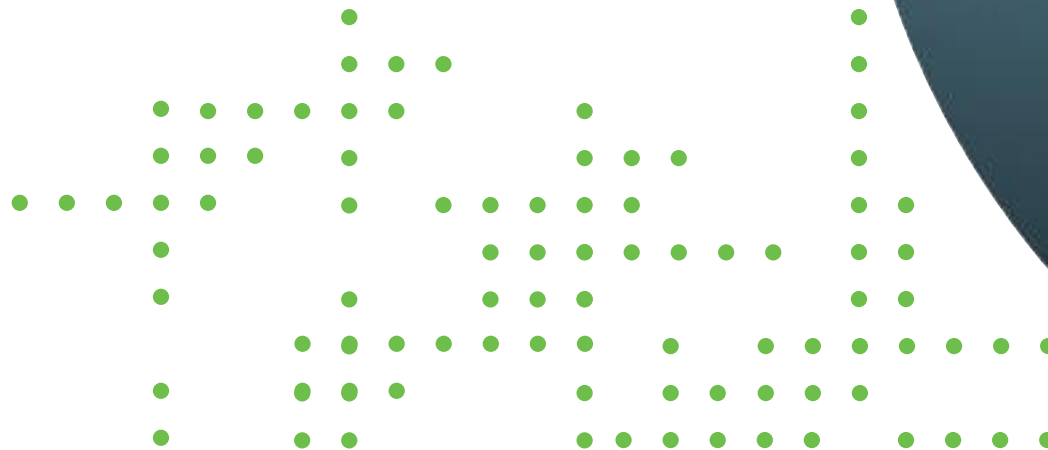




Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Auskunftsansprüche nach Art. 15 DS-GVO – Weiterhin im Trend

Littler[®]



Präsentiert von



Christina Stogov, LL.M. Fachanwältin für Arbeitsrecht

Friedrichstraße 100 | 10117 Berlin
T +49 30 259 25 89 0
F +49 30 259 25 89 10
E cstogov@littler.de

3. Tipps beim Vorgehen

2. Was muss ich als Arbeitgeber:in tun?

1. Auskunftsansprüche nach Art. 15 DS-GVO – worum geht's?

Auskunftsansprüche nach Art. 15 DS-GVO

Umfang und Inhalt

- Werden personenbezogene Daten erhoben?
- Verarbeitungszwecke
- Datenkategorien
- Empfänger der Daten (konkrete Angaben)
- Herkunft der Daten
- Speicherdauer - Löschkonzept
- Automatisierte Entscheidungsfindung (genaue Prüfung aller eingesetzten und implementierten IT-Tools erforderlich!)
- Rechte der Betroffenen



Präventive Maßnahmen

- Benennung eines Koordinators/Hauptverantwortlichen zur Bearbeitung der Anträge (Personalabteilung)
- Einrichtung eines zentralen (digitalen) Posteingangs > im Intranet und Internet einstellen
- Schulung des Betriebsrates (BR) im Datenschutz
- Aufforderung des Betriebsrates (BR) ein Datenschutzkonzept und Verarbeitungsverzeichnis zu erstellen > auf Beteiligung des Datenschutzbeauftragten hinwirken

In 2 - 4 Tagen ab Eingang des Antrages

- Eingangsvermerk > Notieren der max. Bearbeitungsdauer (i.d.R. 1 Monat)
- Meldung an hauptverantwortliche Stelle
- Stoppen des automatischen Datenlöschvorgangs
- Datenschutzbeauftragten einbeziehen
- Prüfung des Antragstellers und Verifizierung des Betroffenen (ggf. Vollmachten prüfen!)
- Ermittlung des für die Auskunftserteilung Verantwortlichen (bei Unternehmensgruppen wichtig!)
- **Schreiben an Betroffenen** (Eingangsbestätigung, ggf. Konkretisierung des Antrags, Ermittlung des Übertragungsweges,...)

Während 1. – 2. Woche ab Eingang des Antrages

- Einbindung des BR, wenn bei Verantwortlichem gebildet
 - **kurze Frist** zur Auskunft über die vom BR in seinem Aufgabenbereich verarbeiteten personenbezogenen Daten;
 - Unterstützung durch Datenschutzbeauftragten anbieten.
- Lokalisierung der Datenquellen
- Zusammentragen und Sichten der personenbezogenen Daten
- Prüfung, ob der Schutz der Rechte und Freiheiten anderer Personen durch die Auskunftserteilung beeinträchtigt würde > ggf. weitere Schritte einleiten
- Prüfung, ob Einwand des Rechtsmissbrauchs möglich/erforderlich
- Zusammenstellung der **Kopien zur Kontextualisierung** der Auskunft

Mitte/Ende 2. Woche bis Ende der 4. Woche

- Zusammentragen der Informationen, Auskünfte und Kopien
- Auswahl der Form der Auskunftserteilung
- Auskunftserteilung
 - **Stufe 1**: Erteilung der Auskunft/Kopie über Stammdaten und weitere Informationen gem. Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 DS-GVO, ggf. Aufforderung zur Mitteilung des Detaillierungsgrades
 - **Stufe 2**: Prüfung unverhältnismäßiger Beeinträchtigungen der wirtschaftlichen Freiheit des Verantwortlichen oder Geheimhaltungsinteressen des Verantwortlichen oder Dritter (ggf. Schwärzung von Dokumenten)
 - **Stufe 3**: ggf. Angebot Abschluss eines NDA

Zeitstrahl bei Beachtung der Monatsfrist

Achtung: ggf. sind kürzere Fristen zu beachten!

1. Woche

2. Woche

3. Woche

4. Woche

Am 2. Tag nach
Eingang des Antrags

Einbindung des BR und Fristsetzung

Prüfung des Umfangs des
Auskunftsanspruchs und
Einbindung Fachabteilung

Zusammentragen
der Informationen,
Erstellen eines
Entwurfes

Letzte
Abstimmung
und
Finalisierung
der Auskunft

Erteilung
der
Auskunft

Eingang des
Antrages

Tipps beim Vorgehen

- Im Zweifel, d.h. wenn Auskunftsanspruch nicht hinreichend konkretisiert wird: abgestuftes Vorgehen bei der Auskunftserteilung
- Durchsuchen mobiler Endgeräte und gemischt dienstlich und privat genutzter E-Mail-Postfächer nicht notwendig
- Anpassung der Verarbeitungsverzeichnisse (ladungsfähige Anschrift, Standort und Ort der Verarbeitung hinsichtlich der ermittelbaren Empfänger der Daten)
- Im Falle gerichtlicher Auseinandersetzungen mit dem Beschäftigten grds. keine vollständigen und ungeschwärzten Dokumente aushändigen
> Prüfung, ob das Auskunftsbegehren in den Anwendungsbereich des Art. 15 DS-GVO fällt!

Key Take-aways:

1

Rechtzeitig präventive Maßnahmen unter Einbindung des Betriebsrates ergreifen.

2

Organisiertes und schnelles Tätigwerden bei Einreichung des Auskunftsantrages.

3

Sorgfältige Prüfung auf Daten, die die Rechte Dritter betreffen oder der Geheimhaltung unterliegen.