

Art. 15 DSGVO Summary:

[LArbG Baden-Württemberg Urteil vom 20.12.2018, 17 Sa 11/18](#)

Auskunftsanspruch nach der Datenschutzgrundverordnung EUV 2016/679 - berechnigte Interessen Dritter an einer Geheimhaltung

Leitsätze

Der Anspruch eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Auskunftserteilung gem. Art. 15 Abs. 1 DSGVO auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten kann im Einzelfall durch überwiegende berechnigte Interessen Dritter an einer Geheimhaltung beschränkt sein. Ob diese Interessen einer Auskunftserteilung entgegenstehen, ist durch eine Interessenabwägung im konkreten Einzelfall zu klären.

Tenor

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19. Dezember 2017 (Az.: 17 Ca 4075/17) teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

.....

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Einsicht in die BPO-Akte Fall AL-2014-00008 zu gewähren.

.....

II. Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

III. Auf die Anschlussberufung des Klägers wird die Beklagte verurteilt,

1. dem Kläger Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers zu erteilen, im Hinblick auf

- die Zwecke der Datenverarbeitung,
- die Empfänger, gegenüber denen die Beklagten die personenbezogenen Daten des Klägers offengelegt hat oder noch offenlegen wird,
- die Speicherdauer oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht bei dem Kläger selbst erhoben hat und
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie aussagekräftiger Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung.

2. dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.

IV. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

V. Soweit die Beklagte im Rahmen der Anschlussberufung gem. Ziffer II. 1) und 2) zur Auskunftserteilung und zur Verfügungsstellung einer Kopie an den Kläger verurteilt wurde, wird die Revision für die Beklagte zugelassen. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

LArbG Baden-Württemberg Urteil vom 20.12.2018, 17 Sa 11/18 Auskunftsanspruch nach der Datenschutzgrundverordnung EUV 2016/679 - berechnigte Interessen Dritter an einer Geheimhaltung

Leitsätze

Der Anspruch eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Auskunftserteilung gem. Art. 15 Abs. 1 DSGVO auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten kann im Einzelfall durch überwiegende berechnigte Interessen Dritter an einer Geheimhaltung beschränkt sein. Ob diese Interessen einer Auskunftserteilung entgegenstehen, ist durch eine Interessenabwägung im konkreten Einzelfall zu klären.

Tenor

.....

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Einsicht in die BPO-Akte Fall AL-2014-00008 zu gewähren.

.....

II. Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

III. Auf die Anschlussberufung des Klägers wird die Beklagte verurteilt,

1. dem Kläger Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers zu erteilen, im Hinblick auf

- die Zwecke der Datenverarbeitung,

- die Empfänger, gegenüber denen die Beklagten die personenbezogenen Daten des Klägers offengelegt hat oder noch offenlegen wird,

- die Speicherdauer oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer,

- die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht bei dem Kläger selbst erhoben hat und

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

2. dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.

IV. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

V. Soweit die Beklagte im Rahmen der Anschlussberufung gem. Ziffer II. 1) und 2) zur Auskunftserteilung und zur Verfügungsstellung einer Kopie an den Kläger verurteilt wurde, wird die Revision für die Beklagte zugelassen. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Zwischen den Parteien besteht Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung vom 23. Oktober 2017 zum 30. April 2018, über einen darauf bezogenen Auflösungsantrag der Beklagten, über den Anspruch auf Entfernung von zwei Abmahnungen vom 31. März 2017 und 24. Mai 2017, über das Recht auf Einsichtnahme in die BPO-Akte sowie im Wege der Anschlussberufung über einen Auskunftsanspruch des Klägers nach Art. 15 der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO).
- 2 Der am 00. Oktober 19... geborene Kläger, ein Volljurist, ist bei der Beklagten, einem weltweit tätigen Fahrzeughersteller, seit 1. November 2007 angestellt und in der Rechtsabteilung auf verschiedenen Positionen eingesetzt worden. Er ist verheiratet und fünf Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet. Das Jahresbruttogehalt des Klägers



belieft sich zuletzt auf 155.316,00 EUR zuzüglich einem variablen Vergütungsbestandteil, der bei 100-prozentiger Zielerfüllung 77.658,00 EUR brutto pro Jahr beträgt.

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21 Mit der bei Gericht am 23. Juni 2017 eingegangenen und durch den Kündigungsschutz- und Weiterbeschäftigungsantrag im Schriftsatz vom 26. Oktober 2017 erweiterten Klage trägt der Kläger im Wesentlichen vor:

22

23

24

25

26

27

28

29

30 Darüber hinaus habe die Beklagte ihm gegenüber eine Art „Kontaktsperre“ verhängt, welche ihn daran hindern sollte, an die zur Aufgabenerfüllung relevanten

Informationen zu gelangen. Insoweit wird auf die Ausführungen des Klägers im Schriftsatz vom 20. September 2017, dort Seite 13 ff. (Abl. 102 ff. erstinstanzlichen Akte) verwiesen.

31 ... In inhaltlicher Hinsicht bleibe unklar, welche genauen Anforderungen er im Einzelnen nicht erfüllt haben solle.

32 **Der Kläger beantragte erstinstanzlich:**

33

34 ...

35 **3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Einsicht in die BPO Akte Fall AL-2014-00008 zu gewähren.**

36 **4. die Beklagte wird verurteilt, Auskunft zu erteilen über die zu seiner Person gespeicherten Daten und die Herkunft dieser Daten hinsichtlich der Leistung und des Verhaltens des Klägers seit 1. Januar 2013, soweit diese sich nicht aus der Personalakte des Klägers bei der Beklagten ergeben.**

37

38

39 **Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,**

40 **die Klage abzuweisen. Hilfsweise stellt sie einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer vom Gericht festzusetzenden Abfindung.**

41 **Der Kläger beantragte,**

42 **den Auflösungsantrag zurückzuweisen.**

43 Die Beklagte trägt im Wesentlichen wie folgt vor:

44

45

46

47

48

49

50

51

52 Der Kläger habe Anspruch auf Einsicht in die BPO-Akte zu Fall AL-2014-00008 nach § 83 Abs.1 Satz 1 BetrVG. Ausgehend von einem materiell-rechtlichen Personalaktenbegriff seien auch Dokumente einzusehen, die mit dem Arbeitsverhältnis in einem inneren Zusammenhang stünden. Dies sei bei Unterlagen zu unternehmensinternen Ermittlungen zu bejahen. Der Berücksichtigung schützenswerter Interessen von dritten Personen auf Geheimhaltung könne durch eine entsprechende Anonymisierung Rechnung getragen werden.

- 53 Der vom Kläger gestellte Auskunftsantrag sei hingegen unzulässig, da er zu unbestimmt sei. Aus dem Vortrag des Klägers sei nicht ersichtlich, dass es neben der eigentlichen Personalakte noch weitere personenbezogene Daten bei der Beklagten über ihn gebe. Damit fehle eine ausreichende gegenständliche Konkretisierung.
- 54 Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19. Dezember 2017 (17 Ca 4075/17) wurde der Beklagten am 22. Februar 2018 zugestellt. Die Beklagte legte Berufung am 8. März 2018 beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ein und begründete die Berufung mit dem am 20. April 2018 per Fax vorab eingegangenen Schriftsatz.
- 55
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 61
- 62
- 63
- 64 Der Kläger habe keinen Anspruch auf Einsicht in die BPO-Akte. Jedenfalls bestehe kein schranken- und grenzenloses Einsichtsrecht in diese Akte, wie vom Arbeitsgericht angenommen. Die Beklagte habe sich zum Schutz von Hinweisgebern in Bezug auf den Umgang mit Regelverstößen verpflichtet. Hiervon betroffen seien sämtliche Daten und Informationen, die die Person des Hinweisgebers offenbaren oder Rückschlüsse auf die Person zuließen. Deswegen seien diese Informationen schon nicht Teil der Personalakte. Jedenfalls habe die Beklagte die berechtigten Interessen, insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Hinweisgeber im Rahmen ihrer vertraglichen Schutz- und Rücksichtnahmepflicht zu beachten. Dem Tenor Ziffer Z. 3 des arbeitsgerichtlichen Urteils ließen sich jedoch keine Einschränkungen entnehmen.
- 65 **Die Beklagte beantragte:**
- 66 **1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart, Az. 17 Ca 4075/17 vom 19. Dezember 2017 wird abgeändert.**
- 67 **2. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.**
- 68 **3. Hilfsweise wird beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart, Az. 17 Ca 4075/17 vom 19. Dezember 2017 zu ändern und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.**
- 69 **Der Kläger beantragte im Wege der Anschlussberufung:**
- 70 **1. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.**
- 71 **2. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 19. Dezember 2017 Az. 17 Ca 4075/17 wird in Tenor Ziffer 6 abgeändert.**

72 **3. Die Beklagte wird verurteilt, Auskunft zu erteilen über die zur Person des Klägers gespeicherten Daten und die Herkunft dieser Daten, soweit sich diese nicht aus der Personalakte des Klägers bei der Beklagten ergeben.**

73

74

75

76

77

78

79 Er habe einen Anspruch auf Einsicht in die BPO-Akte. Schon aufgrund der E-Mail vom 8. März 2017 sei bestätigt worden, dass die Erkenntnisse des BPO-Verfahrens von der Beklagten im Rahmen der Weiterbeschäftigung des Klägers herangezogen werden. Damit sei die BPO-Akte Bestandteil der Personalakte im materiell-rechtlichen Sinne.

80 Der mit der Anschlussberufung geltend gemachte Auskunftsanspruch, der sich unter anderem auf jegliche parallel zur Personalakte geführte Korrespondenz über den Kläger, die Aufnahme des Klägers in interne „Negativ-Listen“ und sonstige den Kläger betreffende interne Dokumentation beziehe, bedürfe keiner weiteren Konkretisierung. Eine weitere Konkretisierung sei ihm auch nicht möglich, weil er nicht wisse, welche Daten die Beklagte über ihn gespeichert habe. Der Auskunftsanspruch ergebe sich aus Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Art. 15 Abs. 3 Datenschutz Grundverordnung (DS-GVO).

81 **Die Beklagte beantragte,**

82 **die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen.**

83 Die Anschlussberufung des Klägers sei unzulässig und darüber hinaus unbegründet. Auch der nun gestellte Auskunftsantrag genüge nicht dem Bestimmtheitserfordernis von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Darüber hinaus setze sich die Begründung der Anschlussberufung nicht ausreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinander.

84

85

86 Der Kläger kündigte mit Schriftsatz vom 2. November 2018, bei Gericht eingegangen am 13. November 2018, seinen Antrag Ziffer 3 mit folgender Formulierung und einen weiteren Antrag Ziffer 4 an:

87 **3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers zu erteilen, im Hinblick auf**

88 **- die Zwecke der Datenverarbeitung,**

- die Empfänger, gegenüber denen die Beklagten die personenbezogenen Daten

des Klägers offengelegt hat oder noch offenlegen wird,

- die Speicherdauer oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer,

- die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht bei dem Kläger selbst erhoben hat und

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

89 **4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.**

90 Die geänderten Klageanträge stützt der Kläger nunmehr auf Art. 15 Abs. 1 und 3 DS-GVO. Der Auskunftsanspruch stehe voraussetzungslos jeder natürlichen Person zu, ohne dass er zunächst bestimmte Tatsachen darzulegen oder zu beweisen hätte. Der Auskunftsberechtigte habe lediglich die Möglichkeit, den Auskunftsanspruch zu präzisieren, insbesondere zu erklären, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich das Auskunftsersuchen beziehen soll.

91 **Die Beklagte beantragt,**

92 **die Anschlussberufung zurückzuweisen.**

93 Auch nach der Änderung des Antrages bleibe der mit Ziffer 3 verfolgte Berufungsantrag zu unbestimmt und damit unzulässig.

94 Innerhalb der Anschlussberufungsbegründungsfrist habe sich der Kläger nicht mit der vom Kläger angefochtenen Entscheidung auseinandergesetzt. Der Kläger habe sich auf bloße Rechtsausführungen beschränkt. Der nunmehr angekündigte Antrag habe den Berufungsantrag auch nicht lediglich konkretisiert, sondern die begehrte Auskunft beziehe sich nunmehr auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten, die Zwecke der Datenverarbeitung, Empfänger, Speicherdauer, Herkunft sowie über das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung. Die Beklagte willige in diese Klageänderung nicht ein.

95 **Die im Antrag enthaltenen Begriffe wie „Leistung“ und „Verhalten“ seien nicht in der DS-GVO legaldefiniert und deswegen zu unbestimmt. Es bestehe die Besorgnis weiterer Auseinandersetzungen über den Inhalt der vom Kläger begehrten Auskunft. Außerdem habe der Kläger sein Auskunftsbegehren nicht selbst, sondern über seinen Prozessbevollmächtigten geltend gemacht. Ein Nachweis für dessen Bevollmächtigung im Zeitpunkt des Auskunftsverlangens habe der Kläger nicht erbracht.**

96 **Der Auskunftsanspruch sei auch nicht begründet. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Auskunft über „Leistungs- und Verhaltensdaten“. Der Auskunftsanspruch nach Art.15 Abs. 1 DS-GVO beziehe sich auf die „eine Person betreffenden personenbezogenen Daten“ gem. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO. Außerdem bestehe der Anspruch nicht schrankenlos. Gem. Art. 15 Abs. 4 DS-GVO dürften**

insbesondere Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigt werden. Es sei ungeklärt, inwieweit die Beklagte in Ansehung berechtigter und durch Grundrechte geschützte Interessen Dritter zur Auskunftserteilung verpflichtet werden könne. Jedenfalls sei der Kläger aus Treu und Glauben sowie dem Grundsatz der Prozessökonomie verpflichtet gewesen, sein Auskunftsverlangen entsprechend dem Erwägungsgrund Nr. 63 der DS-GVO zu präzisieren.

97 **Die Anschlussberufung sei auch im Hinblick auf den Berufungsantrag Ziffer 4 (Herausgabe einer Kopie der Daten) unzulässig. Eine unzulässige Anschlussberufung führe auch zur Unzulässigkeit der mit dem vom Kläger mit dem Berufungsantrag Ziffer 4 begehrten Klageerweiterung.**

98 ...

99 Im Übrigen wird auf die Schriftsätze der Parteien und auf die erstinstanzliche Entscheidung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

100 **A) Zulässigkeit der Berufung der Beklagten**

I.

101 ...

102 ..

103 **B) Begründetheit der Berufung der Beklagten**

104 Die Berufung der Beklagten ist zum größten Teil nicht begründet.

...

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118



119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177

178 **VI. Einsicht in die BPO – Akte**

179 **Das Arbeitsgericht hat zu Recht einen Anspruch des Klägers gem. § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf Einsicht in die BPO-Akte bejaht.**

180 1. Wie die Parteien im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 2018 unstreitig stellten, wurde die von der Beklagte mit Schreiben vom 10. Januar 2018 angebotene Einsichtnahme bislang vom Kläger nicht wahrgenommen. Eine Erfüllung eines Einsichtsanspruches gem. § 362 Abs. 1 BGB ist damit noch nicht eingetreten.

- 181 2. Der Kläger hat trotz der Zusage der Beklagten vom 10. Januar 2018 auch noch ein Rechtsschutzbedürfnis für das klagweise geltend gemachte Einsichtsrecht, weil die Beklagte in der Sache entgegen dem arbeitsgerichtlichen Urteil vom 19. Dezember 2017 ein Einsichtsrecht des Klägers in die BPO-Akte in Abrede stellt. Die mit dem Schreiben vom 10. Januar 2018 angebotene Einsichtnahme ist für den Kläger erkennbar nur die Reaktion auf die mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 20. Dezember 2017 (Anlage BK1, Abl. 246/247 der Berufungsakte) angemahnte Einsicht in die BPO-Akte unter Verweis auf die Anforderung einer vollstreckbaren Ausfertigung des Urteils vom 19. Dezember 2017.
- 182 3. 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 (BAG, 7. Mai 1980 – 4 AZR 214/78, Rn. 11, juris). Nicht entscheidend ist, was der Arbeitgeber als Personalakte bezeichnet. Auch Sonder- oder Nebenakten, gleichgültig wo sie geführt werden, sind Bestandteile der Personalakte (Fitting/Engels/ Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, 29. Aufl. 2018, BetrVG § 83, Rn. 5).
- 183 Nach diesem materiell-rechtlich orientierten Begriff der Personalakte kommt es mithin nicht darauf an, ob der beanstandete Vorgang mit der Bezeichnung „AL-2014-00008“ in die als Personalakte bezeichnete Sammlung oder in die BPO-Akte aufgenommen wurde. Unstreitig handelt es sich bei der BPO-Akte zum Fall AL-2014-00008 um einen Vorgang, in welchem dem Kläger in Bezug auf die Einhaltung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten Vorwürfe gemacht wurden. Der innere Zusammenhang ergibt sich bereits aus der Mitteilung der Beklagten an den Kläger vom 8. März 2017 im Rahmen eines internen Stellenbesetzungsverfahrens, in welchem die Nichtberücksichtigung des Klägers erläutert wird unter Verweis auf das in der BPO-Akte enthaltene Ergebnis eines gegen ihn gerichteten BPO-Verfahrens. Die Beklagte führt in diesem Schreiben aus, dass für Stellenbesetzungen im Bereich „Legal“ ein „Compliance-Check“ vorgesehen sei, bei dem geprüft werde, ob für den Bewerber der Verdacht eines Regelverstößes mit disziplinarischen Folgen bestehe. Der innere Bezug des Inhalts der BPO-Akte zum Arbeitsverhältnis, soweit sie das gegen den Kläger gerichtete BPO-Verfahren betrifft, ist damit gegeben.
- 184 **4. Die Beklagte kann die Einsicht in die BPO-Akte nicht mit dem Hinweis auf den Schutz berechtigter Interessen Dritter verweigern.**
- 185 **Das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakte nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist gesetzlich nicht eingeschränkt. Das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers besteht bezüglich aller Aufzeichnungen, die sich mit seiner Person und dem Inhalt der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassen** (Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, 29. Aufl. 2018, BetrVG § 83, Rn. 10).
- 186 Eine Gefährdung einer laufenden internen Untersuchung durch die geforderte Einsichtnahme ist nicht erkennbar. Dass die Einsicht laufende betriebsinterne Ermittlungen noch behindern könnte, wird von der Beklagten nicht behauptet. Beim dem den Kläger betreffenden BPO-Vorgang AL-2014-00008 handelt es sich um

einen abgeschlossenen Vorgang einer internen Ermittlung, bei welchem eine Gefährdung eines Ermittlungserfolges ausgeschlossen ist.

- 187 **Das Einsichtsrecht ist im vorliegenden Fall auch nicht zur Sicherung berechtigter Interessen Dritter, insbesondere anderer Mitarbeiter, eingeschränkt. 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 (ganz allgemeine Meinung: DKKW/Buschmann Rn. 3; ErfK/Kania Rn. 2; Fitting Rn. 5; GK-BetrVG/Franzen Rn. 7; Richardi BetrVG/Thüsing Rn. 9; BeckOK ArbR/Werner, 50. Ed. 1.12.2018, BetrVG § 83 Rn. 3), 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 (Klasen/Schaefer, DB 2012, 1384, 1385). 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.**
- 188 Darüber hinaus hat die Beklagte nicht vorgetragen, welcher Pflichtenverstoß des Klägers den Gegenstand des BPO-Vorgangs AL-2014-00008 bildet und weshalb bei Offenlegung des Vorgangs auch zwangsläufig die Hinweisgeber, denen Anonymität zugesichert worden ist, erkennbar wären. Ohne die Nennung der konkreten Umstände, weswegen das Einsichtsrecht in die BPO-Akte wegen berechtigter Interessen Dritter ausgeschlossen sein sollte, konnte auch keine entsprechende Einschränkung im Tenor berücksichtigt werden. Eine allgemeine Einschränkung im Tenor, etwa, dass die Einsicht nur soweit reiche, wie berechnigte Interessen Dritter nicht entgegenstehen, wäre nicht bestimmt genug und würde die Problematik unzulässiger Weise vom Erkenntnis- in das Vollstreckungsverfahren verlagern.
- 189 **C) Zulässigkeit der Anschlussberufung**
- I.
- 190 **Die Anschlussberufung ist zulässig.** Die Anschlussberufung ist statthaft und nach §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 524 Abs. 2, 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO frist- und formgerecht mit der Berufungserwiderung innerhalb der dafür geltenden Frist eingereicht und begründet worden. Die Anschlussberufung ist gemäß §§ 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG nur zulässig bis zum Ablauf der Frist zur Berufsungsbeantwortung nach § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG. Diese Frist hat der Kläger eingehalten.

II.

- 191 **Soweit der Kläger mit seinem Schriftsatz vom 2. November 2018 seinen Antrag betreffend den Auskunftsanspruch ändert und um die Zurverfügungstellung einer Kopie der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten ergänzt, handelt es sich noch um eine zulässige Klageänderung nach § 533 ZPO.**
- 192 Nach § 533 ZPO ist eine Klageänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält (Nr. 1) und diese auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat (Nr. 2). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. **Zwar widersprach die Beklagte der Klageänderung ausdrücklich. Die Klageänderung ist jedoch sachdienlich.**
- 193 **Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, für den es entscheidend darauf ankommt, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Erledigung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet und einem andernfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (BAG, 14. Juni 2017 – 10 AZR 308/15, Rn. 39, juris). Dies ist vorliegend zu bejahen. Der Kläger änderte seinen Antrag im Hinblick auf die seit 25. Mai 2018 geltende Rechtslage nach der DS-GVO. Der früher in § 34 Abs. 1 S. 2 BDSG a.F. geregelte Auskunftsanspruch betroffener Personen ist seit dem 25. Mai 2018 in Art. 15 DSGVO geregelt. Der Sache nach begehrt der Kläger gegenüber seinem Arbeitgeber nach wie vor den bereits erstinstanzlich zunächst auf Basis von § 34 BDSG a.F. und später auf Grundlage von Art. 15 der DS-GVO geltend gemachten datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch. Die Klageänderung wird auch i.S.v. § 533 Nr. 2 ZPO auf Tatsachen gestützt, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hatte. Zur Begründung des Anspruches wurden vom Kläger keine neuen Tatsachen in den Prozess eingeführt. Auch die Beklagte machte in der Ablehnung der geforderten Auskunft keine Gründe geltend, die nicht bereits zu dem bisherigen Auskunftsanspruch vorgebracht wurden. Damit liegt die nach § 533 Nr. 2 ZPO erforderliche kongruente Tatsachengrundlage vor.**
- 194 **Der Antrag ist auch bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar ist der Beklagten zuzugeben, dass die Begriffe „Leistung“ und „Verhalten“ weder in Art. 15 DS-GVO genannt, noch in Art. 4 Nr. 1 DS-GVO legal definiert sind. Soweit der Kläger eine Auskunft der verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten begehrt, ist der Antrag noch bestimmt genug. Gegenüber dem Anspruch auf Auskunft der personenbezogenen Daten handelt es sich um eine präzisierende Eingrenzung. Der Kläger kommt damit der Sollvorschrift aus der Erwägung 63 S. 7 zur DS-GVO nach und beschränkt seinen Auskunftsanspruch. Damit wird der Antrag näher spezifiziert – er beschreibt genauer, auf welche Bereiche er seine Auskunft erstreckt wissen will. Nicht in den Antrag aufgenommen werden können und müssen die eigentlichen personenbezogenen Daten, deren Auskunft begehrt wird. Es ist einem Auskunftsanspruch nach Art. 15 der DS-GVO immanent, dass der Anspruchsteller noch nicht die genauen Gegenstände seiner Auskunft kennt, die er erst einfordert. Eine weitere**

Konkretisierung ist dem Kläger nicht möglich, weil er nicht weiß, welche Daten die Beklagte über ihn verarbeitet.

195 D) Begründetheit der Anschlussberufung

196 Der Kläger hat einen Anspruch nach Art. 15 Abs. 1 der DS-GVO auf Erteilung der mit der Anschlussberufung geltend gemachten Auskünfte. Die DS-GVO findet unmittelbar Anwendung (1) und ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar (2). Die Beklagte verarbeitet personenbezogene Daten über den Kläger (3), weshalb dieser sowohl die erweiterte Auskunft (4) nach Art. 15 Abs. 1 Halbsatz 2 DS-GVO als auch einen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie (5) der Daten nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO hat. Diese Ansprüche sind im vorliegenden Fall auch nicht durch berechnigte Interessen Dritter eingeschränkt (6).

197 (1) Nach Art. 99 Abs. 2 DS-GVO gilt die DS-GVO seit dem 25. Mai 2018. Sie ist unmittelbar anwendbar. Die DS-GVO gilt gemäß Art. 288 AEUV unmittelbar in jedem Mitgliedsstaat der Union, ohne dass es einer weiteren Umsetzung durch nationales Recht bedarf.

198 (2) Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO besteht auch in einem Arbeitsrechtsverhältnis. Die allgemeinen Bestimmungen der EU-DSGVO enthalten eine Vollregelung, auch zum Beschäftigtendatenschutz (Düwell/Brink, NZA 2016, 665). Die Mitgliedsstaaten sind jedoch gem. Art. 88 DS-GVO in bestimmten Grenzen befugt, spezifische nationale Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz zu erlassen.

199 (3) Die Beklagte verarbeitet personenbezogene Daten des Klägers.

200 a) Nach Art. 4 Nr. 1 DS-GVO sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („betroffene Person“) beziehen. Zur Verarbeitung gehört nach Art. 4 Nr. 2 DS-GVO insbesondere auch das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung und die Verwendung. In einem Arbeitsverhältnis verarbeitet der Arbeitgeber zwangsläufig personenbezogene Daten der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer.

201 b) Dass die Beklagte personenbezogene Daten des Klägers verarbeitet, ergibt sich schon aus der Vielzahl der von den Parteien als Ausdrucke in diesem Rechtsstreit vorgelegten dienstlichen E-Mails, die der Kläger im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses geschrieben, gesendet und empfangen hat. Jede einzelne vom Kläger geschriebene, gesendete und empfangene E-Mail enthält bereits personenbezogene Daten, nämlich Informationen, die sich auf den Kläger beziehen. Insofern ist der Einwand der Beklagten, sie würde außerhalb der Personalakte keine Negativlisten oder dergleichen über den Kläger führen, unerheblich.

202 (4) Der Kläger hat einen Anspruch auf Auskunftserteilung der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten. Bei personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten handelt es sich um eine bestimmte Kategorie von personenbezogenen Daten im Sinne von Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 b) DS-GVO i.V.m. Art 4 Nr. 1 DS-GVO. Der Auskunftsberechtigte ist nach Erwägungsgrund 63 S. 7 zur DS-GVO berechnigt, zu erklären, auf welche Informationen oder auf

welche Verarbeitungsvorgänge sich das Auskunftersuchen bezieht. Hiervon machte der Kläger Gebrauch und schränkte insoweit seinen zunächst umfassend bestehenden Auskunftsanspruch auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten ein.

- 203 (5) Der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten ergibt sich aus Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO.
- 204 (6) Die Ansprüche auf Auskunft und Herausgabe der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten sind im vorliegenden Fall nicht durch berechnigte Interessen Dritter beschränkt.
- 205 a) Nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG besteht das Recht auf Auskunft der betroffenen Person gemäß Artikel 15 der Verordnung (EU) 2016/679 (DS-GVO) nicht, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen. Die Regelungen in § 34 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 und Abs. 2 BDSG beruhen auf der Öffnungsklausel des Art. 23 Abs. 1 lit. i DS-GVO, wonach Informations- und Benachrichtigungspflichten des Verantwortlichen bzw. das Auskunftsrecht betroffener Personen beschränkt werden können zum Schutz der betroffenen Person oder der Rechte und Freiheiten anderer Personen (BeckOK; DatenschutzR/Uwer, 26. Ed. 1.8.2018, BDSG § 29 Rn. 1).
- 206 Das Recht auf Erhalt einer Kopie wird gem. Art. 15 Abs. 4 DS-GVO durch Rechte und Freiheiten anderer Personen beschränkt (Gola DS-GVO/Franck, 2. Aufl. 2018, DS-GVO Art. 15 Rn. 33, 34). Es wird vertreten, dass sich diese Einschränkung nicht lediglich auf das in Art. 15 Abs. 4 DS-GVO geregelte Recht auf Erhalt einer Kopie beschränke, sondern auch den Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO erfasse (so Paal/Pauly/Paal, 2. Auflage 2018, DS-GVO, Art. 15 Rn. 41 – direkte Anwendung; BeckOK DatenschutzR/Schmidt-Wudy, 25. Ed. Stand 01.08.2018, Art. 15 DS-GVO Rn. 97 – analoge Anwendung).
- 207 b) Jedenfalls führt auch das Vorliegen eines Geheimhaltungsgrundes nicht zwangsläufig zu dem Recht, die geforderte Auskunft zu verweigern. Das Recht auf Auskunft wird gem. § 34 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG nur eingeschränkt, „soweit“ durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen. Damit ist eine dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragende Güterabwägung zwischen dem Geheimhaltungsinteresse einerseits und dem Auskunftsinteresse andererseits geboten. Es muss in jedem Einzelfall das konkrete Interesse des Arbeitnehmers an der Auskunftserteilung ermittelt und gegen das betriebliche Interesse des Arbeitgebers an der Auskunftsversagung bzw. den berechtigten Interessen Dritter abgewogen werden. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass durch eine Auskunftserteilung legitime Interessen des Arbeitgebers oder berechnigte Interesse anderer Mitarbeiter berührt werden. Es kann ein legitimes Interesse an der Geheimhaltung einer Informationsquelle darstellen, wenn der Arbeitgeber zum Zwecke der Aufklärung innerbetrieblichen Fehlverhaltens Hinweisgebern Anonymität zusichert. Bestimmte Arten von Regelverstößen

innerhalb einer hierarchischen Struktur können effektiver durch anonyme Meldeverfahren aufgedeckt werden. Allerdings sind auch bei einem im Grundsatz - aus Gründen des Informantenschutzes - anerkennenswerten Geheimhaltungsinteresse Konstellationen denkbar, in denen das Geheimhaltungsinteresse hinter dem Auskunftsinteresse des Arbeitnehmers zurückzutreten hat. Dies kann Fälle betreffen, in welchen etwa ein Informant wider besseres Wissen oder leichtfertig dem Arbeitgeber unrichtige Informationen gegeben hat. In einem solchen Fall dürfte das Auskunftsinteresse des Betroffenen wegen eines dann erhöhten Schutzbedürfnisses ein überwiegendes Gewicht haben.

- 208 c) Im vorliegenden Fall kann die Beklagte den nach Art. 15 DS-GVO im Grundsatz bestehenden Auskunftsanspruch in Anwendung von § 34 Abs. 1 BDSG i.V.m. § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG jedenfalls nicht gänzlich verweigern. Nur „soweit“ schützenswerte Interessen Dritter bestehen würden und diese in der gebotenen Einzelfallabwägung gegenüber dem Auskunftsanspruch als gewichtiger einzustufen wären, wäre eine Einschränkung des Auskunftsanspruches anzunehmen. Die für diese Einzelfallabwägung maßgeblichen Tatsachen, die zur Einschränkung des Auskunftsanspruches führen könnten, sind jedoch von der Beklagten nicht vorgetragen worden. Die Beklagte verweist pauschal auf das Schutzbedürfnis von Hinweisgebern. Die Beklagte führt aus, sie sei auf den bedingungslosen Schutz der Anonymität hinweisgebender Mitarbeiter angewiesen. Ansonsten sei zu befürchten, dass Mitarbeiter künftig aus Angst vor Benachteiligung und „Repressalien“ auch bei schwerwiegendem Fehlverhalten auf entsprechende Hinweise an den Arbeitgeber verzichteten.
- 209 Diese Erwägungen sind zu allgemein gehalten, als dass damit gänzlich oder in einem bestimmten Umfang der Auskunftsanspruch des Klägers eingeschränkt werden könnte. Es bedürfte der Nennung eines konkreten Sachverhaltes, anhand dessen geprüft werden könnte, ob durch die Auskunftserteilung tatsächlich die Rechte und Freiheiten anderer Personen beschränkt werden würde. Die Einschränkung des Auskunftsanspruches wegen überwiegender schützenswerter Interesse Dritter scheidet bereits daran, dass es nach dem Vortrag der Beklagten unklar bleibt, auf welche personenbezogenen Daten des Klägers sich die behaupteten schützenswerten Interessen Dritter beziehen sollen. Soweit die Beklagte mit dem Hinweis auf schützenswerte Interessen Dritter den Auskunftsanspruch verweigert, ist sie für die maßgeblichen Umstände in der Darlegungslast. Sie wäre kraft Sachnähe in der Lage gewesen, vorzutragen, welche konkreten personenbezogenen Daten nicht herausgegeben werden können, ohne dass schützenswerte Interessen Dritter tangiert werden. Zu dieser Darlegung hätten nicht schon die personenbezogenen Daten als solche preisgegeben werden müssen. Ausreichend, aber auch erforderlich wäre gewesen, darzulegen, auf welche genauen Informationen (Sachverhalt/Vorfall/Thema in zeitlicher und örtlicher Eingrenzung nebst handelnden Personen) sich das überwiegende berechnete Interesse an einer Geheimhaltung beziehen soll. Nur dann wäre der Kammer die notwendige Einzelfallabwägung möglich gewesen. Soweit in diesem Fall die berechtigten Interessen Dritter gegenüber dem Auskunftsinteresse des Klägers überwiegen

hätte, wäre auch erst dann in einem zweiten Schritt eine gegenständliche Einschränkung im Tenor möglich gewesen.

- 210 **Soweit die Beklagte schließlich einwendet, der Kläger mache sein Auskunftsbegehren über seinen Prozessbevollmächtigten geltend und der Kläger habe keinen Nachweis für dessen Bevollmächtigung erbracht, hat der im Berufungstermin anwesende Kläger seinen Prozessbevollmächtigten jedenfalls zu dem Zeitpunkt der Antragsstellung insoweit entsprechend legitimiert.**
- 211 **Nebenentscheidungen**
- I.
- 212 **Betreffend des zugesprochenen Auskunftsanspruches nach Art.15 der DS-GVO (Tenor unter Ziffer III. 1. und 2.) war die Revision zuzulassen. Die Fragen der Reichweite des Auskunftsanspruches eines Arbeitnehmers nach Art. 15 DS-GVO und etwaiger Einschränkungen gem. § 34 Abs. 1 BDSG sind Fragen mit grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.**
- 213 Im Übrigen lagen keine Gründe vor, die Revision zuzulassen.
- II.
- 214 Die Kostentragung erfolgte in Anwendung von § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die Beklagte obsiegte allein soweit für die beiden streitgegenständlichen Abmahnungen die über die Entfernung hinausgehenden Feststellungsanträge abgewiesen wurden. Dies stellt eine verhältnismäßig geringfügige Zuvielforderung des Klägers im Sinne von § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO dar.