



*Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Kliemt.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB*

„Der Auskunftsanspruch im Datenschutzrecht“

Vortrag am 16. Januar 2020

Herr Dr. Göpfert sprach über Auskunftsansprüche von Mitarbeitern im laufenden Arbeitsverhältnis mit Fokus auf den datenschutzrechtlichen Regelungen und zeigte mögliche Auswirkungen auf die unternehmensinterne Kommunikation im Vorfeld von Personalmaßnahmen auf.

Zunächst gab der Referent einen kurzen Überblick über Auskunftsansprüche von Arbeitnehmern gegen den Arbeitgeber und ging anschließend näher auf die Vorschriften des § 83 Abs. 1 BetrVG und vor allem des Art. 15 DSGVO ein. Auskunftsansprüche seien bislang häufig im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren auf Grundlage von § 83 Abs. 1 BetrVG geltend gemacht worden. Seit der Geltung der DSGVO ab dem 25. Mai 2018 verlagerten sich Streitigkeiten um Auskunftsbegehren der Arbeitnehmer von § 83 Abs. 1 BetrVG allmählich auf die datenschutzrechtliche Regelung des Art. 15 DSGVO. Allerdings liege insoweit noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vor, so dass viele Auslegungsfragen bislang ungeklärt seien.

So sei der Konkretisierungsgrad der mitzuteilenden Informationen umstritten. Nach derzeitigem Stand sei eine „formale“ Auskunftserteilung wohl ausreichend, d.h. der Arbeitgeber müsse nicht sämtliche Schriftwechsel, Gesprächsnotizen und sonstige internen Vermerke zu dem Arbeitsverhältnis mitteilen. Von der Reichweite dieses Auskunftsanspruchs hänge ab, ob der Arbeitgeber verpflichtet sei, sämtliche Korrespondenz mit Bezug zu einem Arbeitsverhältnis für etwaige Anfragen des Mitarbeiters vorzuhalten. Die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in dessen (nicht rechtskräftigen) Urteil vom 20. Dezember 2018 (Az. 17 Sa 11/18) kritisierte der Referent als zu weitgehend und legte Argumente für und gegen die Auffassung des Gerichts dar.

Einen Schwerpunkt des Vortrags bildete die Frage nach dem Verhältnis zwischen dem ersten und dem dritten Absatz des Art. 15 DSGVO. Die erstgenannte Regelung enthält einen Auskunftsanspruch, während Art. 15 Abs. 3 DSGVO einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der personenbezogenen Daten regelt. Streitig sei, ob dieses Recht auf Datenkopie als eigenständiger Primäranspruch neben dem Auskunftsanspruch aus Absatz 1 steht oder ob es nur einen Sekundäranspruch bildet, der in Abhängigkeit und damit nur im Rahmen von Absatz 1 besteht. Insoweit lehnte Herr Dr. Göpfert die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. Dezember 2018 sowohl hinsichtlich der Auslegung des Anspruchs auf Datenkopie als eigenständigen Anspruch als auch hinsichtlich dessen Reichweite ab. Unter anderem setzte er sich mit den in der Literatur geäußerten Bedenken auseinander, wonach der Anspruch auf Datenkopie mit Blick auf den zivilprozessualen Beibringungsgrundsatz



und das Verbot von Ausforschungsbeweisen restriktiv ausgelegt werden müsse. Eine Annäherung an das US-amerikanische „Pre-Trial Discovery“-Verfahren sei zu verhindern. Zudem wies der Referent darauf hin, dass dem allgemeinen Auskunftsanspruch nach dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben (§ 242 BGB) der Gedanke zugrunde liege, dass beim Arbeitnehmer ein (strukturelles) Informationsdefizit vorliege, während dem Arbeitgeber ein Ausgleich dieses Ungleichgewichts durch Mitteilung der entsprechenden Informationen möglich und zumutbar sei. Fraglich sei, inwieweit tatsächlich eine solche strukturelle Ungleichheit zwischen den Arbeitsvertragsparteien bestehe.

Abschließend befasste sich Herr Dr. Göpfert mit dem Schutz von Interessen Dritter im Falle eines Auskunftsbegehrens. Ungeklärt sei, ob dies den Auskunftsanspruch beschränken könne: Nach Art. 15 Abs. 4 DSGVO darf das Recht auf Datenkopie die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen. Die Aushändigung einer Kopie der personenbezogenen Daten setze also eine Interessenabwägung voraus. Offen sei die Frage, ob der Anwendungsbereich dieser Interessenabwägung auf den Anspruch nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO beschränkt sei oder – entgegen dem Wortlaut der Vorschrift – auch den Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO erfasse. Für eine (analoge) Anwendung von Art. 15 Abs. 4 DSGVO auf den Auskunftsanspruch sprechen der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, der sowohl im primären Unionsrecht (Art. 52 GRCh) als auch in der DSGVO selbst verankert sei, und der Umstand, dass sonst alle Mitarbeiter unter einem ständigen Überwachungsdruck stünden.

Bei der Frage nach dem Schutz der Rechte Dritter streifte der Referent die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur vertraulichen Kommunikation in gewissen geschützten Lebensbereichen und warf die Frage auf, inwieweit in Unternehmen ein unbefangener Austausch zur Entscheidungsfindung im Vorfeld von Personalmaßnahmen möglich bzw. geschützt sein müsse. Einerseits sei ein „geschützter Kommunikationsbereich“ erforderlich, andererseits müsse die Entscheidungsfindung im Vorfeld einer Personalmaßnahme ab einem gewissen Konkretisierungsgrad dokumentiert werden, um eine Überprüfung dieser Entscheidung zu ermöglichen. Die Abgrenzung zwischen diesen beiden Stadien des Entscheidungsprozesses sei wesentlich. Eine Dokumentation der Entscheidungsfindung sei etwa in der Form denkbar, dass ein Gremium die Personalentscheidung treffe und die Gremiensitzung wörtlich protokolliert werde.

Problematisch sei zudem der Schutz von Interessen Dritter im Rahmen des Auskunftsanspruchs nach § 83 Abs. 1 BetrVG. Möglicherweise bedürfe diese Vorschrift einer Anpassung im Hinblick auf die vollharmonisierende Wirkung der unmittelbar geltenden DSGVO.

Die anschließende Diskussion betraf insbesondere den Schutzgegenstand der DSGVO, die Rechtsfolgen einer etwaigen Löschung und Auswirkungen auf die Beweislastverteilung im Zivil- bzw. Arbeitsprozess.

Anna Kuhn
Wissenschaftliche Mitarbeiterin