

Kurz kommentiert

Benennung als Datenschutzbeauftragter und Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO

Vor dem LAG Niedersachsen (Urt. v. 9.6.2020 – 9 Sa 608/19) stritten die Parteien über die Benennung als Datenschutzbeauftragter, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Erteilung einer Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO.

Der Kläger war zum 1.1.2019 als Wirtschaftsjurist eingestellt worden. Im Rahmen der Einstellungsgespräche sprachen die Parteien u. a. darüber, dass er Datenschutzbeauftragter werden solle. Am 9.1.2019 informierte die Geschäftsführung alle Mitarbeiter darüber, dass die Rolle des Datenschutzbeauftragten in den Bereich „Legal“ verlagert werde und dass der Kläger ab sofort Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit dem Datenschutz sei. Nach seiner Einarbeitung und Schulung werde er offiziell die Rolle des Datenschutzbeauftragten übernehmen. Am 16.1.2019 hörte das Unternehmen den Betriebsrat zur beabsichtigten Probezeitkündigung an. Nach dessen Zustimmung sprach der Arbeitgeber die Kündigung aus. Auf Verlangen des Klägers erteilte das Unternehmen Auskunft über die personenbezogenen Daten bzw. Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Außerdem stellte es dem Kläger die gespeicherten personenbezogenen Daten in elektronischer Form als sog. Zip-Datei zur Verfügung. Die Klage auf Feststellung, dass der Kläger die Rechtsstellung als Datenschutzbeauftragter hat und die Probezeitkündigung unwirksam ist, hatte keinen Erfolg.

Nach Art. 37 Abs. 1 DSGVO benennt der Verantwortliche einen Datenschutzbeauftragten. Weder DSGVO noch das BDSG stellen zusätzliche Anforderungen an das „Benennen“. Insbesondere ist entgegen der früheren Fassung des BDSG keine Schriftform vorgesehen. Die Benennung als Datenschutzbeauftragter hat zur Folge, dass dieser nur noch aus wichtigem Grund abberufen und gekündigt werden kann. Sie setzt nach dem Urteil voraus, dass mit der Erklärung sämtliche Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten übertragen werden, sowohl gegenüber der Aufsichtsbehörde als auch gegenüber den Beschäftigten und Unternehmensinternen. Im Arbeitsvertrag war nicht geregelt, dass der Kläger Datenschutz-

beauftragter sei. Die Information an die Mitarbeiter war lediglich die Mitteilung einer geänderten Geschäftsverteilung und der Hinweis, dass der Kläger zukünftig die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten wahrnehmen solle. Insofern hatte er auch keinen besonderen Kündigungsschutz.

Interessant sind die Ausführungen des Gerichts zum Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO. Dessen Reichweite ist höchst umstritten und für die Praxis extrem relevant. Der Kläger hatte geltend gemacht, dass es ihm um den E-Mail-Verkehr geht, den er selbst geführt hat oder in dem er bezeichnet wird. Über diesen wolle er Auskunft haben und eine Kopie davon. Nach Auffassung des Gerichts geht der Anspruch auf Erteilung einer Kopie nicht weiter als die in Art. 15 Abs. 1 DSGVO geregelten Pflichtangaben. Außerdem urteilten die Richter, dass der Auskunftsersuchende sein allgemeines Auskunftsverlangen auf bestimmte Dokumente konkretisieren muss und u. a. begründen muss, warum ihm das jeweilige Dokument nicht bereits vorliegt. Sinn und Zweck der Auskunftserteilung und Überlassung einer Kopie sei es, den betroffenen Personen eine Überprüfung der Datenverarbeitung zu ermöglichen, nicht aber vollständige Kopien aller Unterlagen zu erhalten, in denen personenbezogene Daten über sie enthalten sind. Leistungsort der Auskunft ist grundsätzlich der Wohnort des Antragstellers. Nur dann, wenn dieser sich damit einverstanden erklärt, die angeforderten Daten über einen Fernzugriff zu erhalten, ist dieser Weg zulässig. Die Zurverfügungstellung von Zip-Dateien, die der Kläger nicht öffnen konnte, stellte daher keine ausreichende Erfüllung des Anspruchs auf Überlassung einer Kopie dar.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung des Umfangs und der Anforderungen an die Bestimmtheit des Anspruchs auf Erteilung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO die Revision zu. Sie ist beim BAG unter dem Az. 5 AZR 342/20 anhängig.

Widerruf einer Homeoffice-Zusage

In Betrieben mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber vor jeder Versetzung die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Allerdings darf der Betriebsrat diese nur verweigern, wenn ein in § 99 Abs. 2 BetrVG definierter Verweigerungsgrund vorliegt.



© hedgerhog94/stock.adobe.com

Vor dem LAG Köln (Beschl. v. 14.8.2020 – 9 TaBV 11/20) ging es um den Widerruf einer Zusage, die Arbeit im Homeoffice zu erbringen. Das Unternehmen hatte mit Frau R. vereinbart, dass diese nach Ende ihrer Elternzeit (im Jahr 2007) von zu Hause aus arbeiten könne. Die Mitarbeiterin hatte ihren Dienstsitz seinerzeit in Bonn und hätte andernfalls ihr Kind nicht versorgen können. In der Homeoffice-Vereinbarung hatten die Parteien geregelt, dass diese jederzeit mit einer Frist von drei Monaten ohne Angabe von Gründen widerrufen werden kann. Im Zuge einer bundesweiten Betriebsänderung versetzte der Arbeitgeber Frau R. im Jahr 2016 von Bonn nach Köln unter Beibehaltung des Homeoffice. Im April 2019 leitete die Arbeitgeberin dem Betriebsrat einen Antrag auf Zustimmung zum Widerruf der Homeoffice-Zusage zu, den sie damit begründete, dass der Grund der Betreuung eines Kindes unter zwölf Jahren weggefallen sei. Die Tochter sei mittlerweile 15. Aufgrund veränderter Aufgaben müssten sich die Mitglieder der Organisationseinheit kurzfristig und eng in Teams abstimmen, was eine persönliche Anwesenheit voraussetze. Es seien alle Telearbeitsplätze auf ihre Wirtschaftlichkeit überprüft worden. Nuncmehr gelte das Leitbild, wonach Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb erbringen sollten. Außerdem verringere sich der Anfahrtsweg von Frau R. im Vergleich zur damaligen Arbeitsstätte in Bonn um 30 km. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung, weshalb das Unternehmen auf