

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Mein Urteil

April 2019, Nr. 15

Muss der Chef sagen, welche Daten er erhebt?

Seit fast einem Jahr gilt die neue Datenschutzgrundverordnung. Sie sieht auch einen Auskunftsanspruch sogenannter betroffener Personen vor, ob und auf welche Weise personenbezogene Daten verarbeitet werden. Arbeitnehmer gelten als betroffene Personen und können ihren Arbeitgeber auf Auskunft verklagen. So im Fall des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (17 Sa 11/18): Der Autohersteller Daimler kündigt einem Mitarbeiter wegen Leistungsmängeln. Der erhebt Kündigungsschutzklage. Zusätzlich stellt er den Antrag auf Auskunft, welche Daten Daimler über seine Leistung und sein Verhalten verarbeitet habe, und auf Erhalt von Kopien dieser Daten. Hintergrund: Bei Daimler existiert ein Whistleblowersystem, welches der Aufklärung vertragswidriger Sachverhalte und deren Sanktionen dient. Das Gericht gibt dem Mitarbeiter recht. Auch der Auskunftsanspruch und der Anspruch auf Kopien seien begründet. Wenn Daimler dem entgegenhalte, dadurch würde die Identität von Whistleblowern preisgegeben, sei dies nicht ausreichend präzisiert. Allerdings versäumt das Gericht seinerseits zu präzisieren, welche Kopien denn eigentlich herauszugeben seien. Das Urteil mag datenschutzrechtlich vertretbar sein. Allerdings ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer den Auskunftsanspruch in Kündigungsschutzprozessen künftig eher prozesstaktisch einsetzen: zum Aufbau von Druck, um die Abfindung zu erhöhen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z