



## Frage 1: Auskunftersuchen bei Kündigungen

Im Rahmen von Kündigungsschutzklagen ist es mittlerweile üblich, dass der Kläger über seinen Rechtsanwalt Auskunft gem. Art. 15 Abs. 1 DSGVO begehrt. Da laut EuGH der Anspruch auf Kopien von personenbezogenen Daten kein eigener Rechtsanspruch ist, muss dem Auskunftssuchenden bei einem Auskunftersuchen auch eine Kopie seiner personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden. Es stellt sich in der Praxis immer wieder die Frage, was mit „Kopien mit personenbezogenen Daten“ gemeint ist:

1. Bedeutet dies, dass dem Mitarbeiter jede Email, die personenbezogene Daten zu seiner Person enthält, als Kopie zur Verfügung zu stellen ist, selbst wenn er weder Sender noch Empfänger der Email ist?
2. Wenn ja, sind dem Mitarbeiter nur solche Kopien zur Verfügung zu stellen, bei denen er entweder Sender oder Empfänger der Email ist oder auch solche, in denen sich Dritte seine personenbezogenen Daten zuschicken?
3. Sind dem Mitarbeiter aus allen IT-Verfahren, in dem seine personenbezogenen Daten verarbeitet werden, Screenshots oder Ausdrücke von Seiten zur Verfügung zu stellen?

### ***Antwort zu Frage 1.1.:***

**Bedeutet dies, dass dem Mitarbeiter jede Email, die personenbezogene Daten zu seiner Person enthält, als Kopie zur Verfügung zu stellen ist, selbst wenn er weder Sender noch Empfänger der Email ist?**

Vorweg: Soweit große Mengen personenbezogener Daten verarbeitet werden kann der Verantwortliche vor der (vollumfänglichen) Beauskunftung eine Präzisierung dahingehend verlangen, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich das Auskunftsersuchen bezieht (vgl. Erwägungsgrund 63 S.7 DS-GVO). Dies kann insbesondere im Beschäftigtenkontext beispielsweise ein konkreter Zeitraum, bestimmte Projekte oder bestimmte Tätigkeiten betreffen. Die Leitlinien zum Auskunftsrecht (Rn. 35 b) sehen es als Voraussetzung an, dass der Verantwortliche bei dem konkreten Ersuchen Zweifel daran haben muss, ob das Auskunftsersuchen wirklich darauf abzielt, Informationen über jegliche Datenverarbeitung in allen Tätigkeitsbereichen zu erhalten. Soweit ein Verantwortlicher die betroffene Person zur Präzisierung auffordert, müssen der betroffenen Person aussagekräftige Informationen über die Verarbeitungsvorgänge bereitgestellt werden (vgl. Erleichterung der Antragstellung, Art. 12 Abs. 2 DS-GVO).

***Fortsetzung Antwort zu Frage 1.1.:***

Nur so ist es der betroffenen Person möglich, Kenntnis von diesen zu erlangen und ihr Auskunftersuchen zu begrenzen, soweit sie dies wünscht. Bestätigt die betroffene Person dennoch, dass sie eine vollständige Auskunft wünscht, muss ihr auch die vollständige Auskunft zur Verfügung gestellt werden. Damit die Bitte des Verantwortlichen nach Präzisierung durch die betroffene Person zulässig ist, bedarf es im konkreten Einzelfall nachweisbar

- einer großen Menge an Informationen und
- konkreter Zweifel daran, dass nicht eine vollumfängliche Auskunft, sondern ggf. nur für bestimmte Verarbeitungsvorgänge eine Teilauskunft verlangt wird und
- einer Information der betroffenen Person über die sie betreffenden Verarbeitungstätigkeiten.

Soweit diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Verantwortliche zur Präzisierung i. S. d. ErwGr. 63 S. 7 DS-GVO auffordern, was zur Folge hat, dass der Verantwortliche eine Antwort der betroffenen Person abwarten kann, bevor er ihr weitere Informationen entsprechend des Antrags zur Verfügung stellt.

***Fortsetzung Antwort zu Frage 1.1.:***

Es muss gem. Art. 15 Abs. 3 DS-GVO eine Kopie über die personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden, dies bedeutet nicht zwingend dass auch jegliche E-Mails, die sich auf die Person beziehen, zur Verfügung zu stellen sind.

Vielmehr sind der betroffenen Personen die Daten gem. Art. 15 Abs. 1 DS-GVO so zur Verfügung zu stellen, dass die betroffene Person sie speichern und auf sie zugreifen kann.

Bei der Erteilung einer Kopie handelt es sich alleine um eine Modalität der Auskunftserteilung; Art. 15 Abs. 3 DS-GVO gewährt kein Recht auf weitere Informationen über Art. 15 Abs. 1 DS-GVO hinaus. Ein Anspruch auf Zur-Verfügung-Stellung einer Reproduktion von Schriftstücken/E-Mails o.ä. ist nach der EuGH-Rechtsprechung (C-487/21, Entscheidung vom 04.05.2023) von Art. 15 i.V.m. Art. 12 Abs. 1 DS-GVO nur dann umfasst, wenn diese für die Verständlichkeit und den Kontext unerlässlich sind.

***Fortsetzung Antwort zu Frage 1.1.:***

Es bedarf somit einer Einzelfallüberprüfung, inwieweit zu Zwecken der Kontextualisierung konkrete E-Mails bzw. Auszüge hiervon der betroffenen Person zur Verfügung gestellt werden müssen oder eben nur die personenbezogenen Daten, die in diesen enthalten sind, zu beauskunften sind. Soweit eine entsprechende Beauskunftung erfolgt, sind die Rechte und Freiheiten anderer zu berücksichtigen (Art. 15 Abs. 4 DS-GVO).

Soweit im Einzelfall sonstige in der DS-GVO oder im BDSG benannte Gründe vorliegen, die dazu führen, dass der Verantwortliche die Auskunft verweigern darf, kann die Auskunft insoweit verweigert werden bzw. Schwärzungen o.ä. vorgenommen werden.

In der Praxis werden teilweise Übersichten zum E-Mail-Verkehr zur Verfügung gestellt bzw. betroffenen Personen gewährt, unter Aufsicht Zugriff auf ihr E-Mail-Konto zu nehmen und ggf. etwaige weiteren E-Mails beauskunftet.

***Antwort zu Frage 1.2.:***

**Wenn ja, sind dem Mitarbeiter nur solche Kopien zur Verfügung zu stellen, bei denen er entweder Sender oder Empfänger der Email ist oder auch solche, in denen sich Dritte seine personenbezogenen Daten zuschicken?**

s.o. unter 1.1., Reproduktionen oder Auszüge von E-Mails sind nur dann zur Verfügung zu stellen, wenn die Zurverfügungstellung einer solchen Kopie unerlässlich ist, um der betroffenen Person eine leicht verständliche Auskunft zu gewähren. Soweit Rechte und Freiheiten anderer das Auskunftsinteresse der betroffenen Person überwiegen, kann eine Auskunft verweigert werden (Art. 15 Abs. 4 DS-GVO)

Ob eine Beauskunft personenbezogener Daten im Zusammenhang mit einer E-Mailkommunikation zu erfolgen hat, ist unabhängig von der Frage, ob der Beschäftigte Sender oder Empfänger der E-Mail ist. Eine Auskunft ist grds. zu erteilen, soweit personenbezogene Daten des Beschäftigten im Rahmen dieser Kommunikation verarbeitet werden.

### ***Antwort zu Frage 1.3.:***

**Sind dem Mitarbeiter aus allen IT-Verfahren, in dem seine personenbezogenen Daten verarbeitet werden, Screenshots oder Ausdrücke von Seiten zur Verfügung zu stellen?**

s.o. unter 1.1., es sind die personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen. Soweit es für die Verständlichkeit der Auskunft unerlässlich ist, sind zudem Screenshots o.ä. zur Verfügung zu stellen.

Der EuGH hat mit Urteil vom 22.6.2023 – [C-579/21](#) – entschieden, dass Art. 15 Abs. 1 DSGVO so auszulegen ist, dass Informationen, die Abfragen personenbezogener Daten einer Person betreffen und sich auf den Zeitpunkt und die Zwecke dieser Vorgänge beziehen (Logdateien) ebenfalls von der Auskunft mit umfasst sind und somit zu beauskunften sind.

Konkret bedeutet dies, dass – sofern Protokolle über erfolgte Zugriffe auf personenbezogene Daten vorhanden sind – diese ebenfalls im Rahmen einer Auskunft dem Betroffenen grundsätzlich zu übermitteln sind. Die Identität der konkreten Beschäftigten, die auf Weisung des Arbeitgebers Zugriff genommen haben, muss nur dann beauskunftet werden, wenn diese Informationen unerlässlich sind, um die Rechte aus der DS-GVO wahrzunehmen.

## Frage 2: Auskunftersuchen bei Kündigungen

Bei einem Auskunftersuchen im Rahmen einer Kündigungsschutzklage liegt der Verdacht nahe, dass die Auskunft, die laut Erwägungsgrund 63 der Überprüfung der Rechtmäßigkeit bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten dient, rechtsmissbräuchlich benutzt wird, um Informationen für das arbeitsrechtliche Verfahren zu erhalten. Da in der Praxis der Nachweis des Rechtsmissbrauchs schwer nachzuweisen ist, stellt sich die Frage, inwieweit ein Verantwortlicher Kopien der personenbezogenen Daten zurückhalten darf, wenn zu befürchten ist, dass diese vor dem Arbeitsgericht gegen ihn verwendet werden könnten?

**Antwort zu Frage 2:**

Die DS-GVO sowie das BDSG sehen Gründe vor, bei deren Vorliegen der Verantwortliche die Beauskunftung verweigern kann. In den Leitlinien zum Auskunftsrecht 01/2024 ([https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-04/edpb\\_guidelines\\_202201\\_data\\_subject\\_rights\\_access\\_v2\\_de.pdf](https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-04/edpb_guidelines_202201_data_subject_rights_access_v2_de.pdf)) finden sich bei Rn. 13 Ausführungen und Beispiele zum Auskunftsrecht im Zusammenhang mit einer Kündigung.

Hiernach könnte eine Ausnahme gelten, soweit nationale Bestimmungen, die den Anforderungen des Art. 23 DS-GVO entsprechen, bestehen.

Soweit ausforschende Auskunftersuchen gestellt werden, kann im Einzelfall eine Verweigerung der Auskunft gem. § 29 BDSG oder gem. Art. 15. Abs. 4 DS-GVO in Betracht gezogen werden, soweit hierdurch die national geregelte Darlegungs- und Beweislast umgekehrt würde.

Hierbei muss jedoch konkret geprüft werden, inwieweit das zur Verfügung stellen der jeweiligen konkreten Kopie(n) zu einer entsprechenden Darlegungs- und Beweislastumkehr führen würde.

## Frage 3: Auskunftersuchen ggü. Mitarbeitern während eines Rechtsstreits

Ist es vertretbar einen Auskunftsanspruch gem. Art. 15 von einem Beschäftigten, mit dem der Arbeitgeber aktuell im Rechtsstreit ist, für die Dauer des Verfahrens auszusetzen? Ist Art. 15 Abs. 4 DSGVO die geeignete Rechtsgrundlage hierfür? Hintergrund ist, dass Auskunftsfragen oft in engem zeitlichem Zusammenhang mit Kündigungsschutzklagen oder sonstigen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis erfolgen und primär dem Zweck dienen den Arbeitgeber unter Druck zu setzen und somit eine mögliche Abfindung in die Höhe zu treiben.

**Antwort zu Frage 3:**

s.o. Frage 2, **soweit** die national geregelte Darlegungs- und Beweislastregelungen unterlaufen würden und damit Rechte des Verantwortlichen betroffen wären, kann eine zeitweise Verweigerung der Auskunft auf Grundlage des Art. 15 Abs. 4 DS-GVO in Betracht kommen.

Eine pauschale Verweigerung oder Aussetzung der Auskunft aufgrund eines zeitlichen Zusammenhangs des Auskunftersuchens mit einem Kündigungsschutzprozess lässt sich aus der DS-GVO nicht ableiten.

## Frage 4 : Auszeichnungen für Mitarbeiter

Unsere Personalabteilung beabsichtigt Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, anderen Mitarbeitern einen Award zukommen zu lassen, wenn diese aus ihrer Sicht eine besondere Leistung erbracht haben. Ein solcher Award in Form eines Gutscheins muss vom Vorgesetzten des empfangenden Mitarbeiters genehmigt und vom Mitarbeiter versteuert werden. Um diesen Award zuteilen zu können, soll ein Dienstleister in den USA beauftragt werden, der die administrative Abwicklung der Zuteilung übernimmt, d.h. über diesen wird der Award zugeteilt, die Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt und der mit dem Award bedachte Mitarbeiter informiert. Will der Mitarbeiter den Award in Form eines Gutscheins einlösen, muss er sich auf der Webseite des Dienstleisters registrieren, um dann z.B. die private Lieferadresse anzugeben. Die dortige Einwilligungserklärung suggeriert fälschlicherweise, dass damit die Daten erstmals an den Dienstleister übermittelt werden, obwohl dies vorab bereits erfolgte. Denn damit der Dienstleister weiß, ob ein Mitarbeiter zum Unternehmen gehört, müssen vorab die Kommunikationsdaten aller Mitarbeiter (Name, berufliche Email, Unternehmen, Organisation), einschließlich deren organisatorischen Zuordnung zum Zwecke der Benachrichtigung des Vorgesetzten an den Dienstleister übermittelt werden.

## Frage 4 : Auszeichnungen für Mitarbeiter

Derzeit besteht die Unsicherheit, ob eine solche Vorabübermittlung von personenbezogenen Daten zulässig ist. Die Personalabteilung geht vom Vorliegen eines berechtigten Interesses des Unternehmens gem. Art. 6 Abs. 1 f DSGVO aus, da das Unternehmen ein Interesse an einer Anerkennungskultur von Mitarbeiter zu Mitarbeiter hätte, dass dem Interesse des einzelnen am Schutz seiner personenbezogenen Daten (berufliche Kommunikations- und Organisationsdaten) überwiegt, selbst dann, wenn ein Mitarbeiter ausdrücklich nicht daran teilnehmen will, da die die Nutzung freiwillig ist.

Welche Auffassung vertritt in dem beschriebenen Fall das BayLDA, wenn

- zweifelhaft ist, ob eine derartige Form der Belohnung Mitarbeitern aufgedrängt werden kann und ihnen unterstellt wird, dass sie mit der Vorabübermittlung einverstanden sind,
- es keine Möglichkeit gibt, seine Daten löschen zu lassen, wenn man an diesem Belohnungsprogramm nicht teilnehmen will,
- wahrscheinlich nicht alle Mitarbeiter für dieses Belohnungsprogramm als Zuteilender oder als Award-Empfänger in Frage kommen und die Daten dennoch in die USA übermittelt und dort gespeichert werden,
- die Personalabteilung als Rechtsgrundlage auf das berechtigte Interesse des Unternehmens gem. Art. 6 Abs. 1 f DSGVO abstellt und Standardvertragsklauseln vereinbaren will?

**Antwort zu Frage 4:**

Vorliegend wird von einer zweckändernden Datenverarbeitung ausgegangen, die wohl gem. Art. 6 Abs. 4 DS-GVO mit dem ursprünglichen Zweck vereinbar ist.

Bereits hieraus erwächst grds. eine (vorherige) Informationspflicht gem. Art. 13 Abs. 3 DS-GVO. An der zweckgeänderten Datenverarbeitung können wir ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers erkennen, allerdings muss nach der EuGH-Rechtsprechung (Meta C-252/21, Rn. 126; C-394/23 – Mousse, Rn. 52) die betroffene Person bereits für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung über das berechnete Interesse informiert werden. Beschäftigte müssten somit bereits im Vorfeld über das Award-Programm informiert werden und sollten noch vor der Weitergabe der personenbezogener Daten (voraussetzungslos) widersprechen können (folglich nicht an dem Programm teilnehmen).

Ob es sich bei dem US-Dienstleister dabei um einen Auftragsverarbeiter oder um einen Verantwortlichen handelt, hat auf die Antwort dieser Frage keine Auswirkung, da auch bei einer Einstufung als Auftragsverarbeitung eine zulässige Zweckänderung bei der Datenverarbeitung vorliegen muss.

## Frage 5 : Betriebliches Eingliederungs-Management

Gem. § 167 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, Mitarbeitern, die in einem Kalenderjahr sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt sind, Maßnahmen zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, um zu klären, wie eine dauerhafte Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt werden kann.

Nimmt ein betroffener Mitarbeiter die Maßnahme an, ist es nicht ausgeschlossen, dass im Rahmen des BEM-Prozesses Gesundheitsdaten des Betroffenen mit dessen Einwilligung vom Arbeitgeber in der BEM-Akte gespeichert werden. Verfahrensdaten, wie das Angebot zum BEM-Prozess, Annahme/Ablehnung der Einladung, Abbruch eines begonnenen BEM-Prozesses werden dagegen in der Personalakte gespeichert und dienen dem Nachweis, dass der Arbeitgeber seinen sich aus § 167 SGB IX ergebenden Verpflichtungen nachgekommen ist.

Mit dem Abschluss des BEM-Prozesses fällt eigentlich der Zweck der Verarbeitung der personenbezogenen Daten einschließlich der Gesundheitsdaten weg. Daher wären diese dann zu löschen. Allerdings scheint in der Praxis eine Aufbewahrung der Daten einschließlich der Gesundheitsdaten von drei Jahren üblich zu sein. Begründung ist dann, dass bei einer Folgeerkrankung diese Daten dann zur Verfügung stünden. Allerdings wären die Daten zu löschen, wenn der Mitarbeiter die Einwilligung zur Verarbeitung der Daten widerrufen würde, der Mitarbeiter die Löschung der Daten verlangt oder den BEM-Prozess abbricht.

## Frage 5: Betriebliches Eingliederungs-Management

### 5.1: Welche Auffassung zur Speicherfrist von personenbezogenen Daten inkl. Gesundheitsdaten in der BEM-Akte hat das BayLDA?

Aus hiesiger Sicht darf die BEM-Akte jedenfalls bis zur Beendigung des BEM-Verfahrens aufbewahrt werden. Eine Speicherung darüber hinaus darf nur erfolgen, soweit eine Erforderlichkeit und eine Befugnis hierzu besteht sowie die Anforderungen aus Art. 9 Abs. 2 DS-GVO erfüllt sind.

## Frage 5: Betriebliches Eingliederungs-Management

**5.2: Darf der Arbeitgeber die personenbezogenen Daten inkl. Gesundheitsdaten aus der BEM-Akte nach Abschluss des BEM-Prozesses auch für andere Zwecke und auf einer anderen Rechtsgrundlage verarbeiten (z.B. Art. 9 Abs. 2 f DSGVO im Falle einer Kündigungsschutzklage bei einer krankheitsbedingten Kündigung)?**

Grundsätzlich können wir weder eine Erforderlichkeit noch eine Vereinbarkeit zwischen dem ursprünglichen Zweck und dem anderen Zweck (Art. 6 Abs. 4 DS-GVO, § 24 BDSG) erkennen, die es ermöglicht die Gesundheitsdaten aus der BEM-Akte für andere Zwecke, insbesondere im Rahmen einer Kündigungsschutzklage, verwenden zu können.

Die Rechtmäßigkeit einer zweckändernden Verarbeitung von Daten aus der BEM-Akte müsste im Einzelfall – insbesondere auch vor dem Hintergrund der Freiwilligkeit eines BEM-Verfahrens - konkret nachgewiesen werden können.

## **Antwort zu Frage 5.2 (Fortsetzung):**

Aus unserer aufsichtlichen Praxis sind uns keine Fallgestaltungen bekannt, in denen personenbezogene Daten aus der BEM-Akte zulässigerweise zweckfremd verarbeitet wurden.

Um im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses nachweisen zu können, dass zunächst ein BEM-Verfahren als mildere Alternative zur krankheitsbedingten Kündigung angeboten und (ggf.) durchgeführt wurde, genügt es, die Durchführung des BEM darlegen zu können. Hierbei handelt es sich jedoch um Informationen, die in der Personalakte festgehalten sind.



## Frage 6:

Die KI-VO unterscheidet zwischen Automaten und KI-Systemen. Diese Unterscheidung gibt es bei der DSGVO bzw. bei den Aufsichtsbehörden nicht. Wird es eine Anpassung der Blacklist diesbezüglich geben?

## Antwort zu Frage 6:

Den Begriff „Automat“ haben wir bislang bei der KI-VO noch nicht gesehen. Diese soll aber im Vergleich zur DS-GVO die Erstellung von (primär) Hochrisiko-KI-Produkten regeln. Und deren bestimmungsgemäßen Einsatz dann überwachen. Die DS-GVO regelt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten – auch wenn dazu KI-Produkte als Mittel der Verarbeitung eingesetzt werden. Die DSK Muss-Liste hat hierbei explizit bspw. die direkte Kommunikation mit Betroffenen aufgezählt. Zusätzlich ist die Anwendung der europäischen Prüfheuristik des WP 250 empfohlen, das eine 2 von 9 Prüfung für hohe Risiken vorsieht: Generative KI dürfte momentan dabei noch als innovative Technologie zu werten sein, wenn dann bspw. noch schutzwürdige Betroffene dazukommen (z.B. Bewerbungsdaten mit MS Copilot auswerten), wäre eine DSFA-Pflicht beim Einsatz von KI-Technologie erfüllt. Wir haben momentan keinen Kenntnis davon, dass die Muss-Liste überarbeitet werden soll, prinzipiell ist dies aber mit der Einführung der KI-VO vorstellbar.

## Frage 7:

Wie steht das BayLDA zum OLG SH bzgl. Verschlüsselung bei Rechnungsversand per E-Mail?

## Antwort zu Frage 7:

Das BayLDA orientiert sich im Vollzug eng an dem DSK-Papier „Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten bei der Übermittlung per E-Mail“. Entsprechend ist eine **Transportverschlüsselung** beim Versand von personenbezogenen Daten immer erforderlich. **Sofern in hohes Risiko vorliegt, dann zusätzlich eine Ende-zu-Ende Verschlüsselung.** Wir sehen **beim Versand von Rechnungen i.d.R. kein hohes Risiko** und demnach keine Pflicht zur Ende-zu-Ende Verschlüsselung gegeben.

Mit Blick auf den Einsatz von Verschlüsselungsmaßnahmen muss berücksichtigt werden, dass diese meist noch nicht wirken, sollten Cyberangriffe auf die Endpunkte (z.B. Datenspeicher im Server) zugreifen und dort bspw. IBAN-Nummern austauschen. Diese gefälschten Rechnungen könnten dann sogar Ende-zu-Ende verschlüsselt versendet werden, wären aber dadurch noch immer in der Datenintegrität gestört. Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass die Unveränderlichkeit von bspw. Rechnungen durch elektronische Signaturen sichergestellt werden könnten, die zwar auch mittels kryptografischen Verfahren realisiert werden, nicht aber automatisch bei einer Ende-zu-Ende Verschlüsselung (zum Schutz der Vertraulichkeit) mit dabei sind.



***Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!***