

## Betriebsrat bestimmt bei Compliance mit

§ 87 BetrVG, Art. 33 DSGVO  
LAG Schleswig-Holstein 6.8.2019 – 2 TaBV 9/19

*Legt der Arbeitgeber eines Call-Centers in einer Arbeitsanweisung fest, wie seine Beschäftigten mit IT-Pannen umzugehen und welches Melde-Verfahren sie dann einzuhalten haben, handelt es sich um eine Angelegenheit der betrieblichen Ordnung. Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu.*

In einem Call-Center arbeiten ca. 500 Beschäftigte, die für verschiedene Auftraggeber Kommunikationsdienste (Telefon, Mail, Chat) übernehmen. Dabei werden in großem Umfang personenbezogene Daten ausgetauscht. Der Arbeitgeber erteilt eine Arbeitsanweisung, wie im Falle möglicher IT-Datenpannen zu verfahren sei. Die Beschäftigten sollen eine bestimmte, standardisierte E-Mail mit einem vorgefertigten Text an eine Mail-Adresse schicken. Das Verfahren ist strikt einzuhalten. Andere Formen zum Melden der Datenpannen soll es nicht geben.

Der Arbeitgeber hält die Anweisung für eine Compliance-Maßnahme, die sich zwingend aus seinen Verpflichtungen nach Art. 33 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ergebe. Er müsse Datenschutzverletzungen möglichst schnell aufdecken und entsprechend reagieren können. Eine Mitbestimmungspflicht sieht er nicht.

Der Betriebsrat hingegen fordert seine Mitbestimmungsrechte ein. Es handele sich bei der Anweisung um eine strikt einzuhaltende Verhaltensregel, die das Ordnungsverhalten und somit das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffe.

### Das sagt das Gericht

Das Gericht gibt dem Betriebsrat Recht. Die Anweisung enthalte standardisierte Verhaltensregeln zum Umgang mit IT-Pannen, die keinesfalls zwingend aus der DSGVO hervorgingen. Sie seien mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Das Gericht klärt zunächst, dass es sich bei einer solchen Verhaltensregel nicht um eine bloße Konkretisierung des »Arbeitsverhal-

tens« handelt, die der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts ohne Betriebsrat vornehmen kann. Indem vielmehr der Arbeitgeber die Arbeitnehmer anweist, im Fall einer Datenpanne eine bestimmte Mail mit standardisiertem Inhalt an eine bestimmte E-Mail-Adresse zu senden, hat der Arbeitgeber eine betriebliche Regelung zum Ordnungsverhalten geschaffen. Diese Vorgehensweise kann durchaus im Rahmen der Compliance-Verpflichtungen (Art. 33 DSGVO) zweckmäßig sein, sie ergibt sich aber keineswegs zwingend aus den gesetzlichen Anforderungen der DSGVO.

Das Gericht hält den örtlichen Betriebsrat für zuständig. Eine unternehmensübergreifende oder konzerneinheitliche Regelung war weder aus objektiven Gründen zwingend erforderlich noch nach der Theorie der subjektiven Unmöglichkeit geboten.

### ► Praxistipp

Die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein hat Auswirkungen auf alle Betriebsräte, denn nach Art. 33 DSGVO muss jeder Verantwortliche in der Lage sein, Datenpannen umgehend zu erkennen und binnen 72 Stunden ordnungsgemäß zu melden. Die meisten Unternehmen werden deshalb ähnliche Verfahren etablieren (müssen).

Die Entscheidung überzeugt. Sie bejaht die Mitbestimmung bei Umsetzung und Konkretisierung der Verpflichtung der Beschäftigten zum Melden von Datenpannen. Das ist für Betriebsräte wichtig, weil Verletzte einer Datenpanne sowohl Kunden und Geschäftspartner, aber eben auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst sein

können. Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten kann – wenn nicht rechtzeitig und angemessen reagiert wird – einen Schaden der betroffenen Personen nach sich ziehen. Der Schaden kann etwa im Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten, in einer Einschränkung von Rechten, in Diskriminierung, Identitätsdiebstahl oder -betrug, finanziellem Verlust, Rufschädigung, im Verlust der Vertraulichkeit oder in wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Nachteilen liegen.

Insoweit können und sollten Betriebsräte im Hinblick auf Beschäftigtendaten auch von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen und nach § 26 Abs. 4 BDSG i.V.m. Art. 88 DSGVO Betriebsvereinbarungen abschließen, um sinnvolle Regelungen zur Meldung von Datenpannen im Bereich von Beschäftigtendaten zu erreichen.

Die Entscheidungsgründe sind über den Fall der Datenpanne hinaus grundsätzlich auf alle Compliance-Prozesse übertragbar. Die Mitbestimmung greift grundsätzlich, wenn Unternehmen gesetzliche Pflichten umsetzen und dabei Verhaltenspflichten für die Belegschaft aufstellen und/oder konkretisieren. Die Mitbestimmung entfällt nur dann ausnahmsweise, wenn die gesetzliche Vorgabe selbst bereits die Pflichten der Beschäftigten konkretisiert. Regelmäßig sind die gesetzlichen Regelungen jedoch allgemein gefasst und weisen Entscheidungsspielräume auf.

Mitbestimmung greift daher beispielsweise auch bei der Umsetzung von Dokumentationspflichten, bei der Unterwerfung unter Verschwiegenheitserklärungen oder anderen Verhaltensanforderungen an die, die aus der DSGVO oder dem BDSG hergeleitet werden. Die Möglichkeit, bei entsprechenden Regelungen inhaltlich und verfahrensrechtlich mitbestimmen zu können, hat auch positive Auswirkungen auf die Wirksamkeit und Effizienz von Compliance-Regelungen und verhindert eine ausschließlich an Arbeitgeberinteressen ausgerichtete Ordnung.

**Thomas Berger**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Betriebsratsberater, BGHP Berger Groß Höhmann & Partner, Rechtsanwälte und Fachanwälte.

[www.betriebsratsberater-berlin.de](http://www.betriebsratsberater-berlin.de)

Computer und Arbeit 2 | 2020  
29. Jahrgang

ISSN 1863-8511

**Zitiervorschlag**  
CuA 2/2020, 13

**Redaktion**  
Carolin Thomsen (verantwortlich)

**Fachliche Beratung**  
Prof. Dr. Peter Wedde

**Anschrift für Redaktion und Verlag**  
Heddernheimer Landstraße 144  
60439 Frankfurt/Main  
Tel. +49 (0)69 / 79 50 10 - 0  
Fax +49 (0)69 / 79 50 10 - 18

**E-Mail der Redaktion**  
redaktion@cua-web.de

**Verlag**  
Bund-Verlag GmbH  
Geschäftsführer Rainer Jöde

**Geschäftsbereich Zeitschriften**  
Bettina Frowein

**Leser- und Aboservice**  
**Bund-Verlag GmbH**  
60424 Frankfurt/Main  
Tel. +49 (0) 69 795010 - 96  
Fax +49 (0) 69 795010 - 12  
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

**Layoutkonzept**  
Sandra Kimmel

**Gestaltung und Satz**  
Redaktionsbüro W. Fricke

**Urheber- und Verlagsrechte**  
Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

**Abonnement**  
Computer und Arbeit umfasst jährlich  
- 11 Ausgaben in Print und Online  
- die einfache Lizenz zur Nutzung von CuA online mit allen Ausgaben seit 2007 und dem Redaktions-Service Online

**Jahresbezugspreis 2020**  
Inland: 159,60 € einschließlich MwSt. |  
Ausland: 159,60 € zzgl. Versandkosten |  
Sonderpreis für Mitglieder des Berufsverbands der Datenschutzbeauftragten Deutschlands e.V.: 129,60 € |  
Institutionspreis: inkl. IP-Zugang für bis zu 10 berechnete Nutzer 210,00 €

**Einzelhefte** können zum Preis von 14,20 € einschließlich MwSt. erworben werden.

**Abbestellungen**  
Abonnements sind mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende kündbar.

**Datenschutz**  
Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

#### Ihr Ansprechpartner in der Redaktion



Carolin Thomsen  
(Computer und Arbeit)  
Tel. +49 (0)69 795010-30  
redaktion@cua-web.de

#### Ihre Ansprechpartnerinnen im Leser- und Aboservice



Marianne Schmidt  
(Aboservice)  
Tel. +49 (0)69 795010-96  
abodienste@bund-verlag.de



Karin Steier  
(Aboservice)  
Tel. +49 (0)69 795010-96  
abodienste@bund-verlag.de

#### Ihre Ansprechpartner für Anzeigen und Beilagen

Peter Beuther (verantwortlich)



Thorsten Kauf  
(Anzeigen)  
Tel. +49 (0)69 795010-602  
Fax +49 (0)69 795010-12  
thorsten.kauf@bund-verlag.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 20, gültig ab 1.1.2020

#### Bildnachweise

Titelbild, S. 4, 8: © iStock, Ja\_inter |  
S. 6 oben: © Fotolia, JulienEichinger |  
S. 6 unten: © IPM Pressefoto |  
S. 12: © Fotolia, Eugenio Marongiu |  
S. 19, 23, 42: © Reinhard Alf

#### Druck

Druckerei Marquart GmbH, Aulendorf

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe**  
29.1.2020