



LAG Baden-Württemberg: Weitgehender datenschutzrechtlicher Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber – auch bei internen Ermittlungen

Autoren: Arbeitskreis Datenschutz und Arbeitskreis Digitale Transformation | Stand: Mai 2019

Das LAG Baden-Württemberg hat in einem jüngst veröffentlichten Urteil vom 20.12.2018 (17 Sa 11/18) im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses zum Umfang des arbeitsrechtlichen Akteneinsichts- sowie datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs Stellung genommen. Der Arbeitnehmer hatte im Rahmen dieses Prozesses gegen die beklagte Arbeitgeberin u.a. geltend gemacht, Auskunft zu erteilen über die zu seiner Person gespeicherten Daten und die Herkunft dieser Daten hinsichtlich der Leistung und des Verhaltens seit 1. Januar 2013, soweit diese sich nicht aus der Personalakte des Arbeitnehmers bei der Arbeitgeberin ergeben.

Das LAG betont dabei einmal mehr, dass sich die Einsichts- und Auskunftsansprüche des Arbeitnehmers auch auf interne, nicht für den Arbeitnehmer bestimmte Unterlagen erstreckt (wie etwa die Akte einer internen Ermittlung). Zum zweiten macht das LAG deutlich, dass die gesetzlichen Ausnahmetatbestände, die das Auskunftsrecht einschränken, eng zu verstehen und vom Arbeitgeber konkret, ausführlich und überzeugend begründet werden müssen.

Die hier zu betrachtenden wesentlichen Feststellungen des LAG sind dabei aus unserer Sicht:

1. Zulässiges Akteneinsichtsrecht nach § 83 BetrVG

- Das LAG erstreckte das Akteneinsichtsrecht in die Personalakte nach § 83 Abs. 1 BetrVG auf sämtliche Sammlungen von Unterlagen, die mit dem Arbeitnehmer in einem inneren Zusammenhang stehen und zwar unabhängig von Bezeichnung, Form, Stelle, Ort etc. Im entschiedenen Fall wurde eine Akte über eine interne Ermittlung gegen den Arbeitnehmer als Teil der Personalakte angesehen, weil dem Arbeitnehmer in Bezug auf die Einhaltung seiner arbeitsrechtlichen Pflichten Vorwürfe gemacht wurden.

- Das LAG prüfte dann trotz der Aussage, dass das Akteneinsichtsrecht nach § 83 Abs. 1 BetrVG gesetzlich nicht eingeschränkt ist, mögliche Einschränkungen. Im konkreten Fall war eine Gefährdung einer laufenden internen Untersuchung nicht erkennbar; daraus kann man im Umkehrschluss ableiten, dass dies ansonsten eine mögliche Einschränkung wäre. Eine Einschränkung zur Sicherung berechtigter Interessen Dritter (etwa anderer Mitarbeiter) verneinte das LAG, weil das Führen von „Geheimakten“ bei einer Personalakte unzulässig sei. Das LAG empfiehlt, dass bei einer zugesicherten Anonymität bzw. Vertraulichkeit für Hinweisgeber deren Identität von vornherein nicht Teil der Akte oder dort geschwärzt werden sollte.

2. Zulässiger datenschutzrechtlicher Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO

Sodann beschäftigte sich das LAG mit dem datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO. Hieraus ergeben sich zunächst allgemeine – aus Sicht des Datenschutzes wenig überraschende – Feststellungen:

- Art. 15 DSGVO enthält zwei unterschiedliche Ansprüche, zunächst einen Auskunftsanspruch, der (wie § 34 BDSG a.F.) eine Beschreibung der gespeicherten personenbezogenen Daten zulässt. Zusätzlich gibt Art. 15 Abs. 3 DSGVO einen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie aller Daten.
- Der Begriff „personenbezogene Daten“ ist weitreichend und umfasst sämtliche Angaben über den Arbeitnehmer, z.B. in der eigentlichen Personalakte, in anderen Akten wie für interne Ermittlungen, in E-Mails usw.
- Im konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer seinen Auskunftsanspruch selbst (zulässigerweise) auf „personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten“ eingeschränkt. Diese Begriffe sind aber keine definierten oder im Datenschutzrecht verwendeten Begriffe und sollten daher nicht weiter verallgemeinert werden.
- Der Auskunftsanspruch erstreckt sich auf alle personenbezogenen Daten gleich, ob diese in Datenverarbeitungssystemen oder auf sonstige Weise verarbeitet werden; damit handelt es sich um einen allumfassenden Anspruch, der alle im Unternehmen vorhandenen Datenverarbeitungssysteme erfasst.

3. Keine Einschränkung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

Das LAG prüfte den gesetzlichen Ausnahmetatbestand zu Art. 15 Abs. 4 DSGVO nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG. Danach besteht das Recht auf Auskunft insoweit nicht, als Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach (insbesondere wegen überwiegender berechtigter Interessen eines Dritten) geheim gehalten werden müssen. Daraus ergibt sich insbesondere:

- Die Ausnahmetatbestände zur DSGVO sind im Verhältnis zum bisherigen BDSG weniger umfangreich. Die Gefährdung der Geschäftszwecke des Verantwortlichen allein reicht nicht mehr aus. Nach DSGVO und dem neuen BDSG gibt es außerdem unterschiedliche Ausnahmen für den Informations- und den Auskunftsanspruch.

- Nach dem LAG greifen Ausnahmegründe nur „soweit“ das Geheimhaltungsbedürfnis besteht. Erforderlich sei daher eine konkrete Güteabwägung für jeden Einzelfall.
- Das LAG erkennt aber im Grundsatz legitime Interessen des Arbeitgebers an der Geheimhaltung einer Informationsquelle als Ausnahme an, insbesondere zur Geheimhaltung einer Informationsquelle im Rahmen von Whistleblowing-Systemen. Ausdrücklich wird der Schutz anonymer Meldeverfahren anerkannt.
- Selbst in diesen Fällen kann es nach dem LAG allerdings Ausnahmefälle geben, in denen dieser Schutz der Informationsquelle zurücktreten muss, z.B. soweit Informanten wider besseres Wissen oder leichtfertig unrichtige Informationen erteilen.
- Die grundsätzlich anerkanntenswerten Geheimhaltungsinteressen sowie das Fehlen einer solchen Ausnahme müssen im Auskunftsbegehren aber jedenfalls konkret dargelegt werden.

4. Unsere Empfehlungen

Aus diesem Urteil sowie unseren bisherigen praktischen Erfahrungen bei der Geltendmachung von Auskunftsansprüchen aus dem neuen Art. 15 DSGVO ergeben sich folgende Empfehlungen insbesondere für die Gestaltung von Hinweisgebersystemen und internen Ermittlungen:

4.1 Bewertung des eingegangenen Auskunftsanspruchs: Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch und Akteneinsichtsrechte von Arbeitnehmern sind grundsätzlich sehr weitreichend und umfassen sämtliche Unterlagen und Dokumente über Arbeitnehmer. Daher sollte man eingegangene Auskunftsansprüchen zunächst genau auslegen und gegebenenfalls klären, worauf sich die Ansprüche beziehen.

4.2 Allokation der Speicherorte: Damit Unternehmen diesen Pflichten innerhalb der gesetzlichen Fristen (im Datenschutzrecht grundsätzlich ein Monat) überhaupt nachkommen können, ist es sehr wichtig, bereits im Vorfeld festzustellen, wo und in welcher Form Daten über betroffene Personen gespeichert sind.

4.3 Strikte Trennung der Datenhaltung: Bei Hinweisgebersystemen und internen Ermittlungen sollte man in allen Bereichen, vor allem aber bei der Aktenführung, strikt trennen zwischen personenbezogenen Daten über den Hinweisgeber und den eigentlichen Ermittlungsakten. Letztere sollten keinerlei personenbezogene Angaben über Hinweisgeber etc. enthalten, die nicht auch im Rahmen des Auskunftsanspruches herausgegeben werden können.

4.4 Ausnahmetatbestände für Auskunftsansprüche definieren: Im Rahmen von Auskunftsansprüchen, besser aber bereits bei der Anlage von Akten sollte klar definiert und konkret festgehalten werden, welche Teile warum einem Ausnahmetatbestand unterfallen können, weil etwa berechnigte Interessen des Unternehmens oder berechnigte Interessen Dritter gefährdet sind. Bei aller Vorsicht im Umgang mit den Feststellungen des LAG könnte die Gefährdung einer laufenden internen Untersuchung je nach den Umständen als Ausnahme begründet werden.

4.5 Informationspflichten prüfen: Vom LAG nicht geprüft wurde die Pflicht, die betroffene Person vor bzw. unmittelbar nach dem Beginn der Datenverarbeitung nach Art. 13, 14 DSGVO proaktiv (d.h. ohne entsprechendes Begehren) zu informieren. Durch eine solche Information könnte man die Untersuchung gefährden. Hier ist zu beachten, dass die gesetzlichen Ausnahmetatbestände weiter reichen können als beim Auskunftsanspruch (z.B. Erledigung durch Vorab-Information, Beeinträchtigung von Ansprüchen oder Offenbaren geheimhaltungsbedürftiger Informationen).

4.6 Kein unbegrenztes Datensammeln: Bei internen Untersuchungen und der Führung von Akten sollte man sich immer der möglichen Auskunftsansprüche bewusst sein. Eine Beschränkung auf die zwingend erforderlichen Daten und Inhalte schützt insofern nicht nur das Unternehmen, sondern entspricht auch dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datenminimierung.

4.7 Konsequente Umsetzung von Löschkonzepten: Über zuvor gelöschte Daten muss und kann keine Auskunft mehr gegeben werden. Die unbefristete oder lang andauernde Speicherung von personenbezogenen Daten ist daher bei Akten über interne Ermittlungen grundlegend zu überdenken. Es empfiehlt sich, hier ein konkretes Löschkonzept festzulegen, gegebenenfalls mit verschiedenen Stufen (etwa längerfristige Speicherung eines kurzen Fallberichts, jedoch Löschung der umfangreicheren Akten nach einer angemessenen Frist).