



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

**„Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch im
Anstellungsverhältnis
Inhalt – Grenzen – Durchsetzung – Sanktionen“**

Dissertation vorgelegt von Johannes Tegel

Erstgutachter: Prof. Dr. Mark Lembke

Zweitgutachter: Prof. Dr. Christian Heinze

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch im Anstellungsverhältnis

Inhalt – Grenzen – Durchsetzung – Sanktionen^{*}

Johannes Tegel

I. Einleitung

Die Dissertation „Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch im Anstellungsverhältnis. Inhalt – Grenzen – Durchsetzung – Sanktionen“ behandelt den datenschutzrechtlichen Auskunfts- und Kopieanspruch aus Art. 15 DS-GVO. Hierbei handelt es sich um das zentrale Betroffenenrecht der DS-GVO, welches die betroffene Person oftmals erst in die Lage versetzt, ihre weiteren von der Verordnung gewährleisteten Betroffenenrechte auszuüben. Die Dissertation geht der Frage nach, inwieweit der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch betroffenen Personen im Anstellungsverhältnis – also Arbeitnehmern und Organpersonen, insbesondere GmbH-Fremdgeschäftsführern und AG-Vorständen – die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch den Verantwortlichen – d.h. den Arbeitgeber bzw. die Gesellschaft – ermöglicht.

Die Arbeit ist in drei Teile untergliedert. Im ersten Teil werden die Entstehungsgeschichte (§ 2) sowie Sinn und Zweck des Auskunftsanspruchs (§ 3) untersucht. Dabei wird zunächst die Vorläuferregelung von Art. 15 DS-GVO in den Blick genommen, welche sich in Art. 12 lit. a der Datenschutz-Richtlinie befand. Anschließend vollzieht die Dissertation die Entwicklung von Art. 15 DS-GVO im Gesetzgebungsverfahren nach. Im zweiten Teil der Arbeit werden der Inhalt (§ 4) und die Grenzen (§ 5) des Auskunftsanspruchs untersucht und es wird der Frage nachgegangen, wie der Auskunftsanspruch prozessual durchgesetzt werden kann (§ 6). Im dritten Teil der Arbeit werden schließlich die Sanktionen im Fall der Verletzung des Auskunftsanspruchs betrachtet, die in einem Schadensersatzanspruch sowie in einer Bußgeldpflicht bestehen (§ 7). Die Untersuchung schließt mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (§ 8).

II. Historische Entwicklung des Auskunftsanspruchs

Die Vorläuferregelung von Art. 15 DS-GVO fand sich in Art. 12 lit. a der Datenschutz-Richtlinie. Hierzu entschied der EuGH in der Rs. *Y. S.*, dass die betroffene Person keine Kopie des Dokuments oder der Originaldatei verlangen könne, in der die personenbezogenen Daten enthalten sind. Diese Rechtsprechung lässt sich jedoch auf Art. 15 DS-GVO nicht übertragen, da der Verordnungsgeber sich explizit dafür entschieden hat, mit Art. 15 Abs. 3 DS-GVO ein Recht auf Erhalt einer Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten zu schaffen.

III. Sinn und Zweck des Auskunftsanspruchs

Aufschluss über Sinn und Zweck des Auskunftsanspruchs gibt ErwGr 63 S. 1 DS-GVO. Danach dient der Auskunftsanspruch dazu, dass sich die betroffene Person der

^{*} Die Dissertation wird in der Reihe „Schriften zum Arbeits- und Sozialrecht“ im Verlag Duncker & Humblot erscheinen. Diese Zusammenfassung beruht im Wesentlichen auf dem im Rahmen der Disputation gehaltenen Vortrag. Die Vortragsform wurde beibehalten.

Datenverarbeitung bewusst werden und deren Rechtmäßigkeit überprüfen können soll. Daraus folgt, dass es sich bei dem Auskunftsanspruch in erster Linie um ein Instrument handelt, das der Herstellung von Transparenz bei der Datenverarbeitung dient.

Zum anderen ist der Auskunftsanspruch auch ein Hilfsanspruch, welcher der betroffenen Person ermöglichen soll, die weiteren Betroffenenrechte der DS-GVO wirksam auszuüben. Dies sind das Recht auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), Löschung (Art. 17 DS-GVO), Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO), Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS-GVO), Widerspruch gegen die Verarbeitung (Art. 21 DS-GVO), Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Art. 77 DS-GVO) sowie auf Schadensersatz (Art. 82 DS-GVO). Denn ohne dass die betroffene Person zuvor Auskunft darüber erhalten hat, welche personenbezogenen Daten der Verantwortliche von ihr verarbeitet, ist es ihr regelmäßig nicht möglich, etwa auf eine Berichtigung oder Löschung ihrer Daten hinzuwirken.

Schließlich ist der Auskunftsanspruch primärrechtlich durch Art. 8 Abs. 2 S. 2 Hs. 1 GRCh überformt. Darin spiegelt sich die große Bedeutung wider, die der Ordnungsgeber dem Auskunftsanspruch beimisst. In der bisherigen Rechtsprechung hat die primärrechtliche Fundierung des Auskunftsanspruchs jedoch keine entscheidende Rolle gespielt.

IV. Inhalt des Auskunftsanspruchs

Art. 15 DS-GVO enthält drei Ansprüche:

1. Überblick über die einzelnen Anspruchsinhalte

Nach Art. 15 Abs. 1 Hs. 1 DS-GVO kann die betroffene Person zunächst eine Bestätigung darüber verlangen, ob der Verantwortliche sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet. Diesem Anspruch kommt im Anstellungsverhältnis allerdings keine große Bedeutung zu, denn bereits mit dem Zugang der Bewerbungsunterlagen beim Arbeitgeber verarbeitet dieser personenbezogene Daten des Arbeitnehmers.

Ferner kann die betroffene Person nach Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 2 lit. a–h, Abs. 2 DS-GVO bestimmte Meta-Daten vom Verantwortlichen verlangen, die im Anstellungsverhältnis jedoch ebenfalls nur von untergeordneter Bedeutung sind. Eine gewisse Relevanz hat allerdings insbesondere der Anspruch auf Mitteilung sämtlicher Informationen über die Herkunft der Daten aus Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 2 lit. g DS-GVO, welcher insbesondere in dem Fall Bedeutung erlangt, dass ein Arbeitnehmer Auskunft über die Identität eines Whistleblowers verlangt.

Im Zentrum der Diskussion stehen der „eigentliche“ Auskunftsanspruch aus Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 1 DS-GVO, wonach die betroffene Person Auskunft über die personenbezogenen Daten verlangen kann, die der Verantwortliche von ihr verarbeitet, sowie das Recht aus Art. 15 Abs. 3 DS-GVO, eine Kopie der verarbeiteten Daten zu erhalten.

2. Gegenstand des Auskunftsanspruchs

Gegenstand des Auskunftsanspruchs aus Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 1 DS-GVO sind sämtliche personenbezogenen Daten, die der Verantwortliche von der betroffenen Person verarbeitet. Aus einem Vergleich der unterschiedlichen Sprachfassungen von Art. 15 DS-GVO folgt, dass es sich nicht um einen „klassischen“ Auskunfts-, sondern um einen Informationszugangsanspruch handelt.

Der Begriff des personenbezogenen Datums wird in Art. 4 Nr. 1 DS-GVO definiert. Danach sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Nach der Rechtsprechung des EuGH in der Rs. *Nowak* sind dies alle Informationen, die aufgrund ihres Inhalts, ihres Zwecks oder ihrer

Auswirkungen mit einer bestimmten Person verknüpft sind. Damit ist der Auskunftsanspruch tatbestandlich sehr weit gefasst. Beispiele für im Anstellungsverhältnis verarbeitete personenbezogene Daten sind etwa alle vom Arbeitnehmer oder der Organperson gesendeten E-Mails, sämtliche in der Personalakte enthaltenen Daten, Ergebnisse von Compliance-Untersuchungen oder die Korrespondenz des Arbeitgebers mit Dritten, soweit es darin um den Arbeitnehmer geht.

3. Verhältnis zwischen Auskunftsanspruch und Recht auf die Kopie

Besonders umstritten ist das Verhältnis zwischen dem Auskunftsanspruch aus Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 1 DS-GVO und dem Recht auf Erhalt einer Kopie aus Art. 15 Abs. 3 DS-GVO. Seiner Rechtsnatur nach handelt es sich bei Art. 15 Abs. 3 DS-GVO nicht um eine Anspruchsgrundlage, sondern um eine Rechtsfolgenorm, welche bestimmt, in welcher Form der Verantwortliche den Auskunftsanspruch zu erfüllen hat – namentlich im Wege der Bereitstellung einer Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten. Während die Dissertation zu dem Ergebnis kommt, dass die betroffene Person die Daten in der Form verlangen kann, in der sie dem Verantwortlichen vorliegen, geht der EuGH davon aus, dass die betroffene Person grundsätzlich nur die in den Dokumenten enthaltenen personenbezogenen Daten verlangen kann, nicht hingegen die Dokumente als solche, in denen sich die Daten befinden.

V. Grenzen des Auskunftsanspruchs

Aus der Perspektive des Arbeitgebers bzw. der Gesellschaft stellt sich angesichts der tatbestandlichen Weite des Auskunftsanspruchs die Frage, welchen Grenzen der Anspruch unterliegt. Diese ergeben sich aus einer Zusammenschau von unionsrechtlichen und nationalen Regelungen.

1. Grenzen im Unionsrecht

Der Auskunftsanspruch wird insbesondere durch Art. 15 Abs. 4 DS-GVO eingeschränkt. Danach darf das Recht auf Erhalt einer Kopie die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen. Da sich das Recht auf den Erhalt einer Kopie auf die in Art. 15 Abs. 1 DS-GVO genannten personenbezogenen Daten bezieht, ist Art. 15 Abs. 4 DS-GVO im Wege der Analogie auch auf den Auskunftsanspruch aus Art. 15 Abs. 1, Abs. 2 DS-GVO zu erstrecken und gilt daher für Art. 15 DS-GVO insgesamt. Unter die Rechte anderer Personen fallen etwa das Recht auf Datenschutz anderer Arbeitnehmer oder Geschäftsgeheimnisse des Verantwortlichen selbst. Aus ErwGr 63 S. 6 DS-GVO folgt allerdings, dass der Verantwortliche die Erteilung der Auskunft nicht pauschal unter Berufung auf vorrangige Rechte anderer Personen verweigern darf. Vielmehr hat er im Einzelfall zwischen den gegenläufigen Interessen der betroffenen Person und der anderen Personen abzuwägen und darf die Auskunft nur insoweit schwärzen, als die Rechte anderer Personen das Auskunftsinteresse der betroffenen Person überwiegen.

Eine weitere unionsrechtliche Einschränkung erfährt der Auskunftsanspruch durch Art. 12 Abs. 5 S. 2 DS-GVO. Danach kann der Verantwortliche bei offensichtlich unbegründeten oder – insbesondere im Fall von häufiger Wiederholung – exzessiven Anträgen entweder ein angemessenes Entgelt für die Auskunftserteilung verlangen oder sich weigern, den Auskunftsanspruch zu erfüllen. Nach umstrittener, aber zutreffender Ansicht folgt daraus in Zusammenschau mit ErwGr 63 S. 7 DS-GVO, dass die betroffene Person in dem Fall, dass der Verantwortliche sehr große Mengen an personenbezogenen Daten der betroffenen Person verarbeitet und die Erfüllung des Auskunftsanspruchs daher einen sehr großen Aufwand bereitet, die Obliegenheit trifft, ihr Auskunftersuchen auf bestimmte Daten oder

Verarbeitungsvorgänge zu konkretisieren. Kommt die betroffene Person dem nicht nach, kann der Verantwortliche die Auskunftserteilung verweigern.

Die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs hängt jedoch nicht davon ab, dass die betroffene Person mit ihm ausschließlich datenschutzrechtliche Zwecke verfolgt. Vielmehr kann sie den Auskunftsanspruch ohne besondere Begründung geltend machen. Auch die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs mit dem Ziel, Informationen zu sammeln, um diese sodann in einem weiteren Verfahren – beispielsweise einem Kündigungsschutzprozess – zu verwerten, ist zulässig.

Schließlich kann der Verantwortliche die Erteilung der Auskunft verweigern, wenn ihm dies unmöglich ist, beispielsweise weil er die betroffene Person nicht identifizieren kann (Art. 12 Abs. 2 DS-GVO) oder wenn ihm die zu beauskunftenden Daten nicht mehr vorliegen, etwa weil sie bereits gelöscht sind oder weil der Verantwortliche aufgrund eines Hackerangriffs keinen Zugriff mehr auf die Daten hat.

2. Grenzen im nationalen Recht

Das nationale Recht sieht in den §§ 29 Abs. 1 S. 2 und 34 BDSG Grenzen des Auskunftsanspruchs vor. Jedoch entspricht § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG inhaltlich Art. 15 Abs. 4 DS-GVO und verstößt daher gegen das unionsrechtliche Normwiederholungsverbot, welches dem nationalen Gesetzgeber untersagt, Regelungen zu erlassen, welche sich auf eine bloße Wiederholung des Unionsrechts beschränken.

Vieles spricht auch für die Unionsrechtswidrigkeit von § 34 Abs. 1 Nr. 2 lit. a BDSG, wonach der Auskunftsanspruch nicht besteht, wenn die Daten nur deshalb gespeichert sind, weil sie aufgrund gesetzlicher oder satzungsmäßiger Aufbewahrungsvorschriften nicht gelöscht werden dürfen oder ausschließlich Zwecken der Datensicherung oder der Datenschutzkontrolle dienen und die Auskunftserteilung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde. Denn die Regelung lässt sich allenfalls auf die Öffnungsklausel des Art. 23 Abs. 1 lit. i DS-GVO stützen, welche nach der Rechtsprechung des EuGH jedoch nicht die wirtschaftlichen Interessen des Verantwortlichen schützt.

3. Privatautonom gesetzte Grenzen

Inwieweit der Auskunftsanspruch privatautonom abbedungen werden kann, ist Gegenstand anhaltender Diskussion. Vieles spricht dafür, dass ein Verzicht der betroffenen Person auf den Auskunftsanspruch nur für die Vergangenheit, nicht jedoch für die Zukunft möglich ist. Denn nach Art. 23 DS-GVO kann Art. 15 DS-GVO nur „durch Rechtsvorschriften“, nicht hingegen „durch Rechtsgeschäft“ beschränkt werden. Zum anderen spricht auch das Telos des Auskunftsanspruchs gegen dessen Abdingbarkeit. Denn in dem Fall, dass der Auskunftsanspruch vertraglich abbedungen würde, wäre es der betroffenen Person in der Regel auch nicht mehr möglich, die weiteren von der DS-GVO gewährleisteten Betroffenenrechte geltend zu machen, was vom Ordnungsgeber nicht gewollt sein kann.

Die bisherige Rechtsprechung des EuGH deutet darauf hin, dass eine Einschränkung von Art. 15 DS-GVO im Wege von Kollektivvereinbarungen nach Art. 88 DS-GVO, § 26 Abs. 4 BDSG hingegen in gewissem Umfang möglich ist. Wie weit die Gestaltungsfreiheit der Kollektivparteien reicht, ist jedoch bisher noch ungeklärt.

VI. Prozessuale Durchsetzung des Auskunftsanspruchs

Wie der Auskunftsanspruch prozessual durchgesetzt werden kann, ist zwischen dem BAG und dem BGH umstritten. Das BAG geht davon aus, dass die betroffene Person eine Stufenklage zu erheben hat, mit der sie auf erster Stufe Auskunft und auf zweiter Stufe die Kopie der

verarbeiteten personenbezogenen Daten verlangen muss. Dieses Verständnis ist jedoch mit der Rechtsprechung des EuGH unvereinbar, wonach es sich bei Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 1 DS-GVO und bei Art. 15 Abs. 3 DS-GVO um einen einheitlichen Auskunftsanspruch handelt, welcher im Wege der Bereitstellung einer Kopie zu erfüllen ist. In Übereinstimmung mit der Ansicht des BGH kann die betroffene Person daher unter schlichter Wiedergabe des Normtexts von Art. 15 DS-GVO sogleich eine Auskunft in Form einer Kopie vom Verantwortlichen verlangen, ohne dass es des Vorgehens im Wege einer Stufenklage bedarf.

VII. Sanktionen im Fall der Verletzung des Auskunftsanspruchs

Im Fall einer Verletzung des Auskunftsanspruchs sieht die DS-GVO ein zweigleisiges System der Rechtsdurchsetzung vor, welches neben einer Schadensersatzregelung auch einen Bußgeldtatbestand umfasst.

1. Schadensersatz

In Bezug auf die Schadensersatzregelung, welche sich in Art. 82 DS-GVO befindet, stellt sich in erster Linie die Frage, ob Fehler bei der Auskunftserteilung – also unterbliebene, verspätete oder unvollständige Auskünfte – überhaupt dem Grunde nach eine Schadensersatzpflicht des Verantwortlichen auslösen können. Dies ist zu bejahen. Denn nach Art. 82 Abs. 1, Abs. 2 DS-GVO berechtigt jede verordnungswidrige Datenverarbeitung, die zu einem Schaden führt, zum Schadensersatz. Erfüllt der Verantwortliche den Auskunftsanspruch verspätet oder unvollständig, so stellt die Auskunftserteilung, die ihrerseits eine Datenverarbeitung ist, eine verordnungswidrige Datenverarbeitung dar. Bei einer unterbliebenen Auskunftserteilung handelt es sich zwar nicht um eine Datenverarbeitung, jedoch muss diese den Verantwortlichen erst recht zum Schadensersatz verpflichten können, wenn schon eine verspätete Auskunft schadensersatzbewehrt ist.

Ein immaterieller Schadensersatz kommt nach der Rechtsprechung des EuGH in Betracht, wenn eine Person infolge der verordnungswidrigen Datenverarbeitung einen sog. Kontrollverlust erleidet. In bestimmten Konstellationen geht die Verletzung des Auskunftsanspruchs typischerweise mit einem solchen Kontrollverlust einher. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Verantwortliche die Auskunft über Monate hinweg nicht erteilt und er die betroffene Person zudem nicht nach Art. 12 Abs. 3 S. 3 DS-GVO über eine Fristverlängerung unterrichtet, wenn der Verantwortliche entgegen Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Teil 2 lit. c DS-GVO nicht die Empfänger oder Kategorien von Empfängern beaufkündet, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, oder wenn der Verantwortliche die Auskunft nicht erteilt, er schon in der Vergangenheit den Schutz der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers missachtet hat und er somit durch sein Verhalten zum Ausdruck bringt, dass ihm der Schutz dessen Daten gleichgültig ist. Schließlich kommt ein Schaden infolge eines Kontrollverlusts typischerweise in Betracht, wenn es der betroffenen Person durch das Ausbleiben der Auskunft unmöglich gemacht wird, ihre weiteren Betroffenenrechte auszuüben.

Das BAG ist in seiner Rechtsprechung insoweit allerdings zurückhaltend. Der Achte Senat geht davon aus, dass jedenfalls die bloß verspätete Auskunftserteilung für sich genommen keinen immateriellen Schaden nach Art. 82 Abs. 1, Abs. 2 DS-GVO begründet.

2. Geldbuße

Die Aufsichtsbehörden können Verstöße gegen die Pflicht zur Auskunftserteilung zudem nach Art. 83 Abs. 5 lit. b DS-GVO i.V.m. Art. 58 Abs. 2 lit. i DS-GVO mit Geldbußen i.H.v. bis zu 20 Mio. EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweiten Jahresumsatzes ahnden, je nachdem, welcher der Beträge höher ist. Verstöße gegen das Recht auf die Negativauskunft, d.h. die Auskunft, dass der Verantwortliche keine personenbezogenen

Daten der Auskunft begehrenden Person verarbeitet, sind jedoch nicht bußgeldbewehrt, da es sich insoweit nicht um ein Recht der „betroffenen“ Person i.S.d. Art. 83 Abs. 5 lit. b DS-GVO handelt.

Ein Blick auf die Praxis der Aufsichtsbehörden zeigt, dass die Verhängung von Geldbußen allerdings nicht an der Tagesordnung ist. Geldbußen werden insbesondere dann verhängt, wenn die Aufsichtsbehörde systemische Mängel feststellt, der Verantwortliche Auskunftersuchen also beispielsweise konsequent missachtet.

Die Höhe der Geldbuße ist anhand des in Art. 83 Abs. 2 S. 2 DS-GVO niedergelegten Kriterienkatalogs zu bemessen. In der Praxis orientieren sich die Aufsichtsbehörden zudem an den EDSA-Leitlinien zur Bemessung von Geldbußen, nach denen auch der Unternehmensumsatz zu den Bemessungskriterien zählt, wenngleich dieser in Art. 83 DS-GVO nicht explizit genannt ist.

VIII. Gesamtbetrachtung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Auskunftsanspruch betroffenen Personen im Anstellungsverhältnis eine wirksame Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ermöglicht, da er nahezu voraussetzungslos gewährleistet und tatbestandlich sehr weit gefasst ist.

Nicht verschwiegen werden soll jedoch, dass der Auskunftsanspruch bisweilen auch allein in der Absicht geltend gemacht wird, eine Schadensersatzpflicht des Verantwortlichen zu provozieren. Solchen Fällen kann begegnet werden, indem derartige Auskunftersuchen als „exzessiv“ i.S.d. Art. 12 Abs. 5 S. 2 DS-GVO betrachtet werden, mit der Folge, dass der Verantwortliche die Auskunft nicht zu erteilen braucht und eine unterbliebene Auskunft somit auch keine Schadensersatzpflicht begründet.