

Kurzmitteilungen

Nr. 07/2019

Beschränkung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO



Dem Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO können berechnigte Interessen Dritter entgegenstehen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Auskunftserteilung gem. Art. 15 DSGVO auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten kann im Einzelfall durch überwiegende berechnigte Interessen Dritter an einer Geheimhaltung beschränkt sein.

Nach Art. 15 DSGVO können Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten verlangen. Mähen Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch, muss der Arbeitgeber u.a. offenlegen, zu welchen Zwecken er die Arbeitnehmerdaten verarbeitet und um welche Daten es sich handelt, wer Kenntnis von diesen Daten erlangt bzw. diese „empfängt“ und wie lange diese Daten gespeichert werden. Ein aktuelles Urteil des LAG Baden-Württemberg beschäftigt sich erstmals mit der Auslegung und Anwendung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO. Ein Arbeitnehmer war in das Visier der internen Revision geraten, die einen Regelverstoß festgestellt hat, dem Arbeitnehmer aber nicht mitteilte, worum es sich dabei handelte.

Das LAG verurteilte den Arbeitgeber, dem Kläger Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers zu erteilen, und zwar im Hinblick auf die Zwecke der Datenverarbeitung, die Empfänger, die Speicherdauer oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung der Dauer, die Herkunft der personenbezogenen Daten, soweit der Arbeitgeber diese nicht beim Kläger selbst erhoben hat, und das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie zur Tragweite und den angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung.

Den Einwand der Unbestimmtheit eines solchen Auskunftsverlangens wies das LAG mit der Begründung zurück, dass es dem Auskunftsanspruch immanent sei, dass der Anspruchsteller noch nicht die genauen Gegenstände seiner Auskunft kennt, die er erst einfordert. Eine weitere Konkretisierung sei nicht möglich, weil er nicht weiß, welche Daten über ihn verarbeitet werden. Um die sich aus dem BDSG ergebenden Beschränkungen der Auskunftspflicht zum Schutz von Hinweisgebern geltend machen zu können, müsse der Arbeitgeber darlegen, welche konkreten personenbezogenen Daten nicht herausgegeben werden können, ohne dass schützenswerte Interessen Dritter tangiert werden. Ausreichend, aber auch erforderlich sei darzulegen, auf welche genauen Informationen (Sachverhalt/ Vorfall/Thema in zeitlicher und örtlicher Eingrenzung nebst handelnden Personen) sich das überwiegende berechnigte Interesse an der Geheimhaltung beziehen soll (**LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 20.12.2018 – 17 Sa 11/18, Revision beim BAG anhängig**).

Praxishinweis:

Auskunftsansprüche sind außerordentlich ernst zu nehmen und Arbeitgeber sind angesichts des mit der Erfüllung verbundenen Zeitaufwands gut beraten, sich möglichst gütlich zu einigen.