

Newsletter Juli 2022

In dieser Ausgabe:

- 1 Der Sonderkündigungsschutz von Datenschutzbeauftragten ist europarechtskonform
- 2 Pflicht zur Teilnahme an betrieblichen Corona-Tests
- 3 Überwachung des Betriebsrats durch den Datenschutzbeauftragten

Der Sonderkündigungsschutz von Datenschutzbeauftragten ist europarechtskonform

Der EuGH hat entschieden, dass der weitreichende Sonderkündigungsschutz, den das deutsche Recht betrieblichen Datenschutzbeauftragten gewährt, europarechtskonform ist (EuGH, Urteil vom 22.06.2022, Aktenzeichen: C-534/20).

Sachverhalt (skizziert):

Die Klägerin wandte sich mit ihrer Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber stütze die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe aufgrund einer Umstrukturierungsmaßnahme. Die Klägerin war der Auffassung, dass sie sich als Datenschutzbeauftragte auf den Sonderkündigungsschutz gem. § 38 Abs. 2 BDSG i.V.m. § 6 Abs. 4 BDSG berufen könne. Das Bundesarbeitsgericht legte dem EuGH daraufhin u.a. die Frage vor, ob eine nationale Vorschrift, die die ordentliche Kündigung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten generell ausschließt, unzulässig ist.

Die Entscheidung des EuGH:

Der EuGH beantwortete die Vorlagefrage dahingehend, dass die gegenüber der Datenschutzgrundverordnung strengeren nationalen Kündigungsschutzregelungen nicht zu beanstanden sind.

Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO definiere nicht, was unter einer „Benachteiligung wegen einer Erfüllung der Aufgaben“ von Datenschutzbeauftragten zu verstehen ist. Die Ausgestaltung des Sonderkündigungsschutzes von Datenschutzbeauftragten sei zudem keine Frage des Datenschutzes, sondern der Sozialpolitik. Insgesamt stehe es den Mitgliedsstaaten daher frei, strengere Kündigungsschutzvorschriften zu erlassen als von der Datenschutzgrundverordnung vorgesehen.

Einordnung der Entscheidung:

Die Entscheidung des EuGH klärt eine bisher strittige Frage zum Umfang des Sonderkündigungsschutzes von Datenschutzbeauftragten.

Aufgrund des Wortlauts von Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO, wonach eine „Benachteiligung wegen einer Erfüllung der Aufgaben“ unzulässig ist, wurde vertreten, der Sonderkündigungsschutz greife nur dann ein, wenn eine Kündigung im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung von Datenschutzbeauftragten ausgesprochen werde. Betriebsbedingte Kündigungen von Datenschutzbeauftragten wären dann zulässig, wenn kein Zusammenhang mit deren Aufgabenwahrnehmung besteht.

Dieser Auffassung hat der EuGH nun eine Absage erteilt. Wenn der nationale Gesetzgeber einen weitergehenden Sonderkündigungsschutz als die DSGVO vorsieht, ist dies nach Ansicht des Gerichts nicht europarechtswidrig. Datenschutzbeauftragte genießen daher weitgehenden Sonderkündigungsschutz.

Die Entscheidung des EuGH wird man ohne weiteres auch auf Datenschutzbeauftragte erstrecken können, die nicht nach dem BDSG, sondern beispielsweise aufgrund des EKD-Datenschutzgesetzes bestellt worden sind.

*Der EuGH hat entschieden:
Datenschutzbeauftragte genießen weitgehenden Sonderkündigungsschutz.*

Pflicht zur Teilnahme an betrieblichen Corona-Tests

Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst entschieden, dass die arbeitgeberseitige Anordnung von betrieblichen PCR-Corona-Tests als geeignete Maßnahme des Gesundheitsschutzes zulässig sein kann (BAG, Urteil vom 01.06.2022, Aktenzeichen: 5 AZR 28/22).

Sachverhalt (verkürzt):

Die Beklagte hatte im Jahr 2020 ein betriebliches Hygienekonzept erarbeitet. Dieses sah vor, dass sich sämtliche Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen einem PCR-Test unterziehen sollten. Die Tests konnten kostenlos bei der Beklagten oder in externen Testzentren durchgeführt werden.

Die Klägerin verweigerte die Teilnahme an den Tests und wurde von der Beklagten daraufhin nicht mehr beschäftigt (und auch nicht bezahlt). Die Klägerin klagte daraufhin auf Beschäftigung und auf Zahlung von Annahmeverzugslohn.

Die Entscheidung des BAG:

Das Bundesarbeitsgericht schließt sich hinsichtlich der Urteilsbegründung der Vorinstanz (LAG München, Urteil vom 26.10.2021, Aktenzeichen: 9 Sa 332/21) an.

Das Landesarbeitsgericht hatte ausgeführt, dass Arbeitgeber aufgrund der Fürsorgepflicht gemäß § 618 BGB verpflichtet sind, Mitarbeitende vor Gesundheitsgefahren zu schützen.

Die Fürsorgepflicht werde durch die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes konkretisiert. Zur Umsetzung dieser Vorgaben könne der Arbeitgeber Weisungen in Bezug auf die Ordnung und das Verhalten im Betrieb erteilen. Die Anordnung von PCR-Tests könne dabei billigem Ermessen entsprechen, sodass eine solche Weisung gemäß § 106 Gewerbeordnung rechtmäßig sein kann.

Da sich die Klägerin somit im Ergebnis einer wirksamen Weisung widersetzt hatte, war sie nicht leistungswillig im Sinne von § 297 BGB. Leistungsunwillige Arbeitnehmer haben allerdings keinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn.

Fazit:

Das Bundesarbeitsgericht stellt klar, dass die Anordnung und Durchführung von PCR-Tests eine geeignete Maßnahme im Rahmen des Gesundheitsschutzes sein kann.

Die Entscheidung sorgt daher für mehr Rechtssicherheit bei der Durchsetzung eines Hygienekonzeptes. Arbeitnehmer riskieren bei einer Weigerung nicht nur ihren Entgeltanspruch. Arbeitgeber können die Weigerung, an zulässigerweise angeordneten Corona-Test teilzunehmen, grundsätzlich auch mit einer Abmahnung sanktionieren. Im Wiederholungsfall kommt auch der Ausspruch einer Kündigung in Betracht.

Überwachung des Betriebsrats durch den Datenschutzbeauftragten

Seit Inkrafttreten der DSGVO wird diskutiert, ob betriebliche Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat überwachen dürfen oder nicht. Außerdem ist bisher nicht geklärt, ob der Betriebsrat selbst eine „verantwortliche Stelle“ mit eigenen datenschutzrechtlichen Pflichten ist oder ob dies nur der Arbeitgeber ist.

Kürzlich hat sich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zu diesen Fragen positioniert (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.5.2022, Aktenzeichen: 2 TaBV 4/21).

Corona-Tests können nach Ansicht des BAG vom Arbeitgeber grundsätzlich im Rahmen des Weisungsrechts angeordnet werden.

Sowohl von einigen Aufsichtsbehörden als auch von einer beachtlichen Zahl an Literaturstimmen wird vertreten, dass der Datenschutzbeauftragte ein Kontroll- und Überwachungsrecht, aber auch eine entsprechende Pflicht gegenüber dem Betriebsrat hat.

Das LAG Baden-Württemberg hat sich nun mit einem Satz dieser Auffassung angeschlossen: „Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat unterliegt unter Geltung der DSGVO dabei ohnehin der Überwachung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.“

Datenschutzbeauftragte haben nach Ansicht des Gerichts also ein Überwachungsrecht hinsichtlich des Betriebsrats, soweit es um die Verarbeitung personenbezogener Daten geht.

Einstweilen gilt: Im Rahmen ihrer Aufgaben dürfen Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat überwachen.

Bedauerlich ist, dass das LAG Baden-Württemberg seine Auffassung nicht eingehender begründet. Immerhin kann man der Entscheidung auch entnehmen, dass der Betriebsrat nicht selbst als datenschutzrechtlich verantwortliche Stelle angesehen werden kann. Dies kann nach der Logik des Gerichts nur der Arbeitgeber selbst sein.

Wenn das Gericht anderer Ansicht wäre, könnte es nicht wie selbstverständlich ein Kontrollrecht des Datenschutzbeauftragten des Arbeitgebers annehmen. Als eigenständige verantwortliche Stelle müsste ein Betriebsrat dann nämlich grundsätzlich von einem eigenen Datenschutzbeauftragten überwacht werden.

Da der Arbeitgeber damit für Datenverarbeitungsvorgänge durch den Betriebsrat verantwortlich ist, bietet es sich an, gemeinsam verbindliche Regelungen zur Datenverarbeitung durch das Gremium zu vereinbaren. Es bieten sich Regelungsabreden oder Betriebs- / Dienstvereinbarungen an.