La Kanzlei

Neue Richtlinie zum Auskunftsrecht von Arbeitnehmer:innen in Frankreich

IP- / IT-Recht



Jeanne Faymonville

Die französische Datenschutzbehörde CNIL hat am 5. Januar 2022 einen Leitfaden über das Recht von Arbeitnehmern auf Zugang zu ihren personenbezogenen Daten inkl. der beruflichen E-Mails veröffentlicht. In diesem Leitfaden nimmt die CNIL zu den folgenden Fragen Stellung:

Was versteht man unter dem Auskunftsrecht von Arbeitnehmern?

Das Auskunftsrecht bedeutet für jeden Arbeitnehmer, dass er/sie das Recht hat, von seinem/ihrem Arbeitgeber die Übermittlung der Kopien von personenbezogenen Daten zu verlangen, die sich in seinem Besitz befinden. Zu diesen Daten gehören auch geschäftliche E-Mails.

Welche Einschränkung besteht für das Auskunftsrecht des Arbeitnehmers?

Das Auskunftsrecht des Arbeitnehmers darf Rechte Dritter nicht beeinträchtigen, insbesondere die Rechte der anderen Arbeitnehmer des Unternehmens. Der Arbeitgeber, der eine solche Beeinträchtigung feststellt, ist berechtigt, die Herausgabe der betreffenden E-Mails zu verweigern oder sie jedenfalls erst weiterzuleiten, nachdem er die Stellen, die die Rechte Dritter beeinträchtigen, maskiert hat.

Wie soll auf die Anfrage eines Arbeitnehmers reagiert werden, der Zugang zu oder eine Kopie von geschäftlichen E-Mails erhalten möchte?

Wenn ein Arbeitnehmer um eine Kopie seiner geschäftlichen E-Mails bittet, muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Weitergabe der E-Mails die Rechte Dritter verletzt. Dabei muss der Arbeitgeber zwischen zwei Situationen unterscheiden: 1. E-Mails in welchen der Arbeitnehmer der Absender oder der Empfänger der E-Mails ist oder 2. E-Mails in denen der Arbeitnehmer nur im Inhalt der E-Mail erwähnt wird.

- **Der Arbeitnehmer ist Empfänger oder Absender der E-Mails**

In diesem Fall wird angenommen, dass die Weitergabe der E-Mails die Rechte Dritter wahrt, da der dritte Arbeitnehmer bereits Kenntnis davon hatte. Der Arbeitgeber kann sich **grundsätzlich** nicht widersetzen, er hat jedoch die Möglichkeit, die betreffenden Daten von Dritten zu anonymisieren.

Nur in **Ausnahmefällen** unter besonderen Umständen kann die Weitergabe der E-Mails die Rechte Dritter beeinträchtigen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Gefahr besteht, dass die nationale Sicherheit oder ein Betriebsgeheimnis verletzt wird.

In diesem Fall obliegt es dem Arbeitgeber, die in den E-Mails enthaltenen Daten über Dritte zu anonymisieren, zu pseudonymisieren oder zu löschen.

Letztendlich darf der Arbeitgeber nur dann die Weitergabe verweigern, wenn sich diese Anonymisierung als unwirksam erweist. Diese Entscheidung muss vom Arbeitgeber begründet und gerechtfertigt werden.

- **Der Arbeitnehmer wurde in einer E-Mail erwähnt**

Wurde der antragstellende Arbeitnehmer in einer geschäftlichen E-Mail erwähnt, ist die Anonymisierung der E-Mails eine Vorbedingung für die Weitergabe. Hier muss der Arbeitgeber eine genauere Analyse der Daten vornehmen:

- Zunächst muss er prüfen, ob die für den Zugriff auf die Daten einzusetzenden Mittel zu aufdringlich sind und die Rechte Dritter unangemessen beeinträchtigen könnten.
  Dies könnte bspw. der Fall sein, wenn zur Identifizierung der E-Mails sämtliche E-Mails eines Unternehmens untersucht werden müssen. Wenn eine unangemessene Beeinträchtigung vorliegt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer aufzufordern, seine Anfrage zu spezifizieren. Dieser muss Angaben machen, die es gestatten, die E-Mails zu identifizieren, ohne Dritte zu beeinträchtigen. Andernfalls kann der Arbeitgeber die Weitergabe der E-Mails verweigern.

- Im Anschluss wird der Arbeitgeber den Inhalt der E-Mails fallweise überprüfen und beurteilen, ob die Weitergabe eine unverhältnismäßige Beeinträchtigung der Rechte Dritter darstellt. Wenn eine solche Beeinträchtigung festgestellt wird, kann er den Zugang verweigern, andernfalls kann er die Übermittlung nach Anonymisierung der Daten vornehmen.

Abschließend ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer selbst bei einer Weigerung des Arbeitgebers im Rahmen eines Rechtsstreits die Herausgabe dieser Daten verlangen kann.

Was gilt für private E-Mails?

Private E-Mails, die als persönlich gekennzeichnet sind oder nicht, unterliegen einem besonderen Schutz, da ihr Zugang dem Arbeitgeber nicht gestattet ist. Für solche E-Mails und unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer der Absender oder Empfänger ist, muss der Arbeitgeber sie ihm in unveränderter Form zugänglich machen. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass es nach französischem Recht nicht zulässig ist, einem Arbeitnehmer zu verbieten, seine berufliche Mailbox für private Zwecke zu nutzen.

Sollten Sie mit einem Zugangsantrag eines Ihrer Arbeitnehmer konfrontiert werden, achten Sie vor allem darauf, **dass die Rechte Dritter durch diesen Antrag nicht beeinträchtigt werden**, und nehmen Sie eine Abwägung zwischen den Rechten des antragstellenden Arbeitnehmers und denen Dritter vor.

Praxistipps

Achten Sie auf die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen in Ihrem Unternehmen, da die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen zu schweren Strafen führen kann. An dieser Stelle ist es wichtig zu erwähnen, dass das Datenschutzrecht in Europa zwar mit der DSGVO weitgehend harmonisiert wurde, die französischen und deutschen Standards jedoch voneinander abweichen können.

Nehmen Sie die Auskunftsanfragen von Arbeitnehmern ernst: Sie sind verpflichtet, die gewünschten Daten innerhalb eines Monats nach Eingang des Auskunftsersuchens zur Verfügung zu stellen, wobei diese Frist bei komplexen Anfragen ausnahmsweise um zwei Monate verlängert werden kann.

Um Ihrer Informationspflicht nachzukommen, müssen Sie den Arbeitnehmern ein Informationsblatt zum Datenschutz zukommen lassen, das dem Arbeitsvertrag beigefügt werden kann. Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung, um Ihnen dieses Dokument zur Verfügung zu stellen.

2022-05-05

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com