

## Streng geheim?

### Erste Konturen des Auskunftsverlangens nach Art. 15 DS-GVO

#### EINFÜHRUNG

Vor nunmehr fast einem Jahr ist die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) in Kraft getreten. In den Fokus arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen rückt hierbei immer mehr der **Auskunftsanspruch aus Art. 15 DS-GVO**. Hiernach hat jede von einer Datenverarbeitung betroffene Person (also jeder Arbeitnehmer) einen Anspruch gegen den Verantwortlichen (also seinen Arbeitgeber) auf Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten und auf Informationen (u.a.) zu Verarbeitungszweck, Kategorien verarbeiteter Daten, Datenempfängern, Speicherdauer sowie zu bestehenden Lösungs- und Beschwerderechten. Die Auskunft ist binnen eines Monats schriftlich oder auch in anderer (elektronischer) Form sowie grds. unentgeltlich zu erteilen. Der Verantwortliche hat zudem eine Kopie der personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen, die Gegenstand der Verarbeitung sind.

Wenngleich auch das abgelöste deutsche Datenschutzrecht in § 34 BDSG a.F. einen mindestens ähnlichen Auskunftsanspruch kannte, hat die Zahl der Fälle, in denen um derartige Auskunftsverlangen gestritten wird, im Bereich des Arbeitsrechts seit Inkrafttreten der DS-GVO spürbar zugenommen, was nicht zuletzt an der medialen Präsenz des Themas in den letzten Jahren liegen dürfte. Gerade in Konfliktsituationen und Verhandlungen um Abfindungen nutzen Arbeitnehmer den Auskunftsanspruch aus Art. 15 DS-GVO inzwischen nicht selten, um sich auf diesem Wege eventuell Kenntnisse für die weitere Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber zu verschaffen oder sich einfach nur als möglichst „lästig“ zu zeigen.

#### ENTSCHEIDUNG DES LAG BADEN-WÜRTTEMBERG VOM 20. DEZEMBER 2018 (AZ. 17 SA 11/189)

Jüngst hatte – soweit ersichtlich – das LAG Baden-Württemberg als erstes zweitinstanzliches Arbeitsgericht die Gelegenheit, sich mit der Vorschrift des Art. 15 DS-GVO näher zu befassen. Hintergrund des konkreten Falles ist ein jahrelanger, mit vielen arbeitsrechtlichen Mitteln ausgetragener Konflikt zwischen einem in der Region Stuttgart ansässigen, weltweit tätigen Automobilherstellers und einem in der Rechtsabteilung des Unternehmens tätigen Volljuristen. Die Einzelheiten dieses Konflikts sollen hier keine Rolle spielen.

Relevant ist jedoch, dass der Kläger im Prozess u.a. einen Anspruch auf Erteilung der von der Beklagten gespeicherten, auf ihn bezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten geltend gemacht hatte. Die Beklagte hatte sich hiergegen im Kern mit dem Argument verteidigt,

dass eine Auskunft vor dem Hintergrund **berechtigter Interessen Dritter** ausgeschlossen sei. Sie habe sich nämlich intern zum **Schutz von anonymen Hinweisgebern** in Bezug auf den Umgang mit Regelverstößen verpflichtet. Eine Auskunft über Daten, die die Person des jeweiligen Hinweisgebers offenbaren oder jedenfalls Rückschlüsse auf diese Person zuließen, sei daher nicht zu erteilen, weil die Beklagte im Rahmen ihrer Schutz- und Rücksichtnahmepflichten eben den Schutz der Interessen der Hinweisgeber (insbesondere den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts) zu gewährleisten habe.

Rechtlicher Ansatzpunkt für diese Argumentation sind **§§ 34 Abs. 1, 29 Abs. 1 S.2 BDSG**, wonach das Auskunftsrecht nach Art. 15 DS-GVO nicht besteht, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere **wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten** werden müssen.

Trotz dieser gesetzlichen Einschränkung und dem arbeitgeberseitig vorgebrachten Argument des Schutzes von Hinweisgebern, verurteilte das Landesarbeitsgericht den Arbeitgeber vorliegend zur Auskunftserteilung. Es verwies in diesem Zusammenhang insbesondere zunächst darauf, dass eine Auskunftserteilung nach den Regelungen des BDSG nur „**soweit**“ ausgeschlossen sei, als überwiegende Interessen eines Dritten an der Geheimhaltung bestünden.

Dies bedeute, dass jeweils im Einzelnen eine **Abwägung zwischen dem Auskunftsinteresse des Arbeitnehmers einerseits und dem Geheimhaltungsinteresse des Dritten andererseits** vorgenommen werden müsse. Das Gericht stellt hier zwar ausdrücklich fest, dass es durchaus ein legitimes Interesse an der Geheimhaltung einer Informationsquelle darstellen könne, wenn ein Arbeitgeber zum Zwecke der Aufklärung innerbetrieblicher Fehlverhalten Hinweisgebern Anonymität zusichere. Allerdings seien auch bei Existenz einer solchen Zusicherung Fälle denkbar, in denen das Auskunftsinteresse des Arbeitnehmers dennoch überwiege.

Um nun aber das Gericht überhaupt in die Lage zu versetzen, eine Abwägung vornehmen zu können, hätte – so das LAG weiter – der Arbeitgeber im Prozess einen konkreten Sachverhalt vortragen müssen, anhand dessen das Gericht überprüfen kann, ob durch die Auskunftserteilung tatsächlich Rechte und Freiheiten anderer Personen beschränkt würden. Es genüge

jedenfalls nicht, wenn der Arbeitgeber – so wie vorliegend – recht pauschal auf die Schutzbedürftigkeit von Hinweisgebern verweise, ohne dies näher zu begründen.

### REVISION ZUM BUNDESARBEITSGERICHT IST ZUGELASSEN

Die weitere Entwicklung dieses und vergleichbarer Verfahren bleibt abzuwarten. Zu begrüßen ist, dass das LAG in seiner Entscheidung die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen hat. In der Begründung hat es hierzu ausdrücklich gesagt, dass sowohl die **Reichweite des Auskunftsanspruchs** eines Arbeitnehmers nach Art. 15 DS-GVO als auch die Frage etwaiger **Einschränkungen gemäß § 34 Abs. 1 BDSG** bisher nicht geklärte Fragen von grundsätzlicher Bedeutung sind. Es ist zu erwarten, dass die Parteien das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht fortsetzen und es bleibt zu hoffen, dass das Bundesarbeitsgericht die Chance nutzt, zumindest etwas mehr Klarheit zu diesen in der Tat noch kontrovers diskutierten Fragen zu schaffen.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Eine (nicht ganz ernst gemeinte) aus der Entscheidung folgende Handlungsempfehlung mag zunächst sein, die Beschäftigung von Volljuristen möglichst zu vermeiden. Da dies aber nicht immer und überall zu gewährleisten ist und überdies natürlich auch nichtjuristisches Personal inzwischen gerne von der Möglichkeit des Art. 15 DS-GVO Gebrauch macht, sollten Unternehmen vor allem darauf achten, vorab bereits **tragfähige HR-Prozesse** zu installieren, um auf ein datenschutzrechtliches Auskunftsverlangen adäquat reagieren zu können.

Es gibt durchaus gewisse **strategische und formale Hebel**, taktische Auskunftsverlangen im Zusammenhang mit aufgeheizten (streitigen) Kündigungsschutzszenarien auszubremsen und die Luft ein wenig herauszunehmen. Zudem zeigt die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg, dass Gegenrechte des Arbeitgebers (bspw. in Form eines Geheimhaltungsinteresses) in der Praxis durchaus **tragfähige Argumente** bilden können, die einem Auskunftsverlangen auch in der Sache entgegenstehen können. Gleichwohl – und das zeigt die vorliegende Entscheidung ebenfalls – bleiben zahlreiche rechtliche Detailfragen zum Umfang des Auskunftsverlangens und auch zu möglichen Gegenrechten des Arbeitgebers bzw. den hierfür geltenden Darlegungs- und Beweislastanforderungen noch immer **nicht hinreichend geklärt**. Ggf. sorgt das BAG in nächster Instanz für ein wenig mehr verlässliche Orientierung.

Trotz aller prozessualen und substantiellen Verteidigungsargumente bleibt die Erfüllung des Auskunftsverlangens aber eine gesetzliche Pflicht, die es ernst zu nehmen gilt und der im Ergebnis auch adäquat nachgekommen werden muss. Hier hat die Praxis auch schon der vergangenen Jahre gezeigt, dass ein vorab klar definierter HR-Prozess, wie auf solche Verlangen zu reagieren ist, unabdingbar ist, um gerade in zeitlich und inhaltlich aufgeheizten Konfliktsituationen souverän auf derartige Auskunftsverlangen zu reagieren und das taktische Mittel ein wenig verpuffen zu lassen.

Auf der anderen Seite hat die Praxis ebenfalls gezeigt, dass die Einführung und Umsetzung solcher Prozesse **kein „Hexenwerk“** ist und auch die rechtlichen Vorgaben jedenfalls einige Ermessensspielräume belassen, die es adäquat auszufüllen gilt. Dies gilt insbesondere bei allen Unternehmen, die im Zuge der Einführung der DS-GVO und dem flankierenden neuen BDSG ohnehin schon einige Anstrengungen unternommen haben, um das interne Datenschutz-Regime an die neuen Vorgaben anzupassen. Hierauf lässt sich in aller Regel sehr gut aufstellen.

Angesichts der gegenwärtigen Entwicklungen ist jedenfalls nicht damit zu rechnen, dass datenschutzrechtliche Auskunftsverlangen – gerade auch als taktisches Mittel – in der Zukunft abnehmen werden. **Hierfür gilt es gerüstet zu sein!**

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Gerne nehmen wir Sie – soweit noch nicht geschehen - auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze **Mail**.

### ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz  
[h.reitz@justem.de](mailto:h.reitz@justem.de)



Dr. Daniel Klösel  
[d.kloesel@justem.de](mailto:d.kloesel@justem.de)

[www.justem.de](http://www.justem.de)