



Auskunftsersuchen von Beschäftigten und Ex-Mitarbeitern

Auskunftsersuchen von Beschäftigten und ehemaligen Mitarbeitern

Inhalt

„Welche Daten haben Sie über mich gespeichert?“ – Keine Panik, wenn Ihr (Ex-)Mitarbeiter Auskunft verlangt!	2
Checkliste: Ihre richtige Reaktion auf Auskunftsersuchen von Mitarbeitern oder Bewerbern	5
Auskunft über Beschäftigtendaten: Wann können Mitarbeiter Schadensersatz verlangen?	5
Datenschutz Auskunft: Ab dem wievielten Antrag dürfen Sie die Auskunft verweigern? ...	8

„Welche Daten haben Sie über mich gespeichert?“ – Keine Panik, wenn Ihr (Ex-)Mitarbeiter Auskunft verlangt!

Von Hildegard Gemünden

Vor allem in Kündigungsstreitigkeiten versuchen manche Arbeitnehmer, zusätzlichen Druck aufzubauen, indem sie Auskunft über „alle“ personenbezogenen Daten verlangen, die Sie als Arbeitgeber von ihnen verarbeitet haben. Das Kalkül dahinter: Um den Aufwand einer Auskunft zu vermeiden, zahlen Sie eine höhere Abfindung. Oder Sie machen einen Fehler bei der Auskunft und werden dadurch schadensersatzpflichtig. Lesen Sie hier, was das Recht auf Auskunft konkret bedeutet, was die Rechtsprechung bisher dazu sagt und wie Sie vor diesem Hintergrund sinnvoll auf ein Auskunftsverlangen reagieren.

Diese Auskünfte müssen Sie Mitarbeitern und Bewerbern auf Wunsch erteilen

Personen, deren Daten Sie verarbeitet haben – also auch alle Mitarbeiter, Ex-Mitarbeiter und Bewerber –, können nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) die folgenden Informationen von Ihnen verlangen:

1. welche personenbezogenen Daten Sie von ihnen verarbeitet haben;
2. die Verarbeitungszwecke;
3. die Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten;

4. die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen Sie die personenbezogenen Daten offengelegt haben oder noch offenlegen werden;
5. die geplante Speicherdauer oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
6. das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der verarbeiteten Daten sowie auf Einschränkung oder Widerspruch gegen die Datenverarbeitung;
7. das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
8. alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten, sofern diese nicht bei der betroffenen Person selbst erhoben wurden;
9. ob die verarbeiteten Daten einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art. 22 Abs. 1 und 4 DSGVO dienen, die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen für die betroffene Person.

Die Auskunft müssen Sie unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung stellen (Art. 12 Abs. 3 DSGVO). Darüber hinaus können die betroffenen Personen Kopien aller personenbezogenen Daten verlangen, die Sie verarbeitet haben (Art. 15 Abs. 3 DSGVO).

Die Monatsfrist dürfen Sie nur ausnahmsweise ausschöpfen

Denn „unverzüglich“ heißt „ohne schuldhaftes Zögern“. Nach der Rechtsprechung ist nach mehr als einer Woche keine Unverzüglichkeit spätere Auskunft gut begründen, z. B. weil die geforderten Informationen sehr umfangreich sind, sehr lange zurückliegen oder weil Sie noch prüfen müssen, ob Sie die geforderten Informationen überhaupt erteilen müssen oder dürfen.

Missbräuchliche und pauschale Auskunftsverlangen brauchen Sie nicht zu beantworten

Das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht dient dazu, dass natürliche Personen ihre Rechte nach der DSGVO, z. B. auf Löschung oder Berichtigung ihrer Daten, durchsetzen können. Ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber Überstundenabgeltung verlangte, hatte deshalb keinen Anspruch auf Kopien der Arbeitszeitrachweise, um seine Forderung durchzusetzen (LAG Sachsen, 17.2.2021, 2 Sa 63/20).

Ein anderer gekündigter Mitarbeiter verlangte von seinem Ex- Arbeitgeber nicht nur eine Kopie seiner im Arbeitsverhältnis verarbeiteten personenbezogenen Daten, sondern auch Kopien seines E-Mail-Verkehrs und sämtlicher E-Mails, die ihn namentlich erwähnen. Die E-Mail-Kopien muss der Arbeitgeber nicht zur Verfügung stellen, weil die Forderung des Mitarbeiters sich auf eine unbestimmte Anzahl von E-Mails bezog und damit zu pauschal war (Bundesarbeitsgericht (BAG), 27.4.2021, 2 AZR 342/20).

Achtung! Das BAG hat in seinem o. g. Urteil offengelassen, ob der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch auch Kopien von Dokumenten oder E-Mails umfasst. Die deutschen

Gerichte und Datenschutzbehörden haben in dieser Frage bisher noch keine einheitliche Linie. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass Sie Kopien von Dokumenten zur Verfügung stellen müssen, soweit diese für Ihren Mitarbeiter bzw. Bewerber erforderlich sind, um seine Rechte nach der DSGVO geltend zu machen (EuGH, 4.5.2023, C-487/21).

Was das konkret bedeutet, wird die weitere Rechtsprechung zeigen müssen.

Tipp: Führen Sie ein Löschkonzept ein, wonach Sie nicht mehr benötigte Daten und Dokumente konsequent löschen. Denn Sie können und müssen keine Daten und Dokumente herausgeben, die zum Zeitpunkt eines Auskunftersuchens bereits gelöscht sind.

Die Empfänger personenbezogener Daten müssen Sie konkret benennen

Es reicht nicht, wenn Sie die Kategorien der Empfänger mitteilen (Europäischer Gerichtshof (EuGH), 12.1.2023, C-154/21). Schreiben Sie in Ihre Auskunft also „Steuerkanzlei XY“ und nicht nur „Steuerkanzlei“, denn nur so kann Ihr Mitarbeiter bzw. Bewerber seine Rechte nach der DSGVO wahrnehmen. Den Namen des beim Empfänger zuständigen Sachbearbeiters hingegen offenbaren Sie nicht, denn auch dessen personenbezogene Daten sind geschützt.

Bei Datenschutzverstößen drohen Bußgeld und Schadensersatz

Die Datenschutzbehörden verhängen inzwischen drastische Bußgelder, wenn Sie personenbezogene Daten beispielsweise länger als erforderlich speichern oder diese unberechtigt weitergeben. Bis zu 4 % des weltweiten Vorjahresumsatzes sind hier zulässig. Beim Schadensersatz, den Ihre Mitarbeiter im Zusammenhang mit einem Auskunftersuchen erwarten können, geht es dagegen um wesentlich geringere Beträge:

- Einen materiellen Schaden müsste Ihr Mitarbeiter nachweisen. Im Zusammenhang mit einem Auskunftersuchen wird der Ersatz eines materiellen Schadens daher nur selten gefordert.
- Die meisten Arbeitnehmer verlangen hingegen Ersatz für einen angeblich entstandenen immateriellen Schaden wegen einer nicht, verspätet oder unvollständig erteilten Auskunft. Das damit verbundene Risiko für Sie als Arbeitgeber ist jedoch überschaubar.

Ein Verstoß gegen die DSGVO allein begründet keinen immateriellen Schadensersatzanspruch. Über die Frage, wann ein immaterieller Schaden wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO vorliegt, hat der EuGH zuletzt am 25.1.2024 (C-687/21) entschieden. Demnach begründet der Verstoß an sich noch keinen immateriellen Schaden. Ihr Mitarbeiter muss vielmehr darlegen und ggf. beweisen, dass hierdurch ein immaterieller Schaden entstanden ist. Die Anforderungen sind hier allerdings gering: Schon die Befürchtung, dass personenbezogene Daten aufgrund eines Verstoßes in

Zukunft von Dritten missbräuchlich verwendet werden, kann einen immateriellen Schaden darstellen und dazu führen, dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Ob eine nicht, zu spät oder unvollständig erteilte Auskunft einen immateriellen Schaden begründen kann, beurteilen die Gerichte bisher uneinheitlich: Das LAG Düsseldorf etwa vertritt die Auffassung, dass eine verspätet und unvollständig erteilte Auskunft keinen Schadensersatzanspruch begründet (Urteil vom 28.11.2023, 3 Sa 285/23). Entscheidungen seitens BAG oder EuGH liegen zu dieser Frage noch nicht vor.

Schadensersatz hat weder Abschreckungs- noch Straffunktion

Bei der Bemessung des Schadensersatzes kommt es daher allein auf den durch den Datenschutzverstoß entstandenen Schaden an. Die Schwere des Verstoßes und der Grad des Verschuldens spielen dagegen keine Rolle (EuGH, 21.12.2023, C-667/21). Im Vergleich zu den von den Datenschutzbehörden verhängten Bußgeldern wegen Datenschutzverstößen fallen die von den Gerichten zugesprochenen Schadensersatzzahlungen eher gering aus, beispielsweise 500 € pro Monat wegen verspäteter Auskunftserteilung. Sie sollten sich daher von einem Auskunftersuchen nicht unter Druck setzen lassen, sondern sorgfältig prüfen, ob das Auskunftersuchen berechtigt ist und darauf achten, dass Sie in Ihrer Auskunft keine Persönlichkeitsrechte Dritter verletzen.

Checkliste: Ihre richtige Reaktion auf Auskunftersuchen von Mitarbeitern oder Bewerbern

- ☐ Nehmen Sie das Ersuchen ernst, aber überstürzen Sie nichts, denn das Risiko von Schadensersatzzahlungen ist überschaubar.
- ☐ Sie brauchen keinem Auskunftersuchen nachzukommen, das
 - rechtsmissbräuchlich ist, weil es andere Ziele als den Datenschutz verfolgt, oder
 - zu pauschal ist, weil es sich auf eine unbestimmte Zahl von Dokumenten bezieht.
- ☐ Bitten Sie den Mitarbeiter ggf., sein Auskunftsverlangen zu konkretisieren und sein Ziel zu benennen.
- ☐ Achten Sie darauf, dass Sie in Ihrer Auskunft keine Persönlichkeitsrechte anderer Mitarbeiter oder Geschäftspartner verletzen.

Auskunft über Beschäftigtendaten: Wann können Mitarbeiter Schadensersatz verlangen?

Britta Schwalm

Als Entgeltabrechner arbeiten Sie mit besonders vielen Mitarbeiterdaten. Verlangt ein Beschäftigter nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Auskunft über diese Daten, kann die Arbeit für Sie schnell ausufern. Doch grundsätzlich müssen Sie dem Anliegen nachkommen. Tun Sie das nicht oder nicht rechtzeitig, wird es für Ihr Unternehmen womöglich teuer. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Bundesarbeitsgerichts zeigt aber: Eine Verspätung bei der Auskunft führt nicht zwingend zum Schadensersatz (BAG, Urteil vom 20.2.2025, Az. 8 AZR 61/24).

Im Laufe eines Arbeitsverhältnisses sammeln Arbeitgeber und einzelne Unterabteilungen, beispielsweise die Lohnbuchhaltung, jede Menge Daten über die Belegschaft. Das ist legitim. Denn ohne persönliche Mitarbeiter-Informationen sind wichtige Abläufe nicht möglich. Art. 15 DSGVO gibt allerdings jedem Mitarbeiter das Recht, von seinem Arbeitgeber Auskunft über alle ihn betreffenden Daten zu erhalten.

2 Anfragen in 2 Jahren

Der Mitarbeiter eines Immobilienunternehmens stellte im Jahr 2020 einen Antrag auf Auskunft über seine Daten gemäß Art. 15 DSGVO. Der Arbeitgeber beantwortete die Anfrage. Anfang Oktober 2022 verlangte der Mann erneut eine entsprechende Auskunft sowie eine Datenkopie unter Fristsetzung von 2 Wochen. Die Anfrage wurde erst Ende Oktober beantwortet.

Arbeitgeber hielt die Frist nicht ein

Der – mittlerweile ehemalige – Mitarbeiter rügte die Auskunft als verspätet und inhaltlich mangelhaft. Der Arbeitgeber konkretisierte daraufhin seine Auskunft und nach einer erneuten Rüge besserte der Arbeitgeber Anfang Dezember 2022 nochmals nach. Sein ehemaliger Beschäftigter zog schließlich gegen ihn vor Gericht.

Sorge um die Daten

Der Arbeitgeber habe mit der verspäteten Auskunft gegen die DSGVO verstoßen. Ihm sei ein immaterieller Schaden in Form eines wochenlangen Kontrollverlustes bezüglich der Datenverarbeitung entstanden, den der Arbeitgeber durch Schadensersatz kompensieren müsse. Der Vorgang rufe bei ihm Sorge hinsichtlich des Schicksals seiner Daten hervor, er habe Angst, dass der Arbeitgeber „Schindluder“ mit seinen Daten treibe, und sei wegen des Aufwands genervt.

Es muss ein Schaden entstanden sein

Sorge, Angst, Genervtheit – all das mag für den ehemaligen Mitarbeiter unangenehm gewesen sein. Einen ersatzpflichtigen Schaden sah das BAG hierin aber nicht. Eine verspätete Auskunftserteilung allein bewirke keinen Kontrollverlust, der ohne weitere Voraussetzung einen Schaden i. S. v. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellt. Der Arbeitgeber hat in den Augen der Richter zwar gegen die DSGVO verstoßen. Damit aus solch einem Verstoß ein Schadensersatzanspruch wird, muss der Mitarbeiter aber einen echten

Schaden nachweisen. Dies ist dem ehemaligen Beschäftigten im Streitfall nicht gelungen.

Treffen Sie Vorkehrungen

Mitarbeiter, die von Ihnen Auskunft über „alle Daten“ haben möchten, die je von Ihnen gespeichert wurden, dürfen Sie zwar um Präzisierung bitten. Auskunft geben müssen Sie aber auf alle Fälle. Der Anspruch auf Datenauskunft wird grundsätzlich weit ausgelegt. Eine Beschränkung dürfen Sie nur im Ausnahmefall vornehmen. Treffen Sie deshalb alle Vorkehrungen, um Auskunftersuche schnell und vollständig beantworten zu können. Weigern Sie sich und ist die Weigerung unzulässig, kann das zu einem hohen Schadensersatzanspruch des Beschäftigten führen.

In diesen Fällen dürfen Sie eine Anfrage ablehnen

Welches Auskunftsverlangen müssen Sie erfüllen und wo hat es seine Grenzen? Das kommt auf den Einzelfall an und muss jedes Mal sorgfältig abgewogen werden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen hat für die Einschränkung der Auskunft (Az. 2 Sa 63/20) jedoch 4 grundsätzliche Fälle dargestellt, in denen der Auskunftsanspruch abgelehnt werden kann:

1. Auskunftsansprüche dürfen nicht funktionswidrig sein und müssen entsprechend vom Schutzzweck der DSGVO gestützt werden.
2. Nach Art. 12 Abs. 5 S. 2 b DSGVO dürfen keine exzessiven Anträge gestellt werden.
3. Das Auskunftersuchen muss nach Art. 63 S. 7 DSGVO präzisiert werden. Dort heißt es wörtlich: 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.
4. Im gerichtlichen Verfahren muss der Auskunftsanspruch den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 Zivilprozessordnung (ZPO) genügen, also bestimmt genug sein.

Wollen Mitarbeiter von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch machen, müssen sie Ihnen ein Auskunftsverlangen zukommen lassen. Das kann schriftlich geschehen. Eine E-Mail oder ein mündlicher Antrag, etwa am Telefon genügen. Ehemalige Beschäftigte und abgelehnte Stellenbewerber haben übrigens ebenfalls ein Auskunftsrecht nach Art.15 DSGVO. Bemühen Sie sich im Rahmen Ihrer Möglichkeiten um detaillierte und präzise Auskünfte.

Datenschutz Auskunft: Ab dem wievielten Antrag dürfen Sie die Auskunft verweigern?

Hildegard Gemünden

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitern auf Antrag unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, Auskunft über die personenbezogenen Daten zu geben, die Sie von ihnen verarbeitet haben. Offenkundig unbegründete oder exzessive Auskunftersuche dürfen Sie nach Art. 12 Abs. 5 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) jedoch ignorieren oder eine Gebühr für die Bearbeitung verlangen. Doch was ist „exzessiv“? Darum geht es in der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 9.1.2025 (C-416/23).

Der Fall: 77 Anfragen in 20 Monaten

Ein Österreicher hatte sich 77-mal innerhalb von etwa 20 Monaten bei der österreichischen Datenschutzbehörde über Unternehmen beschwert, von denen er eine Datenschutzauskunft verlangt und nicht innerhalb eines Monats erhalten hatte. Der Behörde wurde dies zu viel und sie verweigerte die Bearbeitung. Sie stützte sich dabei auf Art. 57 Abs. 4 DSGVO, der den Behörden – wortgleich zu Art. 12 Abs. 5 DSGVO – erlaubt, unbegründete oder exzessive Anfragen und Beschwerden zu ignorieren oder eine Bearbeitungsgebühr zu verlangen. Der EuGH sollte nun klären, welche Tragweite der Begriff „exzessiv“ im Sinne der DSGVO hat.

§ Das Urteil: Es gibt keine Höchstzahl

Die Datenschutzbehörden dürfen nicht allein deshalb, weil jemand eine große Zahl von Anfragen oder Beschwerden einreicht, die Bearbeitung verweigern oder eine Bearbeitungsgebühr erheben. Sie müssen vielmehr nachweisen, dass derjenige missbräuchlich handelt, weil er einen anderen Zweck verfolgt, als seine Rechte nach der DSGVO durchzusetzen.

Entsprechend dürfte auch für Sie als Arbeitgeber gelten: Ein Mitarbeiter handelt nicht allein deshalb exzessiv, weil er wiederholt Datenschutzauskünfte von Ihnen verlangt. Damit Sie die Auskunft verweigern oder eine Bearbeitungsgebühr erheben dürfen, müssen Sie vielmehr nachweisen, dass es dem Mitarbeiter nicht um seinen Datenschutz geht. So wäre es beispielsweise missbräuchlich, wenn er von Ihnen Auskünfte verlangt, um seine Position im Kündigungsschutzprozess zu verbessern.

Tipp:

Sie brauchen auch auf ein pauschales Auskunftsverlangen nicht einzugehen, mit dem ein Mitarbeiter etwa die Herausgabe sämtlicher Dokumente verlangt, die ihn betreffen. Bitten Sie ihn ggf., seinen Wunsch zu konkretisieren und sein Ziel zu benennen.

Impressum

Verlag: mediaforwork – ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,
Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Redaktionelle Verantwortung: Dilan Wartenberg, Bonn

Autoren: Hildegard Gemünden, Britta Schwalm

Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn

Telefon 0228 9550-160

E-Mail: kundenservice@mediaforwork.de

Internet: <https://www.personalwissen.de/>

Alle Angaben in diesem E-Book wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft.
Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen
Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.
Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet.

© Copyright 2026 by mediaforwork, ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche
Wirtschaft AG, Bonn