Herzlich Willkommen

zum Unternehmer- und Personalleiter-Webinar des AGV Mitte e.V.

13. Juni 2025

Weiterleitung dienstlicher Informationen an den privaten E-Mail-Account - rechtliche Folgen?

I. LAG Berlin-Brandenburg, 16.05.2017, 7 Sa 38/17

und

II. OLG München, 31.07.2024, 7 U 351/23e

Syndikusrechtsanwalt Michael Voß

I. LAG Berlin-Brandenburg, 16.05.2017, 7 Sa 38/17

Leitsätze

Die Weiterleitung von E-Mails mit betrieblichen Informationen an einen privaten E-Mail-Account (zur Vorbereitung einer Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber) stellt eine schwerwiegende Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten dar (im Anschluss an BAG vom 08.05.2014 - 2 AZR 249/13).

Sendet ein Arbeitnehmer Mails mit betrieblichen Informationen an seinen privaten E-Mail-Account, so kann die hieraus resultierende unmittelbare Gefährdung der Geschäftsinteressen des Arbeitgebers bei der Interessen-abwägung zugunsten des Arbeitgebers eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Sachverhalt

Der Kläger war seit 03/2011 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde in 04/2016 fristlos gekündigt. Ende 2015 nahm der Kläger konkrete Vertragsverhandlungen mit einem Konkurrenzunter-nehmen zum Wechsel mit Wirkung zum 01.07.2016 auf. Unter anderem ließ er durch eine Mitarbeiterin der Beklagten einen geldwerten Vorteil für eine etwaige Dienstwagenregelung prüfen. Anfang April leitete der Kläger sodann vom dienstlichen E-Mail-Account zahlreiche Daten der Beklagten an seinen privaten E-Mail-Account, u. a. Angebots- und Kalkulationsgrundlagen, technische Daten, Berechnungsparameter sowie Vertragsentwürfe und Wartungsverträge.

Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis fristlos im Nachgang zur Anhörung des Klägers und Beteiligung des Betriebsrats wegen einer erheblichen Verletzung vertraglicher Pflichten.

Die Klage hatte in der I. Instanz (Arbeitsgericht Berlin vom 07.11.2016 - 54 Ca 6562/16) Erfolg. In der II. Instanz wurde entschieden, dass die fristlose Kündigung wirksam war.

Entscheidungsgründe

Vorliegend war dem Kläger eine erhebliche Verletzung vertraglicher Nebenpflichten, welche an sich und im besonderen Fall geeignet sind, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, vorzuwerfen.

Konkret wurde ein besonders gravierender Verstoß gegen die jedem Arbeitsvertrag immanente Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Vertragspartners gemäß **§ 241 II BGB** in der Weiterleitung der E-Mails an den privaten E-Mail-Account zur „Vorbereitung des Wechsels zum Konkurrenzunternehmen“ gesehen.

Aufgrund der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 II BGB ist es Arbeitnehmern verwehrt, sich ohne Einverständnis des Arbeitgebers betriebliche Unterlagen oder Daten anzueignen oder diese für betriebsfremde Zwecke zu vervielfältigen (BAG vom 08.05.2014 - 2 AZR 49/13). Betreffen die Unterlagen ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis kann die nicht autorisierte Weiterleitung strafbar sein, wenn dies zum Zwecke des Wettbewerbs, aus Eigennutz oder zugunsten eines Dritten mit Schadenszufügung geschieht (§ 17 II Nr. 1b UWG).

Indem der Kläger vorliegend, insbesondere zur aus Sicht des Gerichts unstreitigen Vorbereitung des Wechsels des Arbeitgebers, welcher in Konkurrenz zur Beklagten stand, entsprechende betriebliche Daten, welche in den Bereich der betrieblichen Geheimnisse einzuordnen waren, an seine private E-Mail-Adresse weiterleitete, hat er in schwerwiegender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Rücksichtnahme-pflichten verstoßen.

Eine dienstliche Notwendigkeit, entsprechende Daten an den privaten E-Mail-Account zu übermitteln, gab es nicht, da die Beklagte dem Kläger einen Laptop, auf welchem zur Arbeit benötigte Daten abgespeichert werden konnten, zur Verfügung stellte.

Da das Laptop mit einer Sicherheitssoftware ausgestattet war, welches ein Kopieren von Daten auf externe Speichermedien verhinderte, übermittelte der Kläger die betrieblichen Daten per E-Mail an sich, um diese Sicherung zu überwinden, was ebenfalls zu seinen Lasten zu berücksichtigen war.

Im April 2016 befand sich der Kläger auch in konkreten Vertragsverhandlungen mit dem Arbeitgeber, zu welchem er schlussendlich wechselte. Insoweit stellt das Versenden der Daten an seinen privaten E-Mail-Account eine Vorbereitungshandlung für den Arbeitgeberwechsel und der Versorgung des neuen Arbeitgebers mit betrieblichen Interna zur Überzeugung des Gerichts dar.

Auch wenn im zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag keine Klausel enthalten war, welche explizit die Weitergabe interner Daten an Dritte und an externe Medien vorsah, war gleichwohl das Versenden der Daten an seine private E-Mail-Adresse zu betriebsfremden Zwecken ohne entsprechende vertragliche Rege-lung als erheblicher Vertragsverstoß zu werten.

Im vorliegenden Fall war die Vertragsverletzung bereits deshalb erheblich, weil sie darauf gerichtet war, die geschäftlichen Interessen des Beklagten im erheblichen Maße zu beeinträchtigen, unabhängig davon, ob eine Verwendungsabsicht des Klägers beim zukünftigen Arbeitgeber (Konkurrenzunternehmen) bestand. Eine erhebliche, abstrakte Gefährdung war ausreichend, da eine Nachvollziehbarkeit, wann die Daten gegebenenfalls wie tatsächlich verwendet werden, der Beklagten nicht möglich war.

Zusammenfassung:

Das Versenden betrieblicher Daten, welche auch den Charakter von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen haben können, an einen privaten E-Mail-Account zur Vorbereitung eines Arbeitgeberwechsels stellt objektiv und subjektiv eine erhebliche Pflichtverletzung dar, welche grundsätzlich den Ausspruch einer fristlosen Kündigung rechtfertigt.

Aufgrund entsprechender Wiederholungsgefahr ist nicht von einer Zumutbarkeit des Einhaltens einer ordentlichen Kündigungsfrist für die Beklagte auszugehen gewesen

Empfehlungen für die Praxis

- Im Arbeitsvertrag bzw. einer betrieblichen Verfahrensanweisung sollte eine konkrete Regelung niedergelegt sein, ob und unter welchen etwaigen Umständen die Weiterleitung betrieblicher Daten an einen externen E-Mail-Account, insbesondere einen privaten E-Mail-Account, zulässig ist oder nicht. Erstellen sie darüber hinaus konkrete Regelungen über den Nutzungsumfang dienstlicher E-Mail-Adressen und die Einbindung externer E-Mail-Adressen.

- Wird im Rahmen des mobilen Arbeitens ein Laptop verwendet, der mit einer Sicherungssoftware ausgestattet ist, welche das Herunterladen oder Kopieren von Daten auf externe Speichermedien verhindert, so spricht das Weiterleiten betrieblicher Informationen über den dienstlichen E-Mail-Account an eine private E-Mail-Adresse zunächst für eine zweckfremde Nutzung der Daten (Anscheinsbeweis).

- Insbesondere das Herunterladen und Versenden von Daten, die nicht der eigenen Tätigkeit zugeordnet sind, verdient erhöhte Aufmerksamkeit.

II. OLG München, 31.07.2024, 7 U 351/23e

Leitsatz

Leitet der Vorstand (einer AG) über einen längeren Zeitraum betriebsinterne und teils vertrauliche geschäftliche E-Mails über Gehälter, Provisionsabrechnungen und Unternehmensvorgänge an seinen privaten E-Mail-Account weiter, stellt dies einen erheblichen Verstoß gegen die DSGVO und damit einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 I BGB, welcher eine fristlose Kündigung rechtfertigt, dar.

Sachverhalt

Das Dienstverhältnis des Vorstands einer AG, welcher seit 2017 bestellt war, wurde im Oktober 2021 rechtswirksam fristlos beendet. Der Vorstand hatte zuvor über mehrere Monate geschäftliche E-Mails (auch) an seine private E-Mail-Adresse wei-tergeleitet.

Eine dienstliche Veranlassung oder eine vertragliche Zulässigkeit des entsprechenden Vorgehens hat nicht vorgelegen. Die weitergeleiteten Daten im Rahmen der E-Mail-Kommunikation bezogen sich auf geschäftliche Interna bzw. ausschließ-lich auf betriebliche Angelegenheiten.

Auch wenn das erkennende Gericht mangels öffentlicher Verbreitung geschützter Daten und betrieblicher Geheimnisse keinen Verstoß gegen die vertragliche oder aktienrechtliche Verschwiegenheitspflicht feststellen konnte, wurde die fristlose Kündigung gleichwohl als gerechtfertigt angesehen.

Entscheidungsgründe

Der Kläger hat durch die Weiterleitung der E-Mails gegen die ihm nach § 91 I 1 AktG obliegende Sorgfaltspflicht, welche in Gestalt der Legalitätspflicht eine erhöhte Regeltreue des Vorstands verlangt, verstoßen, da die Weiterleitung der E-Mails an den privaten E-Mail-Account und die dortige Speicherung eine (unberechtigte) Verarbeitung im Sinne des Art. 4 Nr. 2 DSGVO darstellt, welche nicht durch die Einwilligung der betroffenen Personen gedeckt war (Art. 6 I a DSGVO).

Die Weiterleitung war auch nicht zur Wahrung der berechtigten Interessen des Klägers erforderlich im Sinne des Art. 6 I f DSG VO.

Der entsprechende Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften stellt grundsätzlich und im entschiedenen Einzelfall einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 I BGB dar.

Empfehlungen/Mehrwert für die Praxis

- Auch wenn sich die Entscheidung mit dem Pflichtenkreis eines AG-Vorstands sowohl nach Maßgabe der vertraglichen Vereinbarungen als auch der gesetzlichen Vorgaben maßgeblich auseinandersetzt, hat das Gericht gleichwohl festgestellt, dass das Weiterleiten dienstlicher E-Mails, welche gegebenenfalls (auch) als Betriebsgeheimnis zu werten sind, grundsätzlich einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 I BGB darstellen kann.

- Die Besonderheit der Argumentation des Gerichts liegt vorliegend darin, das ein weiterer, erheblicher Pflichtenverstoß des Klägers im Verstoß gegen die Datenschutzregelungen der DSGVO gesehen wurden und ein Verstoß gegen die Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung ebenfalls geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 I BGB abzugeben.

- Insbesondere wenn es um die Weitergabe sensibler Daten der Arbeitgeberin und sonstiger Dritter (vorliegend Steuerberater/Wirtschaftsprüfer) geht, ist das unberechtigte Versenden an den privaten E-Mail-Account ein Verstoß gegen die entsprechenden Vorschriften.

- Insbesondere die Argumentation des Gerichts im Zusammenhang mit der DSGVO lässt sich auch auf die Weiterleitung von Daten an einen privaten oder sonstigen externen E-Mail-Account im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses übertragen. Insoweit kann eine nichtberechtigte Weitergabe entsprechender Daten auf diesem Wege ein unberechtigtes Verarbeiten und damit einen Verstoß gegen gesetzliche Vorgaben und damit gegen Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen.

- Auch hier sollte im Zusammenhang mit einer entsprechenden Weisung bzw. der datenschutzrechtlichen Information nach der DSGVO darauf verwiesen werden, dass ein Versenden von Daten unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten an externe E-Mail-Accounts nicht zulässig ist und einen pflichtwidrigen Datenschutzverstoß darstellt, welcher zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur Kündigung, führen kann.

Auskunftsanspruch Art 15 DSGVO und Schadensersatzanspruch bei Nichterfüllung

Syndikusrechtsanwalt Dr. Franc Pfahl

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Art. 15 DSGVO:

(1) **Die betroffene Person** hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein **Recht auf Auskunft über diese personen-bezogenen Daten** und auf folgende Informationen:

a) die **Verarbeitungszwecke**;

b) die **Kategorien personenbezogener Daten**, die verarbeitet werden;

c) die **Empfänger** oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;

d) falls möglich die **geplante Dauer**, für die die personenbezogenen Daten **gespeichert** werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;

e) das Bestehen eines **Rechts auf Berichtigung oder Löschung** der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;

f) das Bestehen eines **Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde**;

g) wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;

h) das **Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung** einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Art. 15 DSGVO:

(2) Werden personenbezogene Daten an ein **Drittland** oder an eine internationale Organisation übermittelt, so hat die betroffene Person das Recht, über die **geeigneten Garantien** gemäß Artikel 46 im Zusammenhang mit der Übermittlung unterrichtet zu werden.

(3) Der Verantwortliche stellt eine **Kopie der personenbezogenen Daten**, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. Für alle weiteren Kopien, die die betroffene Person beantragt, kann der Verantwortliche ein angemessenes Entgelt auf der Grundlage der Verwaltungskosten verlangen. Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so sind die Informationen in einem gängigen elektronischen Format zur Verfügung zu stellen, sofern sie nichts anderes angibt.

(4) Das Recht auf Erhalt einer Kopie gemäß Absatz 3 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Der Auskunftsanspruch kann

- **Jederzeit**,
- ohne konkreten Anlass

und

- formlos (z.B. E-Mail, WhattsApp, Brief, mündlich etc.)

geltend gemacht werden.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Der Arbeitgeber hat im Regelfall die Auskunft innerhalb eines Monats zu erteilen.

In Art 12 Abs. 3 und 4 DSGVO heißt es:

(3) **Der Verantwortliche stellt** der betroffenen Person **Informationen** über die auf Antrag gemäß den Artikeln 15 bis 22 ergriffenen Maßnahmen **unverzüglich**, **in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung. Diese Frist kann um weitere zwei Monate verlängert werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Komplexität und der Anzahl von Anträgen erforderlich ist.** Der Verantwortliche **unterrichtet** die betroffene Person **innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über eine Fristverlängerung**, zusammen mit den Gründen für die Verzögerung. Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so ist sie nach Möglichkeit auf elektronischem Weg zu unterrichten, sofern sie nichts anderes angibt.

(4) Wird der Verantwortliche auf den Antrag der betroffenen Person hin nicht tätig, so unterrichtet er die betroffene Person ohne Verzögerung, spätestens aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über die Gründe hierfür und über die Möglichkeit, bei einer Aufsichtsbehörde Beschwerde einzulegen oder einen gerichtlichen Rechtsbehelf einzulegen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Notieren der Auskunftsfrist:

Wegen der in Art 12 DSGVO geregelten Fristen sollte daher der Eingang des Auskunftsantrages und die Monatsfrist notiert werden.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Nur in Ausnahmefällen darf die Auskunft verweigert werden.

Hierzu Art 12 Abs. 5 DSGVO:

(5) Informationen gemäß den Artikeln 13 und 14 sowie alle Mitteilungen und Maßnahmen gemäß den Artikeln 15 bis 22 und Artikel 34 werden unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Bei offenkundig unbegründeten oder - insbesondere im Fall von häufiger Wiederholung – exzessiven Anträgen einer betroffenen Person kann der Verantwortliche entweder

a) ein angemessenes Entgelt verlangen, bei dem die Verwaltungskosten für die Unterrichtung oder die Mitteilung oder die Durchführung der beantragten Maßnahme berücksichtigt werden, oder

b) sich weigern, aufgrund des Antrags tätig zu werden.

Der Verantwortliche hat den Nachweis für den offenkundig unbegründeten oder exzessiven Charakter des Antrags zu erbringen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Verweigerung der Auskunft:

Wenn die Auskünfte dem Arbeitnehmer bereits vollständig vorliegen, braucht die Auskunft nicht erneut erteilt zu werden (vgl. z.B. OLG Düsseldorf, Beschlüsse vom 13.07.2023, I-13 U 102/22 und 44/23).

Dies sollte dem Arbeitnehmer innerhalb der Monatsfrist mit Begründung mitgeteilt werden.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Prüfung der Identität:

Bevor der Verantwortliche eine Auskunft an die betroffene Person erteilt, muss die Identität dieser geprüft werden. Eine Auskunft an eine unberechtigte Person würde zu einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten führen.

Der Verantwortliche ist gemäß Art. 12 Abs. 6 DSGVO sogar berechtigt, bei Zweifeln an der Identität des Betroffenen, zusätzliche Informationen zur Bestätigung der Identität einzufordern.

Anders gestaltet sich dies, wenn die betroffene Person den Auskunftsanspruch per Telefon oder über eine unbekannte E-Mail-Adresse geltend macht. In diesen Fällen besteht ein erhöhtes Risiko, dass sich Dritte als die betroffene Person ausgeben, um an vertrauliche Informationen zu gelangen. Um etwaige Zweifel an der Identität auszuräumen, kann der Verantwortliche zusätzliche Informationen zur Bestätigung der Identität nachfordern (z. B. die Angabe einer Postadresse bei elektronischem Auskunftsantrag)

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Wurde die Identität der betroffenen Person bestätigt, geht es im nächsten Schritt an die Beantwortung des Auskunftsanspruchs. Der betroffenen Person ist entweder eine positive oder negative Auskunft zu erteilen.

Eine positive Auskunft wird erteilt, wenn der Verantwortliche personenbezogene Daten über die betroffene Person verarbeitet. Die betroffene Person ist detailliert über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren.

Eine negative Auskunft wird erteilt, wenn der Verantwortliche keine personenbezogenen Daten der betroffenen Person verarbeitet. Die betroffene Person muss darüber informiert werden, dass keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Ermittlung der personenbezogenen Daten:

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

Typische personenbezogene Daten sind **Vor- und Nachname**, **Geburtsdatum**, **Adresse** oder Telefonnummer einer Person. Aber auch Daten wie **IP-Adresse** .

Schreiben, die von der betroffenen Person verfasst wurden, sind **ihrem gesamten Inhalt nach als personenbezogene Daten zu behandeln**. Die personenbezogene Information besteht bereits darin, dass sich die betroffene Person gemäß dem Inhalt des Schreibens geäußert hat.

Anders gestaltet sich dies jedoch, wenn das jeweilige Schreiben vom Verantwortlichen bzw. seinen Mitarbeitern verfasst wurde. Schreiben des Verantwortlichen können nur soweit personenbezogene Daten des Betroffenen sein, wie diese Informationen über die betroffene Person enthalten.

Diese Unterscheidung ist besonders relevant, wenn die betroffene Person neben der Auskunft über ihre personenbezogenen Daten, auch eine Kopie dieser Daten gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO verlangt. Der Begriff der Kopie ist wörtlich zu verstehen und bedeutet eine originalgetreue und verständliche Wiedergabe aller personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Prüfung etwaiger Beschränkungen

Nachdem alle personenbezogenen Daten erfasst wurden, gilt es diese auf etwaige Beschränkungen hin zu prüfen. Denn auch der Auskunftsanspruch unterliegt gewissen Grenzen und nicht alle Daten müssen beauskunftet werden.

Als Beschränkungen kommen vor allem die Rechte und Freiheiten anderer Personen in Betracht. In der Praxis relevant sind besonders die Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers oder seiner Kunden, Berufsgeheimnisse sowie die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern oder Dritten.

Umzusetzen sind diese Beschränkungen vorrangig durch die Unkenntlichmachung oder Schwärzung der entsprechenden Textpassagen, z. B. die Namen dritter Personen. Bei der Bearbeitung der Dokumente ist jedoch darauf zu achten, dass der Aussagegehalt des jeweiligen Textes durch die Schwärzung nicht verloren geht. Im Zweifel ist eine Abwägung der schutzwürdigen Interessen der betroffenen Person und der dritten Person(en) durchzuführen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Prüfung etwaiger Beschränkungen

Praxis-Tipp

Leitfaden zum Schwärzen von Dokumenten

Der Sächsische Datenschutz- und Transparenzbeauftragte hat einen Leitfaden zum datenschutzkonformen Schwärzen von Dokumenten veröffentlicht.

Sie finden diesen unter

https://www.datenschutz.sachsen.de/datenschutzkonformes-schwaerzen-darauf-sollten-sie-achten-7281.html.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Inhalt der Auskunft:

Die Auskunft kann entweder in Form einer Zusammenfassung oder als Kopie erteilt werden. Wichtig ist wieder die Auslegung des Antrags auf Auskunft. Wird keine Kopie gefordert, empfiehlt es sich, die Auskunft als Zusammenfassung zu erteilen.

Inhalt der Zusammenfassung

- Verarbeitungszwecke: Geben Sie Auskunft darüber, warum Sie die personenbezogenen Daten verarbeiten, z. B. zur Vertragserfüllung.

- Kategorien personenbezogener Daten: Führen Sie aus, in welche Kategorien sich die verarbeiteten personenbezogenen Daten einteilen lassen, z. B. Stammdaten, Nutzungsdaten, Kaufhistorie, etc.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Inhalt der Auskunft:

- Empfänger oder Kategorien von Empfängern: Teilen Sie der betroffenen Person mit, gegenüber wem die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind und noch offengelegt werden, z. B. Konzernunternehmen oder externe Dienstleister.

- Dauer: Teilen Sie der betroffenen Person mit, wie lange die geplante Speicherdauer ist. Ist dies nicht möglich, sind die Kriterien für die Festlegung der Speicherdauer mitzuteilen.

- Rechte der betroffenen Person: Der betroffenen Person muss darüber hinaus mitgeteilt werden, dass ihr die folgenden Rechte zustehen: Recht auf Berichtigung, Recht auf Löschung, Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung.

- Beschwerderecht: Informieren Sie die betroffene Person über ihr Recht, bei einer Aufsichtsbehörde Beschwerde einzulegen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Die Erfüllung des Anspruchs:

Inhalt der Auskunft:

- Herkunft der Daten: Wurden die Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben (z. B. von einem Partner/Reseller übermittelt), müssen Sie der betroffenen Person alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten zur Verfügung stellen.

- Datenübermittlung in Drittländer: Findet eine Datenübermittlung in ein Drittland statt, ist über die Garantien gemäß Art. 46 DSGVO zu informieren.

- Automatisierte Entscheidungsfindung: Findet eine automatisierte Entscheidungsfindung oder Profiling-Maßnahmen statt, müssen Sie das Bestehen einer solchen Maßnahme, die Ergebnisse der Auswertung und deren Folgen mitteilen.

Rechtsfolgen der falschen oder unterbliebenen Auskunft nach Art. 15 DSGVO

Bei einer falschen oder unterbliebenen Auskunft nach Art. 15 DSGVO können verschiedene Rechtsfolgen eintreten:

1. Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde(Nach Art. 12 Abs. 4 DSGVO kann die betroffene Person bei der Datenschutz-Aufsichtsbehörde Beschwerde einlegen).

2. Gerichtliche Durchsetzung des Auskunftsanspruchs.

3. Bußgelder (die Aufsichtsbehörde kann nach Art. 83 DSGVO Bußgelder verhängen.)

4. Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO geltend machen (dazu gleich mehr).

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

(1) Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.

(2) Jeder an einer Verarbeitung beteiligte Verantwortliche haftet für den Schaden, der durch eine nicht dieser Verordnung entsprechende Verarbeitung verursacht wurde. Ein Auftragsverarbeiter haftet für den durch eine Verarbeitung verursachten Schaden nur dann, wenn er seinen speziell den Auftragsverarbeitern auferlegten Pflichten aus dieser Verordnung nicht nachgekommen ist oder unter Nichtbeachtung der rechtmäßig erteilten Anweisungen des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen oder gegen diese Anweisungen gehandelt hat.

(3) Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter wird von der Haftung gemäß Absatz 2 befreit, wenn er nachweist, dass er in keinerlei Hinsicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

(4) Ist mehr als ein Verantwortlicher oder mehr als ein Auftragsverarbeiter bzw. sowohl ein Verantwortlicher als auch ein Auftragsverarbeiter an derselben Verarbeitung beteiligt und sind sie gemäß den Absätzen 2 und 3 für einen durch die Verarbeitung verursachten Schaden verantwortlich, so haftet jeder Verantwortliche oder jeder Auftragsverarbeiter für den gesamten Schaden, damit ein wirksamer Schadensersatz für die betroffene Person sichergestellt ist.

(5) Hat ein Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter gemäß Absatz 4 vollständigen Schadenersatz für den erlittenen Schaden gezahlt, so ist dieser Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter berechtigt, von den übrigen an derselben Verarbeitung beteiligten für die Datenverarbeitung Verantwortlichen oder Auftragsverarbeitern den Teil des Schadenersatzes zurückzufordern, der unter den in Absatz 2 festgelegten Bedingungen ihrem Anteil an der Verantwortung für den Schaden entspricht.

(6) Mit Gerichtsverfahren zur Inanspruchnahme des Rechts auf Schadenersatz sind die Gerichte zu befassen, die nach den in Artikel 79 Absatz 2 genannten Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats zuständig sind.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Ein Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO setzt drei kumulative Voraussetzungen voraus (Vgl. z.B. EuGH v. 21.12.2023 – C-667/21):

- einen Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- das Vorliegen eines Schadens (materiell oder immateriell)
- und einen Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß und dem Schaden. Diese Voraussetzungen müssen alle erfüllt sein, damit ein Anspruch besteht.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Ein Verstoß gegen die DSGVO liegt vor, wenn eine der in der Verordnung festgelegten Pflichten verletzt wird. Dies kann beispielsweise die unrechtmäßige Verarbeitung personen-bezogener Daten oder die Nichterfüllung von Betroffenen-rechten wie dem Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO sein.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Der Schaden kann sowohl

- materieller (finanzielle Aufwendungen für Auskunftsersuchen, entgangener Verdienst etc.)

als auch

- immaterieller Natur (umgangssprachlich: Schmerzensgeld)

sein.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Der **Kausalzusammenhang** zwischen dem Verstoß und dem Schaden muss ebenfalls nachgewiesen werden. Das bedeutet, dass der Schaden direkt auf den Verstoß gegen die DSGVO zurückzuführen sein muss.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Der Anspruchsteller trägt die Darlegungs- und Beweislast für alle drei Voraussetzungen. Das bedeutet, dass er nach-weisen muss, dass ein Verstoß gegen die DSGVO vorliegt, dass ihm dadurch ein Schaden entstanden ist und dass dieser Schaden kausal auf den Verstoß zurückzuführen ist.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Der europäische Gerichtshof (EuGH) hat klargestellt, dass nicht jeder Verstoß automatisch einen Schadensersatzanspruch begründet. Es muss ein konkreter Schaden vorliegen, wobei der Begriff des Schadens weit auszulegen ist (z.B. EuGH vom 14.12.2023 - C-340/21).

Die Ermittlung eines Schadens setzt zwingend die Anwendung eines objektiven Maßstabs voraus.

Kontrollverlust über die eigenen Daten oder bloße Unsicherheit oder ein Unwohlsein reichen allein nicht aus (vgl. z.B. BAG vom 20.06.2024 – 8 AZR 124/23; vom 20.06.2024 – 8 AZR 91/22; vom 17.10.2024 – 8 AZR 215/23)

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Handlungsempfehlungen für die Praxis:

- Sorgfältige und fristgerechte Bearbeitung aller Auskunftsanfragen
- Dokumentation des gesamten Prozesses
- Transparente Kommunikation mit der anfragenden Person
- Schulung der HR-Mitarbeiter zum Umgang mit Betroffenenrechten

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Fazit:

- Das Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO ist ein zentrales Instrument für Betroffene, um ihre Datenschutzrechte wahrzunehmen. Die Nichterfüllung kann zu Schadensersatzforderungen führen, wobei die Gerichte zunehmend einen konkreten Schaden fordern. Für Personalleiter bedeutet das: Sorgfalt, Fristenkontrolle und eine gute Dokumentation sind unerlässlich, um Risiken zu minimieren.
- Ein Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO nur dann erfolgreich geltend gemacht werden kann, wenn alle drei genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind. Die Rechtsprechung hat klargestellt, dass die Hürden für die Geltendmachung eines solchen Anspruchs hoch sind und der Anspruchsteller eine umfassende Darlegung und Beweisführung leisten muss.

Betriebsratsschulungen: Spielraum bei der Auswahl

Syndikusrechtsanwältin Anja Yildirim

Gliederung

1. Schulungen als Spannungsfeld – Einordnung und Zielsetzung

2. Gesetzliche Regelung des § 37 Abs. 6 BetrVG – Wortlaut (Auszug)

3. Gesetzliche Regelung des § 37 Abs. 6 BetrVG – Kernaussagen

4. Was ist „erforderlich“?

5. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

6. Auswahlkriterien für Schulungen

7. Grenzen des Beurteilungsspielraums

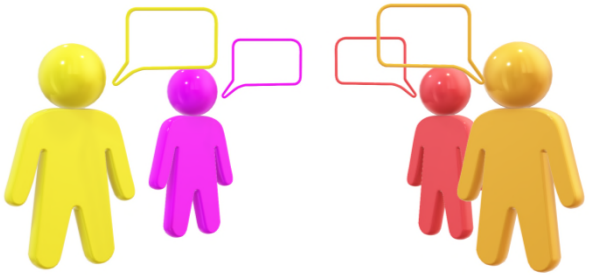
8. Formale Anforderungen und Beteiligung des Arbeitgebers

9. Rolle des Arbeitgebers und Streitfälle

1. Schulungen als Spannungsfeld – Einordnung und Zielsetzung

- Bedeutung von Schulungen für Betriebsräte
- Rolle des Arbeitgebers: Partner oder Gegner?

- Ziel:
  - ✓ Klarheit über die rechtlichen Rahmenbedingungen
  - ✓ Konfliktpotentiale frühzeitig erkennen und vermeiden



2. Gesetzliche Regelung des § 37 Abs. 6 BetrVG – Wortlaut (Auszug)

§ 37 BetrVG Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) – (5) ...

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(7) ...

3. Gesetzliche Regelung des § 37 Abs. 6 BetrVG – Kernaussagen

- Erforderlichkeit der Schulung für die konkrete Arbeit des Betriebsrats
- Der Arbeitgeber muss das Betriebsratsmitglied ohne Minderung des Entgelts für die Dauer der Schulung freistellen, § 37 Abs. 2 BetrVG
- Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf Freizeitausgleich bzw. hilfsweise auf Abgeltung, wenn es aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit an einer Schulung teilnimmt, § 37 Abs. 3 BetrVG
- Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, § 40 Abs. 1 BetrVG

Alle verhältnismäßigen Kosten, z.B.:

- Seminargebühren
- Reise- und Fahrtkosten
- Übernachtungskosten
- Verpflegungskosten

4. Was ist „erforderlich“?

Teilnahme an Schulung ist nach § 37 Abs. 6 BetrVG gerechtfertigt, wenn dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats **erforderlich** sind

Vermittlung von Kenntnissen ist erforderlich,

wenn diese unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind,

damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen und in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.

Grundlagenseminare: Das Betriebsratsmitglied soll erst in die Lage versetzt werden, seine Rechte und Pflichten, die sich aus der Amtsstellung ergeben, ordnungsgemäß wahrzunehmen.

Erforderlichkeit bedarf grundsätzlich keiner näheren Begründung.

Spezialseminare: Es muss ein aktueller, betriebs- und betriebsratsbezogener Anlass bestehen.

Erforderlichkeit muss konkret begründet werden.

5. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

Betriebsrat hat einen Beurteilungsspielraum bei der Auswahl der Schulung

- Keine Pflicht zur umfassenden Marktanalyse, um den günstigsten Anbieter zu ermitteln
- Qualitativ bessere Schulung darf bevorzugt werden
- Preisvergleich kann relevant sein, wenn Schulungen gleichwertig sind
- Auch teurere oder weiter entfernte Schulungen können zulässig sein, wenn sie sachlich begründet werden

6. Auswahlkriterien für Schulungen

- ✓ Inhalte und Qualität der Schulung
- ✓ Terminliche und örtliche Verfügbarkeit

Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats umfasst auch (BAG Beschl. v. 7.2.2024):

- ✓ Format der Schulung
- ✓ Methoden der Wissensvermittlung
- ✓ Art- und Weise der Durchführung

- Der Betriebsrat darf die Gleichwertigkeit verschiedener Schulungsangebote selbst einschätzen.

- Werden thematisch identische Schulungsinhalte von einem Schulungsträger in unterschiedlichen Schulungskonzepten und/oder -formaten angeboten (Beispiel: Präsenzschulung statt inhaltsgleichen Webinars), obliegt es grundsätzlich dem Betriebsrat zu entscheiden, von welcher Schulungsform sie sich im Einzelfall den größeren Schulungserfolg verspricht.

7. Grenzen des Beurteilungsspielraums

- Betriebsrat hat zwar einen Beurteilungsspielraum bei der Auswahl der Schulung
- Entscheidung über die Schulungsteilnahme darf nicht allein subjektiv motiviert sein
- Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung (nach § 40 Abs. 1 BetrVG) steht unter dem in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

- Der Betriebsrat muss
  - betriebliche Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigen
  - die durch seine Tätigkeit verursachten Kosten auf das notwendige Maß beschränken
  - Verhältnismäßigkeit zwischen Zweck und Aufwand wahren

- Betriebsrat darf die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht für erforderlich halten, wenn er sich vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann.

- Beachtung betriebsinterner Reisekostenregelungen

8. Formale Anforderungen und Beteiligung des Arbeitgebers

- Betriebsratsbeschluss erforderlich (u.a. mit Angabe von Veranstaltung, zeitliche Lage, Teilnehmern)
- Bei der Festlegung der zeitlichen Lage hat der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen
- Begründung der Erforderlichkeit (insbesondere bei Spezialschulungen)
- Rechtzeitige Information des Arbeitgebers

9. Rolle des Arbeitgebers und Streitfälle

- Prüfung der Erforderlichkeit und Wirtschaftlichkeit
- Möglichkeit zu Alternativvorschlägen (z.B. interne Schulungen, andere Anbieter)
- Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!