

Tagungsbericht – 11. Ortstagung des DArbGV e.V. in Kiel am 19.09.2023

Nach langer coronabedingter Unterbrechung fand am 19.09.2023 die 11. Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V. – wie bereits vor der Unterbrechung – im Senatssaal der Fachhochschule Kiel statt.

Herr Prof. Dr. Weiß begrüßte zunächst die zahlreichen Teilnehmenden und stellte sodann den Referenten, Herrn Rechtsanwalt Prof. Dr. Michael Fuhlrott, den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts, Herrn Wulf Benning als Leiter der abschließenden Diskussionsrunde, sowie den Präsidenten der Fachhochschule, Herrn Prof. Dr. Björn Christensen, als Gastgeber vor.

Herr Prof. Dr. Christensen richtete anschließend anstelle der kurzfristig verhinderten Vertreter der Sozialpartner einige einleitende Grußworte an die Anwesenden.

Prof. Fuhlrott widmete sich in der Folge seinem Vortrag zu dem Thema „DSGVO im Arbeitsrecht – Insbes.: Umgang mit Auskunft und Entschädigung“. Der Vortrag untergliederte sich in die drei Abschnitte „Beschäftigtendatenschutz ohne nationale Rechtsgrundlage?“, „Arbeitsgerichtliche Verwertbarkeit von Beweismitteln und DSGVO“ und „Informationsansprüche gem. Art. 15 DSGVO und Schadensersatz gem. Art. 82 DSGVO“.

Nach einer kurzen Einleitung zu den „datenschutzrechtlichen Basics“ der DSGVO verwies der Referent im ersten Abschnitt des Vortrages auf eine Entscheidung des EuGH vom 30.03.2023 (Az. C-34/21). Dort hielt der EuGH fest, dass eine nationale die Datenverarbeitung rechtfertigende Vorschrift keine „spezifischere Vorschrift“ im Sinne der Öffnungsklausel des Art. 88 Abs. 1 DSGVO sei, wenn sie nicht den Vorgaben aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO entspreche. Bei der streitgegenständlichen Regelung des § 23 Abs. 1 HDSIG äußerte der EuGH Zweifel daran, ob diese Vorgaben erfüllt seien. Beachtlich ist diese Einschätzung deshalb, weil § 23 Abs. 1 HDSIG in weiten Teilen – nahezu wörtlich – mit § 26 Abs. 1 BDSG, der maßgeblichen nationalen Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis, übereinstimmt. Prof. Fuhlrott wies indes darauf hin, dass selbst im Falle der Unanwendbarkeit des § 26 Abs. 1 BDSG wegen Vorstoßes gegen die Vorgaben der DSGVO eine Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis weiterhin zulässig sei. Rechtsgrundlage wäre in diesem „Worst-Case-Szenario“ statt § 26 Abs. 1 BDSG die Regelung in Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO. In diesem Fall sei laut Prof. Fuhlrott ein „Hineinlesen“ der Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 BDSG in Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO und somit praktisch ein Gleichlauf zur vorherigen Rechtslage denkbar.

Im zweiten Abschnitt stellte der Referent die Herangehensweise des BAG bei datenschutzrechtlichen Verstößen in Bezug auf die prozessuale Verwertbarkeit derart erlangter Informationen vor. Prof. Fuhlrott legte unter Verweis auf aktuelle Entscheidungen des BAG dar, dass hierbei eine Abwägung zwischen dem Beweisverwertungsinteresse (des Arbeitgebers) und dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung (des Arbeitnehmers) vorzunehmen sei. In diesem Zusammenhang

verwies der Referent auch auf das Urteil des BAG vom 29.06.2023 – 2 AZR 296/22, dem zufolge auch die Betriebsparteien nicht kompetent seien, per Betriebsvereinbarung ein für das Gericht bindendes Beweisverwertungsverbot zu begründen.

Im dritten und letzten Abschnitt widmete sich Prof. Fuhlrott der nach wie vor sehr praxisrelevanten Thematik der Informations- und Schadensersatzansprüche nach der DSGVO im arbeitsrechtlichen Kontext.

Nach kurzer Erläuterung der rechtlichen Ausgangslage erklärte der Referent die beiden in Literatur und Rechtsprechung vertretenen Ansätze zum Umfang der Auskunftspflichten – zum einen restriktiv wie z.B. das LG Köln mit Urteil vom 19.06.2019 – 26 S 13/18 und zum anderen extensiv wie z.B. das OLG Köln mit Urteil vom 26.07.2019 – 20 U 75/18 und wohl auch der BGH mit Urteil vom 15.06.2021 – VI ZR 576/19. Als Hinweis für die Praxis erwog Prof. Fuhlrott ein abgestuftes Vorgehen bei einem Auskunftsbegehren durch den Arbeitnehmer, in dessen Rahmen der Arbeitgeber zunächst die Stammdaten mitteilt und sodann nachfragt, ob bzw. welche Detaillierung gewünscht sei.

Anschließend zeigte der Referent die weiterhin sehr strenge Ansicht der Arbeitsgerichte zu den Anforderungen an die Bestimmtheit eines Antrags auf Auskunftserteilung und Aushändigung von Kopien (BAG, Urteil vom 16.12.2021 – 2 AZR 235/21; LAG BaWü, Urteil vom 01.06.2022 – 4 Sa 65/21) auf und äußerte unter Bezugnahme auf das BGH-Urteil vom 15.06.2021 – VI ZR 576/19 – gewisse Bedenken an dieser Ansicht.

Abschließend ging Prof. Fuhlrott auf die aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu den Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs gemäß Art. 82 DSGVO ein. Nachdem der zuständige Generalanwalt in seinen Schlussanträgen für das Erfordernis der Überschreitung einer Erheblichkeitsschwelle plädierte, lehnte der EuGH dies zwar ab, stellte aber fest, dass der Anspruchssteller einen kausalen Schaden nachweisen müsse (EuGH, Urteil vom 04.05.2023 – C-300/21, Rn. 32). Die Ermittlung des Umfangs des Schadens sei sodann ggf. Aufgabe der nationalen Gerichte.

In der sich anschließenden Diskussionsrunde tauschten die Teilnehmenden und der Referent die eigenen praktischen Erfahrungen im Umgang mit der DSGVO aus und überlegten u.a. gemeinsam, wie weit der Auskunftsanspruch in der Praxis erfüllt werden könne und welche rechtlichen und tatsächlichen Grenzen bestehen (könnten). Auch die Frage nach der Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis wurde noch einmal erörtert und diskutiert.

Dr. Philipp Harländer, Arbeitsgericht Kiel