

infobrief recht

6 / 2020

Juni 2020



Zuhause ist es doch nicht am schönsten?

Die vorübergehende Verweisung einer Beamtin ins Home-Office entspricht einer amtsangemessenen Beschäftigung

Mein Name ist Hase, ich weiß von nichts

Zum Auskunftsanspruch der DSGVO im arbeitsrechtlichen Kontext anhand des Urteils des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg

Der BGH und sein letztes Wort zum Reformistischen Aufbruch

Der BGH konkretisiert das Verhältnis von Grundrechten zum Urheberrecht

Zuhause ist es doch nicht am schönsten?

Die vorübergehende Verweisung einer Beamtin ins Home-Office entspricht einer amtsangemessenen Beschäftigung

von Owen Mc Grath

Die Bedrohung durch das Coronavirus macht auch im öffentlichen Dienst die Arbeit aus dem heimischen Büro zur Notwendigkeit. In diesem Zusammenhang stellt sich insbesondere die Frage, welche Besonderheiten im Beamtenverhältnis im Gegensatz zur gewöhnlichen Angestelltensituation zu beachten sind und wie sehr die Rechtslage derzeit durch die akute Gefährdung beeinflusst wird.

I. Sachverhalt

Mitte April dieses Jahres hat das Verwaltungsgericht Berlin (VG Berlin) einen Eilantrag abgelehnt, in welchem eine Angestellte des öffentlichen Dienstes bat, festzustellen, dass die Verlegung ihrer Tätigkeit ins Home-Office, wie sie durch den Dienstherrn angeordnet wurde, keiner amtsangemessenen Beschäftigung entspricht und jeglicher Rechtsgrundlage entbehrt (VG Berlin vom 14.4.2020, 28 L 119.20). Die 60-jährige war der Meinung, dass die Verlegung ins heimische Büro nur auf ihren Antrag erfolgen könne, nicht aber auf Anweisung des Dienstherrn. Dieser hat die Frau aufgrund ihrer größeren Gefährdung einer Infektion mit dem Coronavirus auf die Arbeit von Zuhause verwiesen. Mit 60 Jahren fällt sie in die von mehreren Stellen ausgewiesene Risikogruppe.

Problematisch war in den Augen der Angestellten vor allem auch die fehlende technische Infrastruktur (Dienstrechner, Diensthandy) im Home-Office. Das VG Berlin stützt seine Entscheidung, den Eilantrag abzulehnen, auch darauf, dass der Zeitraum der Heimarbeit mit einer Befristung zum 17. April 2020 nur einen sehr beschränkten Zeitraum betrifft und die anfallenden Aufgaben trotz geringerer Mittel ausreichend bearbeitet werden können.

II. Amtsangemessene Beschäftigung

Schon grundgesetzlich in Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) angeknüpft als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums steht Beamten eine amtsangemessene Beschäftigung zu. Jegliche überwiesene Tätigkeit muss dem abstrakten Aufgabenbereich des statusrechtlichen Amtes entsprechen. Das bedeutet nicht, dass keinerlei Änderungen der Beschäftigungen hinzunehmen sind. Vielmehr ist im Einzelfall abzuwägen, inwiefern Beschäftigungsänderungen mit dem übertragenen Amt zu vereinbaren sind. Es muss ein sog. „amtsangemessener Tätigkeitsbereich“ verbleiben. Die Verlagerung der gewöhnlichen Tätigkeit, soweit möglich, in das Home-Office stellt nach der Entscheidung des VG Berlin eine Verschiebung in einen amtsangemessenen Tätigkeitsbereich dar. Auch wenn nicht die gleiche Ausstattung im heimischen Büro bzw. Behelfsbüro vorhanden ist, wie an der üblichen Arbeitsstätte, ist die Tätigkeit von Zuhause nach wie vor amtsangemessen. Das VG Berlin entschied ferner, dass selbst bei einer bloßen Rufbereitschaft im Home-Office und keiner konkreten weiteren Aufgabenzuweisung für beschränkte Zeit keine amtsunangemessene Beschäftigung vorliegt.

III. Sonderfall Coronavirus

Im behandelten Fall ist der Sonderfaktor Coronavirus mit einzuberechnen. Die Bedrohung ist gerade auch für öffentliche Stellen akut und real. Besonders ältere Mitarbeiter und solche

mit Vorerkrankung sind in dieser Zeit zu schützen. Die Verweisung der Beamten ins Home-Office ist, soweit diese Möglichkeit auch nur in Ansätzen besteht, weniger eine Schikane als vielmehr eine Pflicht des Dienstherrn. Diesem ist eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten auferlegt.

Auch wenn sich die Tätigkeit in der vorübergehenden Zeit der Verweisung ins Home-Office auf eine Rufbereitschaft beschränken sollte, ist dies im vorliegenden Ausnahmefall gerechtfertigt.

Die so noch nicht dagewesene Bedrohung durch das Coronavirus führt nicht nur zur zwingenden Einhaltung der Fürsorgepflicht des Diensthabenden, sondern auch zu einem verschobenen Maßstab dessen, was Mitarbeiter zur Verhinderung einer Infektion hinzunehmen haben. Insbesondere auch im Lichte des Art. 2 Abs. 2 GG, welcher den Schutz der körperlichen Unversehrtheit ins Grundgesetz zementiert, wird die Pflicht des Staates, seine Bürger und eben auch Angestellten zu schützen, bewusst. Die Verweisung ins Home-Office im Normalfall könnte zu einer amtsunangemessenen Beschäftigung führen. Unter momentanen Umständen ist das aber nicht der Fall.

IV. Rechtliche Besonderheiten

Erst vor kurzer Zeit hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg die einseitige Verweisung des Arbeitnehmers ins Home-Office als nicht verpflichtend angesehen.¹ Für Beamte gilt in ihrem Sonderstatusverhältnis zum Staat allerdings nach dieser aktuellen Entscheidung etwas anderes. Das Verhältnis zwischen staatlichem Arbeitgeber und Beamten regelt in Deutschland gesondert das Beamtenrecht als Teil des öffentlichen Rechts. Es besteht eben gerade kein zivilrechtlich geregeltes vertragliches Arbeitsverhältnis auf Augenhöhe. Vielmehr ist das Beamtenrecht einseitig hoheitlich durch Gesetz geregelt. Dieses „besondere“ Arbeitsverhältnis ist auch der Grund dafür, dass über den vorliegenden Antrag das Verwaltungsgericht entschieden hat und nicht das Arbeitsgericht.

Neben dem Beamtenrecht ist für die Heimarbeit auch das Datenschutzrecht von Bedeutung. Durch den zwangsläufigen

Einsatz von Fernkommunikationsmitteln kommt es in dieser Situation mit sehr großer Wahrscheinlichkeit zu einer zusätzlichen Verarbeitung von personenbezogenen Daten sowohl durch den Diensthabenden als auch Dritte. Diese Verarbeitung bedarf sowohl einer Rechtsgrundlage als auch der Einhaltung der weiteren datenschutzrechtlichen Regeln. Die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind Art. 5 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu entnehmen.

Eine weitere Besonderheit ergibt sich für Beamte im Home-Office aus versicherungsrechtlicher Sicht. Im Gegensatz zu herkömmlichen Angestellten ist ein Beamter nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert, sondern genießt beamtenrechtliche Fürsorge. Regelungen hierzu finden sich im Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG). Im Beamtenrecht gilt grundsätzlich das Dienstgebäude als unfallfürsorgerechtlich geschützter Risikobereich des Dienstherrn. Ist dem Beamten die Heimarbeit freigestellt und verlässt er diesen geschützten Bereich ohne direkte Anweisung, ist ein Unfall regelmäßig nicht als Dienstunfall zu werten. Hierfür müsste der Unfall seine wesentliche Ursache in einer dienstlichen Verrichtung finden. Erfolgt die Arbeit des Beamten allerdings aufgrund einer eindeutigen Dienstanweisung aus dem Home-Office und es ereignet sich in diesem Zuge ein Unfall, ist dieser wohl in aller Regel als Dienstunfall zu sehen und eine entsprechende fürsorgerechtliche Absicherung gegeben. Ein herkömmlicher Arbeitnehmer ist regelmäßig schon dann versichert, wenn der Unfall an einem Ort erfolgt, der auch wesentlich den Betriebszwecken dient. Dies trifft auf das Home-Office zu, unabhängig von einer direkten Anweisung von Zuhause aus zu arbeiten.

V. Fazit und Konsequenzen für die Praxis in wissenschaftlichen Einrichtungen

Auch im staatlichen Hochschul- und Forschungsbetrieb werden zurzeit nach Möglichkeit alle Stellen im heimischen Büro fortgeführt. Das Zurückweisen des Eilantrages durch das VG Berlin zeigt, dass die Anweisung von Vorgesetzten an ihre angestellten Beamten die Arbeit im Home-Office fortzuführen nicht nur der Fürsorgepflicht entspricht, sondern, insofern es sich nur um einen vorübergehenden Zustand handelt, mit einer amtsangemessenen Beschäftigung zu vereinbaren ist. Für die Zukunft wird vor allem auch die zeitliche Komponente interessant. Die vorliegende Entscheidung stützt sich

¹ Urteil vom 10. Oktober 2018, Az: 17 Sa 562/18; zu dieser Entscheidung ausführlich: Uphues, Ich werde ihm ein Angebot machen, das er ablehnen kann, DFN-Infobrief 02/2019.

unter anderem darauf, dass die Verweisung ins Home-Office nur für wenige Wochen gilt und damit eine geringe Belastung darstellt. Zurzeit ist aber noch nicht klar absehbar, wann die Heimarbeit ohne großes Risiko wieder aufgehoben werden kann. Es wird früher oder später zu entscheiden sein, wann ein Zeitraum im Home-Office nicht mehr einer amtsangemessenen Beschäftigung entspricht. Die Entwicklungen und zukünftigen gerichtlichen Einstufungen sind abzuwarten.

Mein Name ist Hase, ich weiß von nichts

Zum Auskunftsanspruch der DSGVO im arbeitsrechtlichen Kontext anhand des Urteils des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg

von *Nicolas John*

Mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vom 19. Dezember 2018 (Az.: 17 Sa 11/18) lag erstmals eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zum Umfang und den Anforderungen der Geltendmachung von Auskunftsrechten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vor. Nach dieser Entscheidung steht dem klagenden Arbeitnehmer neben seinem Einsichtsanspruch nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ebenso ein Anspruch gem. Art. 15 DSGVO auf Erteilung der Auskunft und auf Herausgabe einer Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zu.

I. Hintergrund

Das Auskunftsrecht des Art. 15 Abs. 1 und 2 DSGVO stellt in der DSGVO das zentrale und grundlegende Betroffenenrecht dar. Danach kann ein Betroffener bei einer Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.d. Art. 4 Nr. 1 DSGVO vom Verantwortlichen Auskunft über personenbezogene Daten und weitere Informationen, wie beispielsweise die Verarbeitungszwecke oder die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden, verlangen. Dieses Auskunftsrecht bildet eine wesentliche Grundlage für den Betroffenen, um weitere Rechte wie z. B. die Berichtigung, Löschung, usw. ausüben zu können. Denn eine effektive Ausübung dieser Rechte ist nur gewährleistet, wenn der Betroffene über die personenbezogenen Daten und die Datenverarbeitungsvorgänge Bescheid weiß. Dieses Ziel stellt der Erwägungsgrund 63 der DSGVO ausdrücklich klar, wonach der Betroffene „sich der Verarbeitung bewusst [...] sein und deren Rechtmäßigkeit überprüfen [...] können“ soll.

Der Anspruch aus der DSGVO ist ebenfalls auf Arbeitsverhältnisse anwendbar. Daher hatte im zugrundeliegenden Urteil ein Arbeitnehmer gegenüber seiner Arbeitgeberin in einem seit Jahren andauernden Rechtsstreit über vertragsgerechte Beschäftigung, Wirksamkeit von Abmahnungen, Kündigungen und einen arbeitgeberseitigen Auflösungsantrag neben

dem (Personalakten-) Einsichtsanspruch aus § 83 BetrVG, den Anspruch auf Auskunft aus Art. 15 DSGVO geltend gemacht.

II. Sachverhalt

Der Kläger war ursprünglich seit 2007 in der Rechtsabteilung als Führungskraft bei einem großen Automobilkonzern angestellt. Aufgrund interner Unstimmigkeiten kam es zwischen der beklagten Arbeitgeberin und dem Kläger 2014 zu einer außerordentlichen Kündigung und hilfsweise zu einer ordentlichen Änderungskündigung durch die Beklagte. Insoweit bot sie dem Arbeitnehmer eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit anderen, weniger verantwortungsvollen Aufgaben an. Unter Vorbehalt nahm er dieses an, wehrte sich aber in der Folgezeit gegen die Änderungen im Rahmen einer Änderungsschutzklage erfolgreich. Einige Jahre später kam es abermals zu Diskussionen über den Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers, welche erneut in diversen Kündigungen der Arbeitgeberin endeten, gegen welche sich der Kläger nun abermals wehrte.

Neben der Frage um den Einsatz des Klägers im Unternehmen war gegen diesen durch das Hinweisgebersystem „Business Practice Office“ (BPO) ein sog. BPO-Verfahren eingeleitet worden. Mittels dieses Systems sollen vertragswidrige Sachverhalte aufgeklärt werden können, indem Hinweisgeber, bei-

spielsweise Mitarbeiter, auf solche Sachverhalte aufmerksam machen („Whistleblower“). Nach Überprüfung des Sachverhalts hatte sich aus Sicht des BPO ein Regelverstoß ergeben. 2017 wurde dem Kläger von seinem Vorgesetzten per E-Mail mitgeteilt, dass für alle (Stellen-)Besetzungen im Legal-Bereich ein Compliance-Check vorgesehen sei, bei welchem auch geprüft werde, ob sich aus einem BPO-Verfahren ein Regelverstoß ergebe. Dies sei beim Kläger der Fall gewesen. Weitere Informationen wurden dem Arbeitnehmer nicht mitgeteilt, weshalb dieser einen Einsichtsanspruch aus § 83 BetrVG und einen Auskunftsanspruch aus Art. 15 DSGVO geltend machte.

Die Beklagte wandte hiergegen ein, dass dem Auskunftsanspruch die Interessen und der Schutz der Identität der Hinweisgeber aus dem BPO entgegenstünden.

III. Entscheidung des LAG Baden-Württemberg

Während das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Stuttgart (Urteil v. 9.12.2017, Az.: 17 Ca 4075/17) dem Kläger hinsichtlich der Unwirksamkeit der Kündigungen und der Einsicht in die BPO-Akte Recht gab, verneinte es den Anspruch auf Auskunft über die personenbezogenen Daten und deren Herkunft. Das LAG Baden-Württemberg urteilte im Wesentlichen wie das ArbG Stuttgart und gab darüber hinaus im Gegensatz zum erstinstanzlichen Urteil dem Auskunftsanspruch des Klägers statt. Dadurch, dass die Beklagte personenbezogene Daten wie z. B. dienstliche E-Mails des Klägers verarbeite, sei der Anwendungsbereich der DSGVO i.S.d. Art. 2 Abs. 1 DSGVO eröffnet und dem Kläger stehe ein Auskunftsanspruch aus Art. 15 Abs. 1 DSGVO zu. Es verurteilte daher die Arbeitgeberin vollumfänglich zur Erteilung der Auskunft „über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers“.

Inhaltlich habe diese Auskunft im Hinblick auf die Zwecke der Datenerhebung, der Speicherdauer und insbesondere auch auf die Herkunft der personenbezogenen Daten, soweit diese nicht bei dem Kläger selbst erhoben wurden, zu erfolgen. Zudem habe sich die Auskunft auf das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie aussagekräftiger Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung zu erstrecken. Daneben verurteilte

das LAG Baden-Württemberg die Arbeitgeberin dazu, „dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, [...] zur Verfügung zu stellen.“

Diesem Auskunftsanspruch stehen nach der Ansicht des LAG im vorliegenden Fall auch nicht berechnete Interessen von dritten Hinweisgebern entgegen (§§ 34 Abs. 1, 29 Abs. 1 S. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i.V.m. Art. 23 Abs. 1 DSGVO). Ebenfalls greife nicht die Beschränkung des Art. 15 Abs. 4 DSGVO, wonach die Erteilung der Kopie die Rechte Dritter nicht beeinträchtigen dürfe. Zwar könne bei Vorliegen von Geheimhaltungsinteressen auch im Rahmen des Art. 15 DSGVO auf diese Beschränkungen zurückgegriffen werden, doch kann bei Vorliegen solcher Interessen die Auskunft nicht gänzlich verweigert werden. Vielmehr sei nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in einer Güterabwägung zwischen dem Geheimhaltungsinteresse und dem Auskunftsinteresse zu entscheiden. Ein taugliches Geheimhaltungsinteresse könne vorliegen, wenn der Arbeitgeber zum Zwecke der Aufklärung innerbetrieblichen Fehlverhaltens Hinweisgebern Anonymität zugesichert habe. Doch könne genauso das Auskunftsinteresse überwiegen, wenn etwa ein Informant der Arbeitgeberin wider besseren Wissens oder leichtfertig unrichtige Informationen gegeben habe.

Im vorliegenden Rechtsstreit habe die Beklagte jedoch nicht die hierfür maßgeblichen Tatsachen vorgetragen. Es sei nach dem Vortrag nicht klar, auf welche personenbezogenen Daten des Klägers sich die schützenswerten Interessen Dritter bezögen. Vielmehr verweise die Beklagte pauschal auf das Schutzbedürfnis von Hinweisgebern, was nach Ansicht des LAG nicht ausreichend sei. Daher sei dem Auskunftsbegehren des Klägers statt zu geben.

IV. Umfang und Beschränkung des Auskunftsanspruchs

Das Urteil des LAG Baden-Württemberg zeigt, welche Möglichkeiten die Auskunftsansprüche des Art. 15 DSGVO einem Arbeitnehmer geben können. Doch hat das LAG mit seinem Urteil versäumt, weiterführende Fragen hinsichtlich des Inhalts und Umfangs des Auskunftsanspruchs zu klären. Über das Urteil hinaus gibt es weitere, in der Literatur teils streitige Beschränkungen des Auskunftsrechts.

1. Rechte Dritter

Das LAG Baden-Württemberg zeigt auf, dass grundsätzlich eine Beschränkung möglich ist, wenn Rechte Dritter durch die Auskunftserteilung beeinträchtigt werden, so beispielsweise die Wahrung der Anonymität von Hinweisgebern. Hierunter fallen nach dem Erwägungsgrund 63 S. 5 DSGVO u. a. auch Geschäftsgeheimnisse, Rechte des geistigen Eigentums und Urheberrechte. Insoweit muss wie in der Entscheidung oben dargestellt in jedem Fall eine Einzelfallabwägung vorgenommen werden. Ggf. sind vom Arbeitgeber kritische Passagen zu schwärzen. Generell wird jedoch eine pauschale Verweigerung der Auskunft nicht ohne weiteres möglich sein.

2. Missbrauch

Ebenfalls steht dem Arbeitgeber ein Verweigerungsrecht bei Missbrauch des Auskunftsanspruchs zu. Insbesondere Art. 12 Abs. 5 lit. b) DSGVO spricht dieses zu, wenn die Anträge „offenkundig unbegründet“ sind oder in einer „exzessiven“ Anzahl vorgenommen werden. Alternativ bietet Art. 12 Abs. 5 lit. a) DSGVO bei Vorliegen der Voraussetzungen die Möglichkeit der Forderung eines Entgelts vom Antragsteller unter Berücksichtigung der tatsächlich anfallenden Kosten. Nur in diesem Fall wird der Grundsatz der Unentgeltlichkeit durchbrochen. Für das Vorliegen der Voraussetzungen hierfür trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

3. Konkretisierung

Im Übrigen hat der Arbeitgeber gem. des Erwägungsgrundes 63 S. 7 DSGVO das Recht, eine Konkretisierung eines umfassend geltend gemachten Auskunftsanspruchs zu verlangen. Diese soll jedoch nicht den Anspruch auf Auskunft beschränken, sondern dem Arbeitgeber lediglich unnötigen Aufwand ersparen, wenn der Arbeitnehmer nur an bestimmten Informationen interessiert ist. Soweit der Arbeitgeber eine große Menge an personenbezogenen Daten verarbeitet, kann der Arbeitnehmer hierüber auch eine umfassende Auskunft oder Kopie verlangen.

4. Umfang des Anspruchs

Besonders umstritten und bislang nicht geklärt ist der exakte Umfang des Auskunftsanspruchs sowie das daraus resultierende Recht auf Kopie der Daten. Da die Entscheidung des LAG Baden-Württembergs eine Eingrenzung des Umfangs veräußert, ist hier auf weitere in jüngster Zeit ergangene Urteile zurückzugreifen. Insoweit hat das Oberlandesgericht (OLG) Köln in einer Entscheidung (Urteil v. 26.7.2019, Az.: 20 U 75/18) einen weiten Begriff der personenbezogenen Daten zugrunde gelegt. In der Entscheidung des OLG Köln stellte das Gericht fest, dass auch Gesprächsvermerke und Telefonnotizen vom Auskunftsanspruch umfasst seien, soweit sie Aussagen der betroffenen Person oder Aussagen über die betroffene Person beinhalten. Mit diesem Verständnis einer weiten Auslegung des Anspruchs auf Auskunft und Kopie sämtlicher Leistungs- und Verhaltensdaten stellt sich in der Praxis jedoch das Problem, dass teilweise unüberschaubar große Mengen an Daten verbunden mit einem großen Aufwand analysiert und ggf. geschwärzt werden müssten. Das stellt Unternehmen nicht nur vor erhebliche technische Herausforderungen, sondern auch vor sehr diffizile Abwägungen im Einzelfall.

Das Urteil des OLG Köln entspricht damit nicht der Linie des Landgerichts (LG) Köln, welches kurz zuvor in einem Teilurteil vom 18. März 2019 (Az.: 26 O 25/18) festgestellt hatte, dass der Anspruch nicht sämtliche interne Vorgänge wie Vermerke des Verantwortlichen umfasse. Es stützte sich dabei auf die alte Rechtsprechung des OLG Köln zu § 34 BDSG a.F. und auf gewichtige Stimmen in der Literatur.

Das LG Heidelberg urteilte zu dieser Problematik am 6. Februar 2020 (Az.: 4 O 6/19), dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Auskunft hat, wenn die Wiederherstellung der Daten für den Arbeitgeber im Einzelfall einen unverhältnismäßig hohen Aufwand darstelle. In dem Fall hatte der Arbeitnehmer Auskunft über seine Daten von teilweise vor neun bis zehn Jahren verlangt, welche sich nur noch in Backups des Arbeitgebers befunden hatten. So hat zwar ein deutsches Gericht erstmals einen Auskunftsanspruch als unverhältnismäßig eingestuft, jedoch ist diese Entscheidung nur im Kontext des konkreten Einzelfalls zu sehen. Zu betonen ist, dass Art. 15 DSGVO im Wortlaut keine Ausnahme aufgrund eines unverhältnismäßigen Aufwands enthält. Auch in diesem Urteil stützte sich die Argumentation lediglich auf die alte Fassung der §§ 34 Abs. 7, 33 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BDSG.

Dennoch fordern Teile der Literatur eine Beschränkung des Auskunftsanspruchs bei unverhältnismäßig hohem Aufwand. Eine konkrete Beantwortung dieser Frage durch höchstgerichtliche Rechtsprechung steht bislang doch noch aus. Sowohl gegen die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg als auch die Entscheidung des OLG Köln wurden Rechtsmittel eingelegt. Ob die Beschränkung wegen Unverhältnismäßigkeit langfristig Bestand haben wird, bleibt damit abzuwarten. In jedem Fall wird man einzelfallabhängig abwägen müssen.

V. Fazit und Konsequenzen für die Hochschulpraxis

Der Auskunftsanspruch aus Art. 15 DSGVO ist ebenfalls auf Datenverarbeitungen i.S.d. Art. 4 Nr. 1, Nr. 2 DSGVO im Hochschulalltag anwendbar. Daher sind auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen dazu angehalten, sich auf Auskunftsansprüche angemessen vorzubereiten. Gerade im Fall von Beschwerden von Dritten über Fehlverhalten der Arbeitnehmer ist nach dem Urteil des LAG Baden-Württemberg darauf zu achten, dass dem weit zu verstehenden Auskunftsanspruch ausreichend Rechnung getragen werden muss und ggf. Schwärzungen vorzunehmen sind. Die Verweigerung der Auskunft wird in der Regel nicht verhältnismäßig sein.

Ob der Umfang des Auskunftsanspruchs von den höchsten Gerichten eingeschränkt wird, ist bislang noch offen. Aber bis zur Entscheidung stellt er aufgrund seines weit auszulegenden Umfangs für Arbeitnehmer eine Möglichkeit dar, im Streitfall mit dem Arbeitgeber einen möglichst vorteilhaften Ausgang im Rahmen eines (gerichtlichen) Vergleichs zu erzielen. Daher ist die Wahrnehmung der Auskunftspflicht ein ernstzunehmender Faktor, welcher keinesfalls vernachlässigt werden sollte.

Der BGH und sein letztes Wort zum Reformistischen Aufbruch

Der BGH konkretisiert das Verhältnis von Grundrechten zum Urheberrecht

von Maximilian Wellmann

„Drei zu null für die Freiheit?“ so titelte eine große deutsche Tageszeitung in Ansehung der drei jüngst ergangenen Urteile des Bundesgerichtshofs (BGH) zum Urheberrecht. Jahrelang und durch alle Instanzen wurde erbittert über grundsätzliche Fragen des Urheberrechts gerungen. Exemplarisch hierfür steht der Fall Reformistischer Aufbruch. Der BGH hat mit seinem Urteil nunmehr das letzte Wort gesprochen. Das Gericht liefert dabei in seinem Urteil wichtige Erkenntnisse zum Verhältnis unionsrechtlich bestimmter Urheberrechtsschranken und ihrem Verhältnis zu den Grundrechten.

I. Sachverhalt

In der Rechtssache des ehemaligen Bundestagsabgeordneten Volker Beck gegen SPIEGEL ONLINE, ging es um einen Text („Reformistischer Aufbruch und Abschied von einer radikalen Forderung“) von Volker Beck aus dem Jahr 1988, der als Beitrag im Sammelband „Der pädosexuelle Komplex“ veröffentlicht wurde.¹ Darin setzt sich Volker Beck mit Fragen des Sexualstrafrechts auseinander. Im zeitlichen Fortgang distanzierte sich Beck von diesem Beitrag und wandte ein, dass der Herausgeber des Gesamtwerkes an seinem Ursprungstext Veränderungen vorgenommen habe, die die eigentliche Aussage des Textes verfälscht hätten und durch ihn nicht autorisiert worden seien. Damit stimme der im Buch abgedruckte Beitrag nicht mit seinem ursprünglichen Manuskript überein. Zu Vergleichszwecken stellte Beck sowohl das Manuskript als auch den Beitrag des veröffentlichten Sammelbandes auf seiner Website bereit. Aus Gründen der Klarstellung fügte er in die Version des Originalmanuskripts den Satz ein „Ich distanzieren mich von diesem Beitrag. Volker Beck“. Zum Beitrag des Sammelbandes fügte er hinzu, „[Die Veröffentlichung dieses Textes] ist nicht autorisiert und durch freie Redigierung in

Überschrift und Textteilen durch Hrsg. verfälscht.“ Das Nachrichtenportal SPIEGEL ONLINE nahm diese Kontroverse zum Anlass um in einem Beitrag aufzuzeigen, dass die Aussagen des Originalmanuskripts von Volker Beck inhaltlich nie verfälscht worden seien. Um dies zu belegen fügte das Nachrichtenportal einen Link in den Bericht ein, auf denen beide Artikel allerdings ohne die Distanzierungen Beck's abgerufen werden konnten. Durch die damit verbundene Zugänglichmachung der Dokumente für eine breite Öffentlichkeit sah Volker Beck sein Urheberrecht verletzt und klagte auf Unterlassung. Im Kern ging es dabei um die Frage, ob durch die Veröffentlichung das ausschließliche Recht der öffentlichen Zugänglichmachung des Urhebers aus §§ 15 Abs. 2 Nr. 2, 19a Urheberrechtsgesetz (UrhG) verletzt worden sei oder ob sich eine rechtmäßige Veröffentlichung nicht auf die Schranke der Berichterstattung über Tagesereignisse § 50 UrhG oder die Zitierfreiheit § 51 UrhG stützen ließe. Im Kern privilegiert die Schranke des § 50 UrhG dabei die Berichterstattung über Tagesereignisse für deren Zwecke urheberrechtlich geschützte Inhalte in einem durch den Zweck gebotenen Umfang, vervielfältigt, verbreitet oder öffentlich wiedergegeben werden dürfen. Die Zitierfreiheit in § 51 UrhG gestattet demgegenüber einen Eingriff in die oben bezeichneten Ausschließlichkeitsrechte des Urhebers zum Zwecke des Zitats. Die Instanzgerichte (Landgericht (LG) Berlin, Urteil v. 17. Juni 2014 – 15 O 546/13; Kammergericht (KG)

¹ Siehe hierzu bereits, Tiessen, Vor den Europäischen Gerichtshof zitiert, DFN-Infobrief Recht 3/2018; sowie Tiessen, Was das Gesetz nicht verbietet, verbietet der Anstand, DFN-Infobrief Recht 9/2019.

Berlin, Urteil v. 7. Oktober 2015 – 24 U 124/14) entschieden dabei zugunsten Volker Beck's und sahen eine Verletzung der geltend gemachten Ausschließlichkeitsrechte als gegeben an. Der BGH sah sich zu einer abschließenden Klärung der Frage jedoch nicht im Stande, ohne dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens mehrere auslegungsbedürftige Vorlagefragen über den Umfang und die Grenzen der unionsrechtlich bestimmten Schranken der §§ 50, 51 UrhG vorzulegen.

II. Vorlage BGH - Antwort EuGH

Konkret ging es in dem Vorabentscheidungsverfahren (EuGH, Urteil v. 29.7.2019 – C-516/17 – SPIEGEL ONLINE GmbH/Volker Beck) um die Auslegung der Richtlinie 2001/29/EG (InfoSoc-RL), genauer Art. 5 Abs. 3 Buchst. c und d InfoSoc-RL. Die InfoSoc-RL trat 2001 in Kraft und harmonisierte wesentliche Aspekte des Urheberrechts und der verwandten Schutzrechte, Art. 1 Abs. 1 InfoSoc-RL. Regelungstechnisches Wesen einer Richtlinie ist ihre gestufte Verbindlichkeit. Eine Richtlinie ist nicht unmittelbar gegenüber dem Normadressaten wirksam, sondern ist vielmehr als ein Auftrag an die Mitgliedstaaten zu verstehen ein Umsetzungsgesetz vorzusehen, das dann unmittelbare Rechtswirkung gegenüber den Normadressaten entfaltet. Die Schrankenregelungen der §§ 50, 51 UrhG auf die sich SPIEGEL ONLINE in seiner Berichterstattung stützt, sind Umsetzungen von Art. 5 Abs. 3 Buchst. c und d InfoSoc-RL, die es den Mitgliedstaaten überlassen Ausnahmen von bestimmten Ausschließlichkeitsrechten des Urhebers (z. B. dem Vervielfältigungsrecht) einzuführen. Vor diesem unionsrechtlichen Hintergrund sind die §§ 50 f. UrhG dementsprechend europarechtskonform auszulegen. In der Kompetenzverteilung zwischen den nationalen Gerichten und dem EuGH, ist es dabei die genuine Aufgabe des EuGH die Einheit und die Einhaltung des Unionsrechts sicherzustellen. Dazu gehört auch die Aufgabe der einheitlichen Auslegung der Schranken in Art. 5 Abs. 2 und Abs. 3 InfoSoc-RL.

Der BGH wandte sich mit mehreren Vorlagefragen an den EuGH. In der ersten Vorlagefrage ersuchte der BGH den EuGH zur Klärung der Frage, ob Art. 5 Abs. 3 Buchst. c und d InfoSoc-RL ein Umsetzungsspielraum immanent sei. Dies war für den vorliegenden Rechtsstreit insofern von Relevanz, da es für die Frage, ob bei der Auslegung und Anwendung unionsrechtlich bestimmten innerstaatlichen Rechts

(§§ 50 f. UrhG) die Grundrechte des Grundgesetzes (GG) oder die der Charta der Europäischen Union (GRCh) zur Anwendung kommen, es grundsätzlich darauf ankommt, ob dieses Recht unionsrechtlich vollständig vereinheitlicht ist oder den Mitgliedstaaten ein Spielraum für weitergehende Regelungen gewährt wird. (BVerfG, Beschluss v. 6.11.2019 – 1 BvR 16/13 – Recht auf Vergessen I). Der EuGH stellte hierzu fest, dass es sich bei Art. 5 Abs. 3 Buchst. c und d InfoSoc-RL um nicht vollständig harmonisierte Bestimmungen handelt. Das heißt dass Mitgliedstaaten überschießende Regelungen vorsehen können, die über das in Art. 5 Abs. 3 Buchst. c und d InfoSoc-RL gewährleistete Mindestschutzniveau hinausgehen (vgl. auch EuGH, Urteil v. 21.10.2010 – C-467/08 Rn. 27 – SGAE). Eine vorzunehmende grundrechtliche Abwägung orientiert sich in einem solchen Fall nach dem BVerfG am Maßstab des Grundgesetzes.

Eine weitere Vorlagefrage zielte darauf ab, ob die Informations- und Pressefreiheit, auch außerhalb der in Art. 5 Abs. 3 Buchst. c und d InfoSoc-RL vorgesehenen Ausnahmen eine Abweichung von den ausschließlichen Rechten des Urhebers rechtfertigen könne. Die Dogmatik des Urheberrechts sieht einen abgeschlossenen Schrankenkatalog vor, aus denen sich die Beschränkungen der Ausschließlichkeitsrechte des Urhebers abschließend ergeben. Der BGH legte dem EuGH dennoch die Frage vor, ob auch außerhalb dieses Schrankenkatalogs die Informations- und Pressefreiheit geeignet ist, den Zuweisungsgehalt des Urheberrechts zu begrenzen. Dieser Frage erteilte der EuGH in Ansehung der Schrankendogmatik eine klare Absage. Im Zusammenspiel mit der zweiten Vorlagefrage relativiert das Gericht seine Ablehnung aber dahingehend, dass auch in den Schranken des Urheberrechts grundrechtliche Wertungen eine zentrale Rolle spielen müssen. Der Einfluss der Grundrechte ergibt sich nach Auffassung des EuGH über eine wirksamkeitsorientierte Auslegung der Schranken. Entgegen der früher herrschenden Auffassung sind diese nach Ansicht des EuGH nicht zwingend eng, sondern im Hinblick auf ihre praktische Wirksamkeit und ihre Zielsetzung auszulegen. Folglich muss die Auslegung des § 50 UrhG sich daran orientieren, den Schutzzweck der Informations- und Pressefreiheit hinreichend zu berücksichtigen und ihm wirksam zum Durchbruch zu verhelfen. Spezifisch auf Art. 5 Abs. 3 Buchst. c InfoSoc-RL zielt die Frage ab, ob die Veröffentlichung eines Werkes als Berichterstattung über Tagesereignisse überhaupt gerechtfertigt sein kann, wenn es dem Presseunternehmen in diesem Fall SPIEGEL ONLINE möglich und zumutbar war, die Erlaubnis des Urhebers einzuholen.

III. Urteil des BGH

Anknüpfend an das Votum des EuGH hat der BGH das Berufungsurteil des KG Berlin aufgehoben und die Klage von Volker Beck abgewiesen. Der BGH nimmt dabei an, dass § 50 UrhG zugunsten von SPIEGEL ONLINE als Schranke für die Berichterstattung über Tagesereignisse greift und dessen Voraussetzungen vorliegen. Bei der durch SPIEGEL ONLINE vorgenommenen Berichterstattung handele es sich nach Auffassung des BGH um ein Tagesereignis im Sinne von § 50 UrhG. Anders noch als das KG Berlin sah der BGH die Auseinandersetzung mit dem Manuskript und dem Buchbeitrag von Volker Beck als tagesaktuell an, da es um die aktuelle Konfrontation des Klägers mit den entsprechenden Inhalten gerade im Hinblick auf eine erneute Kandidatur als Bundestagsabgeordneter ging. Der BGH führt zudem aus, dass die Voraussetzung der Tagesaktualität auch auf ein Ereignis zutreffen könne, welches im Kern bereits Gegenstand einer über Jahre andauernden Vorgeschichte ist.

Als weitere Voraussetzung sah der BGH auch die Verhältnismäßigkeit der Berichterstattung gegeben. Die Berichterstattung habe dabei nicht den „durch den Zweck gebotenen Umfang“ überschritten, wie er in § 50 UrhG normiert ist. Diese Formulierung bildet dabei das Einfallstor für die Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Einbeziehung der Grundrechte. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Prüfung der Grundrechte sich nicht auf die urheberrechtlichen Schranken beschränkt, sondern die Rechtsprechung Grundrechte rechtsgebietenübergreifend über unbestimmte Rechtsbegriffe („durch den Zweck gebotener Umfang“) und Generalklauseln anwendet. Dementsprechend könne die Berichterstattung nach dem BGH nur dann verhältnismäßig sein, wenn sie im Hinblick auf den Schutzzweck des § 50 UrhG, der die Meinungs- und Pressefreiheit schützt, geeignet, erforderlich und angemessen sei. Im konkreten Streitfall war die Abwägung zwischen den wirtschaftlichen Verwertungsrechten (ausschließliches Recht der öffentlichen Zugänglichmachung) und dem Urheberpersönlichkeitsrechten (Veröffentlichung des Werks nur mit Hinweisauf seine gewandelte politische Überzeugung) Volker Beck's auf der einen Seite sowie der Meinungs- und Pressefreiheit auf der anderen Seite vorzunehmen. Die getroffene Abwägung führt aus Sicht des BGH zu einem Vorrang der Meinungs- und Pressefreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 1 und S. 2 GG) gegenüber den grundrechtlich geschützten Interessen Volker Beck's (u. a. Art. 14 GG). Das Gericht berücksichtigte dabei in

der Abwägung besonders, dass hohe Informationsinteresse der Öffentlichkeit und die demgegenüber nur unwesentlich betroffenen wirtschaftlichen Verwertungsrechte von Volker Beck. Hier ging der BGH davon aus, dass mit einer wirtschaftlichen Verwertung z. B. durch eine Neuauflage nicht zu rechnen sei. Die Frage des Urheberpersönlichkeitsrechts, genauer die Befugnis Beck's über das „ob“ und „wie“ der Veröffentlichung zu bestimmen, sah das Gericht ebenfalls nicht als durchschlagend an. SPIEGEL ONLINE habe die gewandelte Überzeugung und Distanzierung Volker Beck's im eigentlichen Artikel dargestellt und somit den urheberpersönlichkeitsrechtlichen Interessen hinreichend Rechnung getragen.

IV. Fazit

Der BGH vollzieht mit dem Urteil den schwierigen Spagat zwischen den an sich abschließenden urheberrechtlichen Schranken und dem Einfluss der Grundrechte. Er greift dabei die durch den EuGH gemachten Vorgaben auf und setzt diese im Urteil um. Über die Formulierung in § 50 UrhG „durch den Zweck gebotenen Umfang“ öffnet der BGH die Verhältnismäßigkeitsprüfung für eine grundrechtliche Abwägung. Dieser Auffassung liegt das Votum des EuGH zugrunde, dass eine wirksamkeits- und zielorientierte Auslegung der Schranke vorgibt. Dieser Auffassung folgt der BGH entgegen seiner früheren Rechtsprechung, die grundsätzlich von einer engen Auslegung der Schranken ausging. Für den konkreten Fall zieht der BGH allein § 50 UrhG als Schrankenbestimmung heran. Gleichwohl bleiben die durch den EuGH getroffenen Feststellungen zur Reichweite der Zitierfreiheit gültig.² Für Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergeben sich aus dem Urteil des BGH keine direkten Folgerungen. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob die Feststellungen des EuGH und des BGH eine Präjudiz für das Verhältnis von Grundrechten und unionsrechtlich geprägten Schrankenbestimmungen im Allgemeinen bilden. Sollte sich eine solche Auffassung herausbilden, könnte sich für unionsrechtlich bestimmte Schranken, die den Bildungs- und Wissenschaftsbetrieb betreffen (z. B. § 60a UrhG) eine Relevanz entfalten mit dem Erfordernis einer grundrechtlichen Abwägung im Einzelfall.

² Tiessen, Was das Gesetz nicht verbietet, verbietet der Anstand, DFN-Infobrief Recht 9/2019.

Impressum

Der DFN-Infobrief Recht informiert über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung und daraus resultierende mögliche Auswirkungen auf die Betriebspraxis im Deutschen Forschungsnetz.

Herausgeber

Verein zur Förderung eines Deutschen Forschungsnetzes e. V.

DFN-Verein

Alexanderplatz 1, D-10178 Berlin

E-Mail: DFN-Verein@dfn.de

Redaktion

Forschungsstelle Recht im DFN

Ein Projekt des DFN-Vereins an der WESTFÄLISCHEN WILHELMS-UNIVERSITÄT, Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht (ITM), Zivilrechtliche Abteilung

Unter Leitung von Prof. Dr. Thomas Hoeren

Leonardo-Campus 9

D-48149 Münster

E-Mail: recht@dfn.de

Nachdruck sowie Wiedergabe in elektronischer Form, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des DFN-Vereins und mit vollständiger Quellenangabe.