

BAG und Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers – erhoffte Entscheidung nicht gefällt

Dr. Björn Lange, Rechtsanwalt
Denise Primus, Rechtsanwältin
Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater, Heidelberg/Mannheim
SCHLATTER Informationen vom 06.05.2021

Datenschutz und Arbeitsrecht – Diese Kombination kann in der Praxis eine schwierige (und auch [teure](#)) Mischung sein. Dies gilt auch fast 3 Jahre nach Einführung der DSGVO noch genauso, wie kurz nach Anwendbarkeit der DSGVO im Mai 2018. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Beratende haben daher mit Hoffnung auf eine inhaltliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (27.04.2021, Az. 2 AZR 342/20) gewartet, die einen Streit zum Thema Reichweite des Auskunftsanspruchs des Arbeitnehmers gem. Art. 15 Abs. 3 DSGVO klären sollte. Die Entscheidung des BAG beantwortete diese Frage nicht wie erhofft, sondern wies die Klage wegen zivilprozessualer Unzulänglichkeiten ab. Wir fassen nachfolgend kurz zusammen, was Gegenstand des Prozesses war und was das Ganze nun für die Praxis bedeutet.

Problemaufriss

Art. 15 Abs. 1 DSGVO gewährt zunächst einen Anspruch auf Auskunft über die Tatsache, ob überhaupt personenbezogene Daten des Betroffenen beim angesprochenen Verantwortlichen verarbeitet werden. Wenn ja, muss der Verantwortliche innerhalb einer Monatsfrist, die maximal um 2 Monate verlängert werden kann, „Auskunft über diese personenbezogenen Daten“ und die Informationen nach Art. 15 Abs. 1 lit. a bis h DSGVO erteilen. Art. 15 Abs. 3 DSGVO verpflichtet den Verantwortlichen weiter, eine „Kopie der personenbezogenen Daten“ zur Verfügung zu stellen.

Knackpunkt ist dabei nun, was die Formulierung „Kopie“ und „diese personenbezogenen Daten“ in Zusammenschau von Art. 15 Abs.1 und Abs. 3 DSGVO genau bedeutet. Kurz gefragt: Soll nur die Information erteilt werden, dass Daten und welche Art von Daten (z.B. E-Mails) des Betroffenen vorliegen, oder sind auch Kopien dieser Daten (Unterlagen) dem Betroffenen in Kopie vollständig zu überlassen?

Was war passiert

Im Verfahren, das nun dem BAG zur Entscheidung vorlag, war der Kläger als Wirtschaftsjurist bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis und erteilte dem Kläger auf dessen Verlangen im März 2019 Auskunft über seine bei der Beklagten verarbeiteten personenbezogenen Daten gem. Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Außerdem stellte sie dem Kläger die gespeicherten personenbezogenen Daten als verschlüsselte ZIP-Dateien zur Verfügung, nicht allerdings eine Kopie des gesamten den Kläger betreffenden E-Mail-Verkehrs.

Der Kläger machte geltend, die Beklagte schulde ihm gemäß Art.15 Abs. 3 DSGVO daher weiterhin eine Kopie seiner von ihr verarbeiteten personenbezogenen Daten. Zu diesen gehörten nach Ansicht des Klägers der zwischen ihm und der Beklagten geführte E-Mail-Verkehr sowie diejenigen E-Mails, in denen er genannt werde.

ArbG wies ab, LAG gab teilweise Recht

Das Arbeitsgericht befand den Klageantrag des Klägers in seiner ursprünglichen Form für zu unbestimmt und daher für unzulässig. Das LAG Niedersachsen lehnte den geltend gemachten Anspruch des Klägers auf Erhalt von Kopien seines E-Mail-Verkehrs und der E-Mails, die ihn namentlich erwähnten, sodann ab. Zwar sei – so das LAG Niedersachsen – der klägerische Antrag hinreichend bestimmt, mit dem dieser die Herausgabe des gesamten über ihn geführten oder ihn betreffenden E-Mail-Verkehrs verlangt habe. Der Anspruch auf Erteilung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO reiche eben nur soweit, wie auch der Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO reiche. Ein allgemeines Auskunftsverlangen müsse außerdem näher auf bestimmte Dokumente konkretisiert werden. Der Kläger müsse außerdem begründen, warum ihm das begehrte Dokument nicht bereits vorliege. Das LAG Niedersachsen war der Auffassung, dass der Kläger den von ihm selbst geführten E-Mail-Verkehr kennt und daher der Anspruch ausscheidet.

Der Anspruch nach Art. 15 DSGVO solle – so das Berufungsgericht – auch „nur“ der Überprüfung der Datenverarbeitung, nicht aber des Erhalts einer

vollständigen Kopie aller *Unterlagen*, in denen personenbezogene Daten über den Betroffenen enthalten sind, dienen.

Urteile anderer Gerichte

Das LAG Baden-Württemberg (Az. 17 Sa 11/18) hatte im Dezember 2018 eine arbeitgeberseitige Pflicht auf Herausgabe von E-Mails noch beinahe einschränkungslos bejaht. In Bezug auf die Interessen Dritter entschied das Gericht, dass diese nur dann einer Auskunftserteilung entgegenstehen können, wenn diese (schützenswerten) Interessen Dritter das Verlangen des Arbeitnehmers auf Auskunft und Aushändigung von Kopien der arbeitgeberseitig verarbeiteten Daten überwiegen und konkret dargelegt werden können.

Das Arbeitsgericht Bonn (Az. 3 Ca 2026/19) und das Arbeitsgericht Düsseldorf (Az. 9 Ca 6557/18) lehnten dagegen eine Pflicht zur Herausgabe vollständiger Datensätze an den Arbeitnehmer ab. Die Begründung: Der Aufwand des Arbeitgebers stünde in grobem Missverhältnis zum Leistungsinteresse des Klägers und der Anspruch nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO beziehe sich „nur [auf] die Herausgabe eines kostenlosen Exemplars der (...) Aufstellung der gespeicherten Daten“. Die Herausgabe von Unterlagen als solchen, in denen personenbezogene Daten des Arbeitnehmers aufgeführt werden, seien von dem Anspruch gerade nicht umfasst.

Weder EuGH noch BGH haben sich zum Umfang des Art. 15 Abs. 3 DSGVO bisher äußern können.

Was das BAG nun daraus machte

Die Revision des klagenden Arbeitnehmers auf Erteilung einer Kopie der ihn betreffenden E-Mails hatte ebenfalls keinen Erfolg. Ausgehend von der

Pressemitteilung des BAG steht aber zu befürchten, dass der zweite Senat des BAG keine (klarstellende) Entscheidung zum materiell-rechtlichen Herausgabeanspruch getroffen hat. Denn in der [Pressemitteilung](#) des BAG heißt es:

„Der Senat konnte offenlassen, ob das Recht auf Überlassung einer Kopie gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO die Erteilung einer Kopie von E-Mails umfassen kann. Jedenfalls muss ein solcher zugunsten des Klägers unterstellter Anspruch entweder mit einem [...] hinreichend bestimmten Klagebegehren oder, sollte dies nicht möglich sein, im Wege der Stufenklage [...] gerichtlich geltend gemacht werden.“

In anderen Worten: Wenn es also einen Anspruch gäbe, was nur unterstellt, aber vom zweiten Senat laut dieser Pressemitteilung nicht bejaht worden ist, hätte der Kläger diesen Anspruch formal anders geltend machen müssen.

Im Ergebnis dürfte das Bundesarbeitsgericht eine große Chance vertan haben, für weitergehende Rechtsklarheit und Rechtssicherheit in Bezug auf den Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis zu sorgen. Abschließende Gewissheit hierüber wird man aber erst haben, wenn auch die Entscheidungsgründe vorliegen.

Praxishinweise

Arbeitnehmer (und deren anwaltliche Vertreter) werden die „Auskunftskarte“ wohl vorerst weiter spielen (können). Dies sollte Arbeitgeber keineswegs verunsichern. Vielmehr sollte weiterhin jede Auskunftsanfrage gewissenhaft und einzelfallbezogen geprüft und im Lichte der hierzu jeweils ergangenen Rechtsprechung bewertet werden. In Zweifelsfällen sollte auch eine Nachfrage bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde in Betracht gezogen werden, um ein „Mehr“ an Rechtssicherheit zu gewinnen.



Dr. Björn Lange
Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.4608474.5
Telefax +49.621.4608474.8
lange@schlatter.law
www.schlatter.law

Denise Primus
Rechtsanwältin
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte
(TÜV SÜD Akademie)

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.9812.21
Telefax +49.6221.9812.73
primus@schlatter.law
www.schlatter.law

