



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

# GEHEIMWAFFE AUSKUNFTSANSPRUCH — ABFINDUNGSTREIBER DATENSCHUTZ

Referierende

Daniela Guhl, Rechtsanwältin

Dierk Schlosshan Rechtsanwalt, DSB (GDDcert. EU)



# INHALT

- ▶ Das Problem
- ▶ Der Auskunftsanspruch
  - ▶ Recht auf Information
  - ▶ Recht auf Kopie
- ▶ Verteidigung
- ▶ Vorbeugen
- ▶ Fazit

# Das Problem



# NEUES INSTRUMENT FÜR BETROFFENE

Montag, 23. Mai 2022 Newsletter Podcasts Club ePaper Archiv Shop Jobs Inside Login Abo

**4 Wochen für 1€**  
29,99€  
Zum Angebot

## Handelsblatt

MEINE NEWS | HOME POLITIK UNTERNEHMEN TECHNOLOGIE FINANZEN MOBILITÄT KARRIERE ARTS & STYLE MEINUNG VIDEO SERVICE

Deutschland Konjunktur International Ökonomische Bildung

Handelsblatt > Politik > Deutschland > Arbeitsrecht Datenschutz Bundesarbeitsgericht: Wie die Datenschutz-Grundverordnung zum Druckmittel +Suchbegriff, WKN, ISIN

RECHT & STEUERN

### Arbeitsrechtsprozesse: Wie die Datenschutz-Grundverordnung zum Druckmittel wird

In arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten entpuppt sich die DSGVO zunehmend als Angriffspunkt für Mitarbeiter. Nun steht ein höchstrichterliches Urteil an.

Heike Anger

05.04.2021 - 10:49 Uhr • 8 x geteilt



## Kündigungsschutzstreitigkeiten: Das Druckmittel Datenschutz, um Abfindungen rauszuschlagen oder zu erhöhen. Der Dreh mit dem Auskunftsanspruch – ist doch noch nicht vorbei.

3. Mai 2021, Autor: Claudia Tödtmann

Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** wollte wohl einen Trick vermasseln, den Anwälte von Gekündigten oder Kandidaten für Aufhebungsverträge anwenden: Den Wink mit dem Datenschutz, um in Wirklichkeit die Abfindung zu erhöhen oder überhaupt eine Abfindung zu bekommen, die einem gar nicht zusteht. Wie es aussieht, war der Versuch der BAG-Richter nur halbherzig.

<https://blog.wiwo.de/management/2021/05/03/kuendigungsschutzstreitigkeiten-das-druckmittel-datenschutz-um-abfindungen-rauszuschlagen-oder-zu-erhoehen-der-dreh-mit-dem-auskunftsanspruch-ist-doch-noch-nicht-vorbei/>

<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/recht-und-steuern-arbeitsrechtsprozesse-wie-die-datenschutz-grundverordnung-zum-druckmittel-wird/27057720.html>

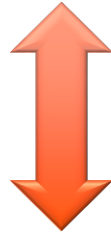
# DRUCKMITTEL FÜR ARBEITNEHMER

## Insbesondere

- ▶ bei Kündigung, um (höhere) Abfindung zu erzielen (Freikaufen von Aufwand etc.)
- ▶ vor Kündigung, um Arbeitgeber davon abzubringen
- ▶ bei AGG-Verstoß, um zusätzlichen Schadensersatz fordern zu können
- ▶ bei Zeugnisstreit, um die gewünschte Änderung durchzusetzen
- ▶ Potential für Geschäftsmodelle

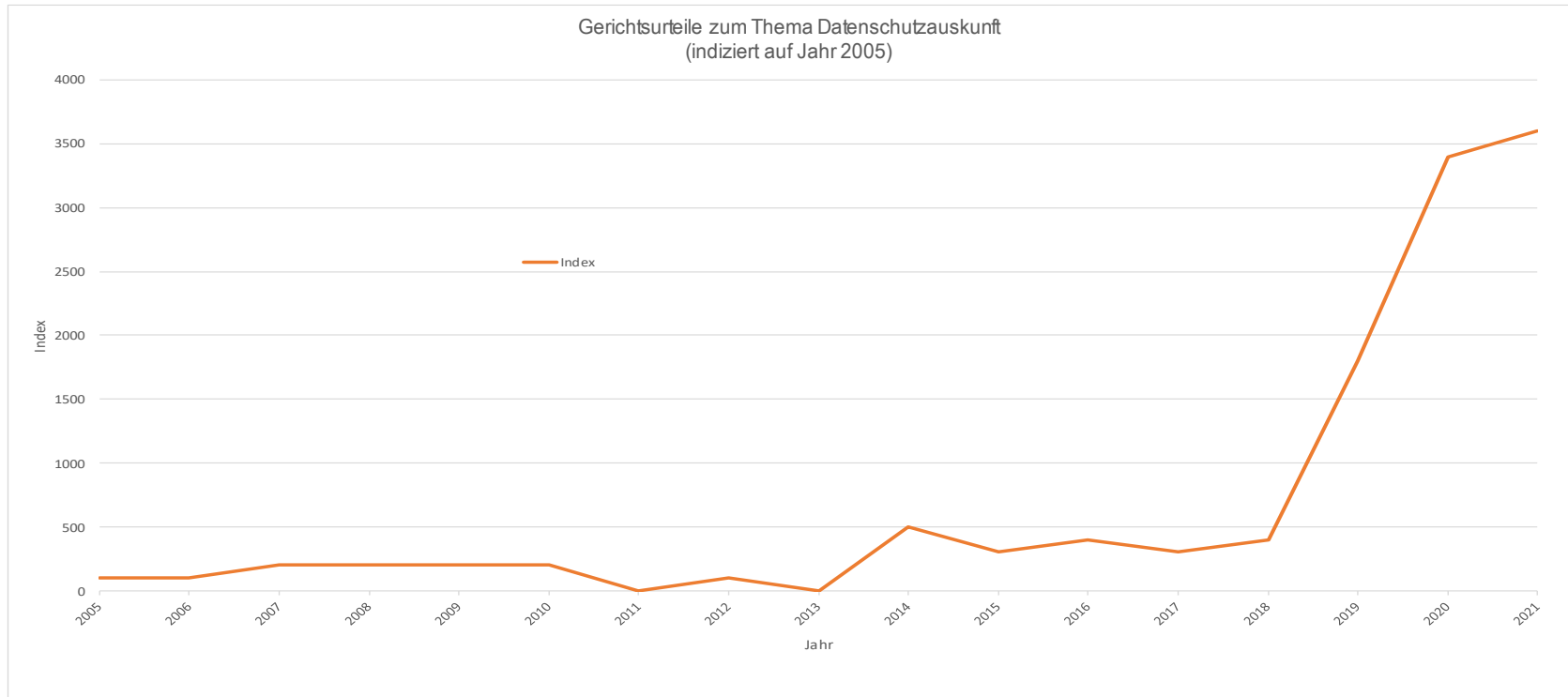
# WAS DROHT DEM ARBEITGEBER?

- ▶ erheblicher Aufwand zur Anspruchserfüllung
- ▶ Schadensersatzanspruch wegen falscher/verspäteter Auskunft
- ▶ Bußgeldbescheid wegen fehlender/verspäteter Auskunft



- ▶ Unterliegen im Kündigungsschutzprozess
- ▶ Offenlegung von weiteren Plänen des Unternehmens gegenüber dem Betroffenen

# ANSTIEG GERICHTSVERFAHREN



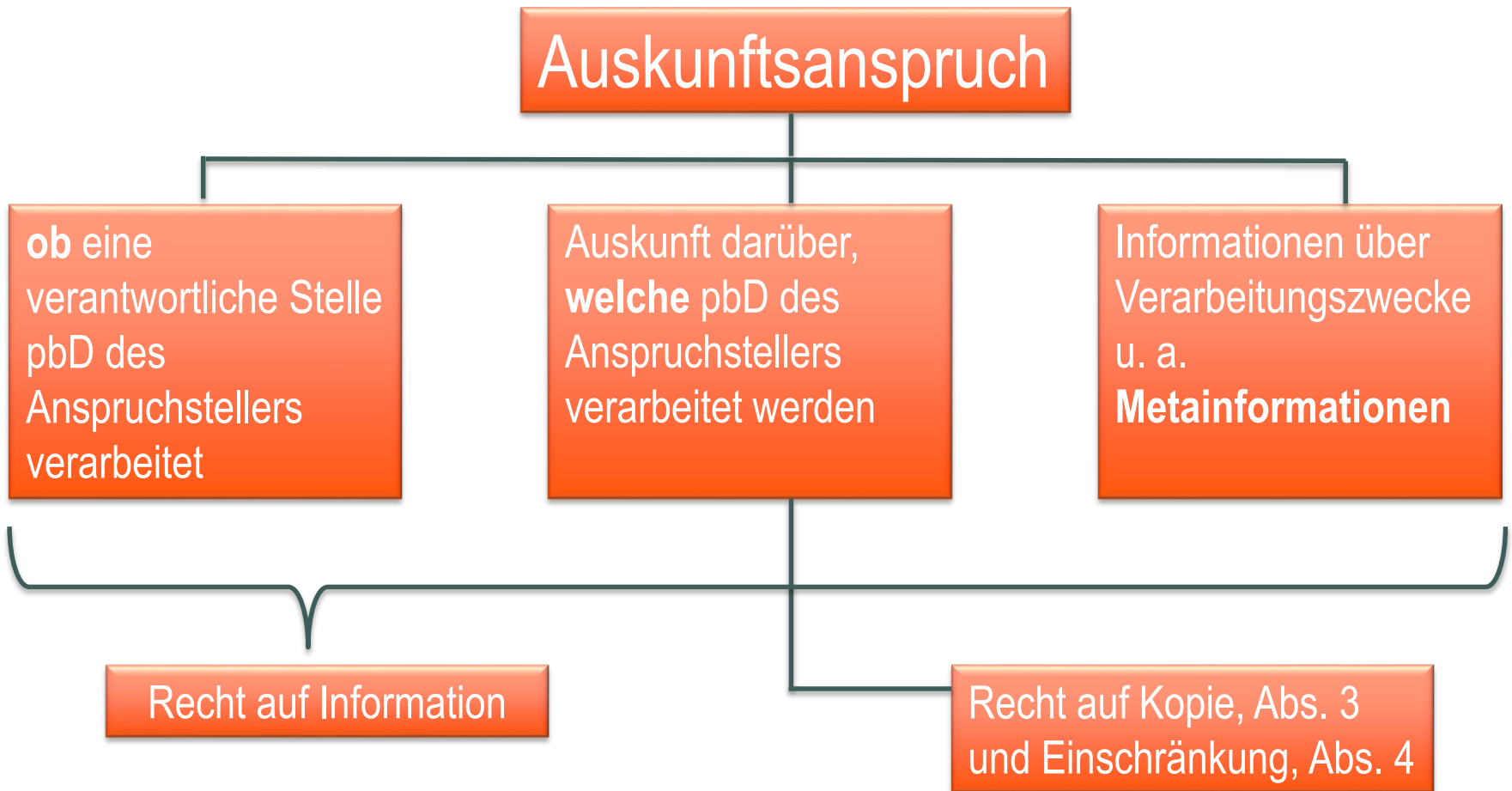
- ▶ Leiturteile BAG: 27. April 2021 und 16. Dezember 2021
- ▶ Leiturteile BGH: 15. Juni 2021 und 22. Februar 2022
- ▶ weitere Urteile zu finden unter:  
<https://battke-consulting.de/rechtsprechung-auskunftsrecht-dsgvo>

# Der Auskunftsanspruch





# RECHTSGRUNDLAGE: ART. 15 DS-GVO



# Recht auf Information



# RECHT AUF INFORMATION

## Wer gegen wen?

- ▶ jede natürliche Person
  - ▶ "Beschäftigte" (Arbeitnehmer, auch Bewerber)
  - ▶ Mitarbeiter bei Lieferanten, Kunden
- ▶ für die **sie** betreffenden personenbezogenen Daten (pbD)-  
Problem Identifizierung
- ▶ gegen Arbeitgeber als Verantwortlichen (nicht: als  
Auftragsverarbeiter)

# RECHT AUF INFORMATION

## Was – Herausforderungen?

- ▶ dieselben Daten für viele Verarbeitungszwecke (z. B. Urlaub, Krankheit, Schulungen) in vielen Abteilungen mit unterschiedlichen Speicherfristen
- ▶ Gliederung nach pbD unübersichtlich

pbD	Daten-kategorie	Verarbei-tungs-zwecke	Em-pfänger	Speicher-dauer	ggf. Herkunft	ggf. Drittland-Info	ggf. Info über Profiling
Max Maus Musterstraße 13 12345 Musterstadt T: 0351-12345678	Stamm-daten	Lohn- und Gehaltsabrechnung	1. FA 2. SV 3. Stb ...	6 Jahre	Direkt-erhebung	(--)	(--)

# RECHT AUF INFORMATION

## Wieviel?

- ▶ alle personenbezogenen Daten (!), u. a.
  - ▶ interne Vermerke und Kommunikation über den Betroffenen
  - ▶ Kommunikation zwischen dem Verantwortlichen und dem Betroffenen (per Post, per E-Mail etc.)
  - ▶ Kommunikation des Verantwortlichen mit Dritten
  - ▶ Kommunikation des Betroffenen mit Dritten
  - ▶ Tippgeber-Identität („Herkunft der pbD“)
    - ▶ z. Zt. nicht geschützt (u. a. BGH, Urteil vom 22. Februar 2022, Az. VI ZR 14/21 - Interessenabwägung)
    - ▶ Bald Schutz durch Hinweisgeberschutzgesetz-E?

# RECHT AUF INFORMATION

## Wie (Form, Frist)?

### ▶ Frist

- ▶ Erledigung: „schleunige Bearbeitung“ (h.M.) => i. d. R. 2 Wochen!
- ▶ Statusmeldung: unverzüglich, spätestens 1 Monat, verlängerbar

### ▶ Stil „in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache“

### ▶ Form

- ▶ schriftlich oder andere Form, ggf. auch elektronisch inklusive Fernzugang - Vorsicht E-Mail: Datensicherheit!
- ▶ auf Verlangen mündlich möglich (nicht zu empfehlen)

### ▶ grundsätzlich unentgeltlich

# ▶ Recht auf Kopie



# RECHT AUF KOPIE

## Voraussetzungen, Inhalt und Form

### ▶ Antrag

- ▶ explizit erforderlich, nicht automatisch (str., aber wohl h. M.)
- ▶ ggf. aber für AG sinnvoll zur Erfüllung Informationsanspruch

### ▶ Inhalt

- ▶ Zugang zu Verkörperung der pbD (nicht unbedingt 1:1; **str.**)
- ▶ Umfang entspricht dem des Informationsanspruchs (**str.**)

### ▶ Form

- ▶ wie Information, aber wenn Antrag elektronisch: gängiges elektronisches Format (Wahlrecht des Betroffenen)

### ▶ 1. Kopie unentgeltlich



# RECHT AUF KOPIE

## Verhältnis zu Recht auf Information



BAG Anspruch auf Kopie ist **selbständiger** Anspruch gegenüber Recht auf Information, Vorrang des Informationsanspruchs

BGH Anspruch auf Kopie ist **Unterfall** des Informationsanspruchs, keine Nachrangigkeit

# Verteidigung



# VERTEIDIGUNG

## **nicht** geeignete Argumente

- ▶ die betroffene Person verfügt bereits über die Informationen/Kopien (z. B. Gehaltszettel, E-Mail)
- ▶ die Erteilung der Informationen würden einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern (allgemein)
- ▶ es handelt sich nicht um "signifikante biografische Informationen" oder sensible Informationen

# VERTEIDIGUNG

## geeignete Argumente

- ▶ Beschränkung Begehr durch Auslegung oder Nachfrage  
*„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.“*  
(Erwägungsgrund 63, Satz 7)
- ▶ stufenweises Vorgehen anbieten („... sollten Sie darüber hinaus Informationen benötigen ....“)

# VERTEIDIGUNG

## geeignete Argumente

- ▶ Beschränkung durch gesetzliche Ausnahmen, u. a.
  - ▶ unverhältnismäßig hoher Aufwand für die Auskunftserteilung, wenn Speicherung nur wegen Aufbewahrungspflicht/ Datensicherung/Datenschutzkontrolle und Schutz durch TOM
  - ▶ überwiegende berechnigte Geheimhaltungsinteressen eines Dritten – Anwaltskorrespondenz
  - ▶ Recht auf Kopie: schützenswerte Rechte und Freiheiten anderer Personen, z. B. Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers oder von Kunden
  - ▶ offensichtlich unbegründet, exzessiv

# VERTEIDIGUNG

## geeignete Argumente

- ▶ Rechtsmissbrauch
  - ▶ Antragsteller verfolgt primär nicht-datenschutzrechtlichen Zweck
  - ▶ Gerichtsentscheidungen
    - ▶ Versicherungsnehmer verlangt Auskunft von Krankenversicherer, um in Erfahrung zu bringen, ob Beitragserhöhungen wirksam sind (OLG Dresden, Urteil vom 29. März 2022, Az. 4 U 1905/2; ähnlich Urteile des OLG Nürnberg, des OLG Hamm und verschiedene LG-Entscheidungen)
    - ▶ Anspruch auf Einsichtnahme/Kopie Vorlagebericht Finanzamt
  - ▶ Schrei nach Hilfe?
  - ▶ Vorlage an EuGH durch BGH
    - ▶ Vorbereitung Anspruch auf Schadensersatz wegen Behandlungsfehler

# VERTEIDIGUNG

## umstritten

- ▶ fehlende Bestimmtheit
  - ▶ BAG
    - ▶ Antrag auf Information kann unbestimmt gestellt sein
    - ▶ Antrag auf Kopie muss bestimmt sein
  - ▶ BGH, LAG BW u. a.
    - ▶ Antrag auf Information **und** Kopie kann unbestimmt gestellt sein
    - ▶ Anspruch auf Kopie ist Unterfall des Anspruchs auf Information. Zweck ist herauszufinden, welche Daten der Verantwortliche überhaupt (noch) hat.

# Vorbeugen





# VORBEUGEN

## Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

- ▶ Verarbeitungsverzeichnis erlaubt Filterung nach Betroffenenengruppe „Beschäftigte“
  - ▶ enthält alle benötigten Metainformationen
  - ▶ Gruppe Beschäftigte u. U. in > 100 Verarbeitungstätigten betroffen
- effiziente Zusammenstellung der nötigen Informationen möglich

# VORBEUGEN

## Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten Beispiele

Verarbeitungstätigkeit	Ansprechpartner	Datum der Einführung	Zweck der Verarbeitung	Kategorie betroffener Personen	Kategorie von pbD	Speicherort	Kategorien von Empfängern	Drittlandtransfer	Löschfrist	TOM
Lohnabrechnung (über externen Dienstleister)	HR (Herbert Bauer)	2. März 2018	- Auszahlung der Löhne/Gehälter - Abfuhr Sozialabgaben und Steuern	Beschäftigte	- Name und Adresse der Beschäftigten - ggf. Religionszugehörigkeit - Eindeutige Kennzahlen zur Steuer/Sozialabgaben		intern: HR, Finance  extern: Dienstleister	keine	10 Jahre (gesetzliche Aufbewahrungsfrist)	vgl. IT-Sicherheitskonzept
BR BEM-Beteiligung	BR (___)	3. April 2019	Beteiligung Betriebsrat bei Reintegration von Beschäftigten nach langer Krankheit, Unfall etc. (§ 167 Abs. 2 SGB IX, § 80 Abs. 1 Nr. 1–9 BetrVG)	Beschäftigte	- Name und Adresse der Beschäftigten - ggf. Personalnummer - Krankheitsdaten		intern: HR, HSE, Betriebsrat	keine	6 Monate	vgl. IT-Sicherheitskonzept
Arbeitsschutzunterweisung	HSE (___)	5. Februar 2019	Planung, Organisation und Durchführung von Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter in Bezug auf HSE-Themen, d. h. Sicherheit, Brand- und Unfallverhütung, Erste Hilfe, Umwelt	Beschäftigte	- Name des Mitarbeiters, Geburtsdatum, welche Arbeitseinheit (für Bericht) - Schulungsprotokoll mit Nr., Unterschrift Trainer - Liste der Schulungen, die durchgeführt wurden		intern: Mitarbeiter HSE, HR  extern: ggf. Dienstleister	keine	3 Jahre	vgl. IT-Sicherheitskonzept

# VORBEUGEN

## Löschkonzept



- ▶ Löschung nach Eingang Antrag auf Auskunft vor Erteilung riskant (Falschauskunft; ggf. Bußgeld und Schadensersatz)

# VORBEUGEN

## Prozess Auskunftsbegehren - Beispiel

1. Überprüfung, ob es sich überhaupt um ein Auskunftsverlangen handelt
  2. Erfassung der Anfrage in einem geeigneten Dokumentationssystem
  3. Versendung einer Eingangsbestätigung an den Antragssteller
  4. Prüfung der Identität des Antragsstellers
  5. Prüfung, ob personenbezogene Daten der betroffenen Person verarbeitet wurden
  6. wenn keine Daten vorhanden sind: Negativmitteilung an den Betroffenen (vgl. Muster xy)
  7. wenn Daten vorhanden sind: Zusammenstellung und unverzügliche Beantwortung, spätestens in 1 Monat (vgl. Muster xy)
  8. Kopie
  9. Dokumentation (vgl. Muster xy)
- vgl. auch Vorschlag EDSA, Leitlinien vom 18. Januar 2022, Annex

# VORBEUGEN

## Vereinbarung mit dem Betriebsrat

- ▶ **Dringend** zu empfehlen!
- ▶ Auskunftsanspruch erfasst auch Datenverarbeitung durch Betriebsrat (§ 79a BetrVG)
- ▶ Betriebsrat verarbeitet Vielzahl von Daten, z. B.
  - ▶ Anhörung zu Kündigungen und personellen Einzelmaßnahmen
  - ▶ Mitbestimmungsrecht bei Urlaubs- oder Dienstplanung
  - ▶ Einsicht in Bruttolohn- und Gehaltslisten
  - ▶ bei Überwachung der Einhaltung von Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz usw.
  - ▶ durch eigene Datenerhebung bei Beschwerden und in Sprechstunden

# VORBEUGEN

## Inhalt der Vereinbarung

- ▶ Vereinbarung zum Umgang mit solchen Daten, insbesondere:
  - ▶ Wie werden Daten ausgetauscht? (Kommunikationswege)
  - ▶ Wo werden sie gespeichert?
  - ▶ Wer hat Zugriff?
  - ▶ Wann und durch wen erfolgt Löschung? (Löschkonzept)
  - ▶ Welche Sicherheitsmaßnahmen (TOM) hält Betriebsrat vor?
  - ▶ Zuarbeit zum Verarbeitungsverzeichnis
- ▶ Vereinbarung zur Zusammenarbeit bei Eingang eines Antrags auf Auskunft
- ▶ Und: Datensparsamkeit!

# Fazit



# FAZIT

- ▶ Auskunftsanspruch ernst nehmen
- ▶ Datenschutzverstößen, Zeitdruck und Stress bei Auskunftserteilung vorbeugen durch gute Vorbereitung
- ▶ Datensparsamkeit: weniger Daten = weniger Aufwand



# PROBLEME IM OPERATIVEN BETRIEB

## Achtung im Hinblick auf Mobile Arbeit

- ▶ Arbeitgeber muss zwingend benötigte Arbeitsmittel stellen oder Kompensation vorsehen, wenn Arbeitnehmer diese stellt
- ▶ solange Mitarbeiter Eigeninteresse an mobiler Arbeit haben und einen Arbeitsplatz im Betrieb, kann eine Kostentragung durch den Arbeitnehmer vorgesehen werden
- ▶ besteht kein betrieblicher Arbeitsplatz mehr, muss Arbeitgeber im Grundsatz Kosten für Arbeitsmittel und Aufwendungen tragen, insbesondere Nutzung Wohnraum (BAG für Außendienstmitarbeiter), Reisen in den Betrieb, Arbeitsmittel (BAG im Hinblick auf Handy und Fahrrad bei Fahrradkurier)



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

## KOMMUNIKATION PFLEGEN

Battke Grünberg

Rechtsanwälte PartGmbH

Kleine Brüdergasse 3-5

01067 Dresden

T: + 49 351 563 90 0

F: + 49 351 563 90 99

E: [info@battke-gruenberg.de](mailto:info@battke-gruenberg.de)

W: [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de)





# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Wir sind ausgezeichnet!





# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Folgen sie uns auch gerne auf  
LinkedIn und Twitter!

