



Usually
unusual.

Orth Kluth Newsletter

Aktuelle DSGVO-Themen im Arbeitsrecht

Seit Anwendbarkeit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Jahr 2018 haben die datenschutzrechtlichen Betroffenenrechte auf Auskunft, Berichtigung oder Löschung auch im Arbeitsrecht an Bedeutung gewonnen. Insbesondere der Anspruch auf Auskunft über die Datenverarbeitung und Erteilung einer Kopie (Art. 15 DSGVO) wird inzwischen regelmäßig in arbeitsgerichtlichen Verfahren von Beschäftigten geltend gemacht. Aber auch unabhängig davon spielen **Fragen des Datenschutzes im Arbeitsrecht** eine immer größere Rolle.

Nachfolgend möchten wir Ihnen einige der aktuell relevanten DSGVO-Themen im Arbeitsrecht zusammenfassend darstellen.

Sinn & Zweck des Auskunftsanspruchs

Insbesondere im Arbeitsrecht stellt sich die Frage: **Warum ist das Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO überhaupt nötig?** Jeder Arbeitnehmer hat gemäß § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen.

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO geht über dieses Recht jedoch weit hinaus. Er bezweckt die Information des Beschäftigten, sich der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten bewusst zu werden, und die **Rechtmäßigkeit der Verarbeitung durch den Arbeitgeber überprüfen zu können.**

Insoweit verfolgen Art. 15 DSGVO und § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unterschiedliche Regelungsziele, überschneiden sich in der Praxis jedoch teilweise. Beim datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch müssen Unternehmen einige **wesentliche Anforderungen hinsichtlich des richtigen Umgangs** mit diesem Anspruch **zwingend beachten**.

Vollmacht & Zurückweisung

Die erste Schwierigkeit kann sich bereits nach Eingang eines Auskunftersuchens ergeben: **Welcher Beschäftigte macht den Anspruch überhaupt geltend?** In großen Unternehmen kann es durchaus vorkommen, dass ein „Michael Müller“ mehrfach vertreten ist. Der Arbeitgeber muss im ersten Schritt zweifelsfrei feststellen, wer sein Gegenüber ist. Die **Auskunftserteilung an eine falsche Person** stellt regelmäßig eine Datenschutzverletzung dar.

Dasselbe Problem stellt sich, wenn ein Bevollmächtigter im Namen eines Beschäftigten den Anspruch geltend macht. Um hier nicht Gefahr zu laufen, unberechtigt Daten seiner Beschäftigten herauszugeben, muss der Arbeitgeber die **ordnungsgemäße Bevollmächtigung prüfen**. Das Oberlandesgericht Stuttgart hält in einem aktuellen Urteil vom 31. März 2021 (9 U 34/21) fest, dass der Bevollmächtigte im Zeitpunkt des Auskunftsverlangens eine **Originalvollmacht** vorlegen muss. Andernfalls läuft er Gefahr, dass die Geltendmachung des Anspruchs unwirksam ist. Das OLG Stuttgart vertritt die Auffassung, dass **§ 174 BGB auch im Rahmen der DSGVO Anwendung findet**.

Nach § 174 BGB kann ein einseitiges Rechtsgeschäft **unverzüglich zurückgewiesen** werden, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht im Original vorlegt. Alternativ kann die betroffene Person den Verantwortlichen selbst (formlos) von der Bevollmächtigung in Kenntnis setzen, § 174 Satz 2 BGB.

Insoweit müssen Arbeitgeber beachten, dass die Zurückweisung eines Auskunftsanspruchs, der durch einen Bevollmächtigten geltend gemacht wird, zum einen **unverzüglich** erfolgen muss. Zum anderen muss die Zurückweisung auch gerade **wegen der nicht vorgelegten Vollmacht** erfolgen.

Fristgerechte Auskunft

Die Vorlage der Originalvollmacht hat im Weiteren Auswirkungen auf die **Frist, innerhalb derer die Auskunft zu erteilen ist**. Art. 12 Abs. 3 DSGVO schreibt vor, dass der Verantwortliche der betroffenen Person Informationen über die auf den Antrag ergriffenen Maßnahmen *„unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags“* zur Verfügung stellt.

Die Frist beginnt erst in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem Klarheit über die auskunftersuchende Person besteht – im Falle der Geltendmachung durch einen Bevollmächtigten folglich erst **mit Vorlage der Originalvollmacht**. In begründeten Fällen kann die Frist um zwei weitere Monate verlängert werden (Art. 12 Abs. 3 Satz 2, 3 DSGVO).

Dennoch sollten sich Verantwortliche nicht ausruhen, da Auskünfte **grundsätzlich „unverzüglich“** zu erteilen sind (vgl. § 121 Abs. 1 BGB, dessen Definition auch i.R.d. Art. 12 Abs. 3 DSGVO sinngemäß Anwendung finden soll, so LG Wiesbaden, Beschluss vom 28. April 2021, 8 O 14/19).

Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Auskunftserteilung nicht, nicht fristgemäß oder nicht vollumfänglich nach, kann der Beschäftigte ihn **klageweise geltend machen**. Gegebenenfalls steht ihm zudem ein **Schadensersatzanspruch** nach Art. 82 DSGVO zu. Die Arbeitsgerichte haben den Beschäftigten zuletzt immaterielle Schäden in Höhe von 1.500,- € (ArbG Neumünster, 11. August 2020 – 1 Ca 247 c/20) bzw. 5.000,- € (ArbG Düsseldorf, 5. März 2020 – 9 Ca 6557/18) zugesprochen. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass die Aufsichtsbehörde eine **Geldbuße** verhängt, Art. 83 Abs. 5 lit. b DSGVO.

Umfang des Auskunftsanspruchs

Für die betroffenen Arbeitgeber stellt die Geltendmachung des **Auskunfts- und Kopieanspruchs gemäß Art. 15 DSGVO** regelmäßig eine Herausforderung dar, da insbesondere die Erteilung einer Kopie sämtlicher verarbeiteter personenbezogener Daten der jeweiligen Beschäftigten mit großem Aufwand verbunden ist.

Zudem besteht in rechtlicher Hinsicht aktuell noch einige **Unsicherheit hinsichtlich des Umfangs der Ansprüche**, sowohl bezüglich der zu erteilenden Auskunft als auch der zu erteilenden Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten.

In Bezug auf den **Auskunftsanspruch** (Art. 15 Abs. 1 DSGVO) ist insbesondere unklar, ob in der Auskunft sämtliche **Empfänger**, gegenüber denen personenbezogene Daten eines Beschäftigten offengelegt wurden, konkret zu benennen sind oder ob eine Auskunft über die Kategorien von Empfängern ausreichend ist.

Unternehmen legen personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten nicht selten Dritten gegenüber offen und sind dazu teilweise sogar verpflichtet (z.B. gegenüber Finanzämtern, Berufsgenossenschaften, berufsständischen Vereinigungen, Steuerberatern etc.). Sämtliche Empfänger konkret zu benennen, stellt regelmäßig einen **großen Aufwand** dar.

Der Oberste Gerichtshof Österreich hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) aktuell eine **Frage zur Reichweite des Auskunftsanspruchs über die Empfänger** (Art. 15 Abs. 1 lit. c DSGVO) zur Vorabentscheidung vorgelegt (Entscheidung vom 18. Februar 2021, 6Ob159/20f). Der EuGH könnte daher bald für mehr Rechtssicherheit in dieser Hinsicht sorgen. Bis zur Entscheidung des EuGH sind Unternehmen jedoch gut beraten, **nach Möglichkeit sämtliche Empfänger** der jeweiligen Daten konkret zu benennen.

Umfang des Kopieanspruchs

Auch die Reichweite des **Anspruchs auf Erteilung einer Kopie** der personenbezogenen Daten (Art. 15 Abs. 3 DSGVO), der neben dem Auskunftsanspruch des Art. 15 Abs. 1 DSGVO steht, ist rechtlich noch ungeklärt.

Der Kopieanspruch sieht vor, dass der Verantwortliche dem Antragsteller eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung stellt. Es ist grundsätzlich nicht erforderlich, die Daten auf Papier auszudrucken. Die **Bereitstellung einer Kopie** kann auch **elektronisch** (z.B. digitale Datei, Zugang zu einem Onlinesystem) erfolgen (vgl. Erwägungsgrund 63 Satz 4 DSGVO). Eine Einschränkung dieses Anspruchs sieht die DSGVO selbst grundsätzlich nur dahingehend vor, dass das Recht auf Erhalt einer Kopie die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen darf (Art. 15 Abs. 4 DSGVO).

Es ist **bislang umstritten**, ob im Rahmen des Kopieanspruchs auch **sämtliche Kommunikationsinhalte, die personenbezogene Daten eines Beschäftigten enthalten** (z.B. sämtlicher Schriftverkehr, E-Mails), in Kopie herauszugeben sind. Teilweise haben Gerichte eine **sehr weite Auslegung** vertreten und geurteilt, dass auch vorhandene Telefonnotizen, Aktenvermerke und ähnliche Aufzeichnungen über Korrespondenzen herauszugeben sind (vgl. LG München I, Urteil vom 06. April 2020, 3 O 909/19).

Andere Gerichte haben hingegen eine **engere Auslegung** vertreten und geurteilt, dass Beschäftigte keinen Anspruch auf eine Kopie ihres gesamten dienstlichen E-Mail-Verkehrs haben (vgl. LAG Niedersachsen, Urteil vom 09. Juni 2020, 9 Sa 608/19). Das LAG Niedersachsen begründet seine Auffassung damit, dass dem klagenden Beschäftigten der E-Mail-Verkehr, den er selbst geführt oder erhalten hat, bekannt sei, sodass es nach dem Schutzzweck keinen Anlass gebe, diesen gesamten E-Mail-Verkehr zur Verfügung zu stellen.

Die gegen dieses Urteil zugelassene Revision wies das **Bundesarbeitsgericht** (BAG, Urteil vom 27. April 2021, 2 AZR 342/20) wegen Unbestimmtheit des Klageantrags zurück, ohne jedoch eine Entscheidung zum Umfang des Kopieanspruchs zu treffen, sodass **keine höchstgerichtliche Klärung dieser Frage** erfolgte.

Das BAG urteilte allerdings, ein **Klageantrag auf Überlassung einer Kopie von E-Mails** sei nicht hinreichend bestimmt, wenn die E-Mails, von denen eine Kopie zur Verfügung gestellt werden soll, nicht so genau bezeichnet sind, dass unzweifelhaft ist, auf welche E-Mails sich das Begehren bezieht.

Diese Entscheidung könnte dazu führen, dass Beschäftigte zukünftig **konkreter darlegen** müssen, auf **welche Daten und Dokumente** sie sich mit ihrem Kopieanspruch beziehen. Alternativ könnten Beschäftigte unter Umständen Auskunft über die Dokumente, die personenbezogene Daten zu ihrer Person beinhalten, von dem Arbeitgeber verlangen. Insoweit kommt in prozessualer Hinsicht – auch nach Ansicht des BAG – eine Stufenklage in Betracht.

Betriebsvereinbarungen als Rechtsgrundlage

Die Verarbeitung personenbezogener Daten Beschäftigter kann grundsätzlich durch entsprechende **Regelungen in einer Betriebsvereinbarung** gerechtfertigt werden. Dies bietet sich regelmäßig an, wenn der Betriebsrat ohnehin beteiligt und eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss. Zu beachten ist insoweit, dass Betriebsvereinbarungen in

datenschutzrechtlicher Hinsicht bestimmte Anforderungen erfüllen müssen (vgl. Art. 88 Abs. 2 DSGVO).

Das LAG Baden-Württemberg hat in einem aktuellen Urteil (Urteil vom 25. Februar 2021, 17 Sa 37/20) entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung zwar eine ansonsten unzulässige Datenverarbeitung rechtfertigen könne, jedoch **müssten hinsichtlich der Datenverarbeitung auch die von den Betriebsparteien normierten Voraussetzungen vorliegen**. Im konkreten Fall hatten sich die Betriebsparteien über den vorläufigen Betrieb eines cloud-basierten Personal-Informationssystems und eine Datenverarbeitung zu Testzwecken geeinigt.

Das Gericht vertrat die Auffassung, eine Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten in einem **nicht zur Personalverwaltung produktiv, sondern nur vorläufig zu Testzwecken genutzten „Zweitsystem“** könne nicht gesetzlich, sondern nur auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung gerechtfertigt sein.

Tatsächlich verarbeitete der Arbeitgeber jedoch bereits Beschäftigtendaten, die gemäß der Betriebsvereinbarung über den vorläufigen Betrieb des Systems nicht zu Testzwecken verarbeitet werden durften. Daher erfolgte diese **„überschießende“ Datenverarbeitung in rechtswidriger Weise**.

Sofern Betriebsvereinbarungen als datenschutzrechtliche Grundlage dienen sollen, muss daher bereits bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung der **Umfang der späteren Datenverarbeitungen feststehen** und in der Betriebsvereinbarung detailliert festgehalten werden.

Abberufung des DSB

In einem anderen aktuellen Verfahren vor dem BAG (27. April 2021 - 9 AZR 383/19 (A)) ging es um die **Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten wirksam** vorgenommen werden kann. Bislang ist ungeklärt, ob die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig ist.

Die DSGVO sieht vor, dass der Datenschutzbeauftragte von dem verantwortlichen Arbeitgeber **wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen** oder benachteiligt werden darf (Art. 38 Abs. 2 DSGVO).

Der **deutsche Gesetzgeber** hat die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten im Bundesdatenschutzgesetz jedoch **strengeren Vorgaben** unterworfen. Die Abberufung des Datenschutzbeauftragten ist danach nur in entsprechender Anwendung des § 626 BGB, also bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, zulässig (§§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 BDSG)

Das BAG hat die Frage nach der Vereinbarkeit der deutschen, strengeren Gesetznorm mit den Vorgaben der DSGVO nun dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt. Zugleich fragt das BAG den EuGH, ob die **Ämter des Betriebsratsvorsitzenden und des betrieblichen Datenschutzbeauftragten** in einem Betrieb in Personalunion ausgeübt werden dürfen oder ob dies zu einem Interessenkonflikt führt.

Fazit

Datenschutzrechtliche Aspekte spielen im Arbeitsrecht eine immer größere Rolle. Arbeitgeber werden insbesondere mit den **datenschutzrechtlichen Ansprüchen auf Auskunft und Kopie** (Art. 15 DSGVO) immer häufiger konfrontiert. Bis zu einer höchstgerichtlichen Entscheidung durch den EuGH werden diese Ansprüche auch weiterhin teilweise mit einiger Unsicherheit behaftet sein.

Daher sind Unternehmen gut beraten, **rechtzeitig entsprechende interne Prozesse zu implementieren sowie technische Maßnahmen zu ergreifen**, um eine fristgerechte Erfüllung der Ansprüche gewährleisten zu können. Besonders aufmerksam sollten Unternehmen sein, wenn Ansprüche nicht von den betroffenen Personen selbst, sondern **durch Bevollmächtigte** geltend gemacht werden. Sofern in diesen Fällen eine Vollmacht nicht ordnungsgemäß vorgelegt wird, müssen Auskunft und Kopie unter Umständen gar nicht erteilt werden.

Unternehmen sollten Auskünfte nicht vorschnell und unüberlegt erteilen. **Fehler im Rahmen der Auskunftserteilung** könnten ihrerseits Datenschutzverletzungen darstellen und infolgedessen Geldbußen oder Schadensersatzansprüche der betroffenen Personen auslösen.

Auch im Hinblick auf **Betriebsvereinbarungen, die als datenschutzrechtliche Grundlage dienen**, ist weiterhin besondere Aufmerksamkeit erforderlich. Insbesondere sollte bereits bei der Verhandlung einer Betriebsvereinbarung der erforderliche Umfang der Datenverarbeitung bedacht werden, um spätere überschießende – und somit gegebenenfalls nicht gerechtfertigte – Datenverarbeitungen und daraus resultierende Unterlassungsansprüche zu vermeiden.

Abhängig von der noch ausstehenden Entscheidung des EuGH bezüglich der **Vereinbarkeit des Amtes des betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit anderen betrieblichen Ämtern** müssen zukünftig außerdem unter Umständen personelle Veränderungen im Hinblick auf die Benennung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten vorgenommen werden. Insofern kann Unternehmen zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nur empfohlen werden, die weiteren rechtlichen Entwicklungen zunächst abzuwarten.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Philipp Mels
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 600 35-180
philipp.mels@orthkluth.com



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 600 35-404
simon.grosse-brockhoff@orthkluth.com



Dr. Michael Grobe-Einsler
Rechtsanwalt

T +49 211 600 35-450
michael.grobe-einsler@orthkluth.com



Prof. Dr. Michael Bohne
Of Counsel

T +49 211 600 35-174
michael.bohne@orthkluth.com



Carolin Hacken
Rechtsanwältin

T +49 211 600 35-412
carolin.hacken@orthkluth.com



Felix Meurer
Rechtsanwalt

T +49 30 20 60 970-17
felix.meurer@orthkluth.com

Usually
unusual.