

Kann ein Arbeitnehmer (Kläger) – und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen – die Überlassung einer „Datenkopie“ nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO von seinem Arbeitgeber (Beklagter) verlangen? Darüber hatte das BAG am 27.4.2021 (Az. 2 AZR 342/20) zu entscheiden (s. PM Nr. 8/21 vom 27.4.2021). Doch siehe da: Das Gericht ließ den Klageantrag auf Überlassung einer Kopie von E-Mails (Daten), die ihn namentlich erwähnen, im Hinblick auf Art. 15 Abs. 3 der EU-Verordnung 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung, im Folgenden DSGVO) materiell-rechtlich offen. Es entschied vielmehr verfahrensrechtlich, dass ein solcher Antrag auf Überlassung nicht hinreichend bestimmt ist i.S. v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die E-Mails, von denen eine Kopie zur Verfügung gestellt werden soll, nicht so genau bezeichnet sind, dass im Vollstreckungsverfahren unzweifelhaft ist, auf welche E-Mails sich die Verurteilung bezieht. Jedenfalls muss ein solcher zugunsten des Klägers unterstellter Anspruch entweder mit einem hinreichend bestimmten Klagebegehren i.S. v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO oder, sofern dies nicht möglich sein sollte, im Wege der Stufenklage nach § 254 ZPO gerichtlich geltend gemacht werden. Daran fehlte es vorliegend. Die Entscheidung mag enttäuschen. Beim BGH ist jedoch ebenfalls ein Verfahren über den Datenauskunftsanspruch i.S.d. DSGVO anhängig (Az. VI ZR 576/19), welches am 15.6.2021 entschieden werden soll. Nach einer im Termin am 20.4.2021 mitgeteilten vorläufigen Rechtsauffassung werde der BGH das Berufungsurteil des LG Köln (Urteil vom 19.6.2019 – 26 S 13/18) voraussichtlich aufheben, da dieses den Begriff der „personenbezogenen Daten“ aus Art. 4 Nr. 1 DSGVO zu eingeschränkt beurteilt habe. Ferner ist der VI. BGH-Senat wohl der Auffassung, dass die Klageanträge hinreichend bestimmt seien und eine Anrufung des EuGH gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV nicht notwendig sei, so dass im Sommer 2021 mit einer Entscheidung zu einem solchen Antrag zu rechnen ist.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde – rechtliches Gehör – gerichtliche Hinweispflichten

1. Eine Verletzung der einfachgesetzlichen Hinweispflichten stellt nicht stets zugleich einen Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG dar. Dies ist nur anzunehmen, wenn das Gericht bei der Auslegung oder Anwendung der einfachrechtlichen Vorschriften die Bedeutung und Tragweite des Grundrechts auf rechtliches Gehör verkennt. Hiervon ist auszugehen, wenn eine Entscheidung ohne entsprechenden Hinweis auf einen Gesichtspunkt gestützt wird, mit dem auch ein gewissenhafter und kundiger Prozessbeteiligter unter Berücksichtigung der Vielzahl von vertretbaren Rechtsauffassungen nach dem bisherigen Prozessverlauf nicht zu rechnen brauchte (Rn. 4).

2. Bedarf die Ermittlung der Höhe einer Klageforderung – etwa wegen der Länge des Streitzeitraums oder der Geltendmachung zahlreicher unterschiedlicher Differenzbeträge – umfangreicher Berechnungen, darf ein gewissenhafter und kundiger Kläger damit rechnen, dass ihn das Gericht auf aus dessen Sicht ungenügende Angaben im Rechenwerk oder dessen Erläuterungen hinweist. Dies gilt insbesondere, wenn das Gericht das persönliche Erscheinen des Klägers in der mündlichen Verhandlung „zur Aufklärung des Sachverhalts“ angeordnet hat (Rn. 7).

BAG, Beschluss vom 31.3.2021 – 5 AZN 926/20

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1139-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Abberufung eines Beauftragten für Datenschutz

Zur Klärung der Frage, ob die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stehen, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Der Kläger ist der von der Arbeit teilweise freigestellte Vorsitzende des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats. Mit Wirkung zum 1. Juni 2015 wurde er zusätzlich zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Beklagten und – parallel dazu – drei weiterer Konzernunternehmen bestellt. Die Beklagte berief den Kläger (ebenso wie die drei weiteren Konzernunternehmen) mit Schreiben vom 1. Dezember 2017 und – nach Inkrafttreten der DSGVO – mit weiterem Schreiben vom 25. Mai 2018 als Datenschutzbeauftragten ab. Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, seine Rechtsstellung als Datenschutzbeauftragter bestehe unverändert fort. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, es drohen Interessenkonflikte, wenn der Kläger zugleich Datenschutzbeauftragter und Betriebsratsvorsitzender sei. Dies führe zu einer Unvereinbarkeit beider Ämter, die einen wichtigen Grund zur Abberufung des Klägers darstelle.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Für die Entscheidung, ob die Beklagte den Kläger wirksam von seinem Amt als betrieblicher Datenschutzbeauftragter abberufen hat, kommt es auf die Auslegung von Unionsrecht an, die dem Gerichtshof der Europäischen Union vorbehalten ist. Das nationale Datenschutzrecht regelt in § 38

Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG, dass für die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein wichtiger Grund iSv. § 626 BGB vorliegen muss. Damit knüpft es die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten an strengere Voraussetzungen als das Unionsrecht, nach dessen Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO die Abberufung lediglich dann nicht gestattet ist, wenn sie wegen der Aufgabenerfüllung des Datenschutzbeauftragten vorgenommen wird. Einen wichtigen Grund zur Abberufung verlangt das europäische Recht nicht.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hält unter Zugrundelegung der bisherigen Rechtsprechung vorliegend keinen wichtigen Abberufungsgrund für gegeben. Deshalb hat er sich nach Art. 267 AEUV mit der Frage an den Gerichtshof gewandt, ob neben der Regelung in Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO mitgliedstaatliche Normen anwendbar sind, die – wie § 38 Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG – die Möglichkeit der Abberufung eines Datenschutzbeauftragten gegenüber den unionsrechtlichen Regelungen einschränken. Sollte der Gerichtshof die Anforderungen des BDSG an eine Abberufung für unionsrechtskonform erachten, hält der Senat es zudem für klärungsbedürftig, ob die Ämter des Betriebsratsvorsitzenden und des Datenschutzbeauftragten in einem Betrieb in Personalunion ausgeübt werden dürfen oder ob dies zu einem Interessenkonflikt iSv. Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO führt.

BAG, Beschluss vom 27.4.2021 – 9 AZR 383/19 (A)

(Pressemitteilung Nr. 9/21 vom 27.4.2021)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1139-2**
unter www.betriebs-berater.de