

Yannick Peisker

Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch

Grundlagen, Reichweite und praktische Probleme
des Art. 15 DSGVO im Beschäftigungskontext



Nomos

Frankfurter Studien zum Datenschutz

Veröffentlichungen der Forschungsstelle
für Datenschutz an der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Herausgegeben von
Prof. Dr. Dr. h.c. Spiros Simitis
Prof. Dr. Indra Spiecker genannt Döhmann, LL.M.

Band 68

Yannick Peisker

Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch

Grundlagen, Reichweite und praktische Probleme
des Art. 15 DSGVO im Beschäftigungskontext



Nomos



Onlineversion
Nomos eLibrary

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Bonn, Univ., Diss., 2023

ISBN 978-3-7560-0618-2 (Print)

ISBN 978-3-7489-4154-5 (ePDF)

1. Auflage 2023

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2023. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2022/2023 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation angenommen. Literatur und Rechtsprechung fanden nach Abgabe noch bis zur Disputation am 6. Februar 2023 Berücksichtigung.

Besonderer Dank gilt meinem akademischen Lehrer Professor Dr. *Gregor Thüsing* LL.M., der mir als verlässlicher Diskussionspartner zu jeder Zeit motivierend zur Seite stand. Durch wertvolle Anregungen, aber auch seine konstruktive Kritik hat er die Dissertation wesentlich vorangebracht und mich als Juristen geprägt. Ich hätte mir keinen besseren Mentor wünschen können, daher wird die Zeit an seinem Lehrstuhl in jeder Hinsicht in besonderer Erinnerung bleiben. Seine Tatkraft, Entschlossenheit sowie sein Engagement waren und sind mir stets Ansporn und Vorbild. Großen Dank schulde ich auch Professor Dr. *Gerrit Forst* LL.M. für die äußerst zügige Erstellung des Zweitgutachtens und die wertvollen Denkanstöße, aus denen sich für die Druckfassung noch weitere Gedanken gewinnen ließen, sowie Professorin Dr. *Louisa Specht-Riemenschneider* für das reibungslose Durchführen der Disputation. Den Herausgebern dieser Schriftenreihe, Professor Dr. Dr. h.c. *Spiros Simitis* und Professorin Dr. *Indra Spiecker genannt Döhm* LL.M., danke ich herzlich für die Aufnahme meiner Arbeit. Der Konrad-Adenauer-Stiftung danke ich aufrichtig für die ideelle und finanzielle Förderung sowie für die Möglichkeiten des breiten Austauschs mit Stipendiaten und Stipendiatinnen unterschiedlicher Fachrichtungen im Rahmen des Promotionsstipendiums.

Besonderer Dank für vielseitigen Austausch, Rückendeckung, Zuspruch und Solidarität gilt meinen aktuellen und ehemaligen Kolleginnen und Kollegen am Lehrstuhl, insbesondere *Gregor Biesenbach*, Dr. *Lena Bleckmann*, *Carlo Pöschke*, Dr. *Charlotte Schippers* sowie *Philip Musiol*. Letzterer musste die datenschutzrechtlichen Ideen meiner Arbeit stets als Sparringspartner mit mir diskutieren. Ohne Euch wäre die Promotionszeit nicht das gewesen, was sie war. *Alexandra Alumyan* und *Alexandra Ritter* danke ich für ein aufmerksames und beeindruckend schnelles Lektorat.

Zuletzt bedanke ich mich von ganzem Herzen bei meinen Eltern *Christiane Peisker* und *Wilhelm Meyer*, meinem Bruder *Leon Peisker* sowie

Vorwort

Marie Klein und ihren Eltern, denen ich besonders in der Anspannung der letzten Monate viel Verständnis für meine geistige und körperliche Abwesenheit zugemutet habe. Erst ihr steter und bedingungsloser Rückhalt und Zuspruch haben die Fertigstellung dieser Arbeit ermöglicht. Sie und meine Großeltern haben immer an mein Gelingen geglaubt und mich auf meinem bisherigen Lebensweg unterstützt und gefördert. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Bonn, im Februar 2023

Yannick Peisker

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
A) Worum es geht: Transparenz durch Datenauskunft und Implikationen des Beschäftigungsverhältnisses	29
I. Art. 15 DSGVO als Lösung und Problem zugleich	32
II. Anlass und Arten: Verarbeitungssituationen im Beschäftigungskontext	36
III. Besondere Schutzbedürftigkeit des Beschäftigten	39
IV. Status quo: Die Funktion des Art. 15 DSGVO in der bisherigen arbeitsrechtlichen Praxis	42
V. Kernfragen und Gang der Darstellung	46
1. Kapitel B): Rechtliche Grundlagen der Auskunft und Anwendbarkeit im Beschäftigungsverhältnis	46
2. Kapitel C): Die Regelungsbereichweite des Art. 15 DSGVO	47
3. Kapitel D): Die Verweigerungsmöglichkeiten des Verantwortlichen	49
4. Kapitel E): Eine Zusammenfassung in 30 Thesen	50
5. Weiterer Forschungsbedarf	51
B) Rechtliche Grundlagen der Auskunft und Anwendbarkeit im Beschäftigungskontext	53
I. Ein kurzer Streifzug durch Geschichte und Rechtsgrundlagen des Datenschutzes	53
II. Rechtsrahmen und Funktion der Datenauskunft	59
1. Die Funktion der Auskunft für den Schutz personenbezogener Daten	59
a) Ableitung aus Gesetzgebungsakten und Rechtsprechung	59
b) Mehrschichtige Zielsetzung der Auskunft	64
2. Die Verankerung in Art. 8 Abs. 2 S. 2 Var. 1 GRCh	65
a) Rechtsnatur des Auskunftsgrundrechts	65

b) Schutzgehalt der Auskunft	66
aa) Grundrechtliche Auskunft und Sekundärrecht sind nicht identisch	66
bb) Bestimmung des grundrechtlichen Gewährleistungsgehaltes	69
cc) Grundrechtsberechtigte und -verpflichtete	72
c) Beschränkungsmöglichkeiten	74
d) Schlussbetrachtung	75
3. Die Verankerung in Art. 8 EMRK	75
4. Die Verankerung im Grundgesetz	78
5. Zusammenfassender Überblick	79
III. Die Gesetzgeberische Ausgestaltung des Auskunftsrechts	80
1. Genese: Von Art. 5 der Datenschutzkonvention Nr. 108 zu Art. 15 DSGVO	80
2. Einbettung in den Kontext der DSGVO	88
3. Ein Blick auf die Konzeption des Art. 15 DSGVO	92
a) Problemaufriss: Bloße Rechtsfolgenregelung oder eigenständiger Anspruch?	94
b) Ein kurzer Blick auf das Meinungsspektrum	96
c) Weshalb die Kopie Rechtsfolge der Auskunft ist	99
aa) Eine Betrachtung des Wortlautes	100
(1) Begrifflichkeiten der Auskunft und der Kopie	101
(2) Konsequenzen für das Verständnis des Art. 15 DSGVO	105
bb) Eine Betrachtung der Systematik	106
(1) Interne Systematik des Art. 15 und der DSGVO	106
(2) Rechtsaktübergreifende Systematik	111
(a) Eine Betrachtung der Informationszugangsrechte	111
(b) Eine Betrachtung der Richtlinie (EU) 2016/680	114
(c) Eine kurze Summa	116
cc) Eine Betrachtung der Historie	117
(1) Entwicklung im Gesetzgebungsverfahren spricht für Rechtsfolgenorm	117

(2) Vergleich mit Rechtslage unter DSRL spricht für Rechtsfolgenorm	118
(3) Eine kurze Summa	122
dd) Eine Betrachtung des Telos	122
ee) Gesamtbetrachtung: Kopie ist Rechtsfolgenorm	125
d) Die Kopie und ihr Verhältnis zu anderen Zugangsmodalitäten	127
4. Zusammenfassender Überblick	131
IV. Anwendbarkeit des Art. 15 DSGVO im Beschäftigungsverhältnis	132
1. Der Anwendungsbereich des Art. 15 DSGVO	133
a) (Teilweise) automatisierte Verarbeitungen und Speicherung in Dateisystemen	133
b) Persönlicher und räumlicher Anwendungsbereich	136
2. § 26 Abs. 7 BDSG erweitert den Anwendungsbereich nicht	137
3. Das Verhältnis zum personalaktenrechtlichen Einsichtsrecht	141
a) Die inhaltliche Reichweite des Einsichtsrechts	142
b) Unterschiede zur Auskunft nach Art. 15 DSGVO	144
c) Einsichtsrecht in die Personalakte soll vorrangig sein	146
d) Tatbestandskongruenz ist unerheblich: § 1 Abs. 2 BDSG	147
e) Spezifischere Vorschriften für den Beschäftigungskontext	148
aa) Der Rahmen für spezifischere Vorschriften	149
(1) Anwendungsbereich: Beschäftigtendaten und Beschäftigungskontext	150
(2) Auskunft als Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung	151
bb) Spezifischere Vorschriften und ihre Grenzen	153
cc) § 83 BetrVG ist jedenfalls nicht hinreichend transparent	155
f) Keine Beschränkung im Sinne des Art. 23 DSGVO	159
g) Eine kurze Summa: Keine Verdrängung des Art. 15 DSGVO im Beschäftigungskontext	159
4. Zusammenfassender Überblick	160

V. Eine erste Sammlung der Erkenntnisse	161
C) Die Regelungsreichweite des Art. 15 DSGVO	165
I. Der Ausgangspunkt des Auskunftsrechts: Verarbeitete personenbezogene Daten	166
1. Der Begriff des personenbezogenen Datums	166
a) Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 DSGVO als gesetzlicher Ausgangspunkt	166
b) Einzelfälle und Besonderheiten: Personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis	169
aa) Personalakte und Personalinformationssysteme	170
bb) Kommunikation und Äußerungen	171
cc) Kontrolle, Ortung und andere Aufzeichnungen	174
dd) Interne und andere Dokumente über den Beschäftigten	175
ee) Rechtliche Analysen	179
ff) Daten von Organmitgliedern	183
gg) Ein kurzer Blick zurück	184
2. Der Begriff der Verarbeitung	184
3. Ein bereichsspezifisches Begriffsverständnis innerhalb der Auskunft?	185
a) Stammdaten und Daten mit hinreichend engem Bezug zur Person	187
b) Daten mit internem Bezug	193
c) Rechtliche Analysen	195
d) Passiv und mittelbar verarbeitete Daten	197
4. Zusammenfassender Überblick	201
II. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des Auskunftsrechts	202
1. Der Anspruchsgegner: Der Verantwortliche	203
a) Ausgangspunkt und Grundzüge der Verantwortlichkeit	203
b) Besonderheiten der Auskunft über das „Ob“ der Verarbeitung	205
c) Auskunftspflicht des Beschäftigungsgebers bei mehreren Akteuren	205
aa) Zurechnung des Mitarbeiter- und Organhandelns	206

bb)	Pflichtenverteilung bei gemeinsam Verantwortlichen	208
cc)	Pflichtenverteilung mit Auftragsverarbeitern	210
dd)	Pflichtenverteilung bei Parallelverantwortlichkeit und aufeinanderfolgenden Verarbeitungen	211
d)	Beauskunftung der durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten	212
aa)	Arbeitgeber als Verantwortlicher für Verarbeitungen des Betriebsrats	213
bb)	Umgang mit Auskunftersuchen und praktische Herausforderungen	214
cc)	Summa: Arbeitgeber bleibt Auskunftspflichteter	218
e)	Ein kurzer Überblick über den Anspruchsgegner	219
2.	Der Anspruchsberechtigte: Die betroffene Person	219
a)	Zur Höchstpersönlichkeit, Übertragbarkeit und Stellvertretung	221
b)	Erfüllung gegenüber dem Vertreter	224
c)	Keine Vererbbarkeit, aber eigene Betroffenheit der Erben	227
d)	Identifikation des Antragstellers	229
aa)	Grundlagen und Grenzen der Identifikation	230
bb)	Besonderheiten der Geltendmachung durch Vertreter	233
e)	Ein kurzer Überblick über den Anspruchsberechtigten	236
3.	Der Auskunftsantrag	237
a)	Keine Formvorgaben	238
b)	Keine Pflicht, angebotene Kontaktstellen zu nutzen	239
c)	Inhaltliche Anforderungen des Antrags	240
aa)	Auslegung des Antrags	240
bb)	Keine Angabe von Gründen oder ein Auskunftsinteresse notwendig	243
cc)	Konkretisierung des Auskunftsantrags durch den Betroffenen	244

d)	Besonderheiten bei der Verarbeitung großer Datenmengen: Präzisierung	245
aa)	Voraussetzungen einer Präzisierung	246
bb)	Anforderungen an das Präzisierungsverlangen des Auskunftspflichtigen	247
cc)	Keine Obliegenheit zur Konkretisierung	248
dd)	Aussetzung des Verfahrens anstatt gestuften Vorgehens	252
ee)	Keine Konkretisierungs-, aber eine Präzisierungsobliegenheit	256
e)	Ein kurzer Überblick über den Auskunftsantrag	257
4.	Zusammenfassender Überblick	259
III.	Die Rechtsfolgen des Auskunftsrechts	261
1.	Der Inhalt der Auskunft über das „Ob“ der Verarbeitung	261
2.	Der Inhalt der Auskunft über die personenbezogenen Daten	262
a)	Problemaufriss: Warum die Einordnung in ein restriktives und extensives Verständnis untauglich ist	263
b)	Bezugspunkt der Kopie: Informationen, Datenkategorien oder Daten selbst?	268
aa)	Eine Ordnung der Argumente	268
bb)	Kopie der Informationen oder Datenkategorien ist nicht ausreichend	271
cc)	Informationen sind nicht zusätzlich zu kopieren	275
dd)	Aggregierte Übersichten oder Zusammenfassungen genügen nicht	278
ee)	Ein kurzer Blick zurück	282
c)	Bedeutung der Kopie: Datenübersicht oder Rohdaten?	283
aa)	Ein kurzer Blick auf das Meinungsspektrum	284
bb)	Anknüpfung der Problematik an den Wortlaut	287
(1)	Begriff: Personenbezogene Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind	287
(2)	Begriff: Zurverfügungstellen einer Kopie	289
(3)	Die Wortlautauslegung suggeriert ein restriktives Verständnis	291
cc)	Anknüpfung an die Systematik	291

dd)	Anknüpfung an die Entwicklung des Art. 15 DSGVO	294
ee)	Anknüpfung an den Sinn und Zweck	295
ff)	Ein kurzer Blick zurück: Keine Beauskunftung von Rohdaten	298
gg)	Warum Schriftverkehr, E-Mails, Personalakten und Videoaufzeichnungen letztlich doch zu kopieren sind	300
d)	Zeitlicher Maßstab der Auskunft	302
aa)	Maßgeblicher Zeitpunkt: Antragstellung	303
bb)	Keine Auskunft über bereits gelöschte Daten	304
cc)	Spannungsfeld: Löschung während des Auskunftsverfahrens	305
e)	Keine Differenz Auskunft: Auch bekannte Daten sind Auskunftsgegenstand	308
f)	Zurverfügungstellen der Kopie	312
g)	Ein kurzer Überblick über den Inhalt der Auskunftspflicht über personenbezogene Daten	312
3.	Der Inhalt des Informationsrechts	314
a)	Der Gegenstand des Informationsrechts	314
aa)	Informationen über die Verarbeitungszwecke	315
	(1) Detailgenauigkeit der Angaben	315
	(2) Zuordnung zu den Daten erforderlich	317
	(3) Zweckänderungen müssen nicht beauskunftet werden	319
	(4) Die Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung ist nicht anzugeben	319
	(5) Eine kurze Summa	320
bb)	Informationen über die Datenkategorien	320
cc)	Informationen über die Empfänger oder Kategorien von Empfängern	321
	(1) Wer Empfänger ist	322
	(2) Empfänger oder Empfängerkategorien: Wahlrecht des Betroffenen	324
	(3) Konkrete Zuordnung zu den Daten	328
	(4) Zeitliche Dimension: Rijkeboer	329
	(a) Keine Speicherung allein für die Auskunft	329

(b) Speicherdauer	331
(5) Eine kurze Summa	333
dd) Informationen über die Dauer der Datenverarbeitung	334
ee) Informationen über die Betroffenenrechte und das Beschwerderecht	336
ff) Informationen über die Herkunft der Daten	338
gg) Informationen über automatisierte Entscheidungsfindungen	341
(1) Aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik	343
(2) Aussagekräftige Informationen über die Tragweite und Auswirkungen	345
(3) Eine kurze Summa	348
hh) Unterrichtung über geeignete Garantien bei Drittlandtransfers	348
b) Keine vorgegebene Modalität: Auskunft	349
c) Ein kurzer Überblick über den Inhalt der Auskunftspflicht über die zusätzlichen Informationen	350
4. Die Art und Weise der Auskunftserteilung	351
a) Stilistische Anforderungen	351
aa) Präzise Auskunft	352
bb) Verständliche Auskunft mit klarer und einfacher Sprache	353
cc) Transparente und leicht zugängliche Auskunft	353
b) Form der Auskunft	356
c) Frist für die Auskunftserteilung	358
aa) Lauf der Frist	360
bb) Option einer Fristverlängerung	361
d) Kosten der Auskunft	363
aa) Beantragung einer weiteren Kopie	364
bb) Ein kurzer Blick zurück	367
5. Zusammenfassender Überblick	367
IV. Disposition über den Auskunftsanspruch	369
1. Rücknahme des Auskunftsantrags	370
2. Unzulässigkeit des Verzichts ex ante	371

3. Lediglich rückwärtige Modifikation einzelner Erfüllungsmodalitäten	376
4. Praktische Auswirkungen auf einen Vergleich	377
5. Zusammenfassender Überblick	380
V. Arbeitsgerichtliche Geltendmachung, Nacherfüllung und Vollstreckung	380
1. Bestimmter Klageantrag	382
a) Die Linie des BAG	383
b) BAG lässt Konzeption des Art. 15 DSGVO außer Acht	386
c) Ein abschließender Pendelblick auf die Linie des BGH	388
2. Nacherfüllung: Keine Anwendung der §§ 259, 260 BGB	388
a) Die Erfüllung zivilrechtlicher Auskunftsansprüche: §§ 259, 260 BGB analog	389
b) Die Übertragung durch Literatur und Rechtsprechung auf Art. 15 DSGVO	391
c) Nationales und europäisches Recht stehen einer Übertragung entgegen	393
d) Ein kurzer Überblick und ein Ausblick auf die Vollstreckung	397
VI. Eine zweite Sammlung der Erkenntnisse	397
D) Die Verweigerungsmöglichkeiten des Verantwortlichen	403
I. Verweigerung wegen mangelnder Identifizierbarkeit des Betroffenen: Art. 11 Abs. 2 i.V.m. Art. 12 Abs. 2 S. 2 DSGVO	404
1. Die Ausgangslage des Art. 11 DSGVO	404
2. Voraussetzungen und Reichweite einer Verweigerung	405
3. Zusammenfassender Überblick	407
II. Verweigerung wegen kollidierender Interessen: Art. 15 Abs. 4 DSGVO	408
1. Die Funktion des Abs. 4 für das Auskunftsrecht	409
2. Anwendungsbereich: Abs. 4 schränkt Auskunft umfassend ein	411
3. Bedingungen der Verweigerung	416
a) Einbezogener Personenkreis	416
b) Einbezogene Rechte und Freiheiten	417

c)	Der Begriff der Beeinträchtigung	419
aa)	Zwei Stufen: Negative Auswirkung und Abwägung der konfligierenden Positionen	420
bb)	Gewichtung des Auskunftsinteresses	422
cc)	Mangelndes Eigeninteresse ist nicht in Abwägung einzustellen	423
dd)	Ein kurzer Blick zurück: Abs. 4 erfasst nur überwiegende Fremdinteressen, nicht mangelnde Eigeninteressen	424
4.	Keine Totalverweigerung: Reduktion oder Schwärzung	425
5.	Begründung der Verweigerung und Darlegungslast im Prozess	426
6.	Keine eigenständige Bedeutung des § 29 BDSG	430
7.	Konkretisierung für praktische Problemfälle	433
a)	Personenbezogene Daten Dritter	433
b)	Geschäftsgeheimnisse	439
c)	Besonderheiten bei internen Daten und Ermittlungen	444
aa)	Kommunikation mit dem Rechtsbeistand	445
bb)	Personenbezogene Daten des Denunziaten in Ermittlungsunterlagen	446
cc)	Geheimhaltung der Quelle	449
d)	Gemengelage Hinweisgeberschutz	453
aa)	Ein kurzer Blick auf den Entwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes	453
bb)	Folgerungen für die Datenauskunft	454
cc)	Beantwortung von Auskunftersuchen in der Praxis	458
e)	Ein kurzer Überblick	460
8.	Unverhältnismäßiger Aufwand als Verweigerungsgrund	460
a)	Aufwand des Verantwortlichen als faktisches Problem	461
b)	Lösungsansätze zur rechtlichen Anknüpfung	463
c)	Weshalb eine Anbindung an Art. 15 Abs. 4 DSGVO überzeugt	466
d)	Aufwandsvermeidung überwiegt Auskunft nicht	471
aa)	Aufwand durch Auffinden der Daten	472
bb)	Aufwand durch Durchsicht der Daten	475

cc) Keine Primärrechtswidrigkeit einer umfassenden Auskunft	480
e) Eine kurze Summa: Jeder Aufwand ist prinzipiell verhältnismäßig	484
f) § 34 Abs. 1 Nr. 2 BDSG ist unionsrechtswidrig	485
9. Zusammenfassender Überblick	489
III. Verweigerung wegen offenkundig unbegründeter und exzessiver Anträge: Art. 12 Abs. 5 DSGVO	491
1. Offenkundig unbegründete Anträge	492
a) Wann ein Auskunftsantrag offenkundig unbegründet ist	492
b) Rechtsfolge: Kein echtes Wahlrecht bei Unbegründetheit – oder doch?	494
2. Exzessive Anträge	496
a) Zeitliche Exzessivität: Häufige Geltendmachung	497
aa) Unangemessene Abstände: Zu berücksichtigende Umstände	497
bb) Konkretisierung für den Bereich des Beschäftigungsverhältnisses	502
cc) Rechtsfolgen: Wahlrecht, Totalverweigerung und Begründungspflicht	504
b) Nicht-zeitliche Exzessivität: Vergleichbare Sachlagen	506
aa) Inhaltliche Exzessivität	506
bb) Verfolgung datenschutzexterner Zwecke	507
(1) Problemaufriss: Druckausübung und Ausforschung	507
(2) Anknüpfung durch die Rechtspraxis	510
(3) Ein vorausgreifender Blick auf den Grundsatz des Verbots missbräuchlichen Verhaltens	511
(a) Unionsrechtliche Maßstäbe	512
(b) Folgerungen für die Anwendung des § 242 BGB auf Art. 15 DSGVO	515
(4) Anknüpfung an den primärrechtlichen Grundsatz und Folgerungen für die Reichweite des Exzessverbotes	516
(5) Eine kurze Summa: Exzessverbot als Schikaneverbot	520

cc) Beispiele für eine schikanöse Geltendmachung im Beschäftigungsverhältnis	521
3. Zusammenfassender Überblick	523
IV. Verweigerung wegen Rechtsmissbrauchs: Allgemeiner Rechtsgrundsatz des Primärrechts	524
1. Rekapitulation: Voraussetzungen des Rechtsmissbrauchs	524
2. Geltendmachung zur Ausforschung und Konkretisierung datenschutzexterner Leistungsansprüche	525
a) Auskunftszwecke werden erreicht	526
b) Keine Erzielung eines unrechtmäßigen Vorteiles	532
c) Eine kurze Summa: Ausforschung und Anspruchskonkretisierung sind nicht rechtsmissbräuchlich	534
3. Geltendmachung während Kündigungsschutzverfahren und Abfindungsverhandlungen	536
4. Art. 15 DSGVO als Mittel zur Entschädigung und DSGVO-Hopping	538
5. Zusammenfassender Überblick	540
V. Die Verweigerungstatbestände des BDSG	541
VI. Eine dritte Sammlung der Erkenntnisse	542
E) Eine Zusammenfassung in 30 Thesen	547
Literaturverzeichnis	567
Materialienverzeichnis	595

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.E.	am Ende
a.F.	alte Fassung
Abd.	Abbildung
ABL.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AG	Aktiengesellschaft/Amtsgericht
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
Anh.	Anhang
Anm.	Anmerkung
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
AO	Abgabenordnung
AO-StB	AO-Steuerberater
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell
ArbRB	Arbeits-Rechtsberater
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art./Artt.	Artikel
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht

Abkürzungsverzeichnis

Az.	Aktenzeichen
BaföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BayDSG	Bayerisches Datenschutzgesetz
BayLDA	Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht
BayLfD	Der Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz
BB	Betriebs-Berater
BBG	Bundesbeamtengesetz
BbgDSG	Brandenburgisches Datenschutzgesetz
BC	Zeitschrift für Bilanzierung, Rechnungswesen und Controlling
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeckOK	Beck'scher Online-Kommentar
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
Begr.	Begründer
Beil.	Beilage
Berliner BfDI	Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Beschl.	Beschluss
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BfDI	Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BLG	Bundesleistungsgesetz
BImSchG	Bundes-Immissionsschutzgesetz
BlnDSG	Berliner Datenschutzgesetz
BRAO	Bundesrechtsanwaltsordnung
BR-Drs.	Bundesratsdrucksache

BremDSGVOAG	Bremisches Ausführungsgesetz zur EU-Datenschutz-Grundverordnung
bspw.	beispielsweise
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BTLJ	Berkeley Technology Law Journal
BT-WD	Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen der amtlichen Sammlung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVwG	Bundesverwaltungsgericht (Österreich)
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CB	Compliance-Berater
CCZ	Corporate Compliance Zeitschrift
CEO	Chief Executive Officer
CLSR	Computer Law & Security Review
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
Comp. & Risk	Compliance & Risk
CR	Computer und Recht
CRi	Computer Law Review International
CTLR	Computer and Telecommunications Law Review
d.h.	das heißt
DAR	Deutsches Autorecht
DB	Der Betrieb
Diss.	Dissertation
DSAG LSA	Datenschutz-Grundverordnungs-Ausfüllungsgesetz Sachsen-Anhalt
DSB	Datenschutz-Berater
DSG	Datenschutzgesetz
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
DSK	Datenschutzkonferenz
DSRI	Deutsche Stiftung für Recht und Informatik

Abkürzungsverzeichnis

DSRL	Datenschutz-Richtlinie
DStR	Deutsches Steuerrecht
DuD	Datenschutz und Datensicherheit
EDPB	European Data Protection Board
EDPLR	European Data Protection Law Review
EDSB	Europäischer Datenschutzbeauftragter
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Erwägungsgrund
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EJML	European Journal of Migration and Law
EL	Ergänzungslieferung
ELR	Erasmus Law Review
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EPLB	Employment Law Bulletin
ERPL	European Review of Private Law
EstG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuG	Gericht der Europäischen Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift
EuR	Zeitschrift Europarecht
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWCA	England and Wales Court of Appeal
EWHC	High Court of England and Wales
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
f./ff.	folgende/die folgenden
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht
FG	Finanzgericht
Fn.	Fußnote
FR	FinanzRundschau

FS	Festschrift
GA	Generalanwalt
GDD	Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.
GDPD	Garante per la protezione dei dati personali
GDPR	General Data Protection Regulation
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
GenTG	Gentechnikgesetz
GeschGehG	Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen
GesR	GesundheitsRecht
GG	Grundgesetz
ggü.	gegenüber
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH-Rundschau
GPR	Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GRUR	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
GRUR Int.	GRUR: Internationaler Teil
GRUR-Prax	GRUR: Praxis im Immaterialgüter- und Wettbewerbsrecht
GRUR-RS	GRUR: Rechtsprechungssammlung
GVBl.	Gesetz- und Ordnungsblatt
GWR	Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht
Habil.	Habilitation
HDSIG	Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz
HessBDI	Der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
HGB	Handelsgesetzbuch
HinSchG-E	Hinweisgeberschutzgesetz-Entwurf
HmbDSG	Hamburgisches Datenschutzgesetz
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
HwO	Handwerksordnung
i.R.v.	im Rahmen von/im Rahmen vom
i.d.R.	in der Regel

Abkürzungsverzeichnis

i.E.	im Ergebnis
i.H.v.	in Höhe von
i.R.d.	im Rahmen der/im Rahmen des
i.S.d.	im Sinne des/im Sinne der
i.S.e.	im Sinne einer/im Sinne eines
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
ICO	Information Commissioner's Office
IDPL	International Data Privacy Law
IDSG	Interdiözesanes Datenschutzgericht
IFG	Informationsfreiheitsgesetz
ILJ	Industrial Law Journal
ITRB	IT-Rechtsberater
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
jM	juris Die Monatszeitschrift
JR	Juristische Rundschau
JSB	Joint Supervisory Body of Eurojust
jurisPK	juris PraxisKommentar
JZ	JuristenZeitung
K&R	Kommunikation und Recht
Kap.	Kapitel
KG	Kammergericht
KP	Kanzleiführung professionell
krit.	kritisch
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LDA	Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht
LDSG	Landesdatenschutzgesetz
Leits.	Leitsatz
LfDI	Landesbeauftragte(r) für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
LG	Landgericht

lit.	litera
LSG	Landessozialgericht
m.	mit
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
MDR	Monatsschrift für deutsches Recht
MedR	Medizinrecht
MiLoG	Mindestlohngesetz
MMR	Multimedia und Recht – Zeitschrift für IT-Recht und Recht der Digitalisierung
MPR	Medizin Produkte Recht
MüKo	Münchener Kommentar
MuSchG	Mutterschutzgesetz
n.F.	neue Fassung
NDSG	Niedersächsische Datenschutzgesetz
Neubearb.	Neubearbeitung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	NJW-Rechtsprechungs-Report Zivilrecht
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-Beil.	NZA-Beilage
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
NZI	Neue Zeitschrift für Insolvenz- und Sanierungsrecht
NZM	Neue Zeitschrift für Miet- und Wohnungsrecht
o.ä.	oder ähnlich/oder ähnliche/oder ähnliches/oder ähnlichem
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OCR	Optical Character Recognition
OGH	Oberster Gerichtshof (Österreich)
OLG	Oberlandesgericht
OVG	Oberverwaltungsgericht
P&DP	Privacy & Data Protection Journal

Abkürzungsverzeichnis

PAuswG	Personalausweisgesetz
r+s	Recht und Schaden
RdA	Recht der Arbeit
RDV	Recht der Datenverarbeitung
RFamU	Recht der Familienunternehmen
RG	Reichsgericht
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Satz/Seite
SächsDSDG	Sächsisches Datenschutzdurchführungsgesetz
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
Schlussantr.	Schlussantrag
SDSG	Saarländisches Datenschutzgesetz
SG	Sozialgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannte/sogenannter/sogenanntes
SoldatenG	Soldatengesetz
SPA	Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StGB	Strafgesetzbuch
StuW	Steuer und Wirtschaft
StVG	Straßenverkehrsgesetz
TKG	Telekommunikationsgesetz
TMG	Telemediengesetz
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
u.a.	unter anderem/und andere
u.U.	unter Umständen
UAbs.	Unterabsatz
UIG	Umweltinformationsgesetz

umstr.	umstritten
UrhG	Urheberrechtsgesetz
Urt.	Urteil
v.	vom/von
Var.	Variante
VersR	Versicherungsrecht
VG	Verwaltungsgericht
vgl.	vergleiche
VIG	Verbraucherinformationsgesetz
Voraufl.	Vorauflage
Vorbem.	Vorbemerkung
VwG	Verwaltungsgericht (Österreich)
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WP	Working Paper
ZD	Zeitschrift für Datenschutz
ZD-Aktuell	Newsdienst ZD-Aktuell
ZEuP	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
ZFA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfPW	Zeitschrift für die gesamte Privatrechtswissenschaft
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
Zshg.	Zusammenhang
zugl.	zugleich
zust.	zustimmend
ZWF	Zeitschrift für Wirtschafts- und Finanzstrafrecht
ZWH	Zeitschrift für Wirtschaftsstrafrecht und Haftung im Unternehmen

A) Worum es geht: Transparenz durch Datenauskunft und Implikationen des Beschäftigungsverhältnisses

„A lack of transparency results in distrust and a deep sense of insecurity“¹

formulierte *Tenzin Gyatso*, 14. und derzeit amtierender Dalai Lama, in Bezug auf totalitäre Systeme, deren Kern wie folgt umschrieben wird: Ihre Totalität erstreckt sich auf einen uneingeschränkten Machtanspruch, der jeden Bereich des Lebens umfasst und den Individuen keinerlei Raum und Freiheit jenseits des Politischen lässt.² Womit Totalitarismus stets einhergeht, illustrierte schon *George Orwell* in seiner bekannten Dystopie „1984“ greifbar und erschreckend zugleich – letztlich gilt: Kein Totalitarismus ohne allgegenwärtige Überwachung, Raum für Privatheit besteht nicht. Als Gegenmodell hierzu genießt der Schutz der Privatheit in freiheitlich demokratischen Systemen einen hohen Stellenwert.³ Besonders herauszugreifen ist das Recht auf Achtung des Privatlebens, verankert in Art. 8 EMRK sowie Art. 7 GRCh und auf nationaler Ebene als allgemeines Persönlichkeitsrecht verankert in Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG. All diese Bestimmungen schützen insbesondere die Selbstbestimmung des Einzelnen,⁴ also die freie Entscheidung darüber, wie das eigene Privatleben geführt werden soll.⁵ Dabei ist Selbstbestimmung nicht auf einen Kernbereich beschränkt, sondern erfasst auch Beziehungen des Individuums im sozialen Bereich und die Möglichkeit des Einzelnen, seine soziale Identität zu entwickeln.⁶

1 *Dalai Lama*, im Gespräch mit *Dean Nelson*, *The Telegraph*, 13.03.2012, Dalai Lama: What do I really fear? Being eaten by sharks.

2 *Staatslexikon/Zehnpfennig*, 8. Aufl. 2021, Totalitarismus.

3 Zum Charakter des Grundgesetzes als Gegenentwurf zum Totalitarismus BVerfG, *Beschl. v. 04.11.2009 – 1 BvR 2150/08*, BVerfGE 124, 300, 328. Siehe auch die umfangreichen Regelungen über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten, etwa in der Verordnung (EG) 1049/2001, *ABl. L 145 v. 31.05.2001*, S. 43 oder in dem Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes, *BGBI. 2005 I*, S. 2722.

4 Allein aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. Angesprochen werden jedoch stets alle Geschlechter ohne jegliche Differenzierung.

5 EGMR, *Urt. v. 23.09.2010 – 425/03 – Obst v. Germany*, *NZA 2011*, 277 Rn. 39; EGMR, *Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain*, *NZA 2015*, 533 Rn. 126.

6 Für die EMRK: EGMR, *Urt. v. 23.09.2010 – 425/03 – Obst v. Germany*, *NZA 2011*, 277 Rn. 39; EGMR, *Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain*, *NZA 2015*,

Zentraler Bestandteil ist die Selbstbestimmung in informationeller Hinsicht, sprich der Schutz der Daten der Person.⁷ Denn angesichts technisch möglicher automatisierter Verarbeitungen lassen sich erfasste Einzelangaben über Personen seit geraumer Zeit nahezu unbegrenzt speichern und ohne Zeitaufwand abrufen.⁸ Die Angaben können zu einem partiellen oder fast vollständigen Persönlichkeitsbild zusammengefügt werden, ohne dass Betroffene Einfluss hierauf nehmen können. Wer aber nicht mit hinreichender Sicherheit überschauen kann, welche Daten über ihn bekannt sind, kann in seiner Freiheit, selbstbestimmt zu handeln, erheblich gehemmt sein. Schon das BVerfG resümierte daher: „Selbstbestimmung [ist] eine elementare Funktionsbedingung eines auf Handlungs- und Mitwirkungsfähigkeit seiner Bürger begründeten freiheitlichen demokratischen Gemeinwesens [...]“.⁹ Was sich aus dem Wortlaut des Art. 8 EMRK, des Art. 7 GRCh sowie Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG nicht unmittelbar ablesen, wohl aber ableiten lässt, wurde auf Ebene der Europäischen Union explizit normiert: Nach Art. 8 GRCh sowie Art. 16 Abs. 1 AEUV steht jedem das Recht auf Schutz seiner personenbezogenen Daten zu.¹⁰ Gegenüber privaten Akteuren kann sich gleichermaßen auf den Schutz personenbezogener Daten berufen werden. Denn Bestandteil der Gewährleistungen ist auch die Verpflichtung, das Schutzgut im Verhältnis zu Dritten wirksam zu schützen und so angemessene Regelungen zu schaffen, die einen gerechten Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen vornehmen.¹¹ Private

533 Rn. 126; der Regelungsgehalt des Art. 8 EMRK wurde von Art. 7 GRCh letztlich inhaltsgleich übernommen, vgl. Abl. C-303 v. 14.12.2007, S. 20. Für das GG: BVerfG, Urt. v. 16.07.1969 – 1 BvL 19/63, BVerfGE 27, 1, 5 ff.; BVerfG, Urt. v. 01.04.2008 – 1 BvR 1620/04, BVerfGE 121, 69, 90.

- 7 EGMR, Urt. v. 09.01.2018 – 1874/13, 8567/13 – López Ribalda and others v. Spain, BeckRS 2018, 34505 Rn. 55 f.; EuGH, Urt. v. 09.11.2010 – C-92/09, C-93/09 – Volker und Markus Schecke und Eifert, EuZW 2010, 939, Rn. 56 ff.; BVerfG, Urt. v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 u.a., BVerfGE 65, 1, 43, seitdem st. Rspr.
- 8 Prägnant BVerfG, Beschl. v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 u.a., BVerfGE 65, 1, 42 f.
- 9 BVerfG, Beschl. v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 u.a., BVerfGE 65, 1, 43, Einfügung durch den Verfasser.
- 10 Hierzu EuGH mit Urt. v. 08.04.2014 – C-293/12, C-594/12 – Digital Rights Ireland, NJW 2014, 2169 Rn. 53; zum Verhältnis des Art. 8 zu Art. 7 GRCh siehe auch EuGH, Urt. v. 13.05.2014 – C-131/12 – Google Spain und Google, NJW 2014, 2257, Rn. 69; EuGH, Urt. v. 06.10.2015 – C-362/14 – Schrems, NJW 2015, 3151 Rn. 39, der beide Gewährleistungen parallel heranzieht. Zum Verhältnis von Art. 16 Abs. 1 AEUV zu Art. 8 GRCh siehe EuArbRK/*Franzen*, 4. Aufl. 2022, Art. 16 AEUV Rn. 6.
- 11 Vgl. für die EMRK: EGMR, Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain, NZA 2015, 533 Rn. 114; EGMR, Urt. v. 05.09.2017 – 61496/08 – Bărbulescu v.

Akteure, die ohne staatliche Beteiligung mittlerweile eine Vielzahl an Datenverarbeitungen vornehmen,¹² sind so letztlich mittelbar durch sekundärrechtliche Konkretisierung dieser Schutzaufträge zur Achtung der Privatheit verpflichtet.¹³

Und genau zu diesem Schutz personenbezogener Daten ist die eingangs angesprochene Transparenz essenziell. Nur wer weiß, was andere wissen und wer das Wissen anderer abschätzen kann sowie die Möglichkeit hat, diesen Wissensstand zu erreichen, der kann frei aus eigener Selbstbestimmung heraus handeln.¹⁴ So wie ein Mangel an Transparenz zu Misstrauen und einem tiefen Gefühl der Unsicherheit führen kann, ist vorhandene Transparenz in der Lage, ein solches Misstrauen und eine solche Unsicherheit abzubauen. Transparenz ist deswegen ein zentrales Mantra des Datenschutzes. Jede Verarbeitung personenbezogener Daten hat nicht nur auf rechtmäßige Weise und nach Treu und Glauben zu erfolgen, sondern zudem in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise, Art. 5 Abs. 1 lit. a) DSGVO. Es geht um das Sichtbar-Sein und Sichtbar-Machen.¹⁵ Für natürliche Personen soll Transparenz über jede Verarbeitungsform bestehen und insbesondere darüber, in welchem Umfang die personenbezogenen Daten aktuell und künftig noch verarbeitet werden. Dies stellt EG 39 S. 2 DSGVO klar. Zwar sind verschiedene Instrumente zur Herstellung von Transparenz denkbar. Insbesondere die Möglichkeit des von einer Datenverarbeitung Betroffenen jederzeit Auskunft über die Verarbeitung zu verlangen, genießt aber eine zentrale Stellung. Schon grundrechtlich findet die Auskunft in Art. 8 Abs. 2 S. 2 GRCh als zentrales Transparenzrecht ausdrücklich Erwähnung. Wird es geltend gemacht, lässt sich nicht nur in Erfahrung bringen, ob Daten überhaupt verarbeitet werden, sondern auch, um welche Daten es sich handelt. Im derzeit geltenden Recht ist ein solcher

Romania, NZA 2017, 1443 Rn.120; für die GRCh: GA *Kokott*, Schlussanträge v. 18.07.2007 – C-275/06 – Promusicae, BeckRS 2007, 70553 Rn. 57; EuArbRK/*Franzen*, 4. Aufl. 2022, Art. 8 GRCh Rn. 4. Nach Auffassung des EuGH soll sogar eine unmittelbare Wirkung möglich sein, EuGH, Urt. v. 06.11.2018 – C-569/16, C-570/16 – Bauer, NZA 2018, 1467 Rn. 87. Für das GG: BVerfG, Urt. v. 15.01.1958 – 1 BvR 400/501, BVerfGE 7, 198, 205.

12 Vgl. BeckOK DatenschutzR/*Schneider*, 42. Ed. Stand 01.08.2021, Syst. B. Rn. 38.

13 Zur DSRL so ausdrücklich GA *Kokott*, Schlussanträge v. 18.07.2007 – C-275/06 – Promusicae, BeckRS 2007, 70553 Rn. 57.

14 So ähnlich schon BVerfG, Beschl. v. 25.12.1983 – 1 BvR 209/83 u.a., BVerfGE 65, 1, 43. Deswegen sei ein Auskunftsanspruch essenziell, vgl. BVerfG, Beschl. v. 10.03.2008 – 1 BvR 2388/03, BVerfGE 120, 351, 360 f.

15 Paal/Pauly/*Frenzel*, 3. Aufl. 2021, Art. 5 DSGVO Rn. 22.

Anspruch in Art. 15 DSGVO verankert und mit „Auskunftsrecht der betroffenen Person“ überschrieben.

I. Art. 15 DSGVO als Lösung und Problem zugleich

Eben jenes Auskunftsrecht bildet den Gegenstand der hiesigen Betrachtung, dessen Normtext zur Übersicht einen Abdruck in seiner gesamten Länge verdient:¹⁶

Artikel 15 **Auskunftsrecht der betroffenen Person**

- (1) *Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:*
- a) die Verarbeitungszwecke;*
 - b) die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;*
 - c) die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;*
 - d) falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;*
 - e) das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;*
 - f) das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;*
 - g) wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;*
 - h) das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und — zumindest in*

¹⁶ In der deutschen Fassung. Diese wurde zuletzt sprachlich berichtigt am 23.05.2018, ABl. L 127 v. 23.05.2018, S. 3.

diesen Fällen — aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

- (2) *Werden personenbezogene Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt, so hat die betroffene Person das Recht, über die geeigneten Garantien gemäß Artikel 46 im Zusammenhang mit der Übermittlung unterrichtet zu werden.*
- (3) *Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. Für alle weiteren Kopien, die die betroffene Person beantragt, kann der Verantwortliche ein angemessenes Entgelt auf der Grundlage der Verwaltungskosten verlangen. Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so sind die Informationen in einem gängigen elektronischen Format zur Verfügung zu stellen, sofern sie nichts anderes angibt.*
- (4) *Das Recht auf Erhalt einer Kopie gemäß Absatz 4 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.*

Zahlreich wurde in den vergangenen Jahren – nicht erst seit Inkrafttreten der DSGVO, sondern bereits zuvor – über den Anspruch auf Datenauskunft geschrieben. Rechtsklarheit herrscht dennoch keineswegs, anstatt „totalitärer“ Einheitlichkeit besteht pluralistische Vielfalt. Und auch beim EuGH sind derzeit mehrere Verfahren zur Auslegung des Art. 15 DSGVO anhängig.¹⁷ Unklar ist nicht nur, worauf sich Art. 15 DSGVO im Einzelnen bezieht, sondern ferner, wie Auskunft zu erteilen ist und welche Daten und Informationen *solvendi causa* zur Verfügung zu stellen sind. Was für die freie Wissenschaft einerseits ein Segen ist, ist für die Praxis zugleich ein Fluch. Denn Verstöße gegen das Auskunftsrecht werden sanktioniert und dies mitunter erheblich:

Nach Art. 83 Abs. 5 lit. b) DSGVO können bei Verstößen gegen die Rechte der betroffenen Person gemäß Art. 12 bis 22 DSGVO Geldbußen von bis zu 20 Mio. €, oder im Fall eines Unternehmens Geldbußen von bis zu 4 % des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes verhängt werden, je nach-

¹⁷ Bereits entschieden Rs. C-154/21 – Österreichische Post. Noch anhängig sind konkret zu Art. 15 DSGVO die Verfahren unter folgenden Az.: C-487/21 – Österreichische Datenschutzbehörde und CRIF; C-579/21 – Pankki S; C-203/22 – Dun & Bradstreet Austria; C-307/22 – FT; C-461/22 – MK; C-672/22 – DKV. Eine laufend aktualisierte Übersicht erstellt *Leibold*, Übersicht über die Vorlagefragen zu Art. 15 DS-GVO, abrufbar unter: https://content.beck.de/ZD/Vorlagefragen_zu_Art._15_DS-GVO.pdf (letzter Abruf: 06.02.2023).

dem, welcher der Beträge höher ist. Unlängst verhängte die italienische Datenschutzbehörde ein Bußgeld in Höhe von 70.000 € gegen *Unicredit S.p.A.*¹⁸ Das Unternehmen hatte seine Beschäftigten aufgefordert, den Auskunftsantrag über ein vorgefertigtes Formular zu stellen und zudem inhaltlich nur unzureichend Auskunft erteilt. Wegen unter anderem der Nichtbeantwortung von Auskunftsanfragen belegte auch die französische Datenschutzbehörde *TotalEnergies Electricité et Gaz France* jüngst mit einem Bußgeld in Höhe von 1 Mio. €.¹⁹ Die niederländische Datenschutzbehörde verhängte gegen *Stichting Bureau Krediet Registratie (BKR)* ein Bußgeld von 830.000 € aufgrund der nur einmal jährlich ermöglichten kostenlosen Auskunftersuchen.²⁰ Selbst die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit erließ im August 2019 gegen *Delivery Hero Germany GmbH* einen Bußgeldbescheid in Höhe von 194.407 €, ebenfalls unter anderem wegen Nichtachtung der Betroffenenrechte wie dem Recht auf Auskunft.²¹

Denkbar ist aber nicht bloß die Verhängung von Bußgeldern, sondern auch die Auskunftsberechtigten selbst können gegen den Verantwortlichen vorgehen und Schadensersatzansprüche nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO bei nur unzureichender Auskunftserteilung geltend machen.²² Für eine nur unzureichende Erfüllung eines Auskunftsanspruchs billigte das BAG einen Schadensersatz des Betroffenen in Höhe von 1.000 €.²³ Nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg begründete die inhaltlich nicht hinreichende Auskunftserteilung einen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von 2.000 €.²⁴ Bei zeitlich und inhaltlich nicht pflichtgemäßer Erfüllung sprach das LAG Niedersachsen dem Betroffenen hingegen einen Anspruch in Höhe von 1.250 € zu.²⁵ Für jeden Monat der Verspätung müsse der Verantwortliche nach Ansicht des ArbG Neumünster sogar 500 € gewähren.²⁶

Das Interesse an einer ordnungsgemäßen Beantwortung ist damit groß. Wie aber ordnungsgemäß beantworten, wenn Rechtssicherheit fehlt? Bereits durchgeführte empirische Untersuchungen unterstreichen, dass in

18 GPDP, 16.07.2022 – doc. web n. 9795350.

19 CNIL, 23.06.2022 – n°SAN-2022-011.

20 Autoriteit Persoonsgegevens, Nieuwsbericht/6 juli 2020, ohne Az.

21 Berliner BfDI, Pressemitteilung v. 19.09.2019 – 711.408.1.

22 Übersicht etwa bei *Franck*, ZD 2021, 680 ff.

23 BAG, Urt. v. 05.05.2022 – 2 AZR 363/21, NJW 2022, 2779.

24 LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 18.11.2021 – 10 Sa 443/21, BeckRS 2021, 47685.

25 LAG Niedersachsen, Urt. v. 22.10.2021 – 16 Sa 761/20, BeckRS 2021, 32008.

26 ArbG Neumünster, Urt. v. 11.08.2020 – 1 Ca 247 c/20, BeckRS 2020, 29998.

erteilten Auskünften oftmals schon ganze Auskunftsgegenstände fehlen und die Auskunft daher ersichtlich unvollständig ist, ohne dass untersucht wurde, ob die Auskunftspflichtigen auch inhaltlich sämtliche Daten und Informationen vollständig beauskunftet hatten.²⁷

Besondere Probleme entstehen dort, wo Verantwortliche besonders viele Daten verarbeiten. Je mehr Daten vorhanden sind, desto mehr ist zu beauskunfteten. Damit steigt letztlich die Fehlerquote. Umgekehrt wächst aber auch das Interesse an einer Datenauskunft mit steigender Verarbeitungsfrequenz. Denn mit intensiveren Verarbeitungsraten erhöhen sich abermals bereits aufgrund der höheren Fallzahl, das Risiko und die Wahrscheinlichkeit einer unrechtmäßigen Verarbeitung. Dass die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung entscheidendes Kriterium für ein Auskunftsinteresse sein kann, unterstreicht – ohne zu viel vorwegnehmen zu wollen²⁸ – auch der zu Art. 15 DSGVO gehörige EG 63 DSGVO. Nach dessen Satz 1 soll die von einer Verarbeitung betroffene Person „ein Auskunftsrecht hinsichtlich der sie betreffenden personenbezogenen Daten, die erhoben worden sind, besitzen und dieses Recht problemlos und in angemessenen Abständen wahrnehmen können, um sich der Verarbeitung bewusst zu sein und deren Rechtmäßigkeit überprüfen zu können.“ Neben der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung kommt es auf einen weiteren, ganz entscheidenden Umstand an, nämlich die Qualität der Daten. Je sensibler die Daten sind, desto größer ist das Interesse des Betroffenen, Kenntnis von der Verarbeitung zu erlangen; nicht umsonst steht die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung sensibler Daten nach Art. 9 DSGVO unter verschärften Bedingungen.²⁹ Das faktische Bedürfnis des Betroffenen nach einer effektiven Auskunft über personenbezogene Daten hängt damit entscheidend von der Menge der personenbezogenen Daten, die der Auskunftspflichtige verarbeitet, ihrer Qualität sowie der Verarbeitungsfrequenz ab.³⁰

27 Etwa *Buchmann/Eichhorn*, DuD 2019, 65 ff.; *Gerpott/Mikolas*, MMR 2022, 745 ff.; *Weik/Diehl*, DuD 2020, 729 ff.

28 Zur Funktion der Auskunft siehe umfassend Kap. B) II 1.

29 Siehe EG 51 S. 1 DSGVO: „Personenbezogene Daten, die ihrem Wesen nach hinsichtlich der Grundrechte und Grundfreiheiten besonders sensibel sind, verdienen einen besonderen Schutz, da im Zusammenhang mit ihrer Verarbeitung erhebliche Risiken für die Grundrechte und Grundfreiheiten auftreten können.“

30 Dies wirkt sich etwa auf die mögliche Frequenz einer zulässigen Antragstellung aus, siehe Kap. D) III. 2. a).

Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch wird hier jedoch nicht isoliert und unmittelbar betrachtet. Vielmehr erfolgt ein Blick auf die Dinge aus arbeitsrechtlicher – besser: beschäftigungsrechtlicher – Perspektive.³¹ Denn die Privatheit hört nicht dort auf, wo sich Personen beruflich betätigen – ihre Privatsphäre wird nicht durch Überschreiten der Betriebschwelle aufgehoben.³² Weshalb sich ein solcher Blick lohnen kann, zeigt folgende, im Beschäftigungskontext regelmäßig bestehende Ausgangslage:

II. Anlass und Arten: Verarbeitungssituationen im Beschäftigungskontext

Im Beschäftigungskontext erfolgt eine Nutzung von Informationen über den Beschäftigten aus verschiedenen Gründen: Vorneweg besteht ein Informationsdefizit des Unternehmers gegenüber dem Beschäftigten, der regelmäßig nicht über die Stärken und Schwächen des Beschäftigten Bescheid weiß, ein solches Wissen aber mit Blick auf optimale Einsatzmöglichkeiten im Betriebsgefüge erstreben wird.³³ Bereits vor Anstellung innerhalb des Bewerbungszeitraumes sind die Unternehmen bestrebt, dieses Defizit auszugleichen und mit der beruflichen Tätigkeit verknüpfte Umstände in Erfahrung zu bringen.³⁴ Die Bewerbungsphase zeichnet sich in aller Häufigkeit durch eine Automatisierung aus, Bewerbungen werden elektronisch übermittelt und Bewerbungsgespräche sowie Assessment-Center finden – durch und im Anschluss an die Covid-19-Pandemie verstärkt – online statt.³⁵

31 Zum Begriff des Beschäftigten i.S.d. Art. 88 Abs. 1 DSGVO auch Kap. D) IV. 3. e) aa) (1).

32 EGMR, Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain, NZA 2015, 533 Rn. 110; EGMR, Urt. v. 05.09.2017 – 61496/08 – Bărbulescu v. Romania, NZA 1017, 1443 Rn. 71.

33 Schmidt, Datenschutz für „Beschäftigte“, S. 145 f.

34 Zum Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung grundlegend BAG, Urt. v. 07.06.1984 – 2 AZR 270/83, AP BGB § 123 Nr. 26; BAG, Urt. v. 20.02.1986 – 2 AZR 244/85, AP BGB § 123 NR. 31; i.Ü. auch Thüsing/Thüsing/Forst, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. 2021, § 7.

35 Vgl. Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, 8. Aufl. 2019, Rn. 526 ff.; zum Einsatz von Algorithmen und künstlicher Intelligenz im Recruiting auch Hoffmann, NZA 2022, 19 ff.

Auch nach Abschluss eines Arbeits- oder Anstellungsvertrages endet dieses Informationsbedürfnis nicht.³⁶ Ein verbesserter, effizienterer Einsatz des einzelnen Beschäftigten resultiert mittelbar in einer Steigerung der Unternehmensperformance; bezweckt wird eine Gewinnmaximierung, der einzelne Arbeitnehmer ist relevante Produktionskomponente.³⁷ Diesbezüglich lässt sich eine Masse an Betriebsdaten der Beschäftigten erfassen. Denkbar ist vieles: Von klassischen Zugangskontrollen, die Rückschlüsse auf Beginn und Ende der produktiven Arbeitszeit ermöglichen,³⁸ über die Erfassung des Bewegungsprofils eines Beschäftigten in und außerhalb des Betriebs, sei es durch Ortung oder den Einsatz von chipkartenbasierten Schließanlagen innerhalb des Betriebs bis hin zu Videoüberwachungen, die das Verhalten des Beschäftigten bei Erbringen der Arbeitsleistung oder sogar außerhalb dieser aufzeichnen,³⁹ sind Leistungs- und Verhaltenskontrollen zur Überprüfung der vertragsgerechten Erbringung der Arbeitsleistung vielgestaltig möglich und werden verschiedenartig eingesetzt.⁴⁰

Modernes und zeitgerechtes Arbeiten lebt von der Vernetzung von Dienstleistungsprozessen innerhalb des Unternehmens oder zu externen Dienstleistern.⁴¹ Die Arbeit im Team rückt in den Vordergrund. Wissen von Arbeitnehmern wird geteilt, Informationen durch Mitarbeiter generiert und in Sharing-Tools oder Skill-Datenbanken personenbezogen hinterlegt.⁴² Auf hinterlegte Daten können Beschäftigte dank der Nutzung cloud-basierter Software nicht nur von dem Betrieb aus zugreifen, son-

36 Zu Fragerechten im bestehenden Arbeitsverhältnis BAG, Urt. v. 07.09.1995 – 8 AZR 828/93, NZA 1996, 637, 638; BAG, Urt. v. 16.02.2012 – 6 AZR 553/10, NZA 2012, 555 Rn. 13; vgl. Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, 8. Aufl. 2019, Rn. 1085 ff.

37 Däubler, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2021, § 2 Rn. 27.

38 Betreffend ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates BAG, Beschl. v. 10.04.1984 – 1 ABR 69/82, AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 7; vgl. Däubler, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2021, § 2 Rn. 29 ff.

39 Zur Ortung: Däubler, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2021, § 2 Rn. 29 ff.; König, Beschäftigtendatenschutz, § 5 Rn. 81 ff.; DWWS/Wedde, 2. Aufl. 2020, § 6 BDSG Rn. 123 ff. Zur Videoüberwachung: WHWS/Byers, 2. Aufl. 2019, Teil B VIII; Thüsing/Thüsing/Pötters, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. 2021, § 11; DWWS/Wedde, 2. Aufl. 2010, § 6 BDSG Rn. 114 ff. Zu den mit einer Videoüberwachung vergleichbaren Keyloggern BAG, Urt. v. 27.07.2017 – 2 AZR 681/16, NZA 2017, 1327 Rn. 27 ff.

40 NK-DSGVO/Seifert, Art. 88 DSGVO Rn. 133; Thüsing/Thüsing/u.a., Beschäftigtendatenschutz und Compliance, §§ 7-15.

41 WHWS/Wächter, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 10.

42 Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, 8. Aufl. 2019, Rn. 540; WHWS/Wächter, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 34, 43.

dern auch mobiles Arbeiten ist gang und gäbe geworden.⁴³ Business-Intelligence-Systeme, als Personalinformationssysteme bereits seit dem späten 20. Jahrhundert bekannt, ermöglichen die systematische Erfassung und Analyse von existenten Daten im Unternehmen und können diese transparent aufbereiten sowie erforderliche Beurteilungen entkomplizieren und zugleich Entscheidungen vorbereiten.⁴⁴ Das Unternehmen rückt einzelne Mitarbeiter verstärkt in den Vordergrund. Auf der Unternehmenswebsite werden Angestellte mit Foto platziert, es bestehen Mitwirkungsmöglichkeiten auf Social Media und das Verhalten von Arbeitnehmern ist Gegenstand von Rezensionen in Bewertungsportalen.⁴⁵ Hinzu tritt mittlerweile Selbstverständliches: Die betriebliche Kommunikation erfolgt in vielen Fällen ausschließlich digital, ein effizientes Arbeiten ohne die Nutzung des Internets und Intranets wird in vielen Betrieben kaum möglich sein, E-Mail und Telefon ersetzen längst das persönliche Gespräch.⁴⁶

Arbeitgeber⁴⁷ führen regelmäßig Personalakten, die eine Vielzahl an Bestandteilen enthalten und (in Teilen) Rückschlüsse auf die Person des Arbeitnehmers zulassen, darunter die Lohnsteuerkarte, Sozialversicherungsnachweis, Beurteilungen und Zeugnisse, sämtliche Bewerbungsunterlagen, den Arbeitsvertrag, Aufzeichnungen über Lohn- und Gehaltsveränderungen, Arbeitsausfälle, Erholungs- und Sonderurlaub oder Betriebsbußen.⁴⁸ Viele Umstände muss der Beschäftigungsgeber dabei bereits aufgrund bestehender gesetzlicher Pflichten aufzeichnen.⁴⁹

43 Zur Nutzung von Cloud-Technologien im Beschäftigungsverhältnis Thüsing/*Thüsing/Pötters*, 3. Aufl. 2021, § 15; *Pötters*, NZA 2013, 1055 ff.

44 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2021, § 2 Rn. 24; *Gola*, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, 8. Aufl. 2019, Rn. 1098 ff.; zur betrieblichen Mitbestimmung beim Personalinformationssystem „PAISY“ siehe BAG, Beschl. v. 11.03.1986 – 1 ABR 12/84, NZA 1986, 526.

45 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2021 § 2 Rn. 32 ff.; vgl. *WHWS/Geiger*, 2. Aufl. 2019, Teil A VI Rn. 30; *Aßmus/Winzer*, ZD 2018, 508.

46 *Schmidt*, Datenschutz für „Beschäftigte“, S. 143.

47 Der Begriff wird an dieser Stelle und nachfolgend synonym mit dem Begriff „Beschäftigungsgeber“ verwendet.

48 *Fitting*, 31. Aufl. 2022, § 83 BetrVG Rn. 4; *ErfK/Kania*, 23. Aufl. 2023, § 83 BetrVG Rn. 2; *Richardi/Thüsing*, 17. Aufl. 2022, § 83 BetrVG Rn. 6.

49 Der Arbeitgeber benötigt eine Vielzahl an personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, um beispielsweise seiner Pflicht, die Lohnsteuer nach § 38 Abs. 3 EStG abzuführen oder die Meldungen nach § 28a SGB IV vorzunehmen, zu genügen. Vgl. *Simitis/Seifert*, 8. Aufl. 2014, § 32 Rn. 8; *BeckOK DatenschutzR/Riesenhuber*, 42. Ed. Stand 01.11.2022, § 26 BDSG Rn. 114.

Datennutzungsbedürfnisse erlöschen außerdem nicht mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, denn im Rahmen der und im Anschluss an die Beendigung bestehen diverse Bedürfnisse für die Verarbeitung personenbezogener Daten, so exemplarisch, um einer ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung (§ 102 BetrVG), der arbeitgeberseitigen Darlegungslast (§ 1 Abs. 2 S. 4 KSchG) oder den Anforderungen an die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 S. 1 KSchG), aber auch den Anforderungen an die verschiedenen Kündigungsgründe zu genügen.⁵⁰ Für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses muss der Arbeitgeber ebenso verschiedene personenbezogene Daten aufbereiten und berücksichtigen.⁵¹

III. Besondere Schutzbedürftigkeit des Beschäftigten

Schon diese kurze Darstellung zeigt: Der Beschäftigungsgeber nutzt Beschäftigtendaten für diverse Zwecke häufig und – abhängig vom Unternehmen mehr oder weniger – in großer Zahl. Dies begründet aus verschiedenen Gründen heraus eine besondere Schutzbedürftigkeit des Beschäftigten:

Zunächst erstreckt sich die Erfassung unter anderem auf solche Daten, die einen engen Bezug zur Persönlichkeit des Betroffenen aufweisen und datenschutzrechtlich unter dem besonderen Schutz des Art. 9 Abs. 1 DSGVO stehen, so zum Beispiel die Verarbeitung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (§ 5 Abs. 1 EFZG), eine etwaige Schwangerschaft (§ 15 MuSchG) oder notwendige Datenverarbeitungen innerhalb eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.⁵² Auch der Arbeitgeber selbst könnte versucht sein, private Umstände des Arbeitnehmers in Erfahrung zu bringen, da sich diese mitunter in erheblichem Maße auf die Erbringung der Arbeitsleistung auswirken können.⁵³ Des Weiteren muss der Arbeitgeber bei vielen Entscheidungen auf persönliche Belange des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sei es exemplarisch bei der Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes oder im Rahmen der Sozialauswahl einer be-

50 BAG, Urt. v. 29.06.2017 – 2 AZR 597/16, NZA 2017, 1179, Rn. 26; ErfK/Franzen, 23. Aufl. 2023, § 26 BDSG Rn. 35; NK-DSGVO/Seifert, Art. 88 DSGVO Rn. 199 ff.

51 Näheres hierzu *Rombey*, Das Arbeitszeugnis im Lichte des Datenschutzrechts.

52 *Schmidt*, Datenschutz für „Beschäftigte“, S. 146 f.; allg. *O'Neill*, EPLB 2020/160, 4; zum bEM auch *Däubler*, Gläserne Belegschaften, Rn. 399a ff. m.w.N.

53 Zu Drogen- und Gesundheitstests im Arbeitsverhältnis und Fragen nach Alkoholgenuss *Richardl/Thüsing*, 17. Aufl. 2022, § 94 BetrVG Rn. 19; vgl. *Schmidt*, Datenschutz für „Beschäftigte“, S. 146 f.

triebsbedingten Kündigung.⁵⁴ Arbeits- und Privatleben sind damit keineswegs getrennte Bereiche, sondern werden immer stärker miteinander vermischt. Ob der Beschäftigungsgeber zudem die rechtlichen Grenzen der Datenverarbeitungen tatsächlich einhält, ist nicht gesichert und lässt sich erst im Anschluss an die Schaffung von Transparenz verlässlich beurteilen.

Daneben tritt die zeitliche Komponente der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Anders als kurzfristige Datenverarbeitungen erfolgen Verarbeitungen für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig bereits aufgrund dessen Dauer über einen langen Zeitraum hinweg, der häufig mehrere Jahre überschreitet.⁵⁵ Einzelne Datenverarbeitungen kumulieren daher und eröffnen andere, zeitlich gestreckte Kombinationsmöglichkeiten.⁵⁶ Die ohnehin bestehende Gefahr der zeitlich unbeschränkten Verfügbarkeit von Daten erlangt so an Bedeutung in einem anderen Gewand. Auch wenn sich natürliche Personen an einen Umstand nicht mehr erinnern können, besteht die Gefahr, dass der Beschäftigungsgeber diesen Jahre später noch verwendet.⁵⁷ Nicht ausschließen lässt sich zudem – gerade innerhalb von Konzernstrukturen – die Weitergabe dieser Daten an Dritte.⁵⁸

Die kumulierten Daten können mithilfe von Software gezielt aufbereitet und untersucht werden, durch ihre Verknüpfung lassen sich Eigenschaften sowie Vorlieben der Betroffenen ermitteln und neue Aussagen außerhalb des ursprünglichen Kontextes generieren, welche eine trügerische Objekti-

54 So verlangt § 106 S. 3 GewO ausdrücklich eine Rücksichtnahme auf Behinderungen des Arbeitnehmers; dessen Interessen sind im Übrigen innerhalb der Billigkeit der Weisung zu berücksichtigen, vgl. BAG, Urt. v. 25.09.2013 – 10 AZR 270/12, AP GewO § 106 Nr. 25 Rn. 37; BAG, Urt. v. 23.09.2004 – 6 AZR 567/03, NZA 2005, 359, 361; zur Berücksichtigung privater Umstände in der Sozialauswahl § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG; zur Berücksichtigung privater Interessen des Arbeitnehmers vgl. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. L 188 v. 12.07.2019, S. 79.

55 BeckOK DatenschutzR/*Riesenhuber*, 42. Ed. Stand 01.11.2022, § 26 BDSG Rn. 117; vgl. BAG, Urt. v. 22.10.1986 – 5 AZR 660/85, NZA 1987, 415, 417, welches sogar von einer „Vorratsspeicherung“ spricht.

56 Die Leistung von Mitarbeitern lässt sich untereinander und auch mit Blick auf die Vergangenheit miteinander vergleichen, WHWS/*Wächter*, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 25.

57 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2020, § 2 Rn. 38.

58 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2020, § 2 Rn. 37; zur Datenweitergabe innerhalb von Konzernstrukturen auch *Thüsing/Thüsing/Granetzky*, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. 2021, § 16.

vität suggerieren.⁵⁹ Dies begründet, angenähert an die Gefahrenlage bei sozialen Netzwerken, die Gefahr einer umfassenden Durchleuchtung des Einzelnen auch mit Rückschluss auf das Privatleben.⁶⁰ Anreize für den Arbeitgeber, die Datenschutzrechte des Arbeitnehmers zu achten, bestehen – mit Ausnahme eben der datenschutzrechtlichen Sanktionsmechanismen – wohl kaum angesichts der lukrativen Vorteile, die sich durch eine bestmögliche Personalplanung infolge einer umfassenden Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie der Aufbereitung der Daten ergeben.⁶¹

Hinzu kommt: Unternehmer und Beschäftigter sind nur rechtlich als Akteure des Privatrechts gleichgeordnet. Faktisch sind Beschäftigte mit einer strukturell geringeren Verhandlungsstärke ausgestattet und persönlich abhängig. Der Beschäftigte benötigt das aus der Tätigkeit generierte Einkommen zur Bestreitung seines Lebensunterhalts – dabei ist die Tätigkeit für ihn bereits weniger substituierbar als seine Arbeitsleistung für den Unternehmer.⁶² Ein rational handelnder Arbeitnehmer unterliegt damit einem Anpassungsdruck allein um seiner beruflichen Stellung nicht zu schaden und künftige Aufstiegschancen nicht zu vereiteln.⁶³ So treten viele Gefährdungen des Schutzes personenbezogener Daten infolge eines mehr oder minder freiwilligen Verzichts und einer prospektiven Zurückhaltung auf.⁶⁴

Aus dem vorstehenden Überblick ergibt sich, dass sich die besondere Gefährdung des Beschäftigten nicht nur aus der bloßen Datenmenge und der Frequenz der Verarbeitung und der daraus ergebenden Analyse- und Aufbereitungsmöglichkeiten ergibt, sondern sich auch in der besonderen

59 Zum Kontextverlust BAG, Beschl. v. 14.09.1984 – 1 ABR 23/82, NZA 1985, 28, 30; NK-DSGVO/*Simitis/Hornung/Spiecker gen. Döhmann*, Einleitung Rn. 11; *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2020, § 2 Rn. 34.

60 *Däubler*, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2020, § 2 Rn. 36; WHWS/*Wächter*, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 6 ff.; vgl. *Dzida*, NZA 2017, 541 ff.; *Kort*, RdA 2018, 24, 28 ff.

61 Vgl. *Schmidt*, Datenschutz für „Beschäftigte“, S. 146; allg. zur Arbeit 4.0 WHWS/*Wächter*, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 6-55.

62 WHWS/*Geiger*, 2. Aufl. 2019, Teil A VI Rn. 1; dies zeigt i.Ü. auch die Diskussion zur Freiwilligkeit der datenschutzrechtlichen Einwilligung eines Arbeitnehmers, vgl. *Thüsing/Thüsing/Traut*, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. 2021, § 5 Rn. 17 ff.; *Iunker*, Journal of information systems & operations management, 2019/13, 100, 105.

63 BAG, Beschl. v. 29.06.2004 – 1 ABR 21/03, NZA 2004, 1278, 1281; BAG, Beschl. v. 26.08.2008 – 1 ABR 16/07, NZA 2008, 1187 Rn. 15; WHWS/*Wächter*, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 143 ff.; vgl. *Iunker*, Journal of information systems & operations management, 2019/13, 100, 105.

64 WHWS/*Wächter*, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 70 ff.

strukturellen Situation des Beschäftigten widerspiegelt. Es liegt eine doppelte Asymmetrie⁶⁵ (Informations- und Verhandlungsasymmetrie) vor, die sich im Ergebnis zuungunsten des Beschäftigten auswirkt. Der Beschäftigte weist ein „Mehr“ an Informationen auf, die der Unternehmer über die Personalplanung zur Gewinnmaximierung einsetzen und deswegen begehren könnte. Dieser Bedarf wird gepaart mit einer strukturellen Verhandlungsschwäche des Beschäftigten, sodass sich dessen Verhalten durch gezielte Anreize oder allgemeine berufliche Ambitionen erleichtert steuern und beeinflussen lässt. Vor diesem Hintergrund besitzt der Beschäftigte damit faktisch ein berechtigtes Interesse an einer Kenntnis von der Datenverarbeitung selbst sowie der Ermöglichung einer Rechtmäßigkeitsprüfung auch im Hinblick auf weitere Betroffenenrechte – und damit an einer Auskunft über seine personenbezogenen Daten.

IV. Status quo: Die Funktion des Art. 15 DSGVO in der bisherigen arbeitsrechtlichen Praxis

Dieses bestehende datenschutzrechtliche Bedürfnis nach einer Auskunft im Beschäftigungsverhältnis spiegelt sich jedoch (noch) nicht in der deutschen Rechtspraxis wider.

So zeigt ein Blick auf bisherige arbeitsgerichtliche Entscheidungen, dass betroffene Beschäftigte die Auskunft als Instrument oftmals erst im Zuge der Auseinandersetzung über die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses geltend machen oder zu einem Zeitpunkt, in dem sich die Vertragsparteien bereits in außergerichtlicher Auseinandersetzung befinden.⁶⁶

65 Zum Begriff *Herrmann*, Symbolische Verletzbarkeit: Die doppelte Asymmetrie des Sozialen nach Hegel und Levinas.

66 So exemplarisch die folgenden Verfahren: LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 20.12.2018 – 17 Sa 11/18, NZA-RR 2019, 242, Auskunftsverlangen erst in der Berufungsinstanz; ArbG Stuttgart, Urt. v. 05.06.2019 – 3 Ca 4960/18, BeckRS 2019, 55432, Auskunftsverlangen erst nach Anhörung zu den eine spätere Kündigung begründenden Vorwürfen; ArbG Düsseldorf, Urt. v. 05.03.2020 – 9 Ca 6557/18, NZA-RR 2020, 409, Auskunftsverlangen erst nach Kündigung; LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.06.2020 – 9 Sa 608/19, NZA-RR 2020, 571, Auskunftsverlangen erst nach Kündigung; ArbG Bonn, Urt. v. 16.07.2020 – 3 Ca 2026/19, BeckRS 2020, 22546, Auskunftsverlangen betreffend das die Kündigung stützende Verhalten sowie weiterer Untersuchungsunterlagen; ArbG Neumünster, Urt. v. 11.08.2020 – 1 Ca 247 c/20, BeckRS 2020, 29998, Auskunftsverlangen erst nach Kündigung; ArbG Herne, Urt. v. 04.09.2020 – 5 Ca 178/20, BeckRS 2020, 49981, Auskunftsverlangen erst nach Kündigung; ArbG Mannheim,

Zeitlich betrachtet erfolgt der Großteil der gerichtlich dokumentierten Geltendmachung damit gegen Ende des Arbeitsverhältnisses, das Instrument wird heterogen genutzt. Die Erklärung darin zu suchen, die Geltendmachung und Erfüllung innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses erfolgreibungslos und ohne Unstimmigkeiten, wäre zwar wünschenswert, geht aber sicherlich an der Wirklichkeit vorbei. Einige Reaktionen auf die *Guidelines on data subject rights – Right of access* des EDPB zeigen: Für viele Unternehmer ist es eine Herausforderung, den Anforderungen des Art. 15 DSGVO gerecht zu werden.⁶⁷ Auf einen hohen Arbeitsaufwand weisen ebenfalls viele Stimmen in der Literatur nicht nur aus dem arbeitsrechtlichen Kontext hin.⁶⁸ Ein reibungsloser Ablauf des Auskunftsverfahrens ist daher wohl nicht Grund der geringen Geltendmachung im Beschäftigungsverhältnis.

Zwar ermöglichen die Betroffenenrechte dem Beschäftigten, seine datenschutzrechtlichen Belange eigenständig in die Hand zu nehmen,⁶⁹ die eigenständige Wahrnehmung des Auskunftsrechts ist allerdings notwendige und zwingende Voraussetzung für die Entstehung der Auskunftspflicht des Verantwortlichen. Auskunft muss der Verantwortliche nämlich erst auf

Urt. v. 25.03.2021 – 8 Ca 409/20, NZA-RR 2021, 294, Auskunftsverlangen erst nach Kündigung; LAG Hamm, Urt. v. 11.05.2021 – 6 Sa 1260/20, BeckRS 2021, 21866, Auskunftsverlangen erst mit Klageerweiterung; LAG Hessen, Urt. v. 10.06.2021 – 9 Sa 14/31/19, BeckRS 2021, 32421, Auskunftsverlangen erst nach Kündigung; ArbG Paderborn, Urt. v. 01.10.2021 – 3 Ca 463/21, BeckRS 2021, 37771, Kläger machte Auskunftsanspruch geltend, nachdem der Beklagte ein vorzeitiges Ausscheiden des Klägers anstrebte; LAG Niedersachsen, Urt. v. 22.10.2021 – 16 Sa 761/20, BeckRS 2021, 32008, Auskunftsverlangen anlässlich der Anhörung zur Kündigung; LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.03.2022 – 23 Sa 1133/21, BeckRS 2022, 12187 Rn. 7, Klägerin verlangte Zahlung von Arbeitsentgelt nach Sperrung ihres Zugangs zu einer online Arbeitsvermittlung-Plattform.

67 So etwa Accis, Feedback on EDPB’s Guidelines 01/2022 on data subject rights – Right of access, S. 2; BDA, Preventing abuse of the right of access under data protection law, S. 1; GDV, Comment on the EDPB draft guidelines 01/2022 on data subject rights – Right of access, S. 1.

68 Exemplarisch Gola/Heckmann/Franck, 3. Aufl. 2022, Art. 15 DSGVO Rn. 1; Brimsted/Evans, P&DP, 2019/7, 6; Britz/Beyer, VersR 2020, 65, 66; Brors/Werlitz/Maschek, DSB 2021, 147 f.; Dörr, MDR 2022, 605, 609; Fuhlrott/Garden, NZA 2021, 530; Gaul/Pitzer, DB 2022, 1321; Klein, SPA 2021, 53 ff.; Klotz, ITRB 2022, 167; Leitner, P&DP 2018/2, 13 ff.; Lembke, NJW 2020, 1841 ff.; Lembke/Fischels, NZA 2022, 513, 514; O’Neill, EPLB 2020/160, 4; Schulte/Welge, NZA 2019, 1110 ff.; Thönißen/Kuß, DB 2019, M4-M5; Wilson/Rayner, Compl. & Risk, 2021/10, 2, 6; Wybitul/Brams, NZA 2019, 672; Wybitul/Ganz, DSB 2019, 113, 115; siehe i.Ü. Kap. D) II. 8.

69 So ausdrücklich Franzen, ZFA 2019, 18, 38.

Antrag erteilen.⁷⁰ Eine solche Eigenständigkeit kann im Beschäftigungsverhältnis aber nicht stets vorausgesetzt werden. Dies unterstreicht ein Blick auf die Problematik der Freiwilligkeit einer datenschutzrechtlichen Einwilligung, welche Rechtsprechung und Literatur nur unter engen Voraussetzungen bejahen.⁷¹ Folgende Überlegungen lassen ein faktisch geringes Interesse an der Geltendmachung im laufenden Beschäftigungsverhältnis und damit das Unterbleiben einer Antragstellung befürchten: Angesichts der Schwierigkeiten, die sich Unternehmen bei der Beantwortung entsprechender Ersuchen unbestritten stellen, können arbeitsrechtliche Repressalien nicht ausgeschlossen werden.⁷² Unternehmen messen den Wert eines Mitarbeiters heute insbesondere an dem Maß seiner Zustimmung zu dem Unternehmen selbst, seiner Beteiligung an den Tools und Medien sowie seinem Engagement in dem Unternehmen und dem Umgang mit seinen Kollegen – Beschäftigte „ranked“ der Arbeitgeber auch in sozialer Hinsicht.⁷³ Das leuchtet ein: Für Beförderungen und jede andere Form Anerkennung bedarf es nicht nur einer soliden Arbeitsleistung, sondern darüber hinaus einer intakten sozialen Funktion im Betriebsgefüge. Netzwerken und der Aufbau von guten Beziehungen schaden keineswegs, das Gegenteil ist der Fall.⁷⁴ Beschäftigte, die einen unternehmerischen Mehraufwand herbeiführen und betriebliche Praktiken nicht konstruktiv hinterfragen, laufen Gefahr, dysfunktionale Aufmerksamkeit zu erregen.⁷⁵ Mit Blick auf die Bedeutung der Beschäftigung für den Lebensunterhalt ist das Interesse an der Geltendmachung von Ansprüchen gegen den Arbeitgeber im laufenden Beschäftigungsverhältnis somit gering, wenn nicht bereits rechtliche

70 Vgl. Art. 12 Abs. 3 S. 1 DSGVO, zum Auskunftsantrag näher Kap. C) II. 3.

71 Zur Problematik Thüsing/*Thüsing/Traut*, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. 2021, § 5 Rn. 24 ff.; ebenso Paal/Pauly/*Gräber/Nolden*, 3. Aufl. 2021, § 26 BDSG Rn. 26 ff.

72 Eine entsprechende Benachteiligung würde allerdings gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verstoßen, grundlegend zur Problematik des „Konflikts nach dem Konflikt“ *Benecke*, NZA 2011, 481; Erfahrungen hätten gezeigt, dass sich Benachteiligungsverbote in der Praxis nur schwer durchsetzen ließen, Thüsing/*Thüsing/Traut*, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. 2021, § 6 Rn. 55.

73 Vgl. WHWS/*Wächter*, 2. Aufl. 2019, Teil A VII Rn. 30; ohne Soft Skills fehlt häufig die Eignung für die ausgeübte Tätigkeit, *Oberthür*, ArbRB 2006, 211, 213; auch die Berufsausbildung zielt auf den Erwerb von Soft Skills ab, zu den Fähigkeiten nach §§ 1 Abs. 3 S. 1, 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BBiG können auch Team- und Kommunikationsfähigkeit zählen, BeckOK ArbR/*Hagen*, 66. Ed. Stand 01.12.2022, § 5 BbiG Rn. 4.

74 *Bennett/Owers/Pitt/Tucker*, Property Management, 2010/3, 138 ff.

75 Der Problematik des Verhaltens des Arbeitnehmers im Büro widmen sich auch *Apfelbaum/Iaconi/Matousek*, Corporate Governance, 2007, 586 ff.

Auseinandersetzungen in anderen Bereichen drohen oder schon begonnen haben.⁷⁶

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO hat sich daher zu einem praxistauglichen Instrument im Rahmen der (bevorstehenden) Abwicklung von Beschäftigungsverhältnissen entwickelt.⁷⁷ Die einschlägige Literatur weist insbesondere auf den Einsatz innerhalb von Kündigungsschutzverfahren oder der anderweitigen Abwicklung von Beschäftigungsverhältnissen hin, um den Druck auf den Arbeitgeber zu erhöhen und etwaige Abfindungsverhandlungen dadurch zugunsten des Beschäftigten ausfallen zu lassen, indem auf die Geltendmachung der Auskunft gegen Zahlung einer erhöhten Summe verzichtet wird.⁷⁸ Ebenso empfehlen viele die Nutzbarkeit als Ausforschungsinstrument, insbesondere damit sich Beschäftigte Beweismittel sichern und beispielsweise Compliance Untersuchungen effektiv erwehren können; es wird auf eine Vergleichbarkeit zur US-amerikanischen *pre-trial discovery* hingewiesen.⁷⁹ Ein zusätzlicher Anwendungsbereich ist der Einsatz der Auskunft, um die erstrebten Informationen und Daten zur Begründung weiterer Leistungs-, insbesondere Zahlungsansprüche nutzbar zu machen.⁸⁰ Auch lassen sich angesichts der Komplexität einer vollständi-

76 Vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 18.11.2021 – 10 Sa 443/21, BeckRS 2021, 47685, Auskunftsverlangen auf mit einer Versetzung zusammenhängende Umstände; siehe ArbG Herne, Urt. v. 04.09.2020 – 5 Ca 178/20, BeckRS 2020, 49981, Auskunftsverlangen zwecks Ermittlung der vergütungspflichtigen Mehrarbeit; auf die Möglichkeit, die Häufigkeit der Geltendmachung der Betroffenenrechte mittels „Gameification“ wird hingewiesen von WHWS/Wächter, 2. Aufl. 2019, Teil A XII Rn. 102.

77 Exemplarisch MAH ArbR/Dendorfer-Ditges, 5. Aufl. 2021, § 35 Rn. 274 f.; Lembke, NJW 2020, 1841, der vom „Lästigkeitswert“ für den Arbeitgeber spricht; vgl. Böhm/Brams, NZA-RR 2020, 449, 451 f.; Dörr, MDR 2022, 605, 609; Gaul/Pitzer, DB 2022, 1321.

78 Sog. „golden Handshake“, HWK/Lembke, 10. Aufl. 2022, Einleitung DSGVO Rn. 104b; vgl. Däubler, Gläserne Belegschaften, 9. Aufl. 2021, Rn. 525; Brors/Werlitz/Maschek, DSB 2021, 147 f.; Fuhrott/Garden, NZA 2021, 530; Gaul/Pitzer, DB 2022, 1321; Leitner, P&DP 2018/2, 13 ff.; Lembke, NJW 2020, 1841; Sorber, DSB 2022, 123; Wilson/Rayner, Compl. & Risk, 2021/10, 2, 6.

79 HWK/Lembke, 10. Aufl. 2022, Einleitung DSGVO Rn. 104b; SJTK/Schwartzmann/Klein, 2. Aufl. 2020, Art. 15 DSGVO Rn. 40; MAH ArbR/Dendorfer-Ditges, 5. Aufl. 2021, § 35 Rn. 275; Dörr, MDR 2022, 605, 609; Lembke, NJW 2020, 1841; Riemer, DSB 2019, 223; so auch die Sachlage folgender Verfahren: LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 20.12.2018 – 17 Sa 11/18, NZA-RR 2019, 242; LAG Hessen, Urt. v. 10.06.2021 – 9 Sa 1431/19, BeckRS 2021, 32421; LAG Hessen, Urt. v. 10.06.2021 – 9 Sa 861/20, NZA-RR 2021, 654; ArbG Bonn, Urt. v. 16.07.2020 – 3 Ca 2026/19, BeckRS 2020, 22546.

80 So etwa die Sachlage folgender Verfahren: LAG Sachsen, Urt. v. 17.02.2021 – 2 Sa 63/20, BeckRS 2021, 29212 Rn. 8, 64; LAG Hamm, Urt. v. 11.05.2021 – 6 Sa 1260/20,

A) Worum es geht

gen Auskunftserteilung Fehler bei Erfüllung provozieren, sodass die Auskunft Mittel zur späteren Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO sein kann.⁸¹

V. Kernfragen und Gang der Darstellung

Getragen von der Motivation, die inhaltliche Reichweite des Auskunftsanspruchs sowie die Möglichkeiten zur Auskunftsverweigerung in rechtlicher Hinsicht zu analysieren und mit Blick auf praktische Probleme aus dem Beschäftigungskontext bisher noch ungeklärte Rechtsfragen einer Lösung zuzuführen, soll wie folgt vorgegangen werden:

1. Kapitel B): Rechtliche Grundlagen der Auskunft und Anwendbarkeit im Beschäftigungsverhältnis

Zu Beginn der Dissertation sollen in Kapitel B) die Grundlagen einer Datenauskunft erläutert werden. Hierzu wird zunächst ein kurzer Streifzug durch die Geschichte und die Rechtsgrundlagen des Datenschutzrechts vorgenommen (Abschnitt I.), um ein sicheres Fundament zur Verortung und Einordnung der Datenauskunft zu schaffen. Sodann wenden sich die Ausführungen dem Rechtsrahmen und der Funktion der Datenauskunft zu, welche den inhaltlichen Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet (Abschnitt II.). Im Anschluss wird die explizite Verankerung einer Datenauskunft in der primärrechtlichen Regelung des Art. 8 Abs. 2 S. 2 GRCh beleuchtet und unter Rückgriff auf die Funktion der Datenauskunft der grundrechtliche Schutzgehalt bestimmt. Am Rande finden auch die Verankerungen in der EMRK sowie in den nationalen Verfassungen Berücksichtigung. Abschnitt III. konzentriert sich auf die gesetzgeberische Ausgestaltung des Auskunftsrechts in der sekundärrechtlichen Vorschrift des Art. 15 DSGVO. Im Einzelnen erfolgt eine kurze Rückbindung an sekundärrechtliche Vorläufer der Datenauskunft, bevor die systematische Einbettung des Art. 15 DSGVO innerhalb der DSGVO untersucht wird. Zentraler Untersuchungsgegenstand ist die dogmatische Ausgestaltung des Anspruchs auf Datenauskunft und das Verhältnis der einzelnen Absätze und Sätze der

BeckRS 2021, 21866 Rn. 110; ArbG Herne, Urt. v. 04.09.2020 – 5 Ca 178/20, BeckRS 2020, 49981.

81 Hierzu *Stück*, AuA 2022/2, 16 ff.

Vorschrift zueinander. Besonders problematisch ist das Verhältnis der in Art. 15 Abs. 3 S. 1 DSGVO verankerten Kopieverpflichtung zum Recht auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 Var. 1 DSGVO. Dieses Verhältnis stellt einen der wesentlichen Problemkreise dieser Arbeit dar und bildet als rechtlicher Unterbau eine Anknüpfung für die Auslegung des Art. 15 DSGVO in intern systematischer Hinsicht. Aus diesem Grund erfolgt eine Beantwortung jener Problematik bereits in Kapitel B). In einem weiteren Schritt wird die Anwendbarkeit des Art. 15 DSGVO im Beschäftigungskontext aufgezeigt (Abschnitt IV.). Gegenstand dortiger Untersuchungen ist der allgemeine Anwendungsbereich des Anspruchs auf Datenauskunft und die Frage, ob nationale Vorschriften diesen Anwendungsbereich im Beschäftigungskontext erweitern. Zuletzt soll das Verhältnis des Art. 15 DSGVO zu personalaktenrechtlichen Einsichtsrechten betrachtet und die Vorschriften voneinander abgegrenzt werden. Im Wesentlichen beschäftigen sich die Ausführungen mit § 83 BetrVG, aber auch § 3 Abs. 5 TVöD, § 3 Abs. 6 TV-L, § 13 BAT, § 110 BBG sowie § 29 S. 3 SoldatG finden am Rande Berücksichtigung. Am Schluss des Kapitels B) werden die gewonnenen Erkenntnisse in zusammenfassender Form dargestellt (Abschnitt V.).

2. Kapitel C): Die Regelungsreichweite des Art. 15 DSGVO

Das darauffolgende Kapitel C) beschreibt die Reichweite des Anspruchs auf Datenauskunft. Ehe auf die tatbestandliche Reichweite und die Reichweite der Rechtsfolgen eingegangen wird, fokussiert sich die Darstellung zunächst auf den Ausgangspunkt des Auskunftsrechts (Abschnitt I.). Im Zuge dessen betrachtet die Untersuchung die Begrifflichkeit des personenbezogenen Datums einschließlich ihrer Verarbeitung. Kritisch analysiert wird an dieser Stelle auch, inwiefern Art. 15 DSGVO auf die allgemeinen Begriffsdefinitionen in Art. 4 DSGVO verweist oder ob angesichts der Besonderheiten der Datenauskunft ein bereichsspezifisches Begriffsverständnis angezeigt ist. Daraufhin werden die tatbestandlichen Voraussetzungen aufgezählt und Anspruchsgegner, Anspruchsberechtigte sowie der Auskunftsantrag inhaltlich konkretisiert (Abschnitt II.). Auf den Begriff des Betroffenen sowie die Möglichkeit, den Anspruch auf Datenauskunft zu übertragen oder durch einen Vertreter geltend zu machen, wird dabei ebenso eingegangen wie auf den Begriff des Verantwortlichen. Dort stellt sich die Frage, wie sich das Verhältnis des verantwortlichen Beschäftigungsgebers zu anderen betrieblichen Akteuren, insbesondere dem Betriebsrat ausgestaltet und

wer welche Daten beaskunften muss. Daneben sprechen die Ausführungen Besonderheiten bei der Verarbeitung großer Datenmengen an. Denn der EG 63 S. 7 DSGVO scheint hier ein Präzisierungsverlangen des Verantwortlichen zu ermöglichen. Welche Auswirkungen ein solches hat, wann es zulässig ist und wann nicht, ist bisher noch nicht rechtssicher geklärt. Hier soll die Untersuchung der Praxis eine rechtssichere und rechtskonforme Vorgehensweise aufzeigen.

Nach der Klarstellung der tatbestandlichen Voraussetzungen finden die Rechtsfolgen der Auskunft eine ausführliche Betrachtung (Abschnitt III.). Diese erfolgt chronologisch. Die Rechtsfolge des Anspruchs über das „Ob“ einer Datenverarbeitung wird den Rechtsfolgen des Auskunftsrechts über die personenbezogenen Daten selbst und den dazugehörigen Metainformationen vorangestellt, auch wenn letztere Auskunftspflichten inhaltlich weit aus problematischer sind. Besonders umstritten und daher besonders vertieft untersucht wird die Verpflichtung, eine Kopie der personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen dessen sollen Antworten auf die zentralen und grundlegenden Fragen zu Art. 15 DSGVO gefunden werden: Worauf bezieht sich die Kopie und wie hat eine Kopie auszusehen? Genügt das Zurverfügungstellen einer aggregierten Übersicht oder einer Zusammenfassung? Oder muss der Verantwortliche umfassend Rohdaten und Dokumente kopieren? Was ist der maßgebliche Zeitpunkt und sind zudem in der Vergangenheit oder in der Zukunft liegende Verarbeitungen zu beaskunften? Daneben sollen die in den lit. a) bis h) genannten Metainformationen in ihrem Bedeutungsgehalt untersucht werden, sodass für datenschutzrechtlich Verantwortliche ersichtlich ist, welche Informationen sie auf welche Weise zur Verfügung stellen müssen. Für sämtliche Auskunftsbestandteile zusammen erfolgt ferner eine gemeinsame Darstellung der Art und Weise, wie sie dem Anspruchssteller mitzuteilen sind (Abschnitt IV.). Hier geht es um stilistische Fragen, um Form und Frist, aber auch um die Kosten der Auskunftserteilung. Sodann weist die Untersuchung auf Dispositionsmöglichkeiten über die Pflicht zur Auskunftserteilung hin, bevor sie sich der arbeitsgerichtlichen Geltendmachung, Vollstreckung und Nacherfüllung zuwendet (Abschnitt V.). An dieser Stelle erfolgt eine kritische Überprüfung der bisherigen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung in ihrem prozessualen Umgang mit Art. 15 DSGVO. Schlussendlich mündet dieses Kapitel in eine abschließende Sammlung der Erkenntnisse (Abschnitt VI.).

3. Kapitel D): Die Verweigerungsmöglichkeiten des Verantwortlichen

An dieses Kapitel schließt sich die Betrachtung der Verweigerungsmöglichkeiten des Verantwortlichen an. Diese finden sich nicht nur in der DSGVO, sondern aufgrund der in Art. 23 DSGVO verankerten Öffnungsklausel auch in mitgliedstaatlichen Bestimmungen. In Deutschland bestehen nicht nur bundesgesetzliche, sondern daneben zahlreiche Vorschriften auf landesrechtlicher Ebene. Letztere werden hier jedoch außer Acht gelassen, alles andere würde den Umfang dieser Arbeit sprengen. Dort, wo notwendig, erfolgt stattdessen eine Berücksichtigung der Bestimmungen des BDSG. Gleichwohl wird angesichts des prinzipiellen Vorrangs unionsrechtlicher vor mitgliedstaatlichen Bestimmungen zunächst auf Verweigerungsmöglichkeiten in der DSGVO eingegangen. Ist erst einmal erkennbar, in welchem Rahmen die DSGVO ein Auskunftersuchen letztlich zulässt, lassen sich mitgliedstaatliche Regelungen dann leichter erfassen.

Zunächst aber beginnt Kapitel D) mit der Darstellung des rechtlichen Gehalts von Art. 11 Abs. 2 DSGVO und seiner Anwendung über Art. 12 Abs. 2 S. 2 DSGVO auf den Anspruch auf Datenauskunft (Abschnitt I.). Denn gestützt auf diese Normen kann der Verantwortliche bestimmte Auskunftsgegenstände bei Beauskunftung außen vor lassen, sodass dieser Verweigerungsgrund eine gewisse Nähe zur inhaltlichen Reichweite der Auskunftspflicht und daher zu Kapitel C) aufweist. An zweiter Stelle steht gleich die in Art. 15 Abs. 4 DSGVO verankerte interne Grenze (Abschnitt II.). Ausgangspunkt der dazugehörigen Ausführungen ist die Ermittlung der Funktion des Einschränkungstatbestandes für die Datenauskunft und die Ermittlung ihres Anwendungsbereiches, denn der Wortlaut beschränkt Verweigerungsmöglichkeiten nach Abs. 4 vermeintlich nur auf die Datenkopie. Erkenntnisse für dessen Anwendungsbereich lassen sich insbesondere aus dem dogmatischen Verhältnis der Kopieverpflichtung zur Auskunftsverpflichtung ziehen, insofern wird ein Bezug zu Kapitel B) hergestellt. Nachdem sich formalen Anforderungen der Zurückweisung einer Auskunft nach Art. 15 Abs. 4 DSGVO gewidmet und ein kurzer Blick auf die ähnlich formulierte Vorschrift des § 29 BDSG geworfen wird, erfolgt eine Konkretisierung des Art. 15 Abs. 4 DSGVO auf typische Konstellationen des Beschäftigungsverhältnisses. Nicht nur das Verhältnis der Datenauskunft zu von der Auskunftserteilung betroffenen personenbezogenen Daten Dritter oder zu Geschäftsgeheimnissen des Verantwortlichen und seiner Kunden soll eine Erwähnung finden, sondern auch die Besonderheiten bei in-

ternen Unterlagen einschließlich des Verhältnisses zum Hinweisgeber-schutzgesetz, welches sich derzeit noch im Entwurfsstadium befindet, finden in dieser Untersuchung ihre Berücksichtigung.⁸² Die Untersuchung konzentriert sich abschließend noch auf den Einwand unverhältnismäßigen Aufwands, der in der Praxis häufig einer Auskunftserteilung entgegengehalten wird und eine gesetzliche Entsprechung für bestimmte Anwendungsfälle in § 34 Abs. 1 Nr. 2 BDSG gefunden hat.

Sodann befasst sich Abschnitt III. mit Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO, der nach lit. b) eine Verweigerung für offenkundig unbegründete und exzessive, insbesondere zeitlich gehäufte Anträge ermöglicht. Dabei konzentriert sich die Untersuchung nicht nur auf Voraussetzungen und Rechtsfolgen, sondern insbesondere das Verhältnis zu dem unionsrechtlichen Grundsatz des Verbots rechtsmissbräuchlichen Verhaltens soll näher betrachtet werden. Geht dieser Grundsatz in Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO auf? In diesem Dunstkreis des Rechtsmissbrauchs sowie des Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO verortet die Untersuchung überdies Anträge, die nicht primär datenschutzrechtlichen Zwecken dienen, sondern auf einen anderweitigen Einsatz der durch Beauskunftung erlangten Kenntnis abzielen, etwa als Druckmittel gegenüber dem Beschäftigungsgeber oder seiner Ausforschung (insb. Abschnitt IV.). Ermöglicht die DSGVO solche Anträge und lassen sich derartigen Anträgen rechtliche Grenzen setzen? Wenn ja, wo liegen diese? Auch bei der Beantwortung jener Fragen soll die Praxis nicht aus den Augen verloren werden, stets wird ein Bezug zu häufig vorkommenden Fallkonstellationen hergestellt. Abschließend nimmt die Arbeit noch einmal die für den Beschäftigungskontext relevanten Verweigerungstatbestände des BDSG in den Blick und resümiert ihre Bedeutung für den Anspruch auf Datenauskunft nach Art. 15 DSGVO (Abschnitt V.).

4. Kapitel E): Eine Zusammenfassung in 30 Thesen

Zu guter Letzt münden die Erkenntnisse der Arbeit thesenartig in einer Summa, die dem eiligen Leser eine überblicksartige Zusammenfassung ermöglichen und zugleich einen Ausblick auf die künftige Entwicklung des Auskunftsrechts in der Praxis geben soll.

82 Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, BT-Drs. 20/3442, nachfolgend: HinSchG-E.

5. Weiterer Forschungsbedarf

Zwar versucht diese Arbeit, Art. 15 DSGVO in sämtlichen praxisrelevanten Situationen des Beschäftigungskontextes zu untersuchen – angesichts der nahezu unüberschaubaren Menge an Literatur sowie Problemen und Auswirkungen der Norm erfährt ihr Inhalt dennoch eine Eingrenzung. Auf bestimmte Fragen findet die Arbeit aus diesem Grund keine konkreten Antworten, sondern lässt es bei allgemeinen Ausführungen und Grundsätzen bewenden. Dies gilt etwa für das Verhältnis des Art. 15 DSGVO zu personalaktenrechtlichen Einsichtsrechten im öffentlichen Dienst. Auch die landesrechtlichen Beschränkungen des Art. 15 DSGVO lässt die hiesige Untersuchung weitestgehend außer Acht, stattdessen begnügen sich die Ausführungen mit der Untersuchung der einschlägigen Vorschriften des BDSG. Sofern und soweit landesrechtliche Vorschriften vergleichbaren Inhalts sind, lassen sich die gewonnenen Erkenntnisse sicherlich übertragen. Gleichwohl verbleibt hier ein weiterer Forschungsbedarf.

Selbiges gilt für originär betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Diese finden im Wesentlichen nur Eingang in die Untersuchung innerhalb der Verantwortlichenstellung und der rechtlichen Stellung des Betriebsrats im Auskunftsprozess. Inwiefern darüber hinaus mittels Betriebsvereinbarung über § 26 Abs. 4 BDSG und Art. 88 Abs. 1 DSGVO weitergehende Einschränkungen und Beschränkungen oder Erleichterungen des Zusammenwirkens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat möglich sind, ist nicht weiterer Gegenstand der Untersuchung.

Ebenfalls spart die Untersuchung die von Art. 23 DSGVO geschaffenen mitgliedstaatlichen Handlungsspielräume bei Beschränkung des Auskunftsrechts aus. Sie nimmt sich in Bezug auf mitgliedstaatliche Implikationen lediglich zum Ziel, den Anwendungsbereich relevanter und bereits bestehender Vorschriften sowie ihre Vereinbarkeit mit unionsrechtlichen Vorgaben zu untersuchen. Welche zusätzlichen Beschränkungen darüber hinaus sinnvoll und rechtlich möglich sind, mögen dagegen andere beurteilen.

Leitbild der Untersuchung ist stets die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen. Beschäftigungsgeber und Beschäftigte sollen beurteilen können, welche Auskünfte wie erteilt müssen und ob der Verantwortliche einem Auskunftsverlangen auf rechtlicher Grundlage Grenzen setzen kann. Welche Sanktionen bei Verstößen gegen das Auskunftsrecht jedoch auf Sekundärebene drohen, ist nicht mehr unmittelbar Gegenstand des Art. 15 DSGVO und wird daher ebenfalls inhaltlich ausgelassen. Nur in

A) Worum es geht

Randbereichen greifen die Ausführungen auf Sanktionsmechanismen und ihren rechtlichen Gehalt zu ihrer Illustration zurück.

B) Rechtliche Grundlagen der Auskunft und Anwendbarkeit im Beschäftigungskontext

I. Ein kurzer Streifzug durch Geschichte und Rechtsgrundlagen des Datenschutzes

Ein datenschutzrechtliches Rechtsbewusstsein ist keineswegs eine neuere Erscheinung der letzten Jahre. Bereits am 28.01.1981 vereinbarten die Mitgliedstaaten des Europarats das Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten,⁸³ nachdem schon 1968 die beratende Versammlung das Ministerkomitee aufgefordert hatte zu untersuchen, ob die EMRK der technologischen Entwicklung gewachsen war.⁸⁴ Ebenfalls im Jahre 1968 hielt zudem die Generalversammlung der Vereinten Nationen den Generalsekretär an, die Auswirkung wissenschaftlicher und technologischer Entwicklungen auf die Menschenrechte zu ermitteln.⁸⁵ Dieser Prozess mündete 1988 in der Verabschiedung der Richtlinien der Vereinten Nationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in computergestützten Dateien.⁸⁶ Auch noch im 21. Jahrhundert stellt die rasche technische Entwicklung den Datenschutz und die Privatheit vor neue Herausforderungen, dies hebt EG 6 der für den Datenschutz im Rechtsraum der Europäischen Union maßgeblichen DSGVO ausdrücklich hervor und erwähnt zusätzlich die Globalisierung. Mittlerweile lässt sich in einem noch nie dagewesenen Umfang jederzeit und von jedem Ort aus auf Daten zurückgreifen, dabei ist ein Ende dieser Entwicklung keineswegs abzusehen.⁸⁷

Die wichtigsten rechtlichen Anknüpfungspunkte des Rechts auf Schutz personenbezogener Daten wurden bereits in der thematischen Hinführung erwähnt: Art. 8 Abs. 1 EMRK schützt neben dem Recht auf Achtung des Fa-

83 Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten v. 28.01.1981, SEV Nr. 108 (nachfolgend: Datenschutzkonvention Nr. 108), BGBl. 1985 II, S. 538.

84 Näheres zur geschichtlichen Entwicklung des Datenschutzes in NK-DSGVO/*Simitis/Hornung/Spiecker gen. Döhmman*, Einleitung Rn. 92 ff. m.w.N.

85 General Assembly of the United Nations, 19.12.1968, A/RES/2450(XXIII).

86 United Nations Economic and Social Council, 21.06.1988, E/CN.4/Sub.2/1988/22.

87 Vgl. EG 6 DSGVO.

milienlebens, der Wohnung und der Korrespondenz einer Person in Var. 1 insbesondere das Recht auf Achtung des Privatlebens. Privatleben ist dabei umfassend zu verstehen,⁸⁸ geschützt wird die umfassende Persönlichkeitsgestaltung,⁸⁹ Ein zentraler Teilbereich ist die Selbstbestimmung in informationeller Hinsicht, wobei sich dieser Schutz nicht nur auf Informationen über das Privatleben, sondern zusätzlich auf Vorgänge des öffentlichen und des Geschäftslebens der Person erstreckt.⁹⁰ Nahezu wortgleich übernimmt Art. 7 GRCh das Recht auf Achtung des Privatlebens.⁹¹ Der Schutz personenbezogener Daten ist hier abermals verankert, für dessen Auslegung Art. 8 EMRK als Rechtserkenntnisquelle über Art. 52 Abs. 3 GRCh eine zentrale Bedeutung genießt.⁹² Eine spezifisch datenschutzrechtliche Gewährleistung enthält zudem Art. 8 GRCh. Die Norm stellt verstärkt den gesetzgeberischen Schutzauftrag in den Vordergrund,⁹³ denn anders als in Art. 7 GRCh soll jede Person ein Recht auf Schutz, nicht auf Achtung seiner personenbezogenen Daten besitzen.⁹⁴ Damit bezweckt Art. 8 GRCh insbesondere eine adäquate Ausgestaltung durch den Gesetzgeber.⁹⁵ Daneben

88 EGMR, Urt. v. 23.09.2010 – 1620/02 – Schüth c. Allemagne, NZA 2011, 277 Rn. 39; EGMR, Urt. v. 05.09.2017 – 61496/08 – Bărbulescu v. Romania, NZA 2017, 1443 Rn. 70.

89 Damit werden auch Beziehungen des Individuums im sozialen Bereich und die Entwicklung einer sozialen Identität erfasst. EGMR, Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain, NZA 2015, 533 Rn.126; EuArbRK/Schubert, 4. Aufl. 2022, Art. 8 EMRK Rn. 4. Zur Anwendbarkeit des Art. 8 EMRK im Beschäftigungsverhältnis EGMR, Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain, NZA 2015, 533 Rn. 109 f.

90 EGMR, Urt. v. 12.06.2014 – 56030/07 – Fernández Martínez v. Spain, NZA 2015, 533, Rn. 110; EGMR, Urt. v. 05.09.2017 – 61496/08 – Bărbulescu v. Romania, NZA 1017, 1443, Rn. 71; EuArbRK/Schubert, 4. Aufl. 2022, Art. 8 EMRK Rn. 8.

91 Einzig formale Änderung ist der Austausch des Begriffs „Korrespondenz“ durch „Kommunikation“, eine inhaltliche Änderung soll sich hierdurch jedoch nicht ergeben, Abl. C-303 v. 14.12.2007, S. 20.

92 So auch der EuGH, Urt. v. 09.11.2010 – C-92/09, C-93/09 – Volker und Markus Schecke und Eifert, EuZW 2010, 939, Rn. 56 ff. Allg. zur EMRK als Rechtserkenntnisquelle EuGH, Gutachten v. 18.12.2014 – C-2/13 – Adhésion de l'Union à la CEDH, BeckRS 2015, 80256 Rn. 179 ff.; Calliess/Ruffert/Kingreen, 6. Aufl. 2022, Art. 52 GRCh Rn. 33.

93 Marsch, Das europäische Datenschutzgrundrecht, S. 128 ff.

94 Marsch, Das europäische Datenschutzgrundrecht, S. 128 ff.; vgl. auch der EuGH, der mit Urt. v. 08.04.2014 – C-293/12, C-594/12 – Digital Rights Ireland, NJW 2014, 2169 Rn. 53 ausdrücklich zwischen Schutz und Achtung differenziert.

95 Marsch, Das europäische Datenschutzgrundrecht, S. 128 ff.; a.A. v. d. Groeben/Schwarze/Hatje/Augsberg, 7. Aufl. 2015, Art. 8 GRCh Rn. 8; Streinz/Michel, EuZW 2011, 384, 385, die Art. 8 GRCh als klassisches Abwehrrecht gegen den Staat auffassen.

beinhaltet Art. 8 GRCh eine abwehrrechtliche Dimension,⁹⁶ sodass rechtfertigungsbedürftige Eingriffe nicht nur in Gestalt der Nichterfüllung einer Schutzpflicht, sondern letztlich in jeder Datenverarbeitung liegen können.⁹⁷ Auch Art. 16 Abs. 1 AEUV listet ein Recht jeder Person auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten auf. Es handelt sich um ein weiteres datenschutzrechtliches Grundrecht, das trotz Art. 52 Abs. 2 GRCh gegenüber der differenzierten Ausgestaltung in Art. 8 GRCh nachrangig ist.⁹⁸ Demgegenüber enthält Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 AEUV eine Kompetenzgrundlage für den Erlass eines umfassenden datenschutzrechtlichen Sekundärrechts,⁹⁹ auf welcher letztlich auch die DSGVO fußt.¹⁰⁰

Die Verfassungen der Mitgliedstaaten kennen ebenfalls – mitunter sogar ausdrücklich – ein Recht auf Schutz personenbezogener Daten.¹⁰¹ In Ermangelung einer ausdrücklichen Erwähnung im Grundgesetz lassen sich datenschutzrechtliche Aspekte an mehreren Stellen finden,¹⁰² etwa im Post- und Fernmeldegeheimnis nach Art. 10 Abs. 1 GG oder innerhalb des Schutzes der Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 GG.¹⁰³ Verfassungsrechtlicher Anker des nationalen grundrechtlichen Datenschutzes bildet im Wesentlichen das aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG abzuleitende allgemeine Persönlichkeitsrecht in seinen verschiedenen Ausprägungen.¹⁰⁴ In Ausprägung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung genießt der einzelne Schutz gegen eine unbegrenzte Verarbeitung seiner persönlichen Daten, sodass er grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwen-

96 Pechstein/Nowak/Häde/Wolff, Art. 8 GRCh Rn. 15.

97 Jarass/Jarass, 4. Aufl. 2021, Art. 8 GRCh Rn. 9 ff.; Pechstein/Nowak/Häde/Wolff, Art. 8 GRCh Rn. 18.

98 Der EuGH wendet daher Art. 16 Abs. 1 AEUV letztlich nicht an, EuGH, Gutachten v. 26.07.2017 – C-1/15 – Accord PNR UE-Canada, juris Rn.120; EuGH, Urt. v. 13.05.2014 – C-131/12 – Google Spain und Google, NVwZ 2014, 857 Rn. 61 ff.

99 EuArbRK/Franzen, 4. Aufl. 2022, Art. 16 AEUV Rn. 7 ff.

100 Siehe EG 12 DSGVO.

101 So u.a. die Verfassungen der folgenden Länder: Art. 37 Verfassung Kroatien; Art. 10 Verfassung Niederlande; Art. 51 Verfassung Polen; Art. 35 Verfassung Portugal; Art. 19 u. 22 Verfassung Slowakei; Art. 38 Verfassung Slowenien.

102 Anders dagegen einige Landesverfassungen: Art. 33 Verfassung Berlin; Art. 11 Verfassung Brandenburg; Art. 12 Abs. 3 Verfassung Bremen; Art. 12a Verfassung Hessen; Art. 6 Verfassung Mecklenburg-Vorpommern; Art. 4 Abs. 2 Verfassung Nordrhein-Westfalen; Art. 4a Verfassung Rheinland-Pfalz; Art. 2 Verfassung Saarland; Art. 33 Verfassung Sachsen; Art. 6 Abs. 1 Verfassung Sachsen-Anhalt; Art. 6 Abs. 2 Verfassung Thüringen.

103 Auernhammer/v. Lewinski, 7. Aufl. 2020, Einleitung BDSG Rn. 31 f.

104 BVerfG, Urt. v. 16.07.1969 – 1 BvL 19/63, BVerfGE 27, 1, 5 ff.

dung seiner persönlichen Daten bestimmen kann.¹⁰⁵ Als Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme geschützt ist das Interesse an einer Vertraulichkeit der Daten und der Unversehrtheit der Systeme, innerhalb derer sich diese Daten befinden.¹⁰⁶ Rechtmäßigkeitsmaßstab für datenschutzrechtliches Sekundärrecht bleibt aber europäisches Primärrecht und nicht die Verfassungen der Mitgliedstaaten.¹⁰⁷

Die eigentliche Datenschutzgesetzgebung auf Ebene der Europäischen Gemeinschaft beginnt mit der DSRL¹⁰⁸, die als erste unionsrechtliche Regelung allgemeine datenschutzrechtliche Vorgaben für die Mitgliedstaaten bereithielt.¹⁰⁹ Diese nahmen die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft am 24.10.1995 an. Dabei verwies die Richtlinie in EG 11 ausdrücklich auf die Datenschutzkonvention Nr. 108, welche mithin sicherlich als grundlegender Baustein europarechtlicher Datenschutzregelungen bezeichnet werden kann.¹¹⁰ Der Erlass der Richtlinie verfolgte zum einen das Ziel, Hemmnisse für den freien Datenverkehr zu beseitigen und so das Funktionieren des europäischen Binnenmarktes sicherzustellen,¹¹¹ zum anderen eine wirksame Wahrung des Persönlichkeitsschutzes als Grundrecht.¹¹² Beides spiegelte sich letztlich in Art. 1 Abs. 1 und 2 DSRL wider. Dass diese Rechte miteinander in Konflikt treten können, liegt auf der Hand; sie in ein angemessenes Gleichgewicht zu bringen war Aufgabe der Mitgliedstaat-

105 BVerfG, Urt. v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 u.a., BVerfGE 65, 1, 43, seitdem st. Rspr., u.a. BVerfG, Beschl. v. 24.01.2012 – 1 BvR 1299/05, BVerfGE 130, 151, 183; BVerfG, Beschl. v. 12.04.2005 – 2 BvR 1027/02, BVerfGE 113, 29, 46.

106 Vgl. BVerfG, Urt. v. 27.02.2008 – 1 BvR 370/07 u.a., BVerfGE 120, 274, 314; krit. mit Blick auf die Weite des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung Sachs/*Rixen*, 9. Aufl. 2021, Art. 2 GG Rn. 73d; v. Münch/Kunig/*Kunig/Kämmerer*, 7. Aufl. 2021, Art. 2 GG Rn. 82; Rn. 73d; *Eifert*, NVwZ 2008, 521 ff.

107 GA *Pitruzella*, Schlussantr. v. 09.06.2022 – C-154/21 – Österreichische Post, BeckRS 2022, 12698 Rn. 18; zur Richtlinie 95/46/EG bereits EuGH, Urt. v. 09.03.2017 – C-398/15 – Manni, BeckRS 2017, 103300 Rn. 39 m.w.N.

108 Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr, Abl. L 281 v. 13.11.1995, S. 31.

109 Vgl. Auernhammer/*v. Lewinski*, 7. Aufl. 2020, Einleitung DSGVO Rn. 2; mit Ausnahme der in Art. 3 Abs. 2 DSRL genannten Bereiche.

110 So *Flink*, Beschäftigtendatenschutz als Aufgabe des Betriebsrats, S. 33.

111 EG Nr. 5, 8 DSRL.

112 EG Nr. 3 DSRL.

ten.¹¹³ Rechtsnatur war eben – anders als die der DSGVO – eine Richtlinie im Sinne des damaligen Art. 189 Abs. 3 EGV,¹¹⁴ die zwar hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich war, den Mitgliedstaaten aber die Wahl der Form und Mittel überließ.¹¹⁵ Mit der Zunahme des Datenverkehrs und der stärkeren Beeinträchtigung personenbezogener Daten wuchs jedoch das Bedürfnis nach einer Fortschreibung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.¹¹⁶ Zudem erlaubte der Reformvertrag von Lissabon nunmehr den Rückgriff auf die spezifisch datenschutzrechtliche Kompetenzvorschrift des Art. 16 Abs. 2 UAbs. 1 AEUV und die GRCh einschließlich Art. 8 GRCh wurde durch Art. 6 Abs. 1 AEUV rechtsverbindlicher Bestandteil des europäischen Primärrechts.¹¹⁷ All diese Umstände bündelte letztlich die Vorstellung eines neuen Datenschutzkonzeptes der Europäischen Kommission im Jahr 2010,¹¹⁸ welches nach Durchlaufen des Gesetzgebungsverfahrens als Datenschutz-Grundverordnung¹¹⁹ mit Geltung zum 25.05.2018 seine Vollendung fand.¹²⁰

Im Wesentlichen schreibt die DSGVO die Grundmaximen der DSRL fort.¹²¹ Sollte sie sich ursprünglich dadurch auszeichnen, nur einen allgemeinen Rechtsrahmen zu setzen, der von der Kommission mit sog. delegierten Rechtsakten nach Art. 290 AEUV auszufüllen sei,¹²² wurde im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens die Möglichkeit delegierter Rechtsakte erheb-

113 EuGH, Urt. v. 06.11.2003 – C-101/01 – Lindqvist, EuZW 2004, 245 Rn. 79, Rn. 85; hierzu *Schmidt*, Datenschutz für „Beschäftigte“, S. 35 f.

114 Später Art. 249 EGV, heute Art. 288 AEUV.

115 Der EuGH betonte gleichfalls die vollharmonisierende Wirkung der DSRL, EuGH, Urt. v. 06.11.2003 – C-101/01 – Lidqvist, EuZW 2004, 245 Rn. 96; später erneut in EuGH, Urt. v. 24.11.2011 – C-468/10, 469/10 – ASNEF, NZA 2011, 1409 Rn. 29.

116 Europäische Kommission, 04.11.2010, KOM (2010) 609 endg. S. 2 ff.; siehe EG Nr. 6 DSGVO.

117 NK-DSGVO/*Albrecht*, Einleitung, Rn. 185.

118 Europäische Kommission, 04.11.2010, KOM (2010) 609 endg. S. 5 ff.

119 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), Abl. L 119 v. 04.05.2016, S. 1.

120 Ausführungen zum Gesetzgebungsverfahren bei NK-DSGVO/*Albrecht*, Einleitung, Rn. 184-206.

121 NK-DSGVO/*Hornung/Spiecker gen. Döhmman*, Einleitung Rn. 212; *Gola/Heckmann/Gola/Heckmann*, 3. Aufl. 2022, Einleitung Rn. 24; *Kühling/Buchner/Kühling/Raab*, 3. Aufl. 2020, Einführung Rn. 99.

122 Art. 86 Europäische Kommission, 25.01.2012, KOM/2012/011 endg.; krit. hierzu BR-Drs. 52/12, S. 1 ff.

lich zurückgenommen.¹²³ Ihr Charakter als Grundverordnung beschränkt sich im Wesentlichen auf die Regelung allgemeiner datenschutzrechtlicher Grundsätze, Regeln und Verfahren, die Mitgliedstaaten aufgrund von Öffnungsklauseln weiter spezifiziert können.¹²⁴ Aufgrund der Verwendung solcher Öffnungsklauseln bezeichnen manche Stimmen die DSGVO zuweilen als „atypischer Hybrid aus Verordnung und Richtlinie“¹²⁵, an ihrer Rechtsnatur ändert dies jedoch nichts.¹²⁶ Es handelt sich um eine Verordnung i.S.d. Art. 288 Abs. 2 AEUV, ihr kommt allgemeine Geltung zu, sie ist in allen ihrer Teile verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat. Als europäischer Rechtsakt genießt sie Anwendungsvorrang vor mitgliedstaatlichen Regelungen.

Mit ihrem Geltungsbeginn zum 25.05.2018 veränderte sich daher auch der Ausgangspunkt der nationalen Datenschutzregelungen im BDSG. Während Letzteres erstmals zum 01.01.1978 in Kraft trat,¹²⁷ passte es der deutsche Gesetzgeber u.a. im Jahr 2001 zur Umsetzung der DSRL an deren Vorgaben an,¹²⁸ bevor es zum 25.05.2018 von dem Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU¹²⁹ durch ein neues Bundesdatenschutzgesetz abgelöst wurde. Dessen Aufgabe besteht nunmehr im Wesentlichen in der Ausfüllung der in der DSGVO enthaltenen Öffnungsklauseln zugunsten mitgliedstaatlicher Regelungen.¹³⁰

123 NK-DSGVO/*Albrecht*, Einleitung Rn. 198; Auernhammer/*v. Lewinski*, 7. Aufl. 2020, Einleitung DSGVO Rn. 33; *Kühling/Martini*, EuZW 2016, 448, 449.

124 BR-Drs. 110/17, S. 68 „ergänzungsbedürftig und regelt den Datenschutz nur im Grundsatz abschließend“; *Ehmann/Selmayr/Selmayr/Ehmann*, 2. Aufl. 2018, Einführung Rn. 82; *Reding*, ZD 2012, 195, 198 spricht von einem „Rahmengesetz“.

125 *Kühling/Martini*, EuZW 2016, 448, 449; krit. ebenfalls *Auernhammer/v. Lewinski*, 7. Aufl. 2020, Einleitung DSGVO Rn. 29.

126 *Kühling/Buchner/Buchner*, 3. Aufl. 2020, Art. 1 DSGVO Rn. 5; *Ehmann/Selmayr/Selmayr/Ehmann*, 2. Aufl. 2018, Einführung Rn. 88.

127 Gesetz zum Schutz vor Mißbrauch personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung (Bundesdatenschutzgesetz – BDSG) v. 27.01.1977, BGBl. 1977 I S. 201.

128 Gesetz zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Gesetze, v. 18.05.2001, BGBl. 2001 I, S. 904.

129 Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG-EU), v. 30.06.2017, BGBl. 2017 I, S. 2097.

130 BT-Drs. 18/11325, S. 1; vgl. *Kühling/Buchner/Kühling/Raab*, 3. Aufl. 2020, Einführung Rn. 129.

II. Rechtsrahmen und Funktion der Datenauskunft

Damit ist der Rechtsrahmen des Datenschutzes zwar abgesteckt, nicht aber der Rechtsrahmen der Auskunft selbst: Das der hiesigen Betrachtung zugrundeliegende Auskunftsrecht ist zwar sekundärrechtlich in Art. 15 DSGVO ausgeformt, eine sekundärrechtliche Ausgestaltung steht einer primärrechtlichen Verankerung gleichwohl nicht entgegen. Dies indiziert bereits der Wortlaut des Art. 8 Abs. 2 S. 2 GRCh, der unter anderem statuiert: „Jede Person hat das Recht, Auskunft über die sie betreffenden erhobenen Daten zu erhalten [...]“. Die Formulierung eröffnet nicht nur die Frage, inwieweit ein Auskunftsanspruch bereits Schutz in Art. 8 Abs. 2 S. 2 Var. 1 GRCh genießt, sondern ebenfalls, ob ein Auskunftsrecht zudem auf der Ebene der übrigen Rechtsquellen des Datenschutzes angelegt ist. Hierfür soll zunächst ein Blick auf die Funktion einer datenschutzrechtlichen Auskunft für den Schutz personenbezogener Daten geworfen werden, bevor die Verankerung eines Auskunftsrechts in den jeweiligen datenschutzrechtlichen Rechtsquellen aufgegriffen wird.

1. Die Funktion der Auskunft für den Schutz personenbezogener Daten

Anknüpfungspunkte für die Funktion der Datenauskunft lassen sich, der zeitlichen Abfolge von DSRL, GRCh und DSGVO geschuldet, vorwiegend im Sekundärrecht finden, auf welches der EuGH in seiner Rechtsprechung hauptsächlich zurückgreift:

a) Ableitung aus Gesetzgebungsakten und Rechtsprechung

Einen ersten Anhaltspunkt bildet EG 41 S. 1 der DSRL, die als erste allgemeine datenschutzrechtliche Gesetzgebung auf Unionsebene zeitlich vor der GRCh in Kraft trat. Dieser Erwägungsgrund hebt die Bedeutung der Auskunft für eine Kontrolle der Richtigkeit der Daten und die Kontrolle der Zulässigkeit der Verarbeitung hervor.¹³¹ Der Auskunft wird damit eine instrumentelle Bedeutung für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Ver-

¹³¹ Der genaue Wortlaut des EG 41 S. 1 DSRL lautet: „Jede Person muß ein Auskunftsrecht hinsichtlich der sie betreffenden Daten, die Gegenstand einer Verarbeitung sind, haben, damit sie sich insbesondere von der Richtigkeit dieser Daten und der Zulässigkeit ihrer Verarbeitung überzeugen kann.“

arbeitung zugeschrieben.¹³² Gestützt auf diesen Erwägungsgrund schreibt auch der EuGH dem Auskunftsrecht eine solch dienende Funktion für die Kontrolle der Verarbeitung zu, so erstmals in der Rs. *Rijkeboer*.¹³³ Die betroffene Person solle sich vergewissern können, dass ihre Daten fehlerfrei verarbeitet werden und die Verarbeitung zulässig ist.¹³⁴ Im Übrigen sei die Auskunft erforderlich, um der betroffenen Person die Wahrnehmung ihrer übrigen Betroffenenrechte zu ermöglichen, sei es durch Berichtigung, Löschung, Sperrung oder Widerspruch gegen die Verarbeitung oder durch Inanspruchnahme eines gerichtlichen Rechtsschutzes.¹³⁵ Auch im Anschluss an die Rs. *Rijkeboer* schreibt der EuGH diese dienende Funktion des Auskunftsrechts fort, so unter anderem in der Rs. *Nowak*,¹³⁶ jüngst auch in der Entscheidung in der Rs. *Österreichische Post*.¹³⁷ Jene Funktion ist, soweit ersichtlich, unbestritten. Nicht nur Art. 12 DSRL,¹³⁸ sondern ebenfalls der sekundärrechtlichen Ausformung in Art. 15 DSGVO wird eine solche Kontrollfunktion zugeschrieben.¹³⁹ Dies ist konsequent. Denn ohne Kenntnis von einer konkreten Datenverarbeitung kann die betroffene Person eine

132 So ausdrücklich auch *Marsch*, Das europäische Datenschutzgrundrecht, S. 228.

133 EuGH, Urt. v. 07.05.2009 – C-533/07 – *Rijkeboer*, BeckRS 2009, 70483 Rn. 49 ff.; so bereits GA *Ruiz-Jarabo Colomer*, Schlussantr. v. 22.12.2008 – C-553/07 – *Rijkeboer*, BeckRS 2009, 70218 Rn. 28. Bestätigt in EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-154/21 – *Österreichische Post*, GRUR-RS 2023, 89 Rn. 37 f.

134 EuGH, Urt. v. 07.05.2009 – C-533/07 – *Rijkeboer*, BeckRS 2009, 70483 Rn. 49; EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-154/21 – *Österreichische Post*, GRUR-RS 2023, 89 Rn. 37.

135 EuGH, Urt. v. 07.05.2009 – C-533/07 – *Rijkeboer*, BeckRS 2009, 70483 Rn. 49, 51, 52; EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-154/21 – *Österreichische Post*, GRUR-RS 2023, 89 Rn. 38.

136 EuGH, Urt. v. 20.12.2017 – C-434/16 – *Nowak*, NJW 2018, 767 Rn. 57; i.Ü. auch EuGH, Urt. v. 17.07.2014 – C-141/12, C-372/12 – *Y.S. u.a.*, BeckRS 2014, 81234 Rn. 44 ausdrücklich unter Rückgriff auf EuGH, Urt. v. 07.05.2009 – C-533/07 – *Rijkeboer*, BeckRS 2009, 70483 Rn. 49 ff.

137 EuGH, Urt. v. 12.01.2023 – C-154/21 – *Österreichische Post*, GRUR-RS 2023, 89 Rn. 37 f.

138 Exemplarisch *Simitis/Dix*, 8. Aufl. 2014, § 34 BDSG Rn. 1; *Taeger/Gabel/Meents/Hinzpeter*, 2. Aufl. 2013, § 34 BDSG Rn. 3.

139 Aus der Rechtsprechung exemplarisch BGH, Urt. v. 15.06.2021 – VI ZR 576/19, NJW 2021, 2726 Rn. 23; BGH, Urt. v. 22.02.2022 – VI ZR 14/21, BeckRS 2022, 5496 Rn. 24; BVwG Österreich, Erkenntnis v. 02.03.2020 – W214 2224106-1/13E, 3.2.2.3; OGH Österreich, Urt. v. 23.06.2021 – 6Ob56/21k Rn. 149; *Kühling/Buchner/Bäcker*, 3. Aufl. 2020, Art. 15 DSGVO Rn. 1; *NK-DSGVO/Dix*, Art. 15 DSGVO Rn. 1; *Ehmann/Selmayr/Ehmann*, 2. Aufl. 2018, Art. 15 DSGVO Rn. 1; *Paal/Pauly/Paal*, 3. Aufl. 2021, Art. 15 DSGVO Rn. 3; BeckOK DatenschutzR/*Schmidt-Wudy*, 42. Ed. Stand 01.II.2022, Art. 15 DSGVO Rn. 2.

solche – wenn überhaupt – nur auf Verdacht überprüfen.¹⁴⁰ Datenschutz setzt damit ein Mindestmaß an Transparenz voraus, der Betroffene muss die Datenverarbeitung nachvollziehen können.¹⁴¹ Die durch Auskunft vermittelte Transparenz dient ferner dem Gebot effektiven Rechtsschutzes, das sowohl in Art. 47 GRCh als auch national in Art. 19 Abs. 4 GG verankert ist, denn ein solcher Rechtsschutz verlangt, dass die Betroffenen von einem Eingriff in ihre Rechte überhaupt Kenntnis erlangen können.¹⁴²

Das Auskunftsrecht erschöpft sich jedoch nicht in seiner dienenden Funktion.¹⁴³ Einen Hinweis hierfür bietet EG 63 S.1 DSGVO, der gegenüber dem EG 41 S.1 DSRL den Zweck der Auskunft zumindest begrifflich erweitert. Denn das Auskunftsrecht kommt dem Betroffenen nunmehr zu, „um sich der Verarbeitung bewusst zu sein und deren Rechtmäßigkeit überprüfen zu können.“ Scheinbar erweitert die DSGVO den Zweck der Datenauskunft um die Kenntnis der Datenverarbeitung als eigenständiges Merkmal gegenüber der dienenden Funktion. Ob mit dieser begrifflichen Änderung gegenüber der DSRL auch ein erweitertes Zweckverständnis der Auskunft verbunden ist, ergibt sich nicht aus dem Normtext selbst.¹⁴⁴ Denn schon für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung war die Kenntnis der Verarbeitung stets notwendige Bedingung.¹⁴⁵ Dass Kenntnis

140 Die Kenntnis versetzt den Betroffenen erst in die Lage, seine Rechte geltend zu machen, NK-DSGVO/*Dix*, Art. 15 DSGVO Rn. 1; BeckOK DatenschutzR/*Schmidt-Wudy*, 42. Ed. Stand 01.11.2022, Art. 15 DSGVO Rn. 2; BeckOK InfMedR/*Gersdorff*, 38. Ed. Stand 01.05.2021, Art. 8 GRCh Rn. 38; zur Bedeutung der Kenntniserlangung *Henke*, Die Datenschutzkonvention des Europarates, S. 128 f., 135.

141 Der Transparenzgrundsatz wird mittlerweile ausdrücklich in Art. 5 Abs. 1 lit. a) DSGVO i.V.m. EG 39, 58 ff. DSGVO sowie Kapitel III Abschnitt 1 als allgemeiner Grundsatz für die Verarbeitung personenbezogener Daten geregelt.

142 Zu Art. 47 GRCh: EuGH, Urt. v. 06.10.2015 – C-362/14 – Schrems, NJW 2015, 3151 Rn. 95; zu Art. 19 Abs. 4 GG: BVerfG, Beschl. v. 10.03.2008 – 1 BvR 2388/03, BVerfGE 120, 351, 362; so auch Kühling/Buchner/*Bäcker*, 3. Aufl. 2020, Art. 13 DSGVO Rn. 8.

143 Kühling/Buchner/*Bäcker*, 3. Aufl. 2020, Art. 15 DSGVO Rn. 42d. Vgl. *Marsch*, Das europäische Datenschutzgrundrecht, S. 229 f.; so wohl aber Dreier/*Dreier*, 3. Aufl. 2013, Art. 2 Abs. 1 GG Rn. 95; Dörr/Grote/*Marauhn/Marauhn/Thorn*, 3. Aufl. 2022, Kap. 16 Rn. 31, die die Auskunft ausschließlich als Bestandteil abwehrrechtlicher Ansprüche wie Unterlassung und Folgenbeseitigung ansehen.

144 So auch *Marsch*, Das europäische Datenschutzgrundrecht, S. 230.

145 Vgl. NK-DSGVO/*Dix*, Art. 15 DSGVO Rn. 1; BeckOK DatenschutzR/*Schmidt-Wudy*, 42. Ed. Stand 01.11.2022, Art. 15 DSGVO Rn. 2.