



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.



ARBEITSRECHT AM MORGEN

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO

MIT AGV-ANWALT Martin Peßara

Art. 15 Abs. 1 + 2 DSGVO

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf **Auskunft** über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

- a.) Verarbeitungszwecke
- b.) Datenkategorien
- c.) Empfänger(kategorien), auch zukünftig
- d.) Speicherdauer bzw. Kriterien für Dauer der Speicherung
- e.) Hinweis auf Berichtigungs-, Löschungs-, Verarbeitungseinschränkungs- und Widerspruchsrecht
- f.) Hinweis auf Beschwerderecht
- g.) Datenherkunft
- h.) Hinweis auf automatisierte Entscheidungsfindung nebst Informationen

(2) Werden personenbezogene Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt, so hat die betroffene Person das Recht, über die geeigneten Garantien gemäß Artikel 46 im Zusammenhang mit der Übermittlung unterrichtet zu werden.

Art. 15 Abs. 3 + 4 DSGVO

(3) Der Verantwortliche stellt eine **Kopie** der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. Für alle weiteren Kopien, die die betroffene Person beantragt, kann der Verantwortliche ein angemessenes Entgelt auf der Grundlage der Verwaltungskosten verlangen. Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so sind die Informationen in einem gängigen elektronischen Format zur Verfügung zu stellen, sofern sie nichts anderes angibt.

(4) Das Recht auf Erhalt einer Kopie gemäß Absatz 3 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.

Sinn und Zweck der Auskunftserteilung und Kopieüberlassung

„Sinn und Zweck der Auskunftserteilung und Zurverfügungstellung einer Kopie ist es, den betroffenen Personen eine Überprüfung der Datenverarbeitung zu ermöglichen, nicht aber vollständige Kopien aller Unterlagen zu erhalten, in denen personenbezogene Daten über sie enthalten sind.“

LAG Niedersachsen, 9 Sa 608/19, Urt. v. 09.06.2020 unter Hinweis auf EuGH, C-141/12, Urt. v. 17.07.2014

Welchen Umfang hat das Auskunftsrecht? (I)

- Umfassendes Auskunftsrecht (strenge Auffassung). Grundsätzlich jedes personenbezogene Datum, jede diesbezügliche Datenverarbeitung und die Zusatzinformationen nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO (so wohl Fuhlrott/Oltmanns, AuA 2/21, S. 9)
- Jedoch Einschränkung in Erwägungsgrund Nr. 63 S. 6 zur DSGVO:
„Verarbeitet der Verantwortliche eine große Menge von Informationen über die betroffene Person, so sollte er verlangen können, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Information oder welche Verarbeitungsvorgänge sich ihr Auskunftersuchen bezieht, bevor er ihr Auskunft erteilt.“

Welchen Umfang hat das Auskunftsrecht? (II)

- Abgestufte Anspruchs- und Erfüllungslast: Der Arbeitgeber hat bei einem allgemein gehaltenen Auskunftsanspruch auch nur die Informationen gemäß Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz DSGVO zu erteilen. Der Arbeitnehmer kann danach entscheiden, in welche Richtung sein weitergehendes, spezifiziertes Auskunftsinteresse geht.
(ArbG Bonn, 3 Ca 2026/19, Urt. v. 16.07.2020)
- Über dies beschränkt sich der Auskunftsanspruch auf solche Dokumente, die den Auskunftersuchenden nicht bereits vorliegen. Auskunftersuchende haben danach ihr allgemeines Auskunftsverlangen auf bestimmte Dokumente näher zu konkretisieren und unter anderem zu begründen, warum ihnen das jeweilige Dokument nicht bereits vorliegt.
(LAG Niedersachsen, 9 Sa 608/19, Urt. v. 09.06.2020)

Welchen Umfang hat das Recht auf Kopie? (I)

- Arbeitgeber muss grundsätzlich Kopien von sämtlichen E-Mails, Vermerken etc. zur Verfügung stellen, sofern dem kein gesetzlicher Ausnahmetatbestand entgegensteht
(sehr weitgehend LAG B.-W., 17 Sa 11/18, Urt. v. 20.12.2018)
- Nur Anspruch auf Erteilung einer Kopie über die personenbezogenen Daten, auf die sich auch das Auskunftsrecht nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO bezieht. Der Anspruch auf Erteilung einer Kopie geht nicht weiter als die in Art. 15 Abs. 1 DSGVO geregelten Pflichtangaben.
(LAG Niedersachsen, 9 Sa 608/19, Urt. v. 09.06.2020)
- Ein Anspruch auf die Überlassung gesamter Inhalte (z.B. von Personalakten) besteht nicht. Es ist ein gewisser Grad an Aussagekraft der Daten über die betroffene Person zu fordern.
(LAG Niedersachsen, 9 Sa 608/19, Urt. v. 09.06.2020)
- Dem Auskunftersuchenden ist gemeinhin der E-Mail-Verkehr, den er selbst geführt oder erhalten hat, bekannt, so dass er insoweit keinen Anspruch hat, ihm diesen gesamten E-Mail-Verkehr zur Verfügung zu stellen.
(LAG Niedersachsen, 9 Sa 608/19, Urt. v. 09.06.2020)

Welchen Umfang hat das Recht auf Kopie? (II)

- „Der Aufwand, nach personenbezogenen Daten des Klägers in sämtlichen Servern, Datenbanken, Web-Anwendungen, E-Mail-Postfächern, Verzeichnisstrukturen, Speichermedien, Smartphones, Notebooks und diversen anderen Endgeräten der Beklagten nebst aller Vorgesetzten und Kollegen des Klägers zu suchen, um sie in Kopie herausgeben zu können, steht in grobem Missverhältnis zum Leistungsinteresse des Klägers.“
(ArbG Düsseldorf, 9 Ca 6557/18, Urt. v. 05.03.2020)
- Der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten beinhaltet lediglich die Übermittlung einer Liste der gespeicherten Daten. Der Begriff Kopie ist insoweit als ein Exemplar einer Liste von Daten zu verstehen.
(ArbG Bonn, 3 Ca 2026/19, Urt. v. 16.07.2020)

Recht zur Auskunftsverweigerung

- wenn dem Verantwortlichen die Identifikation der betroffenen Person nicht möglich ist (Art. 12 Abs. 2 S. 2 DSGVO i.V.m. Art. 11 Abs. 2 DSGVO)
- wenn Rechte und Freiheiten anderer Personen einer Auskunftserteilung entgegenstehen (Art. 15 Abs. 4 DSGVO analog, str.; so aber Fuhlrott/Oltmanns, aaO, S. 10)
- wenn ein (seltener) Fall des Rechtsmissbrauchs vorliegt (s. auch Art. 12 Abs. 5 DSGVO)
- Der Verantwortliche muss grundsätzlich keine Auskunft über Daten erteilen, die er in der Vergangenheit einmal verarbeitet hat und über die er ggf. nicht mehr verfügt. Andererseits soll er sich der Auskunftspflicht auch nicht durch ein Löschen der Daten entziehen können. Für den Umfang des Auskunftsverlangens ist grds. der Datenbestand zum Zeitpunkt des Auskunftsverlangens maßgeblich. (ArbG Düsseldorf, 9 Ca 6557/18, Urt. v. 05.03.2020)
- Im Falle der Auskunftsverweigerung sollten die Gründe dokumentiert und dem Betroffenen mitgeteilt werden (vgl. Erwägungsgrund 59 S. 3 zur DSGVO)

Fristen

„Der Verantwortliche stellt der betroffenen Person Informationen ... unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung. Diese Frist kann um weitere zwei Monate verlängert werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Komplexität und der Anzahl von Anträgen erforderlich ist. Der Verantwortliche unterrichtet die betroffene Person innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über eine Fristverlängerung, zusammen mit den Gründen für die Verzögerung. ...“

(Auszug aus Art. 12 Abs. 3 DSGVO)

Verletzungsfolgen

- Auskunftsanspruch und Anspruch auf „Kopien“ kann arbeitsgerichtlich geltend gemacht werden, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Schadensersatzanspruch auch hinsichtlich eines „immateriellen Schadens“ (Art. 82 Abs. 1 DSGVO)
z.B. ArbG Düsseldorf (s.o.) 5.000,00 € bei 10 Monaten Zuwarten auf eine vollständige Beantwortung eines geltend gemachten Auskunftsanspruchs
z.B. ArbG Neumünster (1 Ca 247c/20, Urt. v. 11.8.2020) 1.500,00 € bei dreimonatiger (unvorsätzlicher) Verspätung der Erfüllung des Auskunftsanspruchs
- Bußgeld (Art. 83 Abs. 5 Buchst. b) DSGVO)
„... Geldbußen von bis zu 20 000 000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs verhängt, je nachdem, welcher der Beträge höher ist ...“

Einigungsmöglichkeiten

- Bisher unklar, ob und in welcher Form auf den Auskunfts-/Kopieanspruch arbeitnehmerseits verzichtet werden kann (und/oder zumindest auf den Schadensersatzanspruch)
- Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses ist ein Verzicht auf entsprechende zukünftige (potentielle) Ansprüche wohl generell nicht wirksam möglich (AGB-Kontrolle)
- Verzicht auf Auskunfts-/Kopieanspruch für in der Vergangenheit verarbeitete personenbezogene Daten wohl (+) nach Kaindl/Sorber in LTO v. 04.08.2020
wohl (-) nach Fuhlrott/Oltmanns (s.o.), jedoch Lösung über Vereinbarung einer Erfüllungsfiktion
- Verzicht auf Auskunfts-/Kopieanspruch für in der Zukunft verarbeitete personenbezogene Daten wohl (+) nach Kaindl/Sorber (s.o.)
wohl (-) nach Fuhlrott/Oltmanns (s.o.), jedoch Lösungsansatz über Rechtsmissbrauch



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.