

Der Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

- Veränderung der Spielregeln im Betrieb?

Im Prinzip sind sich alle einig: Der Einzelne muss erfahren können, was über ihn gespeichert ist. Ohne dieses Recht könnten Behörden, Arbeitgeber, aber auch böswillige Nicht-Freunde Geheim-Dateien anlegen, von denen man nie etwas erfährt. Nur wer Auskunft verlangen kann, ist in der Lage, falsche Informationen zu berichtigen und für die Löschung überholter Angaben zu sorgen. Das Auskunftsrecht ist deshalb von zentraler Bedeutung für einen funktionierenden Datenschutz. Aus diesem Grund ist es nicht nur in Art. 15 DSGVO garantiert. Vielmehr sagt auch Art. 8 Abs. 2 Satz 2 der EU-Grundrechtecharta ausdrücklich: „Jede Person hat das Recht, Auskunft über die sie betreffenden erhobenen Daten zu erhalten und die Berichtigung der Daten zu erwirken.“

Was muss mitgeteilt werden?

Die Auskunft beschränkt sich nicht auf die reine Information als solche, sondern bezieht nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO auch den „Kontext“ mit ein, in dem diese steht. Insoweit sind zahlreiche zusätzliche Angaben geschuldet:

- Zu welchem Zweck sind die Daten gespeichert?
- Zu welchen Kategorien gehören sie? (z. B. Stammdaten, Gesundheitsdaten)
- Sollen die Daten an andere weitergegeben werden und um welche Art von Empfängern würde es sich dabei handeln?
- Wie lange sollen sie gespeichert werden? Wenn sich das noch nicht sagen lässt: Was sind die Kriterien, nach denen sich die Dauer bestimmt?
- Gibt es ein Recht auf Berichtigung oder Löschung der Daten oder auf andere Korrekturen?
- Besteht ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde für den Datenschutz?
- Woher und auf welchem Wege hat der Verantwortliche die Daten erhalten (sofern sie nicht bei ihm selbst erhoben wurden)?

- Existiert eine automatisierte Entscheidungsfindung bis hin zum Profiling?
Wenn ja, dann müssen „aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik“ sowie die angestrebten Auswirkungen für die betroffene Person mitgeteilt werden.

Ernst genommen, ist dies mehr als ein abendfüllendes Programm. Dies gilt gerade auch für das Arbeitsverhältnis, wo im Laufe der Jahre eine Unzahl von Informationen anfallen kann. Insoweit ist die Situation eine andere als wenn es um die Abwicklung eines Kaufvertrags geht. IT- und Compliance-Abteilung, insbesondere aber die Personalabteilung muss gründlich einsteigen. Je übersichtlicher die entstandenen Dateien geordnet sind, umso leichter fällt eine Auskunft; ein Dateiverzeichnis ist hier von großem praktischem Nutzen, ebenso die Ausstattung mit einer Volltextsuche. Denn es geht ja um alle Daten, die sich auf den Auskunft Begehrenden beziehen oder beziehen lassen: Das können auch Daten sein, die im Arbeitsprozess anfallen oder die sich in E-Mails befinden. Der naheliegende Ausweg, vor bestimmten Bereichen einfach die Augen zu verschließen, ist zumindest riskant: Bestehen begründete Zweifel an der Richtigkeit oder „Vollständigkeit“ einer Auskunft, so muss der Verantwortliche die Richtigkeit bzw. Vollständigkeit eidesstattlich versichern: Dies folgt aus einer entsprechenden Anwendung des § 259 Abs. 2 BGB.¹

Auskunftsverlangen als Ausnahme?

Bislang war die Berufung auf Art. 15 DSGVO oder auf die Vorgängervorschrift des § 34 BDSG-alt in der Praxis die absolute Ausnahme. Wer Bedenken gegen Personalentscheidungen hatte, machte allenfalls von seinem Einsichtsrecht in die Personalakte nach § 83 BetrVG Gebrauch. Doch hier hat sich einiges geändert.

Zum einen wird das Arbeitsverhalten in immer stärkerem Umfang digital erfasst. Dies hängt mit der eingesetzten Technik, aber auch mit dem Bedürfnis der Arbeitgeberseite zusammen, die Prozesse immer mehr zu rationalisieren und „Leerzeiten“ nach Kräften zu vermeiden. Dies hat sich – wenn auch mit einer gewissen Verzögerung – bei den betroffenen Arbeitnehmern herumgesprochen. Manche möchten deshalb den Dingen auf den Grund gehen und Dinge erfahren, die nicht in der Personalakte stehen. Ein schönes Beispiel hierfür hat sich beim Essenslieferdienst Lieferando ergeben.

¹ OLG Köln 26.7.2018 – 9 W 15/18, ZD 2018, 536

Jeder Fahrer bekommt von Lieferando eine App, über die er Aufträge erhält und die er während seiner Arbeit für Mitteilungen an das Unternehmen benutzt. Einige Fahrer (vermutlich Studenten) machten von ihrem Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO Gebrauch und wollten wissen, welche Informationen die App auch ohne ihr Zutun weitergibt. Es stellte sich heraus, dass jeder Arbeitsschritt erfasst wurde; die Standortdaten wurden alle 15 bis 20 Sekunden übermittelt. Auch wurde die Einhaltung von Zeitvorgaben z. B. für die Auslieferung eines Essens genau festgehalten. Dies griffen die Medien auf. Der baden-württembergische Datenschutzbeauftragte Stefan Brink hielt diese Form der Datenverarbeitung für „eindeutig rechtswidrig“. Ein Bußgeldverfahren ist anhängig.²

Das Auskunftsrecht kann so dazu beitragen, dass unzulässige Überwachungsmaßnahmen verhindert oder abgestellt werden.

Doch es gibt auch andere Anwendungsfelder. Ein gekündigter Arbeitnehmer hat beispielsweise den Verdacht, dass unsachliche Erwägungen und das Wirken einer bestimmten Person für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses maßgebend waren. Auch bei Nicht-Beförderungen können solche Vermutungen nahe liegen. Wurde etwa seit vielen Jahren nie eine Frau zur „Direktorin“ ernannt, obwohl es auf der unmittelbar darunter liegenden Hierarchieebene eine Rehe von Frauen gab, so kann eine Bewerberin durchaus auf den Gedanken kommen, die Herausgabe aller auf sie bezogenen Informationen zu verlangen, die im Zusammenhang mit dem Auswahlverfahren entstanden sind. Vielleicht gibt es ja eine E-Mail mit der Aussage, sie habe „als Frau wie alle anderen Frauen“ keinerlei Autorität und komme deshalb für eine höhere Führungsposition nicht in Betracht?³

Ärgernisse für die Arbeitgeberseite

Macht ein Arbeitnehmer oder ein ehemaliger Arbeitnehmer von seinem Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO Gebrauch, so hat dies in verschiedener Hinsicht einen erheblichen „Lästigkeitswert“ für die Arbeitgeberseite.

Der Aufwand für eine korrekte Auskunft kann beträchtlich sein. Mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des EuGH⁴ muss auch über die Verarbeitung von Daten des Betroffenen Auskunft gegeben werden, die in der Vergangenheit liegt. Nur dann, wenn die Daten unwiederbringlich gelöscht sind, entfällt der Anspruch. Auch kann der Einzelne nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO verlangen, dass ihm eine Kopie der ihn betreffenden Daten zur Verfügung gestellt wird. Die Auskunftserteilung ist überdies unentgeltlich. Eine Grenze ist in Art. 12

² Nähere Einzelheiten bei <https://www.dr-datenschutz.de/lieferando-wenn-das-gps-tracking-zum-Problem-wird/>

³ S. den Fall BAG 22.7.2010 – 8 AZR 1012/08 NZA 2011, 93

⁴ 7.5.2009 – C-553/07 – Rijkeboer

Abs. 5 Satz 2 DSGVO nur bei „exzessiven“ Anträgen überschritten, was insbesondere dann angenommen wird, wenn dauernd nach denselben Dingen gefragt, beispielsweise jede Woche erneut eine Auskunft über alle Daten des Betroffenen verlangt wird. Eine Grenze des „unverhältnismäßigen Aufwands“ besteht nicht. Verlangt die betroffene Person Auskunft über eine sehr hohe Zahl von Daten, so kann der Verantwortliche sie nach Erwägungsgrund 63 Satz 7 zur DSGVO fragen, ob sie nicht präziser angeben wolle, auf welche Informationen und Verarbeitungsvorgänge sich ihr Anliegen beziehe. Nimmt die betroffene Person gleichwohl keine Eingrenzung vor, so muss sie lediglich Verzögerungen in Kauf nehmen, bis sie eine Auskunft erhält. Die Vorschrift des § 275 Abs. 2 BGB, wonach der Schuldner die Leistung verweigern darf, wenn der mit ihr verbundene Aufwand in einem „groben Missverhältnis“ zu dem Leistungsinteresse des Gläubigers steht, ist im vorliegenden Zusammenhang – soweit ersichtlich – noch nie angewandt worden.

Das zweite Ärgernis besteht darin, dass unter Umständen Aussagen ans Licht kommen, die für das Unternehmen ihrer Unsachlichkeit wegen peinlich sind oder die eine Diskriminierungsvermutung begründen können, die sich schwer widerlegen lässt. Dies betrifft insbesondere Ausführungen in betriebsinternen E-Mails. Hat der Personalsachbearbeiter beispielsweise an den Personalleiter geschrieben, der X sei ein „blöder Hund“ und für jeden Gesprächspartner eine Zumutung, so wird die Freude gering sein, dies auch dem Betroffenen mitteilen zu müssen. Dasselbe gilt erst recht, wenn auf diese Weise Indizien für eine Diskriminierung dem Betroffenen zur Kenntnis kommen. Eine Mail „Mit Anfang 50 hat der X doch keine neuen Ideen mehr“ oder „Sie ist wie alle Frauen geschwätzig und schmiedet gerne Intrigen“ würde den Betroffenen gute Chancen eröffnen, Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Diskriminierung aufgrund des Alters bzw. aufgrund des Geschlechts zu bekommen.

Es hat deshalb den Versuch gegeben, derartige Formen „interner Meinungsbildung“ aus dem Auskunftsrecht auszuklammern, doch steht dem die neuere Rechtsprechung des BGH⁵ entgegen. Dieser hat ausdrücklich festgestellt, auch „interne Vermerke und Kommunikationen“, die Informationen über den Betroffenen enthalten, seien grundsätzlich Gegenstand des Auskunftsrechts. Im konkreten Fall wollte ein Versicherter von seiner Lebensversicherung wissen, welche Daten sie über ihn gespeichert hatte. Vom Wortlaut und Sinn der Vorschrift des Art. 15 Abs. 1 DSGVO her sind keinerlei Gegenargumente erkennbar.

⁵ 15.6.2021 - VI ZR 576/19 - NJW 2021, 1726

Nur in Einzelfällen wird eine Auskunft daran scheitern, dass die Wahrung eines Berufsgeheimnisses den Vorrang beanspruchen kann; der Arbeitgeberanwalt muss keine Auskunft geben, welche Informationen er über den betroffenen Arbeitnehmer erhalten hat.⁶ Auch kennt das BDSG in § 34 Ausnahmen von der Auskunftspflicht, die u. a. Betriebsgeheimnisse und Forschungsdaten betreffen, die jedoch im Normalfall eines Auskunft begehrenden Arbeitnehmers ohne größere Bedeutung sind. Dasselbe gilt von der Vorschrift des Art. 15 Abs. 4 DSGVO, wonach die Gewährung einer Kopie der Daten die „Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen“ darf. Dies wird man zwar nicht auf die Kopie beschränken, sondern auch auf die Auskunft als solche erstrecken müssen, doch kann dies allenfalls dazu führen, dass beispielsweise der Urheber einer unsachlichen oder diskriminierenden Mail nicht namhaft gemacht werden muss. Am Gesamtaufwand und an der Aussage als solcher mit ihrem „Bumerangeffekt“ wird sich nichts ändern.

In der Literatur wird deshalb darauf hingewiesen, Arbeitnehmer würden häufig bei Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag oder bei Verhandlungen nach erfolgter Kündigung versuchen, ihre Position durch Hinweis auf ihre Auskunftsansprüche zu verbessern.⁷ Dies kann man ihnen nicht verdenken, zumal die Nettoabfindungen durch die Beseitigung der einstmals hohen steuerlichen Freibeträge in den vergangenen Jahrzehnten eher gesunken sind.

Gegenstrategie des BAG?

Das BAG hat zum Auskunftsanspruch zwei eher verwunderliche Entscheidungen getroffen. Im ersten Fall ging es u. a. darum, dass der klagende Arbeitnehmer eine Kopie aller E-Mails wollte, die von seiner dienstlichen Adresse aus geschickt oder dort empfangen wurden. Ein solcher Antrag sei – so das BAG – nicht bestimmt genug im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und deshalb unzulässig.⁸ Im Vollstreckungsverfahren könne zweifelhaft werden, welche E-Mails gemeint seien. Man reibt sich ein wenig die Augen: Wenn der Zeitraum klar ist, geht 's doch eigentlich nicht präziser. Dasselbe gilt für den weiteren Antrag des Klägers, er wolle eine Kopie aller im Betrieb abgesandten und empfangenen E-Mails, in denen er mit Vor- und Zunamen genannt sei. Dies führte dazu, dass das BAG zu den inhaltlichen Fragen wie der

⁶ Däubler/Wedde/Weichert/Sommer-Däubler, EU-DSGVO und BDSG. Kompaktcommentar, 2. Aufl. 2020, Art. 15 Rn. 33

⁷ Klachin/Schaff/Rauer, ZD 2021, 663. Der Beitrag trägt den Untertitel: Das Auskunftsverlangen als „Modeerscheinung“ in Kündigungsschutzklagen

⁸ BAG 27.4.2021 – 2 AZR 342/20 – ZD 2021, 589

Einbeziehung interner E-Mails anders als der BGH keine Stellung nehmen konnte. Auch eine Vorlage an den EuGH kam nicht in Betracht, da ja nicht Art. 15 DSGVO ausgelegt, sondern allein eine Vorschrift der ZPO angewandt wurde. Im Ergebnis läuft dies aber auf eine Verkürzung des Rechtsschutzes hinaus, zumal das BAG noch zusätzlich meinte, die Wiederholung des Gesetzeswortlauts des Art. 15 Abs. 3 Satz 2 DSGVO („Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung“) sei gleichfalls nicht mit dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO vereinbar. Das BAG riskiert durch diese Art der Argumentation, dass man ihm zum Vorwurf macht, die Anwendung des Unionsrechts und die Einschaltung des EuGH zu unterlaufen. Ein Instanzgericht, das dem BAG folgen will, wäre daher gut beraten, dem EuGH die Frage vorzulegen, ob eine solche Auslegung des Bestimmtheitsgrundsatzes nicht das Grundrecht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz nach Art. 47 EU-Grundrechtecharta verletzt. Die zweite BAG-Entscheidung⁹ bestätigte in der Sache die erste und erklärte einen Antrag für nicht bestimmt genug, der sich auf „nicht in der Personalakte gespeicherte Leistungs- und Verhaltensdaten“ bezog.

Die weitere Auseinandersetzung um die Auslegung und Handhabung des Art. 15 DSGVO wird mit Sicherheit zu Entscheidungen des EuGH führen, die vieles klären werden. In der Zwischenzeit muss man sich um möglichst konkrete Anträge bemühen; will man wissen, welche Art von Daten eine App erfasst und übermittelt, wird vermutlich auch das BAG keine Bedenken haben.

⁹ BAG 16.12.2021 - 2 AZR 235/21 - ZD 2022,294