

Umfang des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruches: Kann der Arbeitnehmer die Herausgabe seiner dienstlich verfassten E-Mails verlangen? (BAG, 27. April 2021 – 2 AZR 342/20)

Umfang des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruches: Kann der Arbeitnehmer die Herausgabe seiner dienstlich verfassten E-Mails verlangen? (BAG, 27. April 2021 – 2 AZR 342/20)

Arbeitgeber werden mittlerweile vermehrt mit Auskunftsansprüchen von (ehemaligen) Arbeitnehmern konfrontiert. Was genau aber Gegenstand des Auskunftsanspruches sein kann und in welchem Umfang diesem nachgekommen werden muss, ist bislang nicht eindeutig geklärt.

Dies stellt Arbeitgeber vor mehrere große Herausforderungen:

1. Sie müssen innerhalb kurzen Auskunftsfrist (ein Monat) alle personenbezogenen Daten des Betroffenen finden und ggfs. aufbereiten.
2. Ihnen verbleibt auch nur die kurze Frist zu prüfen, welche Auskunftsansprüche begründet sind und welche nicht.
3. Nicht zuletzt müssen Sie möglicherweise im Einzelfall prüfen, ob durch die Herausgabe Geschäftsgeheimnisse oder die Interessen Dritter berührt sind.

Dabei ist insbesondere die Reichweite des Anspruchs auf Herausgabe oder Übersendung einer Kopie der Daten weiterhin nicht höchstrichterlich entschieden. Die Entscheidungen mehrerer Landesarbeitsgerichte in den letzten Jahren zeigen, dass es die offenen Fragestellungen vielfältig sind:

- Welche Auskunftsansprüche bestehen im Hinblick auf Daten aus Hinweisgebersystemen?
- Kann die Auskunft mit Verweis auf Geheimhaltungsgründe verweigert werden? Was muss der Arbeitgeber dazu vortragen?
- Wann darf die Auskunft unter Berufung auf gesetzliche Ausnahmeregelungen verweigert werden?
- Besteht ein Anspruch auf Auskunft über oder Herausgabe von Daten, die erst aus Backup-Dateien wiederhergestellt werden müssen? Wann ist der Wiederherstellungsaufwand für den Arbeitgeber unzumutbar?

Das Bundesarbeitsgericht („BAG“) hat nun mit Urteil vom 27. April 2021 (zum Urteil liegt bislang nur die Pressemitteilung des Gerichts vor) eine Klage eines Arbeitnehmers gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Überlassung einer Datenkopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO in Form seiner im Arbeitsverhältnis versandten E-Mails abgelehnt. Der Arbeitnehmer argumentierte, dass sein Recht auf eine Datenkopie auch alle seine dienstlich verfassten E-Mails umfasse.

Das BAG hat Klageantrag aufgrund des zu unbestimmten Klageantrages abgelehnt. Wenn die E-Mails, von denen eine Kopie zur Verfügung gestellt werden soll, nicht so genau bezeichnet sind, dass im Vollstreckungsverfahren unzweifelhaft ist, auf welche E-Mails sich die Verurteilung bezieht, sind die Anforderungen an die Bestimmtheit des Klageantrages gemäß nicht erfüllt. Der Arbeitnehmer müsse daher auf der ersten Stufe auf Auskunft klagen, um den Herausgabeantrag zu konkretisieren. Die Frage, ob die E-Mails überhaupt herauszugeben wären, hat das BAG dabei scheinbar offengelassen.

Der konkrete Umfang der datenschutzrechtlichen Auskunftsrechte bleibt damit weiterhin ungeklärt. Arbeitgeber müssen daher, nicht zuletzt auch wegen der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Aufsichtsbehörden, damit rechnen, dass sie am Ende tatsächlich auch Kopien aller E-Mails herausgeben müssten. Arbeitgebern ist daher dringend zu empfehlen,

- ein effektives Datenschutzmanagement und vollständiges Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten vorzuhalten um überhaupt in der Lage zu sein, Auskunftsbegehren zu erfüllen;
- Auskunftsbegehren von (ehemaliger) Arbeitnehmern nicht zu ignorieren, da schon allein die Nichterfüllung bußgeldbewehrt sein kann und auch Schadensersatzansprüche nach sich ziehen kann;

bei Zweifeln über den Umfang der Auskunftspflicht zeitnah rechtlichen Rat einzuholen, um die Monatsfrist einhalten zu können.

Ansprechpartner:

Sebastian Hoegl, LL.M. (Wellington)

Tel: +49 761 769999-20

shoegl@kpmg-law.com

Sandra Zeis

Tel: +49 (0)201-1258449-110

szeis@kpmg-law.com