen, vertretbaren und technisch realisierbaren Datenschutz ein. Sie hat zum Ziel, die Daten verarbeitenden Stellen - insbesondere auch die Datenschutzbeauftragten - bei der Lösung und Umsetzung der vielfältigen mit Datenschutz und Datensicherheit verbundenen rechtlichen, technischen und organisatorischen Anforderungen zu unterstützen.*

*Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.  
Heinrich-Böll-Ring 10, 53119 Bonn  
info@gdd.de | www.gdd.de*