

So umgehen Sie die 10.000-Euro-Falle:

**Ihr Fahrplan, wenn Beschäftigte nach ihren
gespeicherten Daten fragen**

Live-Sondersendung

mit Arbeitsrechts-Experte und -Insider Günter Stein

„Die Neugier steht immer an erster Stelle
eines Problems, das gelöst werden will.“

Galileo Galilei



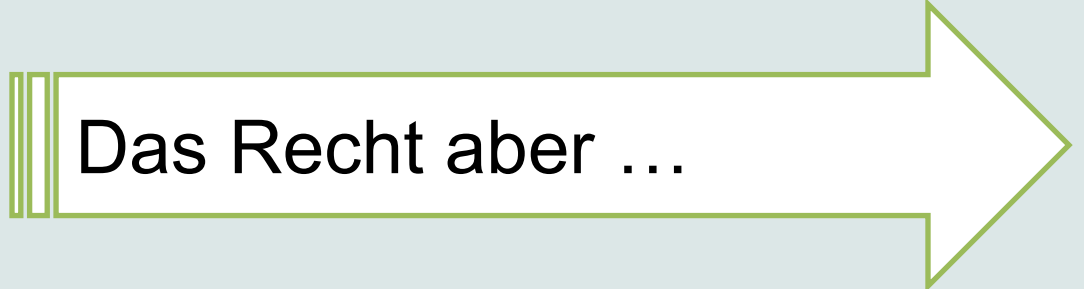
Herzlich willkommen!

Ein Thema, das häufig unterschätzt wird – und teure Fallen birgt:



Die teure Falle:

- Beschäftigte oder frühere Beschäftigte verlangen **Auskunft über die Daten**, die Sie als Arbeitgeber über sie gespeichert haben.
- Daraus wird sehr schnell **ein arbeitsrechtlicher Brandbeschleuniger**.
- Vor allem nach **Kündigungen, Aufhebungsverträgen, Abmahnungen, Bonusstreitigkeiten oder Konflikten mit Vorgesetzten**.



Das Recht aber ...

Das Recht zu fragen, haben die Beschäftigten:

Im Erwägungsgrund 63 DSGVO heißt es sinngemäß:

Die betroffene Person soll sich der Verarbeitung bewusst sein und deren Rechtmäßigkeit überprüfen können.

Genau darum geht es beim **Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO**.

Ihr Arbeitnehmer / Ihre Arbeitnehmerin will also wissen:

Das Recht zu fragen, haben die Beschäftigten:

- *Welche Daten haben Sie über mich?*
- *Woher stammen sie?*
- *Wer hat sie bekommen?*
- *Wie lange speichern Sie sie?*
- *Und bekomme ich eine Kopie?*

Das aktuelle Spannende daran:

Das Recht zu fragen, haben die Beschäftigten:

Die Gerichte ziehen die Linien gerade neu:

Schon der erste Auskunftsantrag kann missbräuchlich sein!
(EuGH, 19.3.2026, C-526/24): Dann, wenn erkennbar ist:
Der Antragsteller will künstlich die Grundlage für
Schadenersatz schaffen.

Schön, aber ...

Das Recht zu fragen, haben die Beschäftigten:

Im gleichen Atemzug sagt der EuGH:

Wer durch einen DSGVO-Verstoß einen materiellen oder immateriellen Schaden erleidet, kann Schadensersatz verlangen.

Denn die eigentliche Falle entsteht nicht durch den Antrag.
Die Falle entsteht durch **zu spätes, unvollständiges oder unkoordiniertes Reagieren.**



Die 10.000-Euro-Falle:

Die 10.000-Euro-Falle:

Beispiel:

- Ein früherer Arbeitnehmer verlangt nach seiner Kündigung Auskunft nach Art. 15 DSGVO. Die Anfrage bleibt in der Personalabteilung liegen.
- Die Antwort kommt erst nach sieben Wochen.
- Der Arbeitnehmer schaltet einen Anwalt ein und verlangt Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO.

Konservativ gerechnet:

Die 10.000-Euro-Falle:

- 1.500 Euro immaterieller Schadensersatz wegen verspäteter Auskunft.
1.200 Euro **eigene Anwaltskosten**.
1.200 Euro **gegnerische Anwaltskosten im Vergleichsfall**.
2.000 Euro **interner Aufwand**: Personalabteilung, IT, Datenschutzbeauftragter, Geschäftsleitung.
1.500 Euro **externe Datenschutzberatung**, weil E-Mails, Personalakte und Löschfristen geprüft werden müssen.
2.600 Euro Vergleichsbetrag, damit der Streit beendet wird.

Macht zusammen: 10.000 Euro. Und das ist nur ein Fall ...

Die 10.000-Euro-Falle:

Genau deshalb ist fester Fahrplan wichtig.

- Anfragen nehmen zu!
- Rechtsprechung auch. Beispiele:

Rechtsprechung

- 1.000 Euro, weil der Arbeitgeber erst nach mehr als sechs Monaten und auch dann nur unvollständig Auskunft erteilte (LAG Hamm, Urteil vom 11.05.2021, Az. 6 Sa 1260/20).
- 750 Euro, Der Arbeitgeber hatte auf ein Auskunftersuchen eines früheren Bewerbers erst nach Erinnerung reagiert (19 Tage) - und dann eine Negativauskunft erteilt.
- (ArbG Duisburg, Urteil vom 03.11.2023, Az. 5 Ca 877/23).
- 10.000 Euro ...

Rechtsprechung

- 10.000 Euro, weil ein früherer Arbeitnehmer die DSGVO-Auskunft erst nach rund 20 Monaten erhielt.
(ArbG Oldenburg, Urteil vom 09.02.2023, Az. 3 Ca 150/21)
- 2.500 Euro, weil Arbeitgeber zu spät und unvollständig informiert hatte (USB-Stick-Panne)
(LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 28.07.2023, Az. 9 Sa 73/21).

Wichtig ist aber auch die aktuelle Gegenlinie:

Rechtsprechung

- Der Arbeitnehmer muss einen konkreten immateriellen Schaden darlegen (BAG, Urteil vom 20.02.2025, Az. 8 AZR 61/24).

Trotzdem:

Rechtsprechung

Nicht darauf verlassen, dass nichts passiert.

- **Schon „psychische“ Belastung kann ein Schaden sein** (z.B. begründete Angst vor Datenmissbrauch, wg. tatsächlichen Kontrollverlust über Daten, erheblicher Verunsicherung oder konkret geschilderte psychische Belastung)

Grundsätze aus: **EuGH, Urteil vom 04.05.2023, Az. C-300/21; EuGH, Urteil vom 14.12.2023, Az. C-340/21; EuGH, Urteil vom 20.06.2024, Az. C-590/22).**

Deshalb:

Rechtsprechung

Entscheidend ist, ob in Ihrem Unternehmen am ersten Tag jemand erkennt: Diese kurze E-Mail löst eine Frist aus.

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Frage 1: Woran erkennen Sie überhaupt ein Auskunftsersuchen?

Lösung:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Der Arbeitnehmer muss nicht „Art. 15 DSGVO“ schreiben.

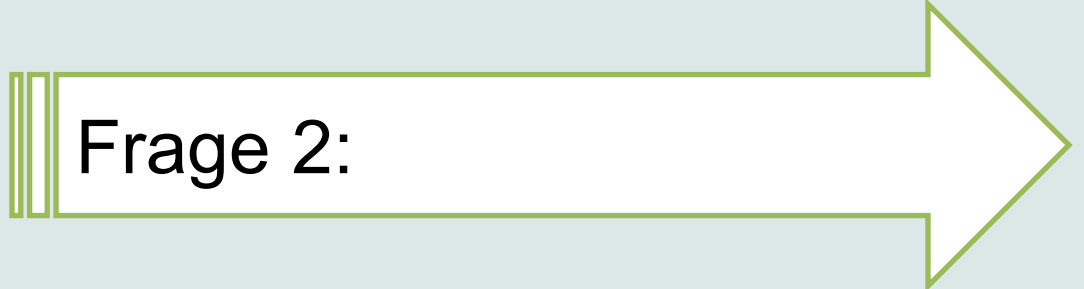
Es reicht, wenn er sinngemäß fragt:

- *Welche Daten haben Sie über mich gespeichert?*
- *Bitte schicken Sie mir meine Personalakte.*
- *Ich möchte alle Daten sehen, die Sie über mich verarbeiten.*
- *Bitte senden Sie mir alle E-Mails, Vermerke, Bewertungen und Unterlagen zu meiner Person. Usw.*

Konsequenz:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

- Behandeln Sie solche Schreiben sofort als mögliches DSGVO-Auskunftersuchen.
- Legen Sie intern fest, dass solche Anfragen sofort an Personalabteilung, Datenschutzbeauftragten und Geschäftsleitung weitergeleitet werden.
- Und zwar am Tag des Eingangs.



Frage 2:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Frage 2: Welche Frist läuft?

Lösung:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

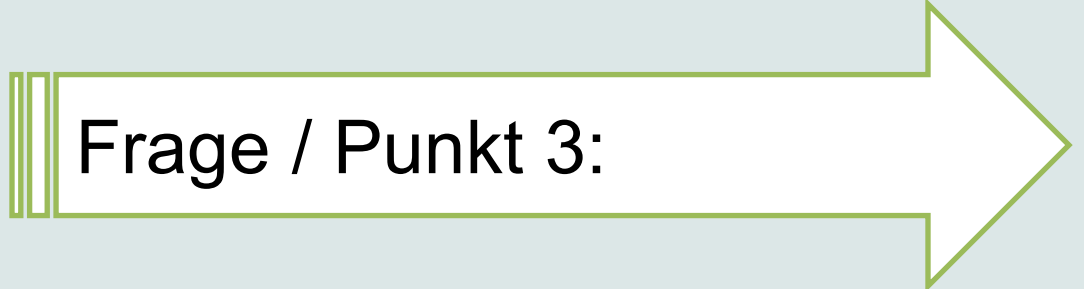
- Art. 12 Abs. 3 DSGVO: Unverzüglich reagieren, spätestens innerhalb eines Monats.
- Die Frist beginnt mit Eingang des Antrags.
- Ein Monat heißt damit: vom 10. März bis zum 10. April.

Tipp:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Tipp: Interner 28-Tage-Plan:

- **Tag 0:** Eingang dokumentieren.
- **Tag 1 bis 3:** Identität prüfen und Suchbereiche festlegen.
- **Tag 4 bis 14:** Daten sammeln.
- **Tag 15 bis 21:** rechtlich prüfen, Schwärzungen vornehmen, Rechte Dritter beachten.
- **Tag 22 bis 28:** Auskunft fertigstellen und versenden



Frage / Punkt 3:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Frage 3: Was tun, wenn Sie es in einem Monat nicht schaffen?

Lösung:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

- Die DSGVO erlaubt eine Verlängerung um bis zu zwei weitere Monate (Art. 12 Abs. 3 DSGVO).
- Aber nur bei Komplexität oder hoher Zahl von Anträgen.
- Sie müssen den Arbeitnehmer innerhalb des ersten Monats über die Verlängerung informieren.

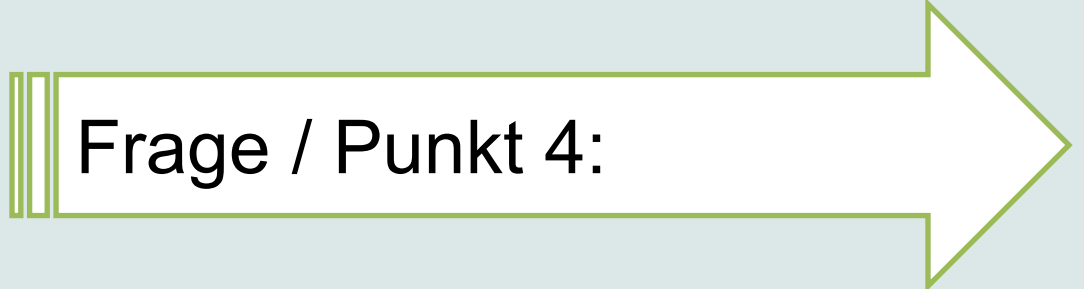
Gründe in der Information benennen. Zum Beispiel:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Beispiel:

*„Wir bestätigen den Eingang Ihres Auskunftersuchens vom
... . Aufgrund des Umfangs der zu prüfenden
Datenbestände und der erforderlichen Prüfung von Rechten
Dritter verlängern wir die Frist gemäß Art. 12 Abs. 3 DSGVO
um weitere zwei Monate. Sie erhalten unsere Antwort
spätestens bis zum“*

Diese Info ist Pflicht!!!



Frage / Punkt 4:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

Frage 4: Welche Daten müssen Sie zusammensuchen?

Lösung:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

„Alles“. Also:

- Personalakte.
- Entgeltabrechnung.
- Zeiterfassung.
- Bewerbungsunterlagen.
- Abmahnungen.
- Zielvereinbarungen sowie ...

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

- Leistungsbeurteilungen.
- BEM-Unterlagen.
- E-Mail-Kommunikation, soweit personenbezogene Daten des Arbeitnehmers enthalten sind *(Insbesondere, wenn Sie die private Nutzung des Firmen-Accounts erlaubt haben, wird die Trennung hier enorm aufwendig!)*
- IT-Logs, soweit sie dem Arbeitnehmer zugeordnet sind.
- Hinweise aus Compliance-Systemen.

Und bei früheren Beschäftigten zusätzlich:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte

- Austrittsunterlagen, Zeugnisvorgänge,
- Vergleichsverhandlungen und Löschfristen.

Wichtig:

Der EuGH hat im Urteil vom 04.05.2023, Az. C-487/21, klargestellt: Sie müssen so informieren, dass der Arbeitnehmer versteht, welche Daten über ihn verarbeitet werden.

Tipp:

**Alle Details
und
Arbeitshilfen
hier:** (kostenlos)

GRATIS



Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Frage 5: Was dürfen Sie schwärzen oder zurückhalten?

Lösung:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Der heikelste Punkt!

In Personalunterlagen stehen fast immer auch Daten anderer Personen (*Kollegen, Vorgesetzte, ggfs. Beschwerdeführer, Bewertungen durch Dritte etc.*)

Hier müssen Sie abwägen. Art. 15 Abs. 4 DSGVO schützt Rechte und Freiheiten anderer Personen. Klartext:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Prüfen Sie:

- Welche Information betrifft den Arbeitnehmer?
- Welche Information betrifft Dritte?
- Kann ich zusammenfassen?
- Braucht der Arbeitnehmer den Kontext, um seine Rechte auszuüben?

Für die Praxis:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

- Arbeiten Sie bei heiklen Dokumenten mit einer Schwärzungskopie.
- Und dokumentieren Sie kurz, warum geschwärzt wurde.

Beispiel:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Folgende Stellen wurden geschwärzt:

Name und Kontaktdaten der meldenden Person.

Begründung: Schutz der Rechte und Freiheiten einer dritten Person gemäß Art. 15 Abs. 4 DSGVO. Die Offenlegung könnte Rückschlüsse auf die meldende Person ermöglichen und deren berechnigte Interessen beeinträchtigen.

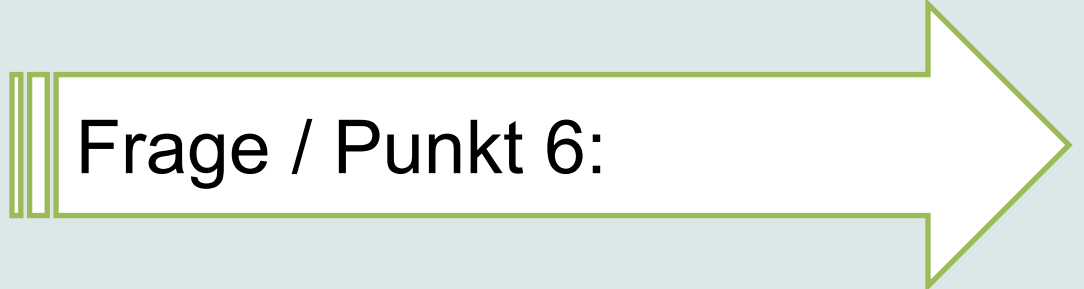
Angaben zu

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Angaben zu persönlichen Umständen einer Kollegin/eines Kollegen.

Begründung: Diese Angaben betreffen ausschließlich eine dritte Person und sind für die Auskunft über die personenbezogenen Daten des anfragenden Arbeitnehmers entbehrlich.

Usw.



Frage / Punkt 6:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

Frage 6: Wie gehen Sie mit pauschalen Monster-Anfragen um?

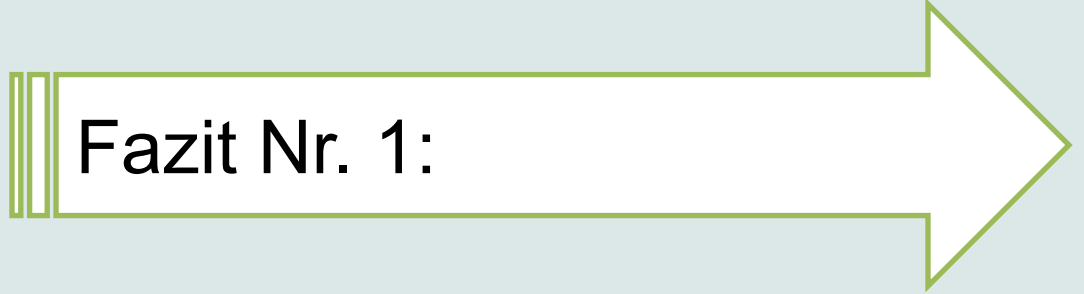
Hintergrund:

Viele Anfragen lauten inzwischen: „Bitte übersenden Sie mir sämtliche personenbezogenen Daten, alle E-Mails, alle internen Vermerke, alle Chatnachrichten, alle Protokolle, alle Bewertungen, alle Empfänger und alle Löschfristen.“

Lösung:

Die 6 wichtigsten Fragen und Punkte:

- Die Bitte um Konkretisierung stoppt die Frist nicht automatisch.
- Deshalb sollten Sie parallel mit der Bearbeitung beginnen!



Fazit Nr. 1:

**pdf-Download
starten** (kostenlos):

GRATIS

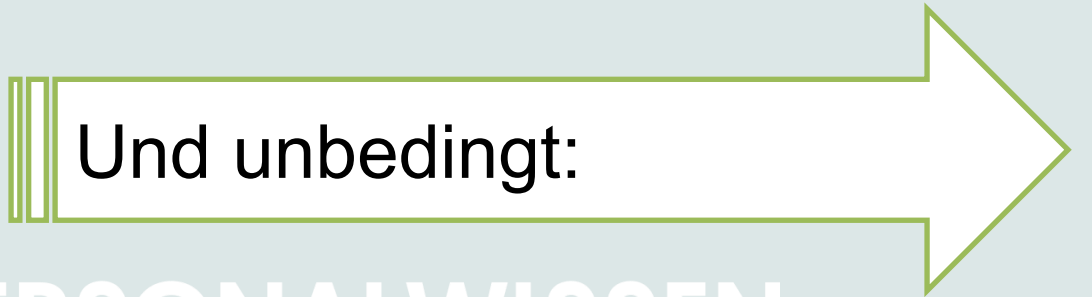


Fazit Nr. 2:

 **PERSONALWISSEN**

Festen Ablaufplan implementieren

- Erstens: Antrag erkennen.
- Zweitens: Frist ab dann im Blick.
- Drittens: Suchbereiche festlegen.
- Viertens: Daten zusammentragen.
- Fünftens: Rechte Dritter prüfen.
- Sechstens: fristgerecht antworten oder rechtzeitig verlängern.
- Siebtens: Versand und Inhalt dokumentieren.



Und unbedingt:

pdf-Download
JETZT starten
(kostenlos):

GRATIS

Datenschutz in der
Personalabteilung

Auskunftsersuchen
von Beschäftigten
und Ex-Mitarbeitern

Fazit Nr. 2:

 PERSONALWISSEN

Herzlichen Dank – und bis zum nächsten Mal!