

Copy & Waste? – Bundesarbeitsgericht entscheidet zur klageweisen Geltendmachung des „Rechts auf Datenkopie“ nach Art. 15 DSGVO

EINFÜHRUNG

Der Auskunftsanspruch aus Art. 15 DSGVO beschäftigt seit Inkrafttreten der DSGVO im Mai 2018 die Gerichte. Zwar kannte das Bundesdatenschutzgesetz auch zuvor schon Auskunftsansprüche, allerdings fristeten diese eher ein Schattendasein. Sicherlich auch begünstigt durch die breite öffentliche Diskussion im Vorfeld des Inkrafttretens der DSGVO ist jedoch Art. 15 DSGVO im Bewusstsein vieler Menschen deutlich präsenter, was sich auch in einer erhöhten Anzahl rechtlicher Konflikte um die Norm widerspiegelt. Hinzu kommt, dass die Vorschrift einige Interpretationsspielräume bietet, was zusätzlich Anlass und Raum für Streitigkeiten bietet.

ART. 15 DSGVO IM ARBEITSRECHT

Der Auskunftsanspruch ist ein wichtiges Mittel zum Schutz des Persönlichkeitsrechts, wird jedoch im arbeitsrechtlichen Kontext praktisch nicht selten als eher taktisches Mittel in Konfliktsituationen zweckentfremdet. Wir erleben es in der Praxis durchaus häufig, dass Kündigungsschutzklagen oder z.B. auch Klagen auf Zahlung variabler Vergütung durch solche Auskunftsansprüche flankiert werden. Nicht selten bestehen ernsthafte Zweifel, ob die Kläger damit wirklich den Zweck verfolgen, Transparenz hinsichtlich der Verarbeitung ihrer Daten zu schaffen. Bisweilen wird vielmehr recht deutlich, dass es um eine gewisse „Ausforschung“ geht oder der Auskunftsanspruch vor dem Hintergrund des bisher zum Teil sehr weiten Verständnisses der Norm und vor allem auch vor dem Hintergrund empfindlicher Bußgeld- und auch Schadensersatzandrohungen bei Verletzung der DSGVO ganz banal als „Folterwerkzeug“ zum Zwecke der Druckausübung in einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung genutzt wird. Jüngst hatte nun in einem solchen Fall das Bundesarbeitsgericht Gelegenheit, sich mit der Vorschrift zu beschäftigen.

DIE VORSCHRIFT DES ART. 15 DSGVO

In einem Arbeitsverhältnis wird naturgemäß eine Vielzahl von Arbeitnehmerdaten verarbeitet. Nach Art. 15 DSGVO hat der Arbeitnehmer insoweit das Recht, nähere Auskünfte über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber zu verlangen. Die Auskunftspflicht umfasst etwa die Nennung der Verarbeitungszwecke, der Kategorien der verarbeiteten Daten, der Empfänger von Daten, Aussagen zur Dauer der Speicherung, zur Herkunft der Daten und z.B. auch einen Hinweis auf das Bestehen von Löschungs-, Berichtigungs- und Beschwerderechten.

Abs. 3 des Art. 15 DSGVO regelt zudem – zunächst recht lapidar –, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine „**Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind**“, zur Verfügung zu stellen hat.

DAS „RECHT AUF DATENKOPIE“ IN DER RECHTSPRECHUNG

Hinsichtlich dieser letztgenannten Regelung ist in der Vergangenheit Streit zur Frage entbrannt, wie weit diese Pflicht genau geht. Insbesondere ein Thema hat die Gemüter stark erhitzt: In der modernen Arbeitswelt fällt naturgemäß ständig eine Vielzahl von E-Mails und anderen mittels IT übermittelter Informationen an. Diese Nachrichten beinhalten in der Regel personenbezogene Daten. Nach einer verbreiteten Auffassung soll Art. 15 DSGVO daher auch die Pflicht beinhalten, dem Arbeitnehmer eine Kopie der im Laufe des Arbeitsverhältnisses angefallenen E-Mails zu überlassen (so etwa LAG Stuttgart, Urteil vom 20.12.2018 – 17 Sa 11/18; siehe hierzu auch unsere [Mandanten-Info 02/2019](#)).

Es liegt auf der Hand, dass die Pflicht aus Art. 15 Abs. 3 DSGVO bei einem derart weiten Verständnis – wenn überhaupt – allenfalls mit sehr großem Aufwand zu erfüllen ist. Zu bedenken ist nämlich auch, dass E-Mails mit Blick auf den ebenso berechtigten Schutz der Daten anderer Personen zunächst durchzuarbeiten und soweit erforderlich zu schwärzen wären.

Zweifel an der Zumutbarkeit eines solchen Verständnisses wurden daher auch in der Vergangenheit bereits geäußert. Im Nachgang zur Entscheidung des LAG Baden-Württemberg haben sich zudem auch andere Arbeitsgerichte mit dem Umfang des Auskunftsanspruchs und der Verpflichtung zur Vorlage einer Kopie befasst und mitunter durchaus bereits versucht, diese Pflicht auf ein praktisch vertretbares Maß zu reduzieren (siehe zum Beispiel ArbG Bonn, Urteil vom 16.07.2020 – 3 Ca 2026/19). Mangels höchstrichterlicher Entscheidung blieb die Frage allerdings sehr umstritten. Daran ändert leider wohl auch die jüngst vom BAG getroffene Entscheidung nichts.

DIE ENTSCHEIDUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS VOM 27. APRIL 2021 (AZ. 2 AZR 342/20)

Der Kläger des nun vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Verfahrens war als Wirtschaftsjurist bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis

wurde durch die Beklagte im Januar 2019 gekündigt. Der Kläger machte kurz darauf den Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO geltend, woraufhin die Beklagte Auskünfte erteilte und dem Kläger die gespeicherten personenbezogenen Daten als ZIP-Datei zur Verfügung stellte. Der Kläger vertrat allerdings im Verfahren u.a. die Auffassung, dass die Auskunftspflicht nicht vollständig erfüllt sei. Die Beklagte sei nämlich verpflichtet, ihm auch den **gesamten mit ihm und der Beklagten geführten E-Mail-Verkehr sowie auch all diejenigen sonstigen Mails, in denen er genannt werde**, in Kopie zur Verfügung zu stellen.

Vor dem Arbeitsgericht Hameln und auch vor dem LAG Niedersachsen in zweiter Instanz ist der Kläger insoweit erfolglos geblieben. Das Landesarbeitsgericht hat ihm zwar durchaus einen Anspruch auf Erteilung einer Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten zugebilligt, geht jedoch explizit davon aus, dass dieser Anspruch nicht die Erteilung einer Kopie sämtlicher E-Mails oder auch anderer zusammengefasster Datensätze (wie etwa auch der Personalakte) umfasse. Der Anspruch auf Erteilung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO gehe nicht weiter als die in Art. 15 Abs. 1 DSGVO geregelten Pflichtangaben. Mit anderen Worten: Der Kläger kann nur eine Angabe der verarbeiteten Daten als solche, nicht jedoch eine Kopie jeglicher Unterlagen oder Zusammenfassungen verlangen, in denen diese enthalten sind. Zusätzlich verwies das Landesarbeitsgericht auch noch darauf, dass dem Kläger naturgemäß jedenfalls die von und mit ihm geführte E-Mail-Korrespondenz ohnehin bekannt sei.

Die Revision des Klägers gegen dieses Urteil blieb erfolglos. Soweit aus der bisher nur vorliegenden Pressemitteilung ersichtlich, lag der Grund hierfür allerdings bereits auf der Ebene der Zulässigkeit der Klage. Das BAG ist – was durchaus naheliegender erscheint – zu dem Schluss gekommen, dass ein Klageantrag auf Überlassung einer Kopie von nicht näher bezeichneten E-Mails unbestimmt und damit bereits unzulässig ist. Der hinter diesem Argument liegende Gedanke berührt auch die Frage der (fehlenden) Vollstreckbarkeit eines Urteils, das einem solch unbestimmten Klageantrag stattgegeben würde.

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Es ist bedauerlich, dass das Bundesarbeitsgericht die Klage bereits als unzulässig abgewiesen hat und damit jedenfalls keine zwingende Notwendigkeit mehr für das Gericht bestand, sich inhaltlich mit der Reichweite des „Rechts auf Datenkopie“ zu befassen. Gerade auch mit Blick auf Verfahren vor den zuständigen Datenschutzbehörden wäre es sicher wünschenswert gewesen,

wenn das Bundesarbeitsgericht in der Frage mehr Rechtsklarheit geschaffen hätte.

Es bleibt noch abzuwarten, ob sich hierzu weitere Erkenntnisse aus der ausführlichen Urteilsbegründung ableiten lassen (die in einigen Wochen oder auch erst Monaten zu erwarten ist). Andererseits zeigt das Urteil bereits jetzt für die arbeitsgerichtliche Praxis hilfreiche Grenzen des Rechts aus Art. 15 Abs. 3 DSGVO und mögliche Verteidigungsstrategien auf. Es macht noch einmal deutlich, dass ein Arbeitnehmer prozessual keineswegs ohne nähere Konkretisierung „alle“ E-Mails herausverlangen kann. Er wird seinen Antrag vielmehr zumindest zu konkretisieren haben, was durchaus bereits eine Hürde darstellt.

Interessant ist insoweit, dass das Bundesarbeitsgericht in seiner Pressemitteilung für den klagenden Arbeitnehmer die sog. Stufenklage als einen zumindest denkbaren Weg zur Überwindung dieser Hürde anspricht. Es mag gut sein, dass sich vor diesem Hintergrund die Konflikte rund um das Recht auf Datenkopie in Zukunft noch ein Stückweit in die Richtung verschieben, dass Arbeitnehmer z.B. zunächst Informationen darüber verlangen, welche E-Mails überhaupt (noch) vorhanden sind, um dann auf zweiter Stufe mit einem bestimmten Klageantrag die Überlassung von Kopien einzufordern. Die weitere Entwicklung wird hier (leider) spannend bleiben und bedarf sicher weiterer Beobachtung. Wir halten Sie auf dem Laufenden!

Sollten Sie im Zusammenhang mit Auskunftsansprüchen oder dem in Art. 15 DSGVO ebenfalls vorgesehenen „Recht auf Datenkopie“ weitergehende Fragen haben, so sprechen Sie uns bitte jederzeit an. Wir sind gerne für Sie da!

Gerne nehmen wir Sie – soweit noch nicht geschehen – auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](mailto:mail@justem.de).

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Dr. Sebastian Schulte
s.schulte@justem.de

www.justem.de