

DATENSCHUTZ- BERATER

» Ihr zuverlässiger Partner für Datenschutz und Datensicherheit

Chefredakteur: Dr. Carlo Piltz

Schriftleitung: Dr. Alexander Golland, Tilman Herbrich, Philipp Quiel, Laurenz Strassemeyer

Editorial

Dr. Alexander Golland

Im Schweinsgalopp zum Tele-Daten-Dies-und-Das-Gesetz

Seite 169

Stichwort des Monats

Dr. Olaf Koglin

Joint Control von Webseitenbetreibern und „Vendoren“ bei Tracking & Co.:

Das Branchenmuster von BVDW/IAB

Seite 170

Datenschutz im Fokus

Gerhard Deiters

Meldepflichten nach Art. 33 Abs. 1 Satz 1 DSGVO:

Abgrenzungsfragen nach dem „Hafnium-Hack“

Seite 174

Alexander Weidenhammer und Max Just

Die menschliche Firewall – Der Nutzer als Sicherheitsrisiko?

Seite 178

Kathrin Schürmann

Digitales 360-Grad-Feedback und Datenschutz: Was ist zu beachten?

Seite 183

Samuel Gail

Übermittlung = Übermittlung? Die begrifflichen Unterschiede in der DSGVO

Seite 187

Aktuelles aus den Aufsichtsbehörden

Jannik Krone

Kritik an unverschlüsselten Faxen: Es ist eine Einstellungsfrage

Seite 192

Rechtsprechung

Dr. Dominik Sorber

BAG beschränkt Anspruch auf Datenkopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO

Seite 197

Franziska Weber

EuGH-Vorlage zu Anforderungen an spezifischere Normen der Mitgliedstaaten im Sinne des Art. 88 DSGVO

Seite 200

▪ Nachrichten Seite 172 ▪ Service Seite 204

Dr. Dominik Sorber

BAG beschränkt Anspruch auf Datenkopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO

BAG, Urt. v. 27.04.2021 – 2 AZR 342/20

Die Gerichtsentscheidung in Kürze

Das BAG entschied erstmals zum Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO. Ein (gekündigter) Arbeitnehmer hat demnach keinen Anspruch auf Erteilung einer Datenkopie von sämtlichen geschäftlichen E-Mails gegen seinen Arbeitgeber. Das Gericht begründete die Entscheidung damit, dass der Anspruch prozessual nicht ordnungsgemäß geltend gemacht wurde. Der Anspruch sei nicht vollstreckbar, weil nicht feststellbar ist, auf welche E-Mails sich das Herausgabeverlangen stützte. Damit wählte das BAG einen eleganten Weg, den Auskunftsanspruch gemäß Art. 15 DSGVO prozessual einzuschränken, ohne zu datenschutzrechtlichen Fragen Stellung nehmen zu müssen.

Der Fall

Zusammenfassend stritten Arbeitgeber und Beschäftigter über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung sowie über die Erteilung einer Datenkopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO. Das Unternehmen stellte einen Wirtschaftsjurist zum 1. Januar 2019 ein. Bereits am 16. Januar 2019 wurde der Betriebsrat im Unternehmen zu einer beabsichtigten Probezeitkündigung angehört. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung noch am selben Tag zu, sodass der Beschäftigte am 17. Januar 2019 das Kündigungsschreiben erhielt. Daraufhin erhob er eine Kündigungsschutzklage. Der Beschäftigte behauptete (kreativ), dass er zum Datenschutzbeauftragten ernannt worden sei. Weiterhin machte er einen Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO gegen seinen Arbeitgeber geltend und verlangte zusätzlich die Herausgabe sämtlicher geschäftlicher E-Mails in Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO.

Die Gründe

Die Klage blieb erfolglos. Das BAG entschied, dass keine wirksame Benennung zum Datenschutzbeauftragten erfolgte. Damit bestand für den Beschäftigten kein besonderer Kündigungsschutz gemäß §§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG. Die Kündigung war somit wirksam. Ebenfalls entschied das BAG, dass keine Datenkopie sämtlicher geschäftlicher E-Mails herausgeben werden müssen. Zur Begründung führte das BAG aus, dass der Antrag auf Herausgabe der E-Mail-Kopien nicht bestimmt und damit nicht ordnungsgemäß formuliert war.

Einschränkung von Art. 15 Abs. 3 DSGVO über Prozessrecht?

Das BAG stützte seine Entscheidung und damit die Einschränkung von Art. 15 Abs. 3 DSGVO nicht auf daten-

schutzrechtliche Argumente. Der Presseerklärung ist zu entnehmen, dass der Antrag auf Erteilung einer Datenkopie gemäß § 253 Abs. 2 ZPO von E-Mails nicht konkret formuliert war und somit im Vollstreckungsverfahren nicht eindeutig feststeht, welche E-Mail-Kopien herauszugeben sind. Zwar hat das BAG ausgeführt, dass eine Entscheidung darüber offengelassen werden kann, ob das Recht auf Überlassung einer Kopie gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO auch eine Kopie von sämtlichen E-Mails umfassen kann. Die Ausführungen des BAG lassen darauf schließen, dass eine prozessuale Begründung vorangestellt, aber zugleich ein datenschutzrechtliches Verständnis offengehalten wurde. Denn die Konkretisierungsbeschränkung korrespondiert mit dem ErwGr. 63 Satz 7 zur DSGVO.

Schließt sich das BAG der restriktiven Auffassung zu Art. 15 Abs. 3 DSGVO an?

Somit spricht einiges dafür, dass das BAG sich der restriktiven Auffassung zur Reichweite des Anspruchs auf Erteilung einer Datenkopie anschließt (siehe für eine Übersicht zur Rechtsprechung Piltz/Häntschel/zur Weißen, DSB 2020, 243 f.). Die Beschränkung bzw. der Hinweis auf die fehlende Bestimmtheit entspricht dem Gedanken, der in ErwGr. 63 Satz 7 zur DSGVO niedergelegt ist: Hiernach kann der Auskunftserteilende bei der Verarbeitung großer Datenbestände verlangen, dass der Auskunftssuchende sein Verlangen auf (einzelne) Informationen und Verarbeitungsvorgänge präzisiert. Das heißt, dass der Arbeitgeber eine Datenkopie erst dann erteilen muss, wenn er die Daten eingrenzen und bestimmen kann. Die einschränkende Anwendung von Art. 15 Abs. 3 DSGVO ist nicht nur eine logische Folge des Prozessrechts, sondern auch datenschutzrechtlich möglich.

Sofern einem (ehemaligen) Beschäftigten die Konkretisierung nicht möglich ist, muss er nach den Ausführungen des BAG im Rahmen einer Stufenklage vorgehen und zunächst auf Auskunft über den Datenbestand klagen. Erst in einem weiteren Schritt ist die herauszugebende E-Mail-Korrespondenz konkret zu benennen. Dies tat der Beschäftigte in diesem Fall nicht, sodass ein Anspruch auf Erteilung einer Datenkopie ausschied.

Auswirkungen auf die Praxis

Das BAG hat zentrale Fragen im Zusammenhang mit dem Auskunftsanspruch und dem Anspruch auf Erteilung einer Datenkopie nur teilweise beantwortet. Eine abschließende Klärung der europarechtlichen Fragestellungen wird

wohl – so deutete das BAG es jedenfalls an – erst der EuGH vornehmen. Somit gilt für die Praxis und für Unternehmen Folgendes:

- Unternehmen sollten auch weiterhin auf verschiedene Szenarien im Zusammenhang mit Auskunftsansprüchen vorbereitet sein und sehr professionell auf solche Anfragen reagieren (siehe auch Piltz/Häntschel, DSB 2020, 71).
- Entsprechende Anfragen sollten, auch wenn sie (offensichtlich) zweckwidrig eingesetzt werden, umgehend bearbeitet und der Vorgang dokumentiert werden. Dies gilt vor allem in Verbindung mit einer Kündigungsschutzklage.
- Neben klaren Handlungsstrategien hinsichtlich personeller Zuständigkeit und Verfahren sollten Unternehmen auch technische Möglichkeiten nutzen (siehe auch Brors/Werlitz/Maschek DSB 2021, 147, 150).

Praxis-Check

Welche Compliance-Strategie hält Ihr Unternehmen bereit, wenn ein (gekündigter) Beschäftigter einen Anspruch auf Auskunft und/oder auf Erteilung einer Datenkopie geltend macht? Hier ein Kurz-Check:

- Ist z. B. gewährleistet, dass das Auskunftsbegehren von HR-Mitarbeitern erkannt und an eine zentrale Stelle weitergeleitet wird? Ist sichergestellt, dass keine wertvolle Zeit aufgrund von ungeklärten Zuständigkeiten oder langen Wegen verloren geht?
- Welche Mitarbeiter/Abteilung ist für die Bearbeitung zuständig?
- Gibt es automatisierte Schnittstellen, die eine Suche nach personenbezogenen Daten ermöglichen und Daten so automatisch zusammengestellt werden können?
- Wie wird der Auskunftssuchende angesprochen und welche Prozessschritte werden umgesetzt? Gibt es, je nach Situation, ein abgestuftes Reaktionsverfahren? Dokumentiert ein Fristensystem die Beantwortungszeit, sodass die Fristen eingehalten werden?

Kurzinformiert: Inhalt von Art. 15 DSGVO

Wenn ein Auskunftsanspruch geltend gemacht wird, hat das Unternehmen Auskunft über personenbezogenen Daten und folgende, zusätzliche Informationen zu erteilen:

- die Verarbeitungszwecke der personenbezogenen Daten;
- die Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten;
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen eine Offenlegung erfolgte oder noch erfolgt, insbesondere bei Empfängern in Drittländern;
- die geplante Speicherdauer oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
- das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung.

Die Auskunftserteilung hat unverzüglich zu erfolgen. Es gilt eine Frist von einem Monat, mit der Möglichkeit der Verlängerung um zwei Monate (z. B.: bei großen Datenbeständen). Der Grund sowie die Fristverlängerung sind dem Beschäftigten mitzuteilen. Verarbeitet ein Unternehmen große Datenbestände, sollte innerhalb der Monatsfrist verlangt werden, dass die Auskunft konkretisiert wird, und auf welche Information oder welche Verarbeitungsvorgänge sich das Auskunftsersuchen bezieht.

Hintergrund: Prozesstaktisches Verhalten

Unternehmen sollten einen Auskunftsanspruch auch prozessual mitbedenken und erledigen. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs ist ein sog. Tatsachenvergleich zu empfehlen. Inhalt eines Tatsachenvergleichs ist, dass die Parteien sich nicht über Rechtsfragen, sondern über das Vorliegen von Tatsachen einigen. Hintergrund ist, dass die Parteien auch unabdingbare Ansprüche tatsächlich regeln und erledigen können, in dem sie sich über das Vorliegen und die ordnungsgemäße Erfüllung einig sind. Hierfür könnte folgende Formulierung für den Auskunftsanspruch dienen: „Die Parteien sind sich darüber einig, dass der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch (Information und Erteilung einer Datenkopie) nach Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DSGVO ordnungsgemäß und rechtzeitig bis zum heutigen Tag erfüllt wurde. Für den Zeitraum bis zum heutigen Tag verzichtet der Arbeitnehmer auf eine erneute Geltendmachung.“

Praxisausblick

Arbeitnehmervertreter nutzen den Auskunftsanspruch in Kündigungsschutzprozessen offensichtlich zweckwidrig, um höhere Abfindungszahlungen zu verhandeln. Die DSGVO stärkt den Schutz personenbezogener Daten und hat nicht zum Ziel, Abfindungen zu steigern. Um in solchen Situationen Beschäftigten keine unnötigen Angriffspunkte in Verhandlungen (über Abfindungen) zu bieten, sollten Auskunftsansprüche durch Unternehmen sehr professionell behandelt werden. Zudem sollten die Gestaltungs- und Argumentationsspielräume der DSGVO voll ausgeschöpft werden, um eine Beschränkung der Auskunftsansprüche bereits vorprozessual zu erreichen. Auch die prozessualen Reaktionsmittel in einem Kündigungsschutzrechtsstreit, insbesondere die Unzulässigkeit des Antrags auf Erteilung einer Datenkopie sowie die Zweckwidrigkeit des Auskunftsbegehrens, sollten von Arbeitgebern argumentativ vorgetragen werden.

Autor:

Dr. Dominik Sorber, Rechtsanwalt bei BEITEN BURKHARDT in München und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Der Autor berät nationale und internationale Mandanten auf dem gesamten Gebiet des Beschäftigten-datenschutzes und des Arbeitsrechts.

