

The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in blue, uppercase, sans-serif font. The background of the slide is a collage of images: a blue textured area on the left, a purple curved shape on the right, and a photograph of a Gothic building's interior and exterior at the bottom. The interior shows a large, ornate archway with intricate carvings and a window. The exterior shows a tall, spire-like structure against a bright sky with sun rays.

DENTONS

Lunch & Learn mit Dentons

Arbeitsrecht-Lunch am 29.11.2023
Update Beschäftigtendatenschutz

Manuela Winkler
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Grow | Protect | Operate | Finance

Agenda

1. **Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?**
2. Schadensersatzansprüche nach der DSGVO



1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.1. EuGH vom 30.03.2023 (Rechtssache C-34/21)

- In die bereits seit vielen Jahren immer wieder aufkeimende Diskussion über ein Beschäftigtendatenschutzgesetz in Deutschland ist vor Kurzem wieder Bewegung gekommen.
- Seit der Entscheidung des EuGH vom 30.03.2023 bestehen erhebliche Zweifel daran, dass eine zentrale Norm des deutschen Arbeitnehmerdatenschutzes mit Europarecht in Einklang gebracht werden kann.
- Der EuGH hat sich mit einer Regelung des hessischen Landesdatenschutzrechts auseinandergesetzt.



Diese Vorschrift ähnelt § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG sehr stark.

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.1. EuGH vom 30.03.2023 (Rechtssache C-34/21)

Sachverhalt der Entscheidung:

- An einer hessischen Schule wurde während der Corona-Pandemie der Präsenzunterricht per Live-Stream an nicht anwesende Schüler übertragen. Dies erfolgte ohne Einwilligung der Lehrer, da das hessische Kultusministerium davon ausging, dass die Datenverarbeitung im Rahmen des Live-Streams von § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG gedeckt ist.
- Nach § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG sind – wie bei § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG – Datenverarbeitungen auch ohne Einwilligung der Betroffenen erlaubt, wenn sie **zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich** sind.
- Diese Vorgehensweise stellte der Hauptpersonalrat der Lehrer infrage und leitete ein gerichtliches Verfahren ein. Im Rahmen dieses personalvertretungsrechtlichen Verfahrens wurde letztendlich der EuGH insbesondere dazu befragt, **ob die Regelung des hessischen Landesdatenschutzrechts mit der DSGVO vereinbar ist.**

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.1. EuGH vom 30.03.2023 (Rechtssache C-34/21)

Zum Hintergrund der Entscheidung:

- Sowohl § 26 BDSG als auch die Regelung des hessischen Landesdatenschutzrechts wurden auf Grundlage der Öffnungsklausel aus Art. 88 DSGVO erlassen.
- Die DSGVO hat in den Mitgliedstaaten der EU Vorrang vor nationalen Regelungen.



- Nationale Regelungen wie § 26 BDSG sind nur möglich, sofern sie auf eine Öffnungsklausel gestützt werden können.
- Art. 88 Abs. 1 DSGVO ermöglicht in diesem Zusammenhang, dass die Mitgliedstaaten (so auch der deutsche Gesetzgeber) „**spezifischere Vorschriften**“ zur Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis erlassen können.

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.1. EuGH vom 30.03.2023 (Rechtssache C-34/21)

Begründung der Entscheidung:

- Der EuGH stellt in seinem Urteil vom 30.03.2023 u. a. klar, dass eine „spezifischere Vorschrift“ im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DSGVO nur vorliegt, sofern sie die Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllt.
- Art. 88 Abs. 2 DSGVO verlangt von einer nationalen Regelung im Beschäftigungskontext u. a., dass sie geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Interessen der Beschäftigten bei der Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis trifft.
- Nicht ausreichend für eine „spezifischere Vorschrift“ ist beispielsweise die bloße Wiederholung der Verarbeitungsgrundsätze aus Art. 5 DSGVO und der Voraussetzungen für eine rechtmäßige Datenverarbeitung aus Art. 6 DSGVO.

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.1. EuGH vom 30.03.2023 (Rechtssache C-34/21)

Begründung der Entscheidung:

- Für nationale Erlaubnisnormen bleibt durch die Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO folglich nur ein begrenzter Anwendungsbereich.
- Des Weiteren hält der EuGH in seinem Urteil vom 30.03.2023 fest, dass nationale Regelungen, die die Anforderungen von Art. 88 DSGVO nicht erfüllen, nicht angewendet werden dürfen. Dies ergibt sich aus dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts.
- Letztendlich muss die deutsche Rechtsprechung – unter Beachtung der Vorgaben des EuGH – in dieser Angelegenheit noch abschließend entscheiden. Der EuGH deutet jedoch an, dass aus seiner Sicht die Regelung des hessischen Landesdatenschutzrechts nicht mit Art. 88 DSGVO vereinbar ist.

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.1. EuGH vom 30.03.2023 (Rechtssache C-34/21)

Praxishinweise

- Durch die Entscheidung des EuGH steht eine der zentralen Vorschriften für die Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis im Feuer. Risiko der Unionsrechtswidrigkeit von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG.
- Die Bewertung des EuGH widerspricht damit der Einschätzung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).
- Unternehmen ist daher zu empfehlen, bis auf Weiteres zu prüfen, ob die Datenverarbeitungen im Arbeitsverhältnis insbesondere auf Art. 6 Abs. 1 lit. b) oder lit. f) DSGVO gestützt werden können.

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.2. Entwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz

- Auch die Bundesregierung scheint die Befürchtung zu teilen, dass § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG unionsrechtswidrig sein könnte. Die Planungen für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz wurden wieder aufgenommen.
- **BMAS** und **BMI** haben im April 2023 ein Eckpunktepapier für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgelegt.
- **Beispiel aus dem Eckpunktepapier:**
 - Konzerndatenschutz
 - Datenverarbeitung im Bewerbungsverfahren
 - Einsatz von künstlicher Intelligenz
 - Konkretisierungen zu Betroffenenrechten oder Einwilligungen im Beschäftigungskontext.

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1.2. Entwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz

- **Beispiel Mitarbeiterüberwachung:**

- Dauerhafte Überwachungsmaßnahmen sollen auf erforderliche Einzelfälle beschränkt werden.
- Offene Überwachungsmaßnahmen können bei überwachungsfreien Rückzugsorten und -zeiten zulässig sein.
- Eine verdeckte Kontrolle kommt nur in Betracht, wenn keine andere Möglichkeit zur Aufklärung einer Straftat besteht.
- Weiterhin nicht berücksichtigt wird die aus Arbeitgebersicht wünschenswerte Erweiterung dieser Möglichkeit im Fall von schweren arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen.

Agenda

1. Kommt ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?
2. **Schadensersatzansprüche nach der DSGVO**



2. Schadensersatzansprüche nach der DSGVO

EuGH vom 04.05.2023 (Rechtssache C-300/21)

- Für Unternehmen bestehen bei Verstößen gegen die DSGVO mehrere Risiken, insbesondere:
 - Bußgeldrisiken
 - Schadensersatzansprüche (auch in Arbeitsverhältnissen, z. B. bei Trennungssachverhalten)
Beispiel: Immaterielle Schadensersatzansprüche infolge verspäteter Auskunftserteilung nach Art. 15 DSGVO



Nach Art. 82 DSGVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, Anspruch auf Schadensersatz.

2. Schadensersatzansprüche nach der DSGVO

EuGH vom 04.05.2023 (Rechtssache C-300/21)

Sachverhalt der Entscheidung:

- Eine Privatperson klagte in Österreich wegen einer Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Österreichische Post AG, die mittels eines Algorithmus Präferenzen für politische Parteien ermittelte. Eine Einwilligung des Klägers wurde nicht eingeholt.
- Eine solche Datenverarbeitung führte für den Kläger zu einem „*großen Ärgernis*“, einem „*Vertrauensverlust*“ und einem „*Gefühl der Bloßstellung*“. Der Kläger machte einen immateriellen Schaden geltend und begehrte einen Schadensersatz in Höhe von 1.000,00 EUR.

2. Schadensersatzansprüche nach der DSGVO

EuGH vom 04.05.2023 (Rechtssache C-300/21)

Begründung der Entscheidung:

- Nach dem EuGH müssen für einen Schadensersatzanspruch folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:
 - ✓ Es muss ein Verstoß gegen die DSGVO vorliegen.
 - ✓ Weiter muss ein materieller oder immaterieller Schaden **nachgewiesen** werden.
 - ✓ Schließlich muss ein **Kausalzusammenhang** zwischen dem Verstoß gegen die DSGVO und dem eingetretenen Schaden bestehen.

2. Schadensersatzansprüche nach der DSGVO

EuGH vom 04.05.2023 (Rechtssache C-300/21)

Begründung der Entscheidung:

- Ein Schadensersatzanspruch unterliegt keiner Erheblichkeitsschwelle. Daher gibt es nach dem EuGH keine Bagatellgrenze für Schadensersatzansprüche.
- Es obliegt dem nationalen Recht, Kriterien für die Ermittlung des Umfangs eines Schadensersatzes zu entwickeln. Entscheidend ist, dass der konkret erlittene Schaden vollständig ausgeglichen wird. Ein solcher Ausgleich erfordert jedoch keinen Strafschadensersatz.
- **Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz:** Die Schadensersatzansprüche nach der DSGVO sollten einen vollständigen und wirksamen Ersatz der erlittenen Schäden sicherstellen.

2. Schadensersatzansprüche nach der DSGVO

EuGH vom 04.05.2023 (Rechtssache C-300/21)

Praxishinweise

- Alleine die unzureichende oder verspätete Beantwortung eines Auskunftsverlangens gem. Art. 15 DSGVO begründet keine Schadensersatzansprüche.
- Allerdings lässt die Entscheidung offen, was überhaupt ein **immaterieller Schaden** im Sinne des Art. 82 DSGVO ist. Auch zur **Schadenshöhe** möglicher Ersatzansprüche enthält die Entscheidung keine klaren Vorgaben.
- Ersatz immaterieller Schäden **kein Schadensersatz mit Sanktionscharakter** nach amerikanischem Vorbild.

Die Entscheidung ist insgesamt positiv zu bewerten, da sie der **Instrumentalisierung von Auskunftsverlangen** gem. Art. 15 DSGVO (Verbesserung der Verhandlungsposition in Aufhebungsverhandlungen) entgegenwirkt.

Ihre Ansprechpartnerin



Manuela Winkler
Counsel
Employment and Labor

T: +49 89 244408 430
manuela.winkler@dentons.com

Zur Person

Manuela Winkler ist Counsel im Münchner Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Sie ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Dazu gehört insbesondere die Unterstützung von Mandanten bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie bei betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen. Dabei übernimmt sie auch die Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten sowie gegenüber Behörden.

Besondere Expertise besitzt Manuela Winkler im Bereich der Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen sowie von sonstigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, einschließlich der Implementierung von Vergütungsmodellen und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Ferner verfügt sie über umfassende Erfahrungen bei der arbeitsrechtlichen Umsetzung von Restrukturierungen, Akquisitionen und Betriebsübergängen.

Zu den fachlichen Schwerpunkten von Manuela Winkler gehört der Bereich des Beschäftigtendatenschutzes und der HR-Compliance. Manuela Winkler ist Datenschutzberaterin und berät regelmäßig beispielsweise zum Umgang mit DSGVO-Betroffenenrechten, zu IT-Betriebsvereinbarungen oder zur Gestaltung von konzernweiten Mitarbeiterdatentransfers.

The Dentons logo consists of the word "DENTONS" in a bold, white, sans-serif font, enclosed within a white arrow-shaped graphic pointing to the right. The background of the entire slide is a blue-toned image of a diverse group of business professionals in a meeting, with a large purple-to-blue gradient shape on the right side.

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

In über 80 Ländern unterstützt Dentons Sie mit einer einzigartig globalen Aufstellung und lokal exzellenten Rechtsberatung bei allen Wachstumsbestrebungen, der Abwehr von Risiken, im operativen Geschäft und in sämtlichen Finanzierungsfragen. Dabei engagieren wir uns für Inklusion und Vielfalt, soziale Teilhabe und Nachhaltigkeit. Mit unserem polyzentrischen und zielorientierten Ansatz konzentrieren wir uns auf das, was für Sie am wichtigsten ist. www.dentons.com