



**Dr. Carlo Piltz**  
 Chefredakteur  
 Datenschutz-Berater

## Arbeitgeber und Betriebsrat – Konflikt bei Art. 15 DSGVO?

Wenn ein Betriebsratsmitglied als Arbeitnehmer einen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO gegen den Arbeitgeber geltend macht, stellt sich die Frage, inwieweit ein Arbeitgeber die Kommunikation von Betriebsratsmitgliedern einsehen darf, um den Auskunftsanspruch zu erfüllen.

Das LAG Köln (Beschl. v. 20.1.2023 – 9 TaBV 32/22) hat in einem solchen Fall entschieden, dass unter bestimmten Umständen eine inhaltliche Sichtung der E-Mail-Kommunikation von Betriebsratsmitgliedern durch den Arbeitgeber zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO zulässig sein kann. Ein solches Vorgehen hat erhebliche Vorteile für den Arbeitgeber, da er nicht auf die Mitarbeit des Betriebsrats bei der Beantwortung eines Auskunftsanspruchs angewiesen wäre und durch eine Verzögerung, unvollständige Informationserteilung oder gar Weigerung des Betriebsratsmitglieds nicht das Risiko eines DSGVO-Verstoßes besteht.

Gleichzeitig gibt aber § 78 Satz 1 BetrVG vor, dass der Betriebsrat in seiner Amtsausübung nicht gestört oder behindert werden darf. Die betriebsratsbezogene Kommunikation ist besonders geschützt. Eine Behinderung umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Auch das LAG Köln vertritt, dass die inhaltliche Sichtung der E-Mail-Korrespondenz das betriebsverfassungsrechtliche Behinderungsverbot verletzen kann.

Gleichzeitig ist aber auch anerkannt, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, von der Technologie des Betriebsrats nicht völlig abgeschnitten zu sein. Er muss etwa die technische Sicherheit und Funktionsfähigkeit der Systeme wahren und verhindern können, dass sie missbraucht werden.

Das LAG Köln nahm keinen Verstoß gegen das Behinderungsverbot aus § 78 Satz 1 BetrVG an. Der Arbeitgeber sei nicht zur Unterlassung einer inhaltlichen Sichtung der E-Mail-Kommunikation der Arbeitnehmerin verpflichtet gewesen. Denn die Arbeitgeberin habe die E-Mails der Arbeitnehmerin nur aus Anlass ihres umfassenden DSGVO-Auskunftsverlangens gesichtet – allein in Erfüllung des Auskunftsbegehrens nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO.

Ein weiteres Argument für die Sichtung des E-Mail-Postfaches könnte eventuell aus § 79a BetrVG abgeleitet werden.

Demnach unterstützen sich Arbeitgeber und Betriebsrat gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften (§ 79a Satz 3 BetrVG). Dass diese Unterstützungspflicht auch im Rahmen eines Auskunftsverlangens nach Art. 15 DSGVO Anwendung findet, wird in der Gesetzesbegründung klargestellt: „Auch bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten (Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung) ist der Arbeitgeber, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Betriebsrat angewiesen“ (BT Drs 19/28899, S. 22). Andererseits könnte man vertreten, dass der Arbeitgeber nicht proaktiv tätig werden darf, sondern die Unterstützung des Betriebsrates quasi einfordern muss. Das Problem hierbei: wenn der Arbeitgeber auf die Mitarbeit des Betriebsrats bei der Beantwortung eines Auskunftsanspruchs angewiesen ist, kann der Betriebsrat durch eine unvollständige Informationserteilung oder gar Weigerung den Arbeitgeber in den DSGVO-Verstoß „treiben“.

Eine mögliche Vorgehensweise dürfte sein, dass der Arbeitgeber verlangt, dass das Betriebsratsmitglied präzisiert, auf welche Information sich das Auskunftsersuchen bezieht, bevor eine Auskunft erteilt wird. Dabei sollte sich die Frage insbesondere auf die Einsichtnahme in betriebsratsrelevante Kommunikation erstrecken.

Verlangt ein Betriebsratsmitglied jedoch einerseits umfassende Auskunft, auch zu Daten aus seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied, und verweist danach auf eine Behinderung der Betriebsratsarbeit, könnte man zudem an einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BetrVG (Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit) und § 242 BGB (Treu und Glauben) denken.

Dieses Thema zeigt wieder einmal, wie mannigfaltig und verzweigt uns das Datenschutzrecht in der Praxis beschäftigt. Ich hoffe, dass Sie in diesem Heft ebenso mannigfaltige Ideen und Anregungen finden.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr

**Dr. Carlo Piltz**