

Erstes Urteil zur Reichweite des Rechts auf Kopie

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. Dezember 2018 befasst sich mit den Voraussetzungen und dem Umfang des Rechts auf Auskunft und Kopie.

Mit seinem Urteil hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg eine erste Entscheidung zum Recht auf Erteilung einer datenschutzrechtlichen Kopie nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO gefällt (Aktenzeichen: 17 Sa 11/18). Offenbar geht das Gericht davon aus, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern auf Antrag umfassende Auskünfte und Kopien über deren Leistungs- und Verhaltensdaten zur Verfügung stellen müssen. Zudem urteilten die Richter, dass Arbeitnehmer grundsätzlich auch das Recht haben, Einsicht in die Hinweisgeber-Systeme ihres Arbeitgebers zu nehmen. Abschließend zeigen wir, dass die Datenschutzbehörden teilweise deutlich praxisgerechtere Positionen vertreten und zeigen, wie man diese zur Abwehr überzogener Auskunftsansprüche nutzen kann.

Das Wichtigste auf einen Blick

- **Recht auf Auskunft und Kopie:** Wenn Unternehmen personenbezogene Daten verarbeiten, haben die davon betroffenen Personen ein Auskunftsrecht nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Das Unternehmen muss auf ein entsprechendes Auskunftsersuchen der betroffenen Person hin umfassend Auskunft über die Zwecke und sonstigen Umstände der Datenverarbeitung erteilen. Nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO muss das datenschutzrechtlich verantwortliche Unternehmen der betroffenen Person zudem eine Kopie „*der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind*“, zur Verfügung stellen.
- **Recht auf „Leistungs- und Verhaltensdaten“:** Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg kann ein Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber „*eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind*“, fordern. Damit scheint das Gericht dem Umfang der nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO zu erteilenden Kopie personenbezogener Daten weit auszulegen.
- **Folgen der Entscheidung:** Eine übermäßig weite Auslegung des Rechts auf Erteilung einer datenschutzrechtlichen Kopie wäre für Unternehmen teuer und sehr aufwändig. Legt man die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg so aus, dass das Recht auf Kopie nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO auch Emails und ähnliche Dokumente umfassen kann, würde die Entscheidung Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen stellen.
- **Kaum Einschränkungen des Auskunftsrechts:** Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg sind an die Tatbestände der DSGVO und des BDSG, die das Auskunftsrecht und das Recht auf Kopie

einschränken, hohe Anforderungen zu stellen. Dies gilt beispielsweise für die Ausnahmetatbestände in Art. 15 Abs. 4 DSGVO und § 34 BDSG.

- **Positionen der Datenschutzbehörden:** Gespräche mit Datenschutzbehörden zeigen, dass diese zum Umgang des Rechts auf Kopie teilweise deutlich praxisgerechtere Ansichten als die des LAG Baden-Württemberg vertreten. Diese Positionen lassen sich auch zur Abwehr überzogener Forderungen nach Kopien nutzen.
- **Whistleblowing:** Der Schutz von Hinweisgebern wird durch die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg künftig deutlich erschwert. Wenn sämtliche Mitarbeiter Einsicht in das Hinweisgeber-System des Unternehmens nehmen können, kann dieses den Hinweisgebern nur unter sehr erschwerten Bedingungen Anonymität und Vertraulichkeit der erteilten Hinweise zusichern.

Recht auf Auskünfte und auf Erteilung einer Kopie nach Art. 15 DSGVO

Der Umfang des Auskunftsrechts ist nach Art. 15 DSGVO recht vage geregelt. Beispielsweise sollen Verantwortliche betroffene Personen auf deren Antrag hin über die Zwecke unterrichten, für die sie die Daten der betroffenen Person verarbeiten. Wie genau diese Zwecke in der Auskunft beschrieben sein müssen, lässt die gesetzliche Regelung dagegen offen.

Auch der Umfang der Pflicht, der betroffenen Person auf deren Antrag hin eine Kopie der verarbeiteten Daten zur Verfügung zu stellen, ist bislang umstritten. Teilweise wird vertreten, dass Unternehmen Mitarbeitern, Kunden oder sonstigen von der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten betroffenen Personen nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO umfassende Unterlagen zur Verfügung stellen müssten. Dies könne sogar die Überlassung von Email-Kommunikation betreffen. Eine andere Meinung geht hingegen davon aus, dass das Recht auf Kopie sich eher auf eine Übersicht der wesentlichen von einer betroffenen Person verarbeiteten Daten bezieht. Das LAG Baden-Württemberg lässt in seiner Entscheidung zwar viele Fragen offen, die Richter scheinen im Ergebnis aber eher von einer weiten Auslegung des Rechts auf Kopie auszugehen.

Selbst wenn man ein solch umfassendes Recht auf Überlassung einer Kopie annehmen wollte, kann dieses Recht aufgrund der berechtigten Interessen anderer Personen und wegen schützenswerter Interessen des datenverarbeitenden Unternehmens eingeschränkt sein. Das LAG Baden-Württemberg legt in seinem Urteil in Bezug auf die mögliche Einschränkung des Rechts auf Kopie sehr strenge Maßstäbe an. Diese Kriterien wären für Unternehmen in der Praxis regelmäßig nur schwer umzusetzen.

Zudem gehen die Stuttgarter Richter davon aus, dass Arbeitnehmern das Recht zusteht, Einsicht in das von ihrem Arbeitgeber betriebene Hinweisgeber- beziehungsweise Whistleblowing-System zu nehmen. Nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Arbeitnehmer das Recht, ihre eigene Personalakte einzusehen. Die Rechtsprechung legt den Begriff der Personalakte in der Praxis weit aus. Hieraus folgert das LAG Baden-Württemberg, dass Arbeitnehmer auch in sie betreffende Fallakten beziehungsweise Dateien in Hinweisgeber-Systemen Einsicht nehmen können. Dies führt insbesondere dann zu Problemen, wenn das Unternehmen Hinweisgebern zusagt, ihre Identität nicht gegenüber Dritten offenzulegen. Der vorliegende Überblick fasst das Urteil des LAG Baden-Württemberg zusammen und zeigt die für die Praxis wichtigsten Folgen der Entscheidung.

Umfang des Rechts auf Kopie

Nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO müssen Verantwortliche betroffenen Personen, deren Daten sie verarbeiten, Auskunft über diese Daten erteilen. Diese Auskunft muss insbesondere die in Art. 15 Abs. 1 lit. a bis lit. h

DSGVO geregelten Angaben umfassen, also unter anderem die Zwecke der Verarbeitung, Datenkategorien, Empfänger übermittelter Daten und vieles mehr. Nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO stellt der Verantwortliche zudem *“eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung.”* Das Recht auf Überlassung einer solchen Kopie gilt allerdings nicht ohne Einschränkungen. Denn das Recht auf Erhalt einer Kopie darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen, vgl. Art. 15 Abs. 4 DSGVO. Zudem sieht das BDSG noch weitere Einschränkungen des Auskunftsrechts vor.

Die Regelung in Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO ist ungenau und lässt Raum für unterschiedliche Auslegungen. Denn der Wortlaut der Vorschrift bezieht sich lediglich auf eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind. Diese Formulierung regelt leider nicht präzise, welche personenbezogenen Daten in der zur Verfügung zu stellenden Kopie konkret aufzuführen sind. Hierzu werden im Wesentlichen folgende Ansichten vertreten:

- **Enge Auslegung:** Einige Experten vertreten die Auffassung, dass sich das Recht auf Kopie nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO allein auf die in Art. 15 Abs. 1 lit. a bis lit. h DSGVO genannten Angaben bezieht. Das Recht auf Kopie wäre danach als ein Hilfsanspruch zum Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO anzusehen.
- **Weite Auslegung:** Es gibt auch Stimmen in der Fachliteratur, die meinen, das Recht auf Kopie erfasse weitgehend sämtliche Daten, die ein Verantwortlicher über eine betroffene Person verarbeitet. Dies würde dann gegebenenfalls auch die komplette gespeicherte Email-Kommunikation umfassen.
- **Vermittelnde Ansicht:** In der Praxis wählen viele Unternehmen oft einen Mittelweg. Sie stellen betroffenen Personen auf einen Auskunftsantrag hin zunächst die in Art. 15 Abs. 1 lit. a bis lit. h DSGVO genannten Informationen zusammen. Zudem stellen sie den betroffenen Personen eine Kopie, ein PDF oder eine sonstige Datei, mit aussagekräftigen Angaben zusammen. Diese Angaben sollen es der betroffenen Person ermöglichen, einen belastbaren Überblick darüber zu bekommen, in welchen Systemen das Unternehmen welche personenbezogenen Daten über sie verarbeitet. Gerade bei Beschäftigten sind hierbei auch HR-Systeme sinnvoll, die dem einzelnen Mitarbeiter ermöglichen, relevante Daten mittels eines sicheren Fernzugriffs selbst abzurufen (sog. „Self Service-Abruf“).

Das Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 20. Dezember 2018

Die Entscheidung der Stuttgarter Richter befasst sich mit den Voraussetzungen und dem Umfang des Rechts auf Auskunft und Kopie. Ein Mitarbeiter hatte im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens auch einen Auskunftsantrag nach Art. 15 DSGVO geltend gemacht. Zudem beantragte der Kläger, dass die beklagte Arbeitgeberin ihm eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten zur Verfügung stellt. Bereits zuvor hatte der Mitarbeiter in dem Verfahren beantragt, Einsicht in das Hinweisgebersystem des Arbeitgebers zu nehmen.

Einsicht des Mitarbeiters in das Hinweisgebersystem des Arbeitgebers

Die Richter verurteilten das beklagte Unternehmen, dem Kläger Einsicht in das interne Hinweisgebersystem zu nehmen. Der Arbeitgeber betreibt auf der Grundlage einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ein sogenanntes Whistleblowing-System, bei dem Mitarbeiter und Dritte Hinweise für Compliance-Verstöße und mögliche sonstige Regelverletzungen abgeben können. Das LAG Baden-Württemberg bejahte einen Anspruch des Klägers auf Einsicht in die ihn betreffenden Dateien des Hinweisgebersystems nach § 83 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

„Nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Unter „Personalakte“ wird nach herrschender Meinung jede Sammlung von Unterlagen verstanden, die mit dem Arbeitnehmer in einem inneren Zusammenhang steht, und zwar unabhängig von Form, Material, Stelle und Ort, an dem sie geführt wird (...). Nicht entscheidend ist, was der Arbeitgeber als Personalakte bezeichnet. Auch Sonder- oder Nebenakten, gleichgültig wo sie geführt werden, sind Bestandteile der Personalakte.“

Der innere Bezug der entsprechenden Datei beziehungsweise Fallakte im Hinweisgebersystem zum Arbeitsverhältnis des Klägers reiche damit aus, diese Fallakte als Bestandteil der Personalakte zu qualifizieren. Die Argumentation des LAG Baden-Württemberg betrifft auch die Ergebnisse interner Ermittlungen gegen einzelne Mitarbeiter, die nach dieser Argumentation ebenfalls als Teil der Personalakte zu bewerten sind, in die Arbeitnehmer nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Einsicht nehmen könnten.

„Das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers besteht bezüglich aller Aufzeichnungen, die sich mit seiner Person und dem Inhalt der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassen.“

Nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg könne das Unternehmen die geforderte Einsicht auch nicht mit dem Hinweis auf den Schutz berechtigter Interessen Dritter verweigern. Das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakte nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei gesetzlich nicht eingeschränkt.

„Das Einsichtsrecht ist im vorliegenden Fall auch nicht zur Sicherung berechtigter Interessen Dritter, insbesondere anderer Mitarbeiter, eingeschränkt.“

Dieses uneingeschränkte gesetzliche Einsichtsrecht müsse der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Kläger Einsicht in die ihn betreffenden Unterlagen oder Systeme gewähre. Vorliegend sei auch keine Gefährdung einer laufenden internen Ermittlung ersichtlich. Denn bei den Unterlagen, die den Kläger betreffen, handele es sich um einen abgeschlossenen Vorgang.

Auch wenn das Unternehmen den jeweiligen Hinweisgebern Anonymität zugesichert habe, stehe das dem Anspruch auf Einsichtnahme nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg nicht entgegen. Hier dürfe das Unternehmen dann nur solche Informationen dokumentieren, aus denen sich die Identität des oder der Hinweisgeber nicht ergebe:

“Sichert der Arbeitgeber bei Hinweisen aus der Belegschaft über betriebliches Fehlverhalten anderer Mitarbeiter dem Hinweisgeber die Wahrung seiner Anonymität zu, ist der Arbeitgeber nicht befugt, die Daten weiterzugeben, die die Person des Hinweisgebers offenbaren oder Rückschlüsse auf die Person zulassen. Weil aber andererseits das Führen von Geheimakten im Rahmen der Personalakte unzulässig ist (...), kann der Arbeitgeber bei Zusicherung der Anonymität des Hinweisgebers nur den Teil des Hinweises zur Personalakte im materiellen Sinne nehmen, der die Person des Hinweisgebers nicht offenbart oder Rückschlüsse auf die Person des Hinweisgebers zulässt. Deswegen sind die Teile der Mitteilungen eines Hinweisgebers, dem Anonymität zugesichert worden ist, insoweit nicht zur Personalakte und auch nicht zu einer BPO-Akte zu nehmen bzw. durch Schwärzung oder eine sonstige technische Vorkehrung unkenntlich zu machen, als dass weder die Person des Hinweisgebers erkennbar ist, noch dass Rückschlüsse auf die Person möglich sind (...).“

Sofern der Arbeitgeber Angaben über die Identität der Hinweisgeber in seinen Whistleblowing-Systemen oder sonstigen Anwendungen dokumentiere, habe der davon betroffene Mitarbeiter auch ein umfassendes Einsichtsrecht.

„Dem berechtigten Schutzinteresse von Hinweisgebern, denen Anonymität zugesichert worden ist, hat die Beklagte durch Unkenntlichmachung entsprechender Passagen in der BPO-Akte Rechnung zu tragen, die die Person des Hinweisgebers erkennen lassen oder Rückschlüsse auf diese Person zulassen. Unterlässt der Arbeitgeber diese Anonymisierung, kann der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer nicht unter Hinweis auf die von ihm unterlassene Anonymisierung die Einsicht in die zur Personalakte im materiellen Sinne gehörende Aktensammlung verweigern.“

Aus praktischer Sicht stellt sich hier zunächst die Frage, wie man diese Anforderungen technisch umsetzen können soll. Eine derartige Datentrennung wäre zum einen ausgesprochen aufwändig. Zum anderen hätten die so verarbeiteten Informationen nur geringe Aussagekraft oder Beweiswert in späteren Gerichtsverfahren. Bereits insofern ist die Entscheidung ausgesprochen fragwürdig.

Aber auch rechtlich ist sie angreifbar. § 83 BetrVG gibt dem Arbeitnehmer das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Ebenso wie bei Art. 15 DSGVO handelt es sich bei § 83 BetrVG um einen individualrechtlichen Anspruch, der unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats ist. Teilweise wird vertreten, es handele sich bei § 83 BetrVG um eine gegenüber Art. 15 DSGVO speziellere Vorschrift. Diese Ansicht übersieht aber, dass – jedenfalls in Bezug auf in die Auskunft über personenbezogene Daten – Art. 15 DSGVO gegenüber den Vorschriften des BetrVG grundsätzlich Anwendungsvorrang genießt. Art. 12 Abs. 5 Satz DSGVO sieht aber vor, dass exzessive Informationsverlangen gerade nicht zu erfüllen sind. Zumal das vom LAG Baden-Württemberg angenommene uneingeschränkte Einsichtsrecht auch zu Lasten des Datenschutzes von Hinweisgebern auch mit dem Grundsatz der Fairness nach Art. 5 Abs. 1 lit. 1 DSGVO (Treu und Glauben) kaum in Einklang zu bringen wäre. Richtigerweise wäre hier eine Abwägung der betroffenen Interessen geboten.

Selbst wenn man argumentieren wollte, dass es sich bei § 83 BetrVG um eine Spezialvorschrift zum Beschäftigtendatenschutz im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DSGVO handelt, müsste das im BetrVG geregelte Einsichtsrecht in Personalakten die Vorgaben von Art. 88 Abs. 2 DSGVO umsetzen. Dafür aber wären *„angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte“* der betroffenen Hinweisgeber geboten.

All diese Fragen lassen die Stuttgarter Richter außer Acht. In Bezug auf die Einsicht in das Hinweisgebersystem haben sie trotz der Reichweite ihrer Entscheidung die Revision nicht zugelassen. Es steht zu hoffen, dass auch die Datenschutzbehörden klare Worte zu dieser Entscheidung finden und Unternehmen Hilfestellung dabei geben, wie sie mit derartigen Forderungen in Zukunft umgehen sollen.

Verpflichtung des Unternehmens zur Erteilung von Auskünften nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO

Bereits der Umfang der Daten, über die der betroffene Kläger Auskunft verlangte, lässt aufhorchen. In dem Verfahren beantragte der Kläger zunächst, ihm Auskunft über die von seiner beklagten Arbeitgeberin verarbeiteten und nicht in der Personalakte gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten zu erteilen. Das LAG Baden-Württemberg verurteilte den beklagten Arbeitgeber daraufhin, dem Kläger die geforderten Auskünfte zu erteilen. Diese Auskünfte müssten zumindest folgende Informationen umfassen:

- **Zwecke** der Datenverarbeitung,
- **Empfänger** gegenüber dem das Unternehmen personenbezogene Daten des Klägers offengelegt hatte oder noch offenlegen wird,
- **Speicherdauer** oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- **Herkunft** der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht bei dem Kläger selbst erhoben hat und Auskunft über das mögliche Bestehen einer

- **automatisierten Entscheidungsfindung** einschließlich Profiling sowie aussagekräftiger Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung.

Auf den ersten Blick scheint das Urteil des LAG Baden-Württemberg die Vorgaben von Art. 15 Abs. 1 DSGVO recht präzise abzubilden. Bei genauem Hinsehen enthält die Entscheidung allerdings bereits eine erste rechtliche Überraschung. Das beklagte Unternehmen muss dem Kläger nach dem Urteil nicht nur die Kategorien von Empfängern mitteilen, denen gegenüber es personenbezogene Daten des Klägers offengelegt hatte, sondern *„die Empfänger“* selbst. Orientiert man sich am genauen Wortlaut der Entscheidung, legt dies nahe, dass der klagende Mitarbeiter nach dem Urteil Auskunft über jeden einzelnen Empfänger verlangen kann.

Eine derart detaillierte Auskunftserteilung wäre in der Praxis kaum umsetzbar. Zudem geht die Entscheidung an dieser Stelle klar über die gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes hinaus. Denn nach Art. 15 Abs. 1 lit. c DSGVO kann es grundsätzlich ausreichen, wenn Unternehmen über die Kategorien von Empfängern informieren, gegenüber denen sie personenbezogene Daten offenlegen. In der Praxis dürfte es häufig kaum umsetzbar sein, sämtliche Empfänger zu nennen, an die man personenbezogene Daten weitergibt.

Auch die Verpflichtung des Unternehmens Empfänger zu nennen, an die es personenbezogene Daten noch offenlegen wird, ist problematisch. Zum einen dürfte eine derart weit gefasste Verpflichtung zu unbestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO sein, um im Zwangsvollstreckungsverfahren vollstreckt zu werden. Zum anderen dürfte es schlicht kaum möglich sein, alle denkbaren Empfänger einzeln vorherzusagen. Hier zeigt sich klar, warum in Art. 15 Abs. 1 lit. c DSGVO von „Kategorien von Empfängern“ die Rede ist.

Verpflichtung des Unternehmens zur Erteilung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO

In seinem Urteil hat das LAG Baden-Württemberg das belangte Unternehmen auch dazu verurteilt, „dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.“ Erstaunlicherweise lassen die Richter hier weitgehend offen, was genau sie unter einer solchen Kopie verstehen. Das ist auch deshalb problematisch, weil sich ein derart unbestimmter Antrag kaum vollstrecken lässt. Damit wäre er nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu unbestimmt und damit unzulässig. Zudem trifft das LAG Baden-Württemberg auch keine Feststellungen dahingehend, ob das beklagte Unternehmen hier nun auch Systemauszüge mit Rohdaten sowie exportierte Dateien aus einzelnen Anwendungen (wie etwa aus Anwendungen wie SuccessFactors, SAP HCM, WorkDay oder anderen Personaldatensystemen) zur Verfügung stellen muss.

Insbesondere lassen die Stuttgarter Richter auch offen, ob der Arbeitgeber auch Email-Korrespondenz, die im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten des Klägers steht, offenlegen muss. Der vage formulierte Tenor der Entscheidung lässt dies zwar vermuten. Aber weder das eigentliche Urteil noch dessen Begründung gehen näher darauf ein, was für Daten das beklagte Unternehmen punktgenau offenlegen soll. Dies ist nicht nur rechtlich im Hinblick auf die notwendige Bestimmtheit problematisch. Die recht vage Entscheidung lässt Unternehmen weitgehend im Dunkeln, wie sie mit entsprechenden Auskunftsanträgen ihrer Mitarbeiter künftig umgehen sollen.

Folgen des Urteils

Das LAG Baden-Württemberg hat in Bezug auf die Reichweite des Rechts auf Kopie die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen. Die Stuttgarter Richter haben die grundsätzliche Bedeutung der Klärung der genauen Reichweite des Rechts auf Erteilung einer Kopie erkannt. Allerdings kann es

erfahrungsgemäß durchaus ein Jahr oder länger dauern, bis das BAG diese Fragen entscheidet. Und das BAG kann durchaus entscheiden, dass es die relevanten Fragen zur Auslegung von Art. 15 DSGVO dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Klärung vorlegt. Denn grundsätzlich ist der EuGH für die verbindliche Auslegung europarechtlicher Vorschriften zuständig. Es kann also durchaus noch eine ganze Weile dauern, bis die vom LAG Baden-Württemberg beurteilten Fragen abschließend und verbindlich geklärt sind.

Bis dahin stellt das Urteil vom 20. Dezember 2018 Unternehmen vor einige Herausforderungen. Das Hauptproblem ist, dass die Richter das Recht auf Kopie nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO offenbar weit auslegen – dabei aber weitgehend offenlassen, aus welchen Systemen und in welchem Umfang Unternehmen typischerweise Kopien zur Verfügung stellen müssen. Es ist nicht auszuschließen, dass die Entscheidung eine Vielzahl von um den Schutz ihrer Daten besorgten betroffene Personen dazu bewegen wird, ähnliche Auskunftsanträge zu stellen. Aber auch für unzufriedene Mitarbeiter birgt die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg einige Handlungsoptionen. Jedenfalls erscheint es nicht ausgeschlossen, dass sich Unternehmen nun auf eine Vielzahl entsprechende Auskunftsanträge und Forderungen nach Kopien einstellen müssen.

Bis zu einer abschließenden Entscheidung über die Reichweite des Auskunftsrechts und des Rechts auf Überlassung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 1 DSGVO empfiehlt es sich für Unternehmen, einen Ansatz zu wählen, den sie gegenüber Gerichten und Aufsichtsbehörden belastbar verteidigen können. Aus Gesprächen mit Datenschutzbehörden zeigt sich, dass diese häufig einen Ansatz befürworten, der sich am Sinn und Zweck des Auskunftsrechts sowie des Rechts auf Kopie orientiert. Die von den Datenschutzaufsichtsbehörden aufgestellten Anforderungen lassen sich beispielsweise in einem gestaffelten Prozess umsetzen. Bei einem solchen Ansatz erhalten Mitarbeiter nach dem Stellen eines Auskunftsantrags zunächst die in Art. 15 Abs. 1 DSGVO genannten Angaben. Zudem stellt ihnen das Unternehmen eine Kopie mit einer Art erweitertem „*Stammdatensatz*“ mit den wesentlichen relevanten Informationen, „die Gegenstand der Verarbeitung sind“, zur Verfügung. Hier hat es sich in der Praxis zur Vermeidung unnötiger Aufwände bewährt, den Mitarbeitern Zugang zu Informationssystemen zu geben, aus denen sie selbst entsprechende Daten nach ihren Bedürfnissen abrufen können (sog. *Self-Service-Zugänge*).

Sofern Mitarbeiter darüber hinaus noch weitergehende Informationen benötigen, sollten sie auch die Gründe hierfür mitteilen. Mithilfe dieser Angaben kann das Unternehmen prüfen, ob es sich um einen gegebenenfalls unberechtigten bzw. exzessiven Antrag im Sinne von Art. 12 Abs. 5 Satz 2 DSGVO handelt. Diese Vorschrift wird häufig übersehen. Sie erlaubt es dem Verantwortlichen, sich bei offenkundig unbegründeten oder exzessiven Anträgen zu weigern, diese zu erfüllen. Alternativ kann der Verantwortliche auch ein angemessenes Entgelt für die Erfüllung der Auskunft verlangen. Die Beweislast für das Vorliegen einer solchen unbegründeten oder exzessiven Antragstellung liegt beim verantwortlichen Unternehmen, Art. 12 Abs. 5 Satz 3 DSGVO.

Positionen der Datenschutzbehörden

Es empfiehlt sich zudem, den Prozess zur Erteilung von Auskünften nach Art. 15 DSGVO gegebenenfalls mit der zuständigen Datenschutzbehörde abzustimmen. In der Praxis zeigen die Behörden teilweise ein größeres Verständnis für die Folgen eines zu umfassend definierten Rechts auf Kopie als es das LAG Baden-Württemberg in seiner Entscheidung tut.

Einzelne Datenschutzbehörden haben sich bereits klar gegen ein ausuferndes Recht auf Kopie positioniert. So schreibt etwa das Bayerische Landesamt für Datenschutz (BayLDA) in seinem aktuellen Tätigkeitsbericht zur Auslegung von Art. 15 Abs. 3 DSGVO Folgendes: „*Das Auskunftsrecht über gespeicherte personenbezogene Daten begründet keinen allgemeinen Anspruch auf Kopien von*

Dokumenten oder Akten.“ Diese Schlussfolgerung begründet das BayLDA zum einen mit dem Wortlaut von Art. 15 DSGVO und zum anderen mit der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH:

„Wir wurden oft gefragt, ob vollständige Kopien von Akten im Rahmen von Auskunftersuchen von Verantwortlichen angefertigt und herausgegeben werden müssen. Der datenschutz-rechtliche Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO betrifft nach dem Wortlaut von dessen Abs. 1 eine Auskunftserteilung über die personenbezogenen Daten, die vom Verantwortlichen verarbeitet werden. Das bedeutet aber nicht regelmäßig die Herausgabe von allen Dokumenten, E-Mails etc., in denen z. B. der Name der betroffenen Person und eventuelle weitere Informationen über diese Person enthalten sind.

Nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO ist nur eine „Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind“, zur Verfügung zu stellen. Es ist hier jedoch nicht die Rede von Kopien der betreffenden Akten, von sonstigen Unterlagen usw.

Hierzu verwiesen wir auch auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 17.07.2014, Az. C-141/12 und C-372/12, in dem u. a. Folgendes ausgeführt wird:

„...Zur Wahrung dieses Auskunftsrechts genügt es, dass dieser Antragsteller eine vollständige Übersicht dieser Daten in verständlicher Form erhält, d. h. in einer Form, die es ihm ermöglicht, von diesen Daten Kenntnis zu erlangen und zu prüfen, ob sie richtig sind und der Richtlinie gemäß verarbeitet werden, so dass er gegebenenfalls die ihm in der Richtlinie verliehenen Rechte ausüben kann.“

Wegen der gleichgelagerten Regelung in Art. 15 Abs. 1 DS-GVO im Vergleich zur früheren EU-Datenschutzrichtlinie (dort Art. 12) sehen wir die vom EuGH in der zitierten Entscheidung aufgestellten Maßstäbe weiterhin als zutreffend an.“

Verteidigung gegen überzogene Forderungen nach Kopien

Unternehmen, die überzogene Auskunftsansprüchen abwehren müssen, sind gut beraten, sich bei dem weiteren Vorgehen auf die rechtlich durchaus überzeugende Position des BayLDA zu beziehen. Gerade in entsprechenden Gerichtsverfahren erscheint es aussichtsreich, sich auf die Ansichten des EuGH und des BayLDA zu beziehen. Zumal auch andere Datenschutzbehörden im direkten Gespräch ähnliche Auffassungen vertreten wie das BayLDA. Gerade wenn man zudem auch nachweisen kann, dass man die Auskunftsansprüche von Beschäftigten oder anderen betroffenen Personen in einem wie vorstehend beschriebenen (gestaffelten) Verfahren erfüllt, kann dies helfen, unbegründete Ansprüche abzuwehren.

Wenn Sie Fragen zu diesem Client Alert haben, wenden Sie sich bitte an einen der unten aufgeführten Autoren oder an den Anwalt von Latham, mit dem Sie sich normalerweise in Verbindung setzen:

Tim Wybitul

tim.wybitul@lw.com
+49.69.6062.6560
Frankfurt

Joachim Grittmann

joachim.grittmann@lw.com
+49.69.6062.6548
Frankfurt

Wolf-Tassilo Böhm

wolf.boehm@lw.com
+49.69.6062.6558
Frankfurt

Isabelle Brams

isabelle.brams@lw.com
+49.69.6062.6559
Frankfurt

Tarik Arabi

tarik.arabi@lw.com
+49.69.6062.6527
Frankfurt

Das könnte Sie auch interessieren:

[5 Ways for Companies to Limit GDPR Penalties](#)

[German GDPR Fine Proceedings Conclude Favourably for Defending Company](#)

[Germany Implements GDPR](#)

Der *Client Alert* wird von Latham & Watkins LLP für Mandanten und andere Geschäftspartner herausgegeben. Die hierin enthaltenen Informationen dienen nicht als konkreter Rechtsrat. Bei weitergehendem Bedarf an Ausführungen oder Beratung über ein hier dargestelltes Thema wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner in unserem Hause. Eine Übersicht aller *Client Alerts* finden Sie unter www.lw.com. Falls Sie eine Aktualisierung Ihrer Kontaktdaten oder eine Anpassung der Informationsmaterialien wünschen, besuchen Sie bitte die Seite <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> für das weltweite Mandanten-Mailing-Programm von Latham & Watkins.