

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 blue and purple gradient with a faint, stylized image of a Gothic cathedral tower. A large, dark purple shape overlaps the right side of the slide.

DENTONS

Lunch & Learn mit Dentons

Arbeitsrecht-Lunch am 27.11.2024
Update Beschäftigtendatenschutz

Manuela Winkler
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Counsel

Grow | Protect | Operate | Finance

Agenda

1. **Background-Checks von Bewerbern**
2. LAG Düsseldorf vom 10.04.2024
(Informationspflichten bei Google-Recherchen)
3. Update zu Schadensersatzansprüchen nach der DSGVO (BAG vom 20.06.2024)





Background-Checks von Bewerbern

- Arbeitgeber versuchen häufig durch sog. „Background-Checks“ weitere Informationen über Bewerber zu erhalten (z. B. über deren Qualifikation, Interessen).
- Umfang von Background-Checks sehr unterschiedlich (bis hin zu umfangreichen Screenings in sensiblen Bereichen).
- Die meisten Arbeitgeber informieren sich **online** über ihre Bewerber - über Internet-Suchmaschinen (wie z. B. Google) oder soziale Netzwerke (wie z. B. Facebook, LinkedIn).
- Dadurch lassen sich unterschiedlichste Informationen über den Bewerber gewinnen (z. B. über Freundeskreis, Freizeitverhalten, politische und religiöse Gesinnung etc.). Darunter können sich auch für den Bewerber ungünstige Informationen befinden.

Background-Checks von Bewerbern

„Googeln“ / Social Media - mögliche Rechtsgrundlagen

- § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG: „zur Begründung des Arbeitsverhältnisses“.
- Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO: Abwägung der Informationsinteressen des Arbeitgebers und der Geheimhaltungsinteressen des Bewerbers.
- Art. 6 Abs. 1 lit. b) DSGVO: Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen (Prüfung der Eignung des Bewerbers).
- Art. 9 Abs. 2 lit. e) DSGVO, der die Verarbeitung offensichtlich öffentlich gemachter Daten erlaubt (aber nach dem Wortlaut nur bzgl. besonderer Kategorien personenbezogener Daten i.S.d. Art. 9 DSGVO).



Background-Checks von Bewerbern

Grenzen der Google-Recherche

= Interessenabwägung i.S.d. Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO bzw. Erforderlichkeitsprüfung des Art. 6 Abs. 1 lit. b) DSGVO bzw. § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG

- Informationen müssen **Bezug zur besetzenden Stelle** aufweisen.
- Informationspflichten ggü. Bewerber aus Art. 13, 14 DSGVO? Oder liegt eine Befreiung von den Informationspflichten vor (Bewerber hat bereits Kenntnis über abrufbare Informationen)?
- Informationen dürfen **Grenzen des Fragerechts des Arbeitgebers** nicht überschreiten.
- **Zulässig** daher: z. B. Online-Lebenslauf, Fachbeiträge etc.
- Dagegen **unzulässig**: z. B. Informationen rein privater Natur (wie Sexualeben), Informationen über Diskriminierungsmerkmale, Verwertung von Schmähkritik.
- Ein Background-Check über Google darf nicht dazu dienen, ein Persönlichkeitsprofil des Bewerbers zu erstellen.

Background-Checks von Bewerbern

Grenzen der Social Media-Recherche

- Eine Auffassung macht die Zulässigkeit von Social Media-Recherchen davon abhängig, ob die Daten von einer „freizeit-“ (z. B. Facebook) oder „berufsorientierten“ (z. B. LinkedIn) Plattform stammen.
- Diese Auffassung ist abzulehnen, da sämtliche Social Media-Dienste sowohl privat als auch beruflich genutzt werden können.
- Es ist stets eine Einzelfallprüfung erforderlich. Es gelten hier ebenfalls die Grundsätze der Grenzen der Google-Recherche!
- Die auf sozialen Netzwerken hinterlegten Daten sind nicht mehr allgemein zugänglich, wenn nur ein eingeschränkter Personenkreis auf das Nutzerprofil zugreifen kann.
- Informationspflichten aus Art. 13, 14 DSGVO (oder Befreiung von Informationspflichten wegen Kenntnis des Bewerbers über Informationen)?

Agenda

1. Background-Checks von Bewerbern
2. **LAG Düsseldorf vom 10.04.2024
(Informationspflichten bei Google-Recherchen)**
3. Update zu Schadensersatzansprüchen nach der DSGVO (BAG vom 20.06.2024)



LAG Düsseldorf vom 10.04.2024 (Az.: 12 Sa 1007/23)

Informationspflichten bei Google-Recherchen

Sachverhalt der Entscheidung:

- Bewerbungsverfahren für eine Stelle im öffentlichen Dienst einer Universität im Justizariat/Personalwesen.
- Gegen den Bewerber lag eine nicht rechtskräftige Verurteilung wegen Betrugs vor.
- An diese Information gelangte der Arbeitgeber durch eine kurze Google-Recherche.
- Der Arbeitgeber bezog diese Information in das Auswahlverfahren ein und lehnte den Bewerber ab.
- Der Bewerber begehrte daraufhin klageweise Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO, da er von datenschutzrechtlichen Verstößen in Zusammenhang mit der Google-Recherche ausging.



LAG Düsseldorf vom 10.04.2024 (Az.: 12 Sa 1007/23)

Informationspflichten bei Google-Recherchen

Begründung der Entscheidung:

- Nach dem LAG Düsseldorf kann die Durchführung von Google-Recherchen im Rahmen von Bewerbungsverfahren unter bestimmten Bedingungen zulässig sein kann. Rechtsgrundlage in diesem Fall: Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b DSGVO (Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen; hier: Beurteilung der beruflichen Eignung des Bewerbers).
- Der Arbeitgeber hat jedoch seine **Informationspflichten nach Art. 13, 14 DSGVO** nicht erfüllt.
- Aus dem Verstoß gegen die Informationspflichten ergab sich nach dem LAG Düsseldorf für den Bewerber ein Anspruch auf Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO in Höhe von EUR 1.000,00.

Agenda

1. Background-Checks von Bewerbern
2. LAG Düsseldorf vom 10.04.2024
(Informationspflichten bei Google-Recherchen)
3. **Update zu Schadensersatzansprüchen
nach der DSGVO (BAG vom 20.06.2024)**



Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

BAG vom 20.06.2024 (8 AZR 124/23,
Parallelverfahren: 8 AZR 91/22)

Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch
nach Art. 82 DSGVO:

→ siehe z. B. EuGH vom 04.05.2023 (Rs.: C-300/21):

- **Verstoß gegen die DSGVO**
- Nachweis eines materiellen oder immateriellen **Schadens**
- Nachweis eines **Kausalzusammenhangs** zwischen DSGVO-Verstoß und Schaden



Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

BAG vom 20.06.2024 (8 AZR 124/23, Parallelverfahren: 8 AZR 91/22)

Sachverhalt der Entscheidung:

- Arbeitnehmerin und Arbeitgeber führten (ergebnislos) Verhandlungen über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses.
- Die Arbeitnehmerin verlangte Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten sowie eine Kopie der Daten.
- Der Arbeitgeber erteilte die Auskunft zunächst nicht und sprach gegenüber der Arbeitnehmerin eine ordentliche Kündigung aus.
- Die Arbeitnehmerin klagte sodann auf Ersatz immateriellen Schadens wegen Verstoßes gegen die DSGVO.
- Die Klägerin meinte, durch die verweigerte Auskunft habe sie einen spürbaren und erheblichen Kontrollverlust erlitten, weil sie die Datenverarbeitung nicht habe überprüfen können. Sie verlangte ein Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 5.000 EUR.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

BAG vom 20.06.2024 (8 AZR 124/23, Parallelverfahren: 8 AZR 91/22)

Begründung der Entscheidung:

- Im gerichtlichen Verfahren wurden die Auskünfte teilweise erteilt.
- Das BAG hat offengelassen, ob allein ein Verstoß gegen die Auskunftspflicht überhaupt einen Schadenersatzanspruch auslösen kann.
- **Die Arbeitnehmerin hat nach Auffassung des BAG jedoch keinen Schaden dargelegt.** Ein Schaden ist aber nach der Rechtsprechung des EuGH erforderlich und von der Klägerin darzulegen und zu beweisen.
- Ein „Kontrollverlust“ kann grundsätzlich einen zu ersetzenden Schaden darstellen. Dieser muss aber dargelegt und nachgewiesen werden. Eine bloße „Befürchtung“ reicht nicht aus. Das Gefühl muss unter Anwendung eines objektiven Maßstabes aufgrund konkreter Umstände begründet sein.



Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

BAG vom 20.06.2024 (8 AZR 124/23,
Parallelverfahren: 8 AZR 91/22)

Begründung der Entscheidung:

- Die Nichterfüllung des Auskunftsanspruchs führt zwangsläufig zu einer Sorge eines Verstoßes gegen Verpflichtungen aus der DSGVO.
- Derartige Befürchtungen sind für die Annahme eines Schadens aber nicht ausreichend, da anderenfalls jeder Verstoß gegen die Auskunftspflicht zu einem immateriellen Schaden führen würde. Dies entspricht nicht dem Verständnis des EuGH.
- Nach dem nationalen Prozessrecht muss ein Schaden substantiiert dargelegt werden.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

BAG vom 20.06.2024 (8 AZR 124/23,
Parallelverfahren: 8 AZR 91/22)

Praxishinweise:

- Arbeitgeber sollten weiterhin darauf achten, ihren Auskunftspflichten rechtzeitig und vollständig nachzukommen.
- Das „Druckmittel“ des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO verliert jedoch durch die Entscheidung des BAG vom 20.06.2024 etwas an Schärfe.
- Das bloße Berufen auf einen Kontrollverlust und „Befürchtungen“ reicht für einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO nicht aus. Schadensersatzansprüche sind damit deutlich schwerer zu begründen.



Ihre Ansprechpartnerin



Manuela Winkler
Rechtsanwältin | Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Counsel in Deutschland,
München
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 is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in a bold, blue, sans-serif font. The background of the slide features a blue and purple gradient with a faint, circular pattern of dandelion-like seed heads.

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com