

Kurz kommentiert

Ausschluss aus dem Betriebsrat wegen Datenschutzverstoßes

Nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann u. a. der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat stellen, wenn das Mitglied in grober Weise seine gesetzlichen Pflichten verletzt hat. Darüber, ob dies der Fall war, stritten Arbeitgeber, Betriebsratsgremium und das ausgeschlossene Betriebsratsmitglied vor dem Hessischen LAG (Beschl. v. 10.3.2025 – 16 TaBV 109/24).

Der Antragsteller betreibt eine Klinik und beschäftigt ca. 400 Mitarbeiter. Im September 2023 stellte er fest, dass im dienstlichen E-Mail-Account des Betriebsratsvorsitzenden eine Regel eingerichtet war, wonach alle eingehenden E-Mails automatisch an dessen private „gmx-Adresse“ weitergeleitet werden. Der Arbeitgeber erteilte dem Betriebsratsvorsitzenden daraufhin im September 2023 eine Abmahnung wegen Datenschutzverstoßes. Im Herbst 2023 ergab eine Sichtung des Exchange Gateways unter Beteiligung des Datenschutzbeauftragten, dass der Betriebsratsvorsitzende sich am 7.11.2023 eine E-Mail mit einer vollständigen Personalliste an die private E-Mailadresse weitergeleitet hatte. Diese E-Mail enthielt eine Excel-Liste mit den Namen sämtlicher Mitarbeiter, Stellung im Betrieb, Zeitansatz, Tarifgruppe, Stufe, Grundentgelt, zeitlicher Stufenverlauf, Tarifeintritt, Eingruppierung, Vergleichsdaten zur Eingruppierung, Konzern und zu Grundgehalt Konzern. Diese Liste schickte der Betriebsratsvorsitzende mehrfach zwischen seinem dienstlichen Account und dem privaten hin und her. Der Betriebsratsvorsitzende rechtfertigte sein Verhalten damit, dass er die Tabelle zu Hause auf seinem größeren Bildschirm bearbeiten wollte und dass dies der Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung über die Vergütungsordnung diene. Sein häuslicher Computer sei passwortgeschützt und es sei das System „Bitdefender Total Security“ dort installiert. Er habe aus altruistischen Motiven gehandelt, da die Vergütungsverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sich hingezogen hätten. Sowohl die erste Instanz als auch das Hessische LAG hielten den Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat für begründet. Dieser habe in unverantwortlicher Weise gegen die Einhaltung des Datenschutzes verstoßen. Gemäß § 79a Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vor-

schriften über den Datenschutz einzuhalten. Dies bedeutet, dass er innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der DSGVO vornehmen muss. Bei der weitergeleiteten Personalliste handelte es sich um personenbezogene Daten besonders sensibler Natur, da es Vergütungsdaten waren. Diese Daten hatte der Vorsitzende sich durch die Weiterleitung auf dem privaten Account gezielt beschafft. Diese Datenverarbeitung war nicht rechtmäßig. Für die Weiterleitung bestand keine Erforderlichkeit. Er hätte mit dem ihm für die Betriebsratsstätigkeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Computer arbeiten können. Es gab auch keine sonstige Rechtfertigung, etwa in Form der Einwilligung sämtlicher Beschäftigter. Außerdem habe er gegen den Grundsatz der Datenminimierung verstoßen. Die Pflichtverletzung war auch „grob“ i. S. v. § 23 Abs. 1 BetrVG, denn es handelt sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung, die bei Ausübung des Betriebsratsamtes begangen wurde. Erschwerend kam hinzu, dass er aufgrund der vorangegangenen Abmahnung wusste, dass der Arbeitgeber in der Weiterleitung von E-Mails auf den privaten Account einen schweren Datenschutzverstoß sieht.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung die Rechtsbeschwerde zu. Sie ist beim BAG unter dem Az. 7 ABR 21/25 anhängig.

Unwirksame Probezeitkündigung wegen widersprüchlichem Verhalten

Ein Wirtschaftsjurist war seit dem 15.6.2023 bei einer Rückversicherung in der Abteilung Recht/Compliance beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit vor. Abteilungsleiter und Dienstvorgesetzter des Juristen war Herr U. Diesem ist Prokura erteilt und er ist als Führungskraft für Personalfragen in der Abteilung Recht/Compliance zuständig und hat sowohl den Anstellungsvertrag als auch die nun streitgegenständliche Kündigung als Linksunterzeichner unterschrieben. Am 17.11.2023, also im sechsten Monat der Probezeit fand ein Jour fixe statt, in dem die im Laufe der Woche anstehenden Arbeiten besprochen wurden. Nach Ende dieses Jour fixe kam Herr U. in das Büro des Klägers und erklärte ihm, dass er noch eine Sache vergessen hätte. Er habe über seinen Workflow die

Anfrage von der Personalabteilung erhalten, ob der Mitarbeiter mit Blick auf die Probezeit übernommen werden solle. Unstreitig hat Herr U. dann zu dem Kläger gesagt: „Das tun wir natürlich.“ Dennoch sprach die Versicherung nach Anhörung des Betriebsrats am 8.12.2023 die ordentliche Probezeitkündigung zum 22.12.2023 aus.

Während die erste Instanz die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage abwies, war die Berufung des Klägers erfolgreich. Die Kündigung erwies sich als treuwidrig und war daher nach § 242 BGB nichtig. Eine Kündigung verstößt nur dann gegen § 242 BGB, wenn sie Treu und Glauben aus Gründen verletzt, die von § 1 KSchG nicht erfasst sind, also insbesondere, wenn sie in der sechsmonatigen Wartezeit oder in der Probezeit ausgesprochen wird. Ein typischer Anwendungsfall einer treuwidrigen Kündigung ist ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, wenn der Kündigende sich damit in unvereinbaren Gegensatz zu seinem früheren Verhalten setzt. Widersprüchliches Verhalten ist erst dann missbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauensstatbestand entstanden ist. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erklärt, dieser brauche nicht mit einer Kündigung zu rechnen, verstößt es gegen Treu und Glauben, wenn er ihm kurz darauf kündigt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich der Arbeitgeber auf einen erst nachträglich entstandenen sachlichen Grund berufen kann. Hier hatte die Anfrage der Personalabteilung bei Herrn U. gerade der Klärung der Frage gedient, ob sich der Kläger in der Probezeit bewährt hat. Herr U. ist auch kein „normaler Vorgesetzter“ ohne Personalentscheidungskompetenzen, sondern unstreitig als Führungskraft für Personalfragen in der Abteilung Recht/Compliance zuständig sowie Prokurist. Nachdem die Beklagte keine Vorfälle vorgetragen hat, die sich nach dem Jour fixe am 17.11.2023 zugetragen haben und aufgrund deren sie ihre Einschätzung zur Eignung des Klägers revidieren musste, war die Probezeitkündigung unwirksam (LAG Düsseldorf, Urt. v. 14.1.2025 – 3 SLa 317/24 rk.).