

[Anmerkung Bearbeiter: Namen und Firmen, Rechtsformen und Produktbezeichnungen, Adressen (inkl. URLs, IP- und E-Mail-Adressen), Aktenzahlen (und dergleichen), etc., sowie deren Initialen und Abkürzungen können aus Pseudonymisierungsgründen abgekürzt und/oder verändert sein. Offenkundige Rechtschreib-, Grammatik- und Satzzeichenfehler wurden korrigiert.]

B E S C H E I D

S P R U C H

Die Datenschutzbehörde entscheidet über die Datenschutzbeschwerde von Frau Johanna A*** (Beschwerdeführerin) vom 3. April 2018 gegen das Bundesministerium für Finanzen, Personalstelle Finanzamt N***-M*** (Beschwerdegegnerin) wegen Verletzung im Recht auf Berichtigung wie folgt:

- Die Beschwerde wird abgewiesen.

Rechtsgrundlagen: Art. 16, Art. 57 Abs. 1 lit. f sowie Art. 77 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO), ABl. Nr. L 119, S. 1; §§ 24, 30 Abs. 4 des Datenschutzgesetzes – DSG, BGBl. I Nr. 165/1999 idGF.

B E G R Ü N D U N G

A. Vorbringen der Parteien und Verfahrensgang

Mit Beschwerde vom 3. April 2018 nach § 31 DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999 idF BGBl. I Nr. 83/2013, wegen einer behaupteten Verletzung des Rechts auf Richtigstellung (§ 27 DSG 2000) brachte die Beschwerdeführerin wie folgt vor: Sie sei Dienstnehmerin bei der Beschwerdegegnerin. Das Finanzamt N***-M*** - dieses habe als Personalstelle die Dienstgeberzuständigkeit für in diesem Bereich tätige Vertragsbedienstete und alle damit verbundenen Aufgaben inne - führe für Dienstnehmer einen elektronischen Personalakt.

Am 4. Juli 2017 hätte sich die Beschwerdeführerin bei ihrem direkten Vorgesetzten, Herrn Mag. P***, in M*** krankgemeldet. Am 7. Juli 2017 hätte die Beschwerdeführerin entsprechend der üblichen Gepflogenheit eine Kopie der Krankmeldung kuvertiert in das Postfach der Organisation am Standort N*** eingelegt. Damit hätte sich die Beschwerdeführerin an die festgelegte Vorgangsweise im Fall eines Krankenstandes gehalten. Dies gelte auch für die Verlängerung der Krankmeldung, welche von der Beschwerdeführerin am 11. Juli 2017 wiederum in selbiges Postfach eingelegt worden sei. Noch am selben Tag hätte sie von der Beschwerdegegnerin ein Schreiben, datiert auf den 11. Juli 2017, erhalten, wonach ihr eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen werde,

da sie den Krankenstand nicht ordnungsgemäß bescheinigt hätte. Darüber hinaus hätte die Beschwerdeführerin in Erfahrung gebracht, dass eine Kündigung durch den Dienstgeber beabsichtigt gewesen sei und diesbezüglich eine Mitteilung an den Behindertenausschuss erfolgt sei. Der Dienststellenausschuss sei über die beabsichtigte Kündigung mit Schreiben vom 11. Juli 2017 informiert worden, habe der Kündigung jedoch nicht zugestimmt. Mit Schreiben vom 25. Juli 2017 sei von der Kündigung Abstand genommen worden.

Die Beschwerdeführerin habe sich zu jedem Zeitpunkt rechtskonform verhalten. Sie habe den Krankenstand ordnungsgemäß telefonisch bei ihrem Vorgesetzten noch vor Arbeitsbeginn gemeldet. Zudem habe sie ihren Krankenstand auch noch innerhalb von drei Tagen schriftlich in Form der Krankmeldung nachbescheinigt. Es gebe keine allgemeine Bescheinigungspflicht, diese habe immer nur dann zu erfolgen, wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer auffordere, eine solche vorzulegen.

Nun sei dem elektronischen Personalakt zwar zu entnehmen, dass gegen die Beschwerdeführerin ein Kündigungsverfahren eingeleitet worden wäre, von welchem in weiterer Folge Abstand genommen worden sei, zudem seien Protokolle über Gespräche vorhanden, welche sich auf den gegenständlichen Vorfall beziehen würden, jedoch sei dem Personalakt nicht zu entnehmen, dass sich nach geklärter Sachlage ergeben hätte, dass die Beschwerdeführerin keine Dienstpflichtverletzung gesetzt hätte.

Diesbezüglich hätte der Vertreter der Beschwerdeführerin am 22. Oktober 2017 ein weiteres Schreiben an die Beschwerdegegnerin gerichtet und die Richtigstellung der Geschehnisse rund um die Kündigung im Personalakt der Beschwerdeführerin verlangt.

Die Beschwerdegegnerin hätte hierauf mit dem Schreiben vom 18. Dezember 2017 reagiert, wo lediglich mitgeteilt worden sei, dass alle dienstrechtlich relevanten Vorgänge und Schriftstücke im Personalakt der Beschwerdeführerin erfasst seien. Weiters könne diesem Aktenteil auch nicht entnommen werden, dass der Beschwerdeführerin „**derzeit**“ ein pflichtwidriges Verhalten zum Vorwurf gemacht werde. Es sei nicht nötig gewesen, die Benachrichtigung über die Möglichkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber festzuhalten und es sei ohnehin dokumentiert, dass von dieser Maßnahme Abstand genommen worden sei.

Dieses Schreiben der Beschwerdegegnerin hätte nicht den Anforderungen einer Richtigstellung entsprochen, woraufhin der Vertreter der Beschwerdeführerin abermals ein Schreiben zum Zwecke der korrekten Richtigstellung gerichtet habe.

Aus dem Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 18. Dezember 2017 gehe lediglich hervor, dass der Beschwerdeführerin zwar derzeit kein pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen sei, jedoch könne diesem Schreiben nicht entnommen werden, dass auch zuvor von der Beschwerdeführerin kein pflichtwidriges Verhalten gesetzt worden sei.

Hierauf habe die Beschwerdegegnerin mit dem Schreiben vom 31. Jänner 2018 reagiert, in welchem eine weitere Richtigstellung abgelehnt worden sei.

Die Beschwerdeführerin fühlt sich in ihrem Recht verletzt, dass die über sie festgehaltenen Personaldaten nicht den tatsächlichen Geschehnissen entsprächen, weil im elektronischen Personalakt, in welchem die Daten der Dienstnehmer festgehalten würden, zwar ersichtlich sei, dass ein Kündigungsverfahren aufgrund einer Dienstpflichtverletzung eingeleitet worden sei, diesem jedoch nicht entnommen werden könne, dass die Beschwerdeführerin tatsächlich keine Dienstpflichtverletzung gesetzt habe.

Es stehe der Beschwerdeführerin daher das Recht auf Richtigstellung ihrer personenbezogenen Daten im elektronischen Personalakt zu. Die Acht-Wochenfrist sei abgelaufen (Antrag vom 22. Oktober 2017), zudem hätte die Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 31. Jänner 2018 bekundet, die Richtigstellung nicht durchführen zu wollen. Es möge mit Bescheid Rechtsverletzung im Recht auf Richtigstellung der Beschwerdeführerin festgestellt werden.

Die Beschwerdegegnerin replizierte mit Stellungnahme vom 25. Mai 2018. Die Beschwerdeführerin hätte sich ab 4. Juli 2017 im Krankenstand befunden. Dies hätte sie ihrem Vorgesetzten telefonisch gemeldet, allerdings sei der Amtsleitung bzw. den Vorgesetzten bis 11. Juli 2017 keine ärztliche Bestätigung vorgelegen. Aufgrund dieses Umstandes und Hinblicklich des im Arbeitsrecht verankerten Unverzüglichkeitsgebotes habe das Finanzamt N***-M*** am 11. Juli 2017 den Dienststellenausschuss und den Behindertenausschuss beim Bundessozialamt Steiermark über die Absicht der Personalstelle in Kenntnis gesetzt, das Dienstverhältnis mit der Beschwerdeführerin gem. § 32 Abs. 2 Z. 1 iVm. § 7 VBG unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 33 VBG zu kündigen.

Am 12. Juli 2017 sei im Bereich des Finanzamtes N***-M*** ein Kuvert mit der Aufschrift „Organisation“ vorgefunden worden, in dem sich eine ärztliche Bescheinigung der Beschwerdegegnerin befunden habe, die eine Arbeitsunfähigkeit ab 4. Juli 2017 bestätigt hätte. Daher sei sowohl der Dienststellenausschuss als auch der Behindertenausschuss

am 25. Juli 2017 darüber informiert worden, dass von der beabsichtigten Kündigung der Beschwerdeführerin Abstand genommen werde.

Nach elektronischer Akteneinsicht in den Personalakt der Beschwerdeführerin hätten deren Rechtsvertreter mit Schreiben vom 22. November 2017 und 18. Jänner 2018 begehrt, im Personalakt zu dokumentieren, dass kein Fehlverhalten bzw. keine Dienstpflichtverletzung ihrer Mandantin vorliegen würde. Mit E-Mail vom 18. Dezember 2017 hätte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass im Rahmen der Führung eines Personalaktes für jede Bedienstete sämtliche personalrelevanten Vorgänge samt den dazugehörigen Schriftstücken und Dokumenten zu erfassen seien. Zu den mit den Rechtsvertretern der Beschwerdeführerin angesprochenen dienstrechtlichen Vorgängen sei mitgeteilt worden, dass diese vollständig im elektronischen Personalakt erfasst und dokumentiert seien.

In diesem Zusammenhang sei den Rechtsvertretern der Beschwerdeführerin ausdrücklich mitgeteilt worden, dass aus diesen Aktenteilen nicht abgeleitet werden könne, dass ihrer Klientin derzeit ein pflichtwidriges Verhalten zum Vorwurf gemacht werden könne. Weiters, dass diese Nachricht, sowie die von den Rechtsvertretern verfassten Eingaben vom 22. November 2017 bzw. vom 14. Dezember 2017 im elektronischen Personalakt der Beschwerdeführerin erfasst würden.

Mit E-Mail vom 31. Jänner 2018 hätte die Beschwerdegegnerin darauf hingewiesen, dass der von ihr angesprochene Sachverhalt aus Sicht des Beschwerdeführers ausführlich und in der notwendigen Klarheit im Personalakt der genannten Bediensteten dokumentiert sei und keine Notwendigkeit für die Vornahme von Ergänzungen erkannt werde.

In ihrer Stellungnahme vom 3. April 2018 führte die Beschwerdegegnerin weiter aus, dass für die Bediensteten der Bundesfinanzverwaltung die Personalakten seit dem Jahr 2009 ausschließlich in elektronischer Form geführt würden. Sämtliche von der gegenständlichen Beschwerde erfassten Sachverhalte seien korrekt und vollständig im elektronischen Personalakt der Beschwerdeführerin erfasst.

Nach *Grünanger/Goricnik*, Arbeitnehmer-Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle, 2014, S. 255, werde der digitale Personalakt wie folgt definiert: „*Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden und dokumentierten Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und die in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über diese Verhältnisse geben.*“

Die Beschwerdegegnerin habe der zitierten Definition betreffend die Führung des Personalaktes hinsichtlich der gegenständlichen Beschwerde vollinhaltlich entsprochen.

Mit Schreiben vom 5. Juli 2018 führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie bei ihrem bisherigen Standpunkt bleibe. Weiterhin bestreite sie die Richtigkeit der Stellungnahme der Beschwerdegegnerin vom 25. Mai 2018. Die von der Beschwerdegegnerin gewählte Formulierung, dass „aus den Aktenteilen nicht abgeleitet werden kann, dass ihre Klientin derzeit pflichtwidriges Verhalten zum Vorwurf gemacht wird“, stelle keine Richtigstellung der Vorgänge da. Die begehrte Richtigstellung, wonach der Beschwerdeführerin hinsichtlich der Vorgänge rund um ihren Krankenstand ab 4. Juli 2017 keine Dienstpflichtverletzung und auch kein sonstiges pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen sei, sei nicht vorgenommen worden. Demnach gehe auch das Argument der Beschwerdegegnerin, wonach mit der „notwendigen Klarheit“ der angesprochene Sachverhalt dokumentiert sei und daher keine Notwendigkeit für die Vornahme von Ergänzungen erblickt werde, ins Leere.

B. Beschwerdegegenstand

Nach dem Vorbringen der Parteien ist Gegenstand die Frage, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin durch nicht vorgenommene Berichtigung des Personalaktes in ihrem Recht auf Berichtigung verletzt hat.

C. Sachverhaltsfeststellungen

Die Beschwerdeführerin ist Vertragsbedienstete des Bundes, ihre Personalstelle ist die Beschwerdegegnerin. Die Beschwerdegegnerin führt seit dem Jahr 2009 für die Bediensteten der Bundesfinanzverwaltung die Personalakten – somit auch jenen der Beschwerdeführerin – ausschließlich in elektronischer Form.

Am 4. Juli 2017 meldete sich die Beschwerdeführerin telefonisch bei ihrem Vorgesetzten krank. Darüber hinaus schrieb die Beschwerdeführerin, dass sie am 7. Juli 2017 entsprechend der üblichen Gepflogenheit, eine Kopie der Krankmeldung kuvertiert und in das Postfach der Organisation am Standort N*** eingelegt hat.

Am 11. Juli 2017 benachrichtigte das Finanzamt N***-M*** den Dienststellenausschuss und den Behindertenausschuss beim Bundessozialamt Steiermark über die Absicht, das Dienstverhältnis mit der Beschwerdeführerin gem. § 32 Abs. 2 Z. 1 iVm. § 7 VBG unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 33 VBG zu kündigen.

Mit Schreiben vom 11. Juli 2017 unterrichtete die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin, dass dieser eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen wird, da sie den Krankenstand nicht ordnungsgemäß bescheinigt hat.

Am 12. Juli 2017 wurde seitens der Beschwerdegegnerin besagtes Kuvert vorgefunden, in dem sich die ärztliche Bescheinigung der Beschwerdeführerin mit einer Arbeitsunfähigkeit ab dem 4. Juli 2017 befand. Am 25. Juli 2017 informierte die Beschwerdegegnerin den Dienststellenausschuss und den Behindertenausschuss beim Bundessozialamt Steiermark, dass von der beabsichtigten Kündigung der Beschwerdeführerin Abstand genommen wird.

Folgende relevante Dokumente und Schriftstücke befinden sich in dem von der Beschwerdegegnerin geführten elektronischen Personalakt betreffend diesen Vorfall:

- Das Protokoll über die Abmeldung der Beschwerdeführerin durch das FA N***-M*** bei der BVA öffentlicher Dienst vom 11. Juli 2017.
- Die Mitteilung des Finanzamts N***-M*** an die Beschwerdeführerin über die Einstellung ihrer Bezüge aufgrund einer Dienstpflichtverletzung durch ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst (GZ BMF-*4*3*1/0*2-***/2017).
- Die Mitteilung dem § 9 Abs. 1 lit. a PVG des Finanzamts N***-M*** an den Dienststellenausschuss, wonach beabsichtigt ist, das Dienstverhältnis mit der Beschwerdeführerin gemäß § 32 Abs. 2 Z 1 iVm § 7 VBG wegen ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu beenden.
- Die ärztliche Krankenmeldung der Beschwerdeführerin vom 4. Juli 2018, eingelangt beim Finanzamt N***-M*** am 12. Juli 2018.
- Brief der Beschwerdeführerin vom 18. Juli 2018 an das Finanzamt N***-M***, in welchem diese u.a. verlangt, den Vorwurf der Dienstpflichtverletzung zurückzunehmen und dies aus dem Personalakt zu entfernen bzw. zu löschen.
- Die Mitteilung gemäß § 9 Abs. 1 lit. a PVG des Vorstandes des Finanzamtes N***-M*** vom 25. Juli 2017 an den Dienststellenausschuss, wonach von der beabsichtigten Kündigung der Beschwerdeführerin Abstand genommen wird.
- Das Schreiben des Rechtsanwalts der Beschwerdeführerin vom 24. Oktober 2017, wonach die Beschwerdeführerin ihr Recht auf Richtigstellung bzw. Löschung von

Daten geltend machen werde, sollte im Personalakt tatsächlich eine Dienstpflichtverletzung ersichtlich sein.

- Schreiben des Finanzamts N***-M*** vom 18. Dezember 2017 an die Beschwerdeführerin: *Die dienstrechtlich relevanten Vorgänge und Schriftstücke sind vollständig im Personalakt der Beschwerdeführerin erfasst und dokumentiert. Aus diesen Aktenteilen kann nicht abgeleitet werden, dass der Beschwerdeführerin ein pflichtwidriges Verhalten zum Vorwurf gemacht werde. Die Benachrichtigung über die Möglichkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber ist ein Ablauf, der selbstverständlich im Personalakt zu dokumentieren war – ebenso der Umstand, dass durch den Dienstgeber von dieser Maßnahme Abstand genommen wurde.*
- Schreiben der Beschwerdeführerin vom 18. Jänner 2018, in welchem die Beschwerdeführerin das Finanzamt N***-M*** nochmals auffordert, die Richtigstellung derart zu formulieren, dass klar und eindeutig daraus hervorgeht, dass aus den Geschehnissen rund um den Krankenstand keine Dienstpflichtverletzung oder ein sonstiges pflichtwidriges Verhalten der Beschwerdeführerin vorlag.
- Schreiben des Finanzamts N***-M*** vom 31. Jänner 2018 an die Beschwerdeführerin: der Sachverhalt sei aus Sicht des FA N***-M*** ausführlich geklärt und in der notwendigen Klarheit im Personalakt der Beschwerdeführerin dokumentiert und es werde daher keine Notwendigkeit für die Vornahme von Ergänzungen erkannt.

Beweiswürdigung: *Der Sachverhalt ergibt sich aus den Parteivorbringen der Beschwerdeführerin vom 3. April 2018 samt Beilagen; Parteivorbringen der Beschwerdegegnerin vom 25. Mai 2018 samt Beilagen sowie dem Parteivorbringen der Beschwerdeführerin vom 5. Juli 2018.*

D. In rechtlicher Hinsicht folgt daraus:

1. Allgemeines

Maßgeblich ist die Rechtslage zum Zeitpunkt der Entscheidung der Datenschutzbehörde, außer es handelt sich um die Beurteilung eines Verhaltens zu einem bestimmten Zeitpunkt. Beschwerdegegenständlich wird jedoch nicht auf einen bestimmten Stichtag oder Zeitraum abgestellt.

Demnach war entsprechend der ab 25. Mai 2018 geltenden Rechtslage das bisher nach dem DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999 idF BGBl. I Nr. 83/2013, geführte Verfahren als Beschwerdeverfahren nach § 24 DSG, BGBl. I Nr. 165/1999 idgF, fortzuführen (vgl. dazu § 69 Abs. 4 DSG).

2. Zum Recht auf Berichtigung und Vervollständigung gem. Art. 16 DSGVO

Art. 16 DSGVO lautet samt Überschrift (*Hervorhebungen durch die Datenschutzbehörde*):

Artikel 16

Recht auf Berichtigung

Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen. Unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung hat die betroffene Person das Recht, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten – auch mittels einer ergänzenden Erklärung – zu verlangen.

a) Art. 16 DSGVO verfolgt das objektive Schutzziel, die sachliche Richtigkeit von verarbeiteten personenbezogenen Daten (wieder-)herzustellen. Voraussetzung für das Berichtigungsrecht ist die objektive Unrichtigkeit dieser personenbezogenen Daten.

Der Begriff der Unrichtigkeit ist ein unionsrechtlich autonom auszulegender Begriff, der in der DSGVO nicht definiert ist. Zentraler Maßstab der Unrichtigkeit ist der objektive Aussagegehalt der Daten, unabhängig davon, was sie nach subjektiver Auffassung des Verantwortlichen oder Betroffenen aussagen.

Unrichtig steht nach allgemeinem Sprachgebrauch für falsch, unwahr, unzutreffend oder verfälschend.

Daten (etwa im Inhalt eines gespeicherten Textdokuments), die innerhalb der Grenzen des Übermaßverbotes (vgl. dazu die ständige Rechtsprechung der Datenschutzkommission, etwa den Bescheid vom 29. November 2005, GZ K121.046/0016-DSK/2005) für Zwecke eines behördlichen Verfahrens verwendet werden, gelten aus datenschutzrechtlicher Sicht als richtig, wenn sie das entsprechende Verfahrensergebnis (etwa ein Aktenstück einer anderen Behörde, einen Bericht eines Behördenorgans, ein Sachverständigengutachten oder die Aussage einer Beweisperson) formell richtig wiedergeben. Auf die inhaltliche Wahrheit der Angaben (etwa bei einer Zeugenaussage), den Wert eines Beweismittels oder dessen Zulässigkeit im Verfahren vor der als Verantwortliche tätig werdenden Behörde kommt es, vorbehaltlich ausdrücklich anderslautender gesetzlicher Regelungen, in diesem Zusammenhang hingegen nicht an.

(vgl. den Bescheid der Datenschutzkommission vom 14. Juni 2013, GZ DSB-K121.939/0010-DSK/2013)

Liegt der Zweck der Datenanwendung alleine in der Dokumentation von Meinungen bzw. Beurteilung sind die Daten aus datenschutzrechtlicher Sicht richtig, wenn sie diese Meinung oder Beurteilung korrekt wiedergeben. (vgl. den Bescheid der Datenschutzkommission vom 21. März 2007, GZ K121.246/0008-DSK/2007)

b) Gemäß Art. 16 Satz 2 DSGVO hat die betroffene Person unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung das Recht, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten zu verlangen.

Voraussetzung hierfür ist die Unvollständigkeit: Unvollständig sind solche personenbezogene Daten, die zwar für sich genommen richtig sind, in der Gesamtheit aber eine objektiv falsche Aussage treffen oder lückenhaft und dadurch objektiv missverständlich sind.

Hierbei ist auf den Gesamtkontext unter Berücksichtigung aller Umstände abzustellen. Dabei ist auf den konkreten Verarbeitungszweck Rücksicht zu nehmen. Die Rechtspflicht des Verantwortlichen zur Vervollständigung besteht nur in jenen Fällen, in denen die hinzugefügten Informationen für den Verarbeitungsprozess tatsächlich relevant sind, um die objektive Richtigkeit der Daten zu gewährleisten.

3. Zum verfahrensgegenständlichen elektronischen Personalakt

a) Gemäß Art. 2 Abs. 1 DSGVO erstreckt sich der sachliche Anwendungsbereich der DSGVO auf die *automatisierte Verarbeitung* personenbezogener Daten sowie auf die *nichtautomatisierte Verarbeitung* personenbezogener Daten, die in einem *Dateisystem* gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. Der elektronische Personalakt, der eine digitale Sammlung von Daten, die der Arbeitgeber über den Mitarbeiter führt, darstellt, fällt jedenfalls unter den Anwendungsbereich der DSGVO.

Das Begehren der Beschwerdeführerin richtete sich darauf, die Angaben im Personalakt dahingehend zu berichtigen, dass sich die Beschwerdeführerin einer Dienstpflichtverletzung nicht schuldig gemacht hat. Informationen über die Beschwerdeführerin, wie sie im gegebenen Fall im Personalakt der Beschwerdegegnerin enthalten sind, sind personenbezogene Daten im Sinne des Art. 4 Z 1 DSGVO und daher grundsätzlich einer Berichtigung nach Art. 16 DSGVO zugänglich.

Die Beschwerdegegnerin hat im Personalakt die entsprechenden Schriftstücke dokumentiert und somit formell richtig wiedergegeben. Im Personalakt sind keine Daten enthalten, die sich als falsch, unwahr, unzutreffend oder verfälschend qualifizieren lassen.

Die Beschwerdeführerin hat kein Recht auf Berichtigung dahingehend, dass Angaben, die für sie subjektiv von Bedeutung sind, in die Dokumentation aufgenommen werden oder bestimmte Formulierungen von ihr vorgegeben werden (vgl. den Bescheid der Datenschutzkommission vom 24. September 2010, GZ K121.608/00014-DSK/2010).

Es lässt sich aus den dokumentierten Aktenteilen nicht ableiten, dass sich der Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung oder sonst eines pflichtwidrigen Verhaltens erhärtet hat. Es wurde lediglich der genaue Ablauf – vom Verdacht bis zur den entsprechenden Ausführungen, wonach sich der Verdacht nicht erhärtet hat – dokumentiert, u.a. eben auch, dass die kuvertierte Arbeitsunfähigkeitsmeldung später aufgefunden wurde und dass sodann von der beabsichtigten Kündigung Abstand genommen wurde.

Es fehlte daher im gegenständlichen Fall schon an der Voraussetzung der Unrichtigkeit der personenbezogenen Daten im Personalakt.

b) Bezüglich des Rechts auf Vervollständigung: Die Frage der (Un-)Vollständigkeit ist auf Grundlage des konkreten Verarbeitungszweckes zu ermitteln. Die hinzugefügten Informationen müssen sohin für den Verarbeitungsprozess tatsächlich relevant sein, um die objektive Richtigkeit zu gewährleisten.

Das Hinzufügen der Information, dass sich die Beschwerdeführerin nicht pflichtwidrig verhalten hat, ist im Hinblick auf den Verarbeitungszweck (Dokumentation, Personalverwaltung) nicht relevant, weil sich diese Information bereits aus einer Zusammenschau aller relevanten Unterlagen ergibt. Die Informationen im Personalakt sind nicht lückenhaft oder objektiv missverständlich. Es liegt damit auch keine Unvollständigkeit der personenbezogenen Daten im Personalakt vor.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.