

Eberhard Kiesche, Das Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung), Stand 25.12.2020

Einleitung: Das Auskunftsrecht ist ein besonders wichtiges Grundrecht

Gerichte haben inzwischen wesentliche Voraussetzungen des Auskunftsrechts von betroffenen Personen nach Art. 15 Abs. 1, 2 und 3 DS-GVO in Verbindung mit Art. 13, 14 DS-GVO und für den Ersatz des Schadens aufgrund von Verletzungen der DS-GVO bei der Auskunftserteilung geklärt. Die von einer Datenverarbeitung betroffenen Personen, auch im Beschäftigungsverhältnis, können beantragen, über ihre im Rahmen des Arbeitsverhältnisses beim Verantwortlichen verarbeiteten Daten Auskunft und eine *Kopie ihrer personenbezogenen Daten* zu erhalten.

Der Antrag auf Auskunft kann formlos und unbegründet sein. Das Auskunftsrecht dient dazu, dass die betroffene Person die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten überprüfen und ihre Rechte nach Art. 12 ff. DS-GVO wahrnehmen kann.

1. Rechtliche Rahmenbedingungen nach Art. 15 DS-GVO

1.1. Worüber Auskunft erteilt werden muss

Wird die Frage vom Verantwortlichen bejaht, dass Daten vorhanden sind, hat die betreffende Person das Recht, konkrete Auskunft über die sie betreffende Daten zu erhalten. Der Verantwortliche muss dann zusätzliche Informationen nach Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz lit. a-h DS-GVO mitteilen. Diese umfassen:

- die Kategorien personenbezogener Daten,
- Verarbeitungszwecke,
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern,
- die geplante Dauer der Speicherung oder Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- Hinweis auf weitere Rechte, z.B. auf Löschung, Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde für den Datenschutz,
- die Herkunft der Daten, sofern sie nicht beim Anfragenden erhoben worden sind und
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling mit aussagekräftigen Informationen über die dabei involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen solcher Verfahren.
- Werden die Daten in Drittländer übermittelt, hat der Verantwortliche über *geeignete Garantien* nach Art. 46 Abs. 2 DS-GVO zu informieren. Hierzu gehören z.B. vereinbarte *Standarddatenklauseln* oder *verbindliche interne Datenschutzvorschriften* (BCR).

1.2 Wie muss die Auskunft erteilt werden?

- Die Auskunftserteilung des Verantwortlichen kann schriftlich mit der Post, elektronisch oder auch auf Wunsch der betroffenen Person mündlich erteilt werden. Alle Kommunikationswege müssen angemessene Sicherheitsvorkehrungen erfüllen.
- Er stellt eine Kopie der Daten zur Verfügung. Das Bereitstellen eines Fernzugangs ist die datenschutzfreundlichste Form der Auskunft (ErwGr. 63 Satz 4).
- Auskunftserteilungen müssen unverzüglich gemäß Art. 12 Abs. 3 Satz 3 DS-GVO erfolgen, d.h. innerhalb eines Monats. In begründeten Ausnahmefällen wie z.B. bei komplexen Anträgen ist eine Verlängerung der Frist um weitere 2 Monate möglich, worüber die betroffene Person zu informieren ist.

- Die Auskunftserteilung ist regelmäßig unentgeltlich.
- Bei einer großen Menge an Daten kann der Verantwortliche den Antragsteller bitten, dass er sein Ersuchen präzisiert und sich auf konkret bezeichnete Informationen, Verarbeitungen, zeitliche Intervalle oder Softwaresysteme bezieht.

1.3 Einschränkungen bei der Auskunftserteilung

Nach Art. 15 Abs. 4 DS-GVO sowie Erwägungsgrund (ErwGr) 63 Satz 5 darf

- die Auskunftserteilung nicht die Rechte und Freiheiten Dritter und des Verantwortlichen (z.B. Geschäftsgeheimnisse, Berufsgeheimnis) beeinträchtigen und
- es sich nicht um *offenkundig unbegründete* bzw. *exzessive Anträge* handeln. Diese können in Ausnahmefällen zur Ablehnung oder zu einer Kostentragungspflicht führen. Der betroffenen Person muss dann in der Regel die Gründe genannt werden.
- Ggf. sind in § 34 BDSG weitere Einschränkungen im Einzelfall zu beachten, soweit sie nicht europarechtswidrig sind.

1.4 Rechtsfolgen bei Verstößen gegen Art. 15 DS-GVO

Verstößt der Verantwortliche gegen Art. 15 DS-GVO, d.h. ist die Auskunftserteilung bzw. das Zurverfügungstellen einer Kopie der personenbezogenen Daten

gar nicht, nicht rechtzeitig, unvollständig oder inhaltlich ungenügend erteilt, sind Verstöße mit einer empfindlichen Geldbuße nach Art. 83 Abs. 5 lit. b DS-GVO oder mit Schadensersatzforderungen nach Art. 82 DS-GVO bedroht.

2.0 Hinweise für die Praxis und mögliche Rechtsfolgen

Bei der Auskunftserteilung ist vom Verantwortlichen bzw. vom Arbeitgeber das „enge Zeitfenster“ der Bearbeitung zu beachten. Die Auskunft ist *unverzüglich (zeitnah)* zu erteilen, zumindest aber grundsätzlich innerhalb *eines Monats nach Zugang des Auskunftsersuchens*. Ein Verlängerung der Frist um zwei Monate ist nur *in begründeten Ausnahmen* zulässig. Die Einhaltung der kurzen Frist setzt voraus, *organisatorische Vorkehrungen für die Bearbeitung von Auskunftsersuchen* z.B. in der Personalabteilung im Vorfeld zu definieren.

Nach Art. 5 Abs. 2 und Art. 24 DS-GVO muss ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) eingeführt werden (siehe Kiesche, Leitfaden fürs Datenschutzmanagement, CuA 4/2019, S. 28 ff.). Das DSMS hat auch die betriebliche Umsetzung der Betroffenenrechte zu koordinieren und u.a. das Verarbeitungsverzeichnis nach Art. 30 DS-GVO aktuell zu halten. Sollte das (auch mündliche) Auskunftsersuchen des Anfragenden unklar oder unschlüssig formuliert sein, sollte vom Verantwortlichen nachgefragt und bei begründeten Zweifeln *eine Identitätsfeststellung* mit zusätzlichen Informationen vorgenommen werden.

Das *Recht auf Datenkopie* ergänzt das *Recht auf Auskunft*. Die Kopie nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO hat präzise, transparent, in verständlicher Form, *leicht zugänglich* und in einer klaren und einfachen Sprache zu sein. Auf eine kritische Überprüfung der Form der Auskunft und der Datenkopie anhand von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 DS-GVO durch Gerichte bei Schadensersatzprozessen müssen sich wohl Unternehmen verstärkt einstellen, denn pauschale Angaben reichen nicht. Erste Entscheidungen von Arbeitsgerichten zeigen auf, wie wichtig das Recht auf Auskunft ist. Es ist ein europäisches Grundrecht nach Art. 8 Abs. 2 Satz 2 GRCh (Grundrechte-Charta).

Die Frage, ob auch die personenbezogenen Daten in Mails und verstreuten Schriftstücken in der Auskunftserteilung zu berücksichtigen sind, ist umstritten, da noch nicht höchstrichterlich entschieden. „Kopie“ bedeutet, dass alle vorhandenen personenbezogenen Daten der betroffenen Person ihrem Inhalt nach herauszugeben sind (Kranig/Ehmann (2019), S. 23). Der Kopieanspruch nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO ist grundsätzlich sehr weit gefasst (hierzu Schulte/Welge (2019), S. 1110).

Die Unternehmen haben sich darauf einzustellen, dass Gerichte in der Regel die Bedeutsamkeit des Auskunftsrechts, bei verspäteter Auskunftserteilung die Ungewißheit und daraus folgend fehlende Reaktionsmöglichkeiten der Betroffenen hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer Rechte und die Finanzkraft des Verantwortlichen in Betracht ziehen werden. Ebenso bewertet Gerichte die Schwere des immateriellen Schadens. Die Rechtspraxis hat davon auszugehen, dass der Schadensersatz vom Gericht höher bewertet wird, wenn besondere Kategorien von personenbezogenen Daten nach Art. 9 DS-GVO im Auskunftersuchen betroffen sind.

Literatur

Brink, Stefan/Joos, Daniel: Reichweite und Grenzen des ZD 2019, S. 483.

Deutsche Datenschutzkonferenz (DSK): Kurzpapier Nr. 6. Auskunftsrecht der betroffenen Person, Art. 15 DS-GVO (Stand 26.07.2017).

Kiesche, Eberhard: Leitfaden fürs Datenschutzmanagement, CuA 4/2019, S. 28 ff.

Kranig/Ehmann: Mein Recht auf Datenschutz, München 2019, S. 23 ff.

Schwartzmann, Rolf/Benedikt, Kristin/Reif, Yvette: Datenschutz und ePrivacy bei Websites, Social Media und Messengern, 2020 (GDD-Sonderdruck).

Schulte, Wilhelm Welge, Jonas: Der datenschutzrechtliche Kopieanspruch im Arbeitsrecht, NZA 2019, S. 1110.