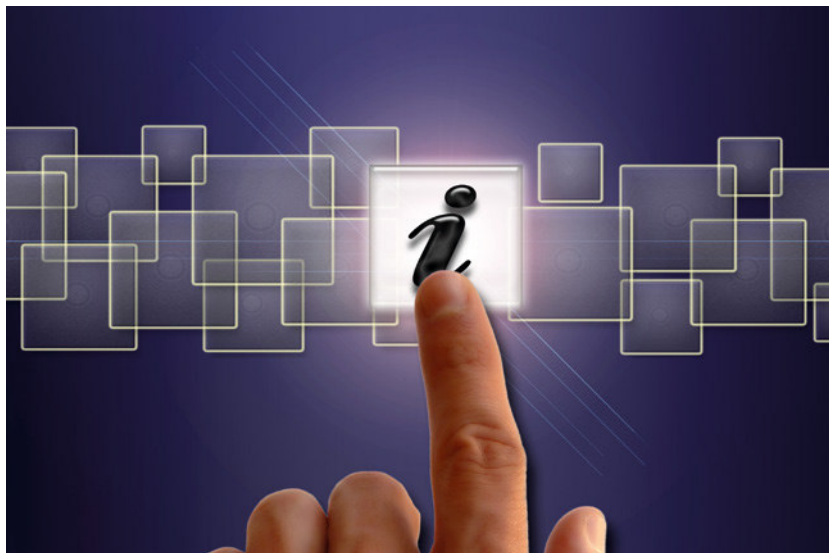


LAG: Mitarbeiter haben Auskunftsanspruch gegen Arbeitgeber



Beschäftigten ist auf Antrag Einsicht in ihre Personalakte zu gewähren. Dieses Recht der Beschäftigten ist Arbeitgebern allgemein bekannt. Neben dieses Einsichtsrecht tritt jedoch seit dem vergangenen Jahr ein selbstständiger, datenschutzrechtlicher Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers. Dieser Auskunftsanspruch findet seine Grundlage in Art. 15 der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (kurz „DS-GVO“).

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat nun mit Urteil vom 20.12.2018 (Aktenzeichen 17 Sa 11/18) erstmalig einem Arbeitnehmer diesen Auskunftsanspruch gegen seinen Arbeitgeber auch gerichtlich zugesprochen. Das Besondere dabei: Dem Arbeitnehmer ist nicht nur Auskunft über die von ihm verarbeiteten Beschäftigten-daten zu erteilen, sondern auch eine Kopie dieser Daten herauszugeben. Damit geht der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch weiter als das Einsichtsrecht in die Personalakte.

Sachverhalt zum Rechtsstreit

Eine hochrangige Führungskraft machte im Rahmen einer Kündigungsschutzklage gegen ihren (früheren) Arbeitgeber, einem großen deutschen Automobilkonzern, den datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO sowie den Anspruch auf Herausgabe einer Datenkopie aus Art. 15 Abs. 3 DS-GVO gerichtlich

geltend. Dabei verlangte die Führungskraft konkret Auskunft über die über sie gespeicherten Leistungs- und Verhaltensdaten. Das LAG Baden-Württemberg hat auf die Klage den Arbeitgeber zur Erteilung von Auskunft und Herausgabe der Datenkopie verurteilt.

Datenschutzrechtlicher Hintergrund

Im Verhältnis zum Arbeitgeber ist jeder Mitarbeiter auch eine sogenannte „betroffene Person“ (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO). Denn der Arbeitgeber verarbeitet (mindestens) zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses personenbezogene Daten über seine Mitarbeiter. Dadurch wird der Arbeitgeber zum Verantwortlichen im datenschutzrechtlichen Sinne (Art. 4 Nr. 7 DS-GVO), der bei der Verarbeitung der Beschäftigtendaten sämtliche Pflichten aus der DS-GVO zu erfüllen hat.

Eine der wesentlichen Pflichten des Arbeitgebers bei der Datenverarbeitung ist die Beachtung der Rechte der betroffenen Personen. Hierunter fällt zunächst eine detaillierte Information der Beschäftigten über die Art und Weise der Verarbeitung ihrer Daten durch den Arbeitgeber. Diese Informationen müssen den Anforderungen aus Art. 12 ff. DS-GVO genügen. Insbesondere müssen die Informationen so beschaffen sein, dass der Mitarbeiter – auch ohne Hinzuziehung von externem Sachverstand – transparent und verständlich nachvollziehen kann, was sein Arbeitgeber warum mit seinen Daten macht.

Neben diese Informationspflicht tritt die Pflicht des Arbeitgebers, Daten des Mitarbeiters zu löschen, wenn diese nicht mehr vom Arbeitgeber benötigt werden. Ebenso ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Beschäftigten Auskunft über die von ihm gespeicherten personenbezogenen Daten zu erteilen. Durch diese Auskunft soll es dem Beschäftigten ermöglicht werden nachzuvollziehen, ob die Verarbeitung sich tatsächlich in dem Rahmen bewegt, den der Arbeitgeber bei Erfüllung seiner Informationspflichten skizziert hat.

Neu ist in der DS-GVO der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten. Unter Juristen ist ungeklärt, wie weit dieser Anspruch tatsächlich

reicht, insbesondere ob lediglich eine Kopie der personenbezogenen Daten oder aber eine Kopie aller Dokumente herauszugeben ist, in denen sich die personenbezogenen Daten befinden.

Der Anspruch auf Auskunft und Datenkopie besteht nicht unbeschränkt. Gemäß Art. 15 Abs. 4 DS-GVO ist der Anspruch insbesondere dort ausgeschlossen, wo durch die Herausgabe einer Kopie der Daten Rechte anderer Personen beeinträchtigt werden. Dies kann der Fall sein, wenn sich in der Datenkopie auch Daten über andere Mitarbeiter befinden, ebenso aber auch, wenn der Arbeitgeber durch die Herausgabe Geschäftsgeheimnisse offenbaren müsste. Auch insoweit ist bislang nicht entschieden, ob der Arbeitgeber in diesem Fall die Daten überhaupt nicht herauszugeben hat oder aber bei der von ihm herausgegebenen Kopie diejenigen Passagen, die Rechte Dritter verletzen könnten, zu schwärzen hat. Für Arbeitgeber bedeutet dies eine erhebliche Rechtsunsicherheit.

Die Kopie der personenbezogenen Daten ist in einem gängigen elektronischen Format durch den Arbeitgeber bereitzustellen, wenn der Mitarbeiter den Antrag auf Erteilung der Auskunft und Herausgabe der Kopie elektronisch gestellt hat. Dabei ist jedes gängige Format geeignet, den Anspruch auf Herausgabe einer Kopie zu erfüllen (insbesondere PDF). Eine Umwandlung von Daten, die in mehreren verschiedenen gängigen Formaten vorliegen, ist nicht erforderlich. Es genügt insoweit, wenn alle bereitgestellten Formate für die betroffene Person lesbar sind.

Pflicht zur Identitätsprüfung

Wird der Auskunftsanspruch von einem (ehemaligen) Mitarbeiter geltend gemacht und ist bei einer elektronischen Geltendmachung die private E-Mail-Adresse des Mitarbeiters bislang dem Arbeitgeber nicht bekannt gewesen (z.B. Geltendmachung der Auskunft über schnuckelchen39@irgendwas.com), muss vor Erteilung der Auskunft und Bereitstellung der Datenkopie eine Identitätsprüfung stattfinden. Nicht erzwungen werden kann dabei die Übersendung einer Kopie des Personalausweises. Insoweit bleibt es dem Mitarbeiter freigestellt, wie er den Identitätsnachweis führen möchte. Hat der Arbeitgeber berechtigte Zweifel an der Identität des Anspruchstellers, darf die Auskunft nicht erteilt werden.

Frist für Auskunft beträgt einen Monat

Die Auskunft muss spätestens innerhalb von einem Kalendermonat nach Eingang der Anfra-

ge unentgeltlich (Ausnahme: Missbrauch) erteilt sein. Fristverlängerungen von bis zu zwei weiteren Monaten sind zulässig, wenn der Arbeitgeber wegen der Vielzahl und Komplexität der gleichzeitig eingegangenen Auskunftsanfragen nicht in der Lage ist, diese rechtzeitig zu bearbeiten. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber vor Ablauf der Monatsfrist dem Mitarbeiter mitteilen, warum er nicht zur Erteilung der Auskunft innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen Frist in der Lage ist.

Empfehlungen für Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass ihre Beschäftigten über Art und Umfang der Verarbeitung von Beschäftigtendaten informiert sind. Hierfür gibt es verschiedene Muster (z.B. von Branchenverbänden), die auf den individuellen Sachverhalt angepasst und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können. Dies kann etwa durch Übersendung per E-Mail oder der Bereitstellung zum Abruf im Intranet bzw. einem HR-Portal des Arbeitgebers geschehen.

Arbeitgeber sollten einen Prozess implementieren, mit dem die termingerechte Bearbeitung von Anfragen der Mitarbeiter gewährleistet ist. In diesen Prozess sollte neben der Personalabteilung insbesondere auch ein etwaiger Datenschutzbeauftragter einbezogen werden. Dieser darf den Prozess allerdings nicht vollständig allein verantworten, weil dies mit der Überwachungsfunktion des Datenschutzbeauftragten kollidieren würde (Art. 39 Abs. 1 lit. b) DS-GVO).

Beim Auskunftsanspruch muss sichergestellt sein, dass in der Personalakte und etwaigen anderen Datensammlungen über Beschäftigte eine Differenzierung zwischen solchen Daten möglich ist, die zu beauskunften sind, sowie solchen Daten, die wegen kollidierender Rechte anderer Personen nicht beauskunftet werden dürfen. Anderenfalls läuft der Arbeitgeber Gefahr, eine zu umfängliche und damit ggf. datenschutzrechtswidrige Auskunft zu erteilen.

SASCHA KREMER,
Fachanwalt für IT-Recht,
externer Datenschutz-
beauftragter, Daten-
schutzexperte, KREMER
RECHTSANWÄLTE, Köln

