



Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg
University of Applied Sciences

**Drei Jahre DS-GVO:
Die Entwicklung des Beschäftigtendatenschutz
und ausgewählte aktuelle Problematiken**

Bachelorarbeit

zum Erlangen des Grades eines Bachelor of Laws (LL.B.)

im Studiengang Allgemeine Finanzverwaltung -

Public Financial Management

vorgelegt von

Annalena Thiel

Studienjahr 2021/2022

Erstgutachterin: Frau Prof. Dr. S. Hertfelder

Zweitgutachter: Herr S. Bernd

Inhaltsverzeichnis

Genderhinweis.....	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1. Problemaufriss	1
2. Einführung in das Datenschutzrecht.....	3
2.1. Datenschutz vor Einführung der DS-GVO.....	3
2.1.1. Datenschutz im internationalen Kontext	3
2.1.2. Datenschutz in Europa	4
2.1.3. Datenschutz in Deutschland	5
2.2. Datenschutz seit Einführung der DS-GVO	7
3. Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich der DS-GVO	9
3.1. Personenbezogene Daten	9
3.2. Betroffener.....	10
3.3. Verarbeitung	10
3.4. Verantwortlicher.....	11
3.5. Anwendungsbereich.....	12
4. Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich BDSG	13
4.1. Anwendungsbereich.....	13
4.2. Begriffsbestimmungen	13
5. Grundprinzipien im Datenschutzrecht.....	14
5.1. Grundsatz der Rechtmäßigkeit	14
5.2. Grundsatz von Treu und Glauben	14
5.3. Grundsatz der Transparenz.....	15
5.4. Grundsatz der Zweckbindung.....	15
5.5. Grundsatz der Datenminimierung	15
5.6. Grundsatz der Richtigkeit.....	15

5.7. Grundsatz der Speicherbegrenzung	16
5.8. Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit	16
6. Der Beschäftigtendatenschutz.....	17
6.1. Begriffsbestimmung im Beschäftigungsverhältnis	17
6.2. Die Entwicklung des Beschäftigtendatenschutz.....	18
6.3. Rechtsgrundlagen des Beschäftigtendatenschutz	19
6.3.1. Beschäftigtendatenschutz in der DS-GVO.....	19
6.3.2. Beschäftigtendatenschutz im BDSG.....	20
7. Betroffenenrecht im Beschäftigtendatenschutz.....	22
7.1. Das Recht auf Information.....	22
7.2. Das Recht auf Auskunft.....	23
7.3. Das Recht auf Berichtigung	23
7.4. Das Recht auf Löschung	24
7.5. Das Recht auf Einschränkung	24
8. Aktuelle Problematiken im Beschäftigtendatenschutz	25
8.1. Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO	25
8.1.1. Inhalt des Art. 15 DS-GVO	25
8.1.2. Auslegung der Rechte nach Art. 15 DS-GVO	26
8.1.3. Praktische Anwendbarkeit des Art. 15 DS-GVO.....	30
8.1.4. Ausblick.....	31
8.2. Corona und der Beschäftigtendatenschutz.....	32
8.3. Beschäftigtendatenschutz durch den Betriebs-/Personalrat ...	34
9. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die DS-GVO	37
9.1. Anspruch auf Schadenersatz.....	37
9.2. Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch.....	38
9.3. Gerichtsurteile zum Schadenersatzanspruch	39

10. Fazit	43
Literaturverzeichnis	45
Erklärung.....	51

Genderhinweis

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Bachelorarbeit die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen oder des diversen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

Abkürzungsverzeichnis

Begriff	Abkürzung
Absatz	Abs.
Artikel	Art.
Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte	AEMR
Betriebsverfassungsgericht	BetrVG
Bundesarbeitsgericht	BAG
Bundesdatenschutzgesetz	BDSG
Bundesgerichtshof	BGH
Bundesverfassungsgericht	BVerfG
Bürgerliches Gesetzbuch	BGB
Charta der Grundrechte der Europäischen Union	GRCh
Datenschutzgrundverordnung	DS-GVO oder DSGVO
Datenschutzrichtlinie zum Schutz von natürlichen Personen	DSRL
Europäischer Gerichtshof	EuGH
Europäischen Menschenrechtskonvention	EMRK
Europäische Union	EU
Grundgesetz	GG
Infektionsschutzgesetz	IfSG
Künstliche Intelligenz	KI
Landesdatenschutzgesetz	LD SG
Landgericht	LG
Landesarbeitsgericht	LAG oder LArbG
Oberlandesgericht	OLG
Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen	Datenschutzkonvention

Verarbeitung personenbezogener Daten	
Vereinte Nationen	UN
vergleiche	vgl.
Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union	AEUV
Vertrag über die Europäische Union	EUV

1. Problemaufriss

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO oder DS-GVO), die seit dem 25. Mai 2018 in der gesamten Europäischen Union anzuwenden ist, feierte im Jahr 2021 ihr dreijähriges Anwendungsjubiläum. Das oberste Ziel des Datenschutzrechts und somit der DS-GVO ist es, die Einzelinteressen von Personen und die Gemeinwohlinteressen der Gesellschaft in Bezug auf den Umgang mit Daten gegeneinander abzuwägen.¹

Die Einführung der DS-GVO hat dazu geführt, dass viele der bisherigen nationalen Gesetze, die das Datenschutzrecht betreffen, angepasst werden mussten. Seit Einführung der DS-GVO wird auch in der Gesellschaft verstärkt über den Datenschutz diskutiert, denn auch im täglichen Leben gibt es viele Berührungspunkte.² In der öffentlichen Meinung erfreuen sich die DS-GVO und die neuen Regelungen des Datenschutzes keiner großen Beliebtheit.³ Die europäischen Regelungen werden als zu kompliziert wahrgenommen und bei den Anwendern werden große Bußgelder bei Verstößen befürchtet.⁴ Der Einfluss der DS-GVO ist im Alltag somit deutlich zu spüren.

Aktuell sorgte die DS-GVO wieder für Schlagzeilen aufgrund zweier Urteile. Der Bundesgerichtshof (BGH) verurteilte das soziale Netzwerk Facebook dazu, zwei Nutzern die weitere Benutzung von Profilen mit erfundenen Namen, die nicht die tatsächlichen Namen sind, zu erlauben, weil die Klarnamenpflicht erst seit dem 25. Mai 2018 gesetzlich verankert ist, die Profile jedoch früher erstellt wurden.⁵

Besonders in der Arbeitswelt hatte fast jeder schon Berührungspunkte mit dem Datenschutzrecht. Hier hat in allen Bereichen der Beschäftigtendatenschutz in den letzten Jahren Einzug gehalten und ihm kommt eine immer

¹ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 4 Rn. 12.

² vgl. Pauly/Mende, CCZ 2022, 28.

³ <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/die-datenschutz-grundverordnung-muss-verbessert-werden-17356380.html> (Abruf am 07.02.2022).

⁴ <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/datenschutzgrundverordnung-101.html> (Abruf am 07.02.2022).

⁵ vgl. BGH, Urteile v. 27. Januar 2022, AZ.: III ZR 4/21, III ZR 3/21, juris.

größere Relevanz zu.⁶ Das gilt auch für die Landesverwaltung und die anderen Bereiche der öffentlichen Verwaltung.

Die Aktualität und das dreijährige Jubiläum wurde zum Anlass genommen diese wissenschaftliche Arbeit der Entstehung und den Entwicklungen im Datenschutzrecht zu widmen. Der Schwerpunkt soll hierbei auf dem Rechtsgebiet des Beschäftigtendatenschutzes liegen. Da der Beschäftigtendatenschutz ein verhältnismäßig neues Gebiet in der Rechtswissenschaft ist, gibt es hierzu viele aktuelle Fragestellungen, die in der Literatur diskutiert werden oder bei denen gerichtliche Urteile noch ausstehen.⁷ Der Beschäftigtendatenschutz beschäftigt sich dem Grunde nach immer mit den entgegengesetzten Interessen der Arbeitgeber und der Beschäftigten in Bezug auf die Daten der Arbeitnehmer.⁸ Die Grundsätze, die Begrifflichkeiten und die Entwicklungen des Beschäftigtendatenschutzes sind ein Teil dieser Arbeit. Darüber hinaus werden ausgewählte, aktuelle Problematiken dargestellt und näher beleuchtet. Die Rechte der Beschäftigten sollen genauer betrachtet werden und auch bei den aktuellen Fragestellungen des Beschäftigtendatenschutzes soll ein Augenmerk daraufgelegt werden, inwieweit sich die Beschäftigtenrechte verändert und möglicherweise verbessert haben.

⁶ vgl. Körner, NZA 2021, 1137.

⁷ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 6 Rn. 15.

⁸ vgl. Pötters, in: Grundrechte und Beschäftigtendatenschutz, 1. Aufl., 2013, S. 23.

2. Einführung in das Datenschutzrecht

2.1. Datenschutz vor Einführung der DS-GVO

Wie bereits eingangs erwähnt, trat die DS-GVO am 25. Juni 2016 in Kraft und musste bis spätestens zum 25. Mai 2018 in der gesamten Europäischen Union (EU) rechtlich umgesetzt werden.⁹ Doch auch vor in Kraft treten dieser Verordnung gab es Regelungen zum Datenschutz in der Bundesrepublik Deutschland, in Europa und auf internationaler Ebene. Im verhältnismäßig neuem Rechtsgebiet des Datenschutzes wurden zu Beginn der 1970er Jahre in Deutschland und in anderen Staaten der EU erste konkrete Datenschutzgesetze verabschiedet.¹⁰ Im nachfolgenden Abschnitt sollen die Entwicklungen, die zur Entstehung der DS-GVO und zum heutigen Stand des Datenschutzrechts beigetragen haben, kurz ausgeführt werden. Der grobe Überblick soll dem Verständnis dienen. Hierbei sollen nur die wichtigsten Gesetze und Richtlinien erwähnt werden. Innerhalb der Aufzählung besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

2.1.1. Datenschutz im internationalen Kontext

Auf der Ebene der internationalen Zusammenarbeit, haben die Vereinten Nationen (UN) bereits am 10. Dezember 1948 in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) das Recht auf die Privatsphäre jedes Menschen anerkannt.¹¹ Dieses Recht wurde auch 1966 im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte von Staaten weltweit bekräftigt.¹²

Diese internationalen Leitlinien blieben rechtlich jedoch unverbindlich und sind mehr als ein Symbol der internationalen Einigkeit über die herausragende Bedeutung dieser Grundrechte zu verstehen.¹³

Nach den Enthüllungen von Edward Snowden im Jahr 2013, in denen die Verstöße gegen die Persönlichkeits- und Datenschutzrechte durch

⁹ vgl. Paal/Pauly, in: DSGVO, BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 1 Rn. 1.

¹⁰ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 6, Rn. 15; Gola/Wronka; in: Handbuch Arbeitnehmerdatenschutz, 6. Aufl., 2013, S. 1 Rn. 1.

¹¹ vgl. Resolution 217A (III) Generalversammlung (AEMR), v. 10.12.1948, Art. 12.

¹² vgl. Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, v. 19. Dezember 1966, Art. 17.

¹³ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 6, Rn. 16.

internationale Geheimdienste bekannt wurden, kam es bei der UN zu weiteren Beratungen und Resolutionen über das Rechtsgebiet des Datenschutzes, die jedoch nicht zu einer internationalen Gesetzgebung oder völkerrechtlich bindenden Verträgen führten.¹⁴

2.1.2. Datenschutz in Europa

Das Datenschutzrecht spielt auch auf europäischer Ebene eine große Rolle.

Der Europarat hat am 04. November 1950 die Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) unterschrieben und seit deren Inkrafttreten am 03. September 1953 hat diese den Grundstein für das Datenschutzrecht gelegt.¹⁵ Die EMRK ist die erste völkerrechtlich verbindliche Regelung von der sich auch das Datenschutzrecht ableiten lassen kann, auch wenn diese noch kein konkretes Datenschutzrecht zum Inhalt hatte.¹⁶ In Art. 8 Abs. 1 EMRK ist das Recht auf Achtung der Privatsphäre und der Schutz von Korrespondenzen garantiert.¹⁷

Als Weiterentwicklung trat am 01. Januar 1985 das Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten (Datenschutzkonvention) des Europarats in Kraft. Diese hatte das erste ausdrückliche Datenschutzrecht zum Gegenstand hatte, welches auch auf der Ebene des Völkerrechts verbindlich war.¹⁸

Für die Einführung der DS-GVO war der Vertrag über die Europäische Union (EUV) und in dessen Ergänzung, der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), vom 07. Februar 1992 von großer Relevanz.¹⁹ In Art. 16 Abs. 1 AEUV ist auch der Schutz der personenbezogenen Daten geregelt.²⁰

¹⁴ vgl. Tinnefeld/u.a., in: Einf. in das Datenschutzrecht., 7. Aufl., 2019, S. 86 Rn. 226.

¹⁵ vgl. Bergmann/ Winkler, in: Handlexikon der EU, 6. Aufl., 2022, Begriff EMRK.

¹⁶ vgl. Weber, in: Rechtswörterbuch, 27.Edit.,01.11.2021, Begriff: Konvention Schutz MR.

¹⁷ vgl. Konvention zum Schutze der Menschenrechte, v. 04. November 1950, Art. 8.

¹⁸ vgl. Sydow/Towfigh/Ulrich, in: Europäische DS-GVO, 2. Aufl., 2018, Art. 96 Rn. 5.

¹⁹ vgl. Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., 2022, Vorbemerkung zum AEUV Rn.1-2.

²⁰ vgl. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, v. 07. Februar 1992, Art. 16.

Ein bedeutender Fortschritt des europäischen Datenschutzrechts war die Richtlinie zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr vom 24. Oktober 1995 (DSRL).²¹ In der Richtlinie wurde der Umgang mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten präziser geregelt.²² Die DSRL ist die rechtliche Grundlage, die der DS-GVO vorausgegangen ist und aus der sich die DS-GVO entwickelt hat.²³

In der am 07. Dezember 2000 verkündeten Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) wurde das Recht auf Schutz der personenbezogenen Daten zudem als eines der Grundrechte aufgelistet.²⁴

2.1.3. Datenschutz in Deutschland

Im Grundgesetz (GG) finden sich bereits Grundlagen für das sich später entwickelnde Datenschutzrecht in Deutschland, dazu gehören vor allem die Art. 1 (Menschenwürde, Grundrechtsbindung), Art. 2 (Freiheit der Person), Art. 10 (Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis) und Art. 13 (Unverletzlichkeit der Wohnung).²⁵ Die verfassungsrechtliche Grundlage für das Datenschutzrecht lässt sich aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung ableiten, welches wiederum auf dem Recht der Freiheit der Person begründet ist.²⁶

Das Datenschutzrecht hat sich auch in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1960 und 1979 stark weiterentwickelt.²⁷ Zu dieser Zeit wurde die Gesellschaft sehr stark von der technologischen Entwicklung und der Verbreitung der ersten Computer beeinflusst.²⁸ Viele Menschen waren zu dieser Zeit über den technischen Fortschritt und die nun entstandene

²¹ vgl. Mitteilung der Europäischen Kommission, v. 04. November 2010 AZ.: KOM (2010) 609, S. 1 Nr. 1.

²² Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.10.1995.

²³ vgl. Laue/Nink/Kremer, in: Das neue Datenschutzrecht in der betrieblichen Praxis, 1. Aufl., 2016, S. 29 Rn. 1.

²⁴ vgl. Jarass, in: Charta der Grundrechte der EU, 4. Aufl., 2021, Art. 8 Rn. 2.

²⁵ vgl. Pötters, in: Grundrechte und Beschäftigtendatenschutz, 1. Aufl., 2013, S. 20ff.

²⁶ vgl. BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983, AZ.: 1 BvR 209/83, Leitsatz Nr. 1-2, juris.

²⁷ vgl. Tinnefeld/u.a., in: Einf. in das Datenschutzrecht., 7. Aufl., 2019, S. 81 Rn. 218.

²⁸ vgl. Gusy/Eichenhofer, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 1. November 2021, BDSG, § 1 Rn. 10.

Möglichkeit der beinahe unbegrenzten Datenverarbeitung verunsichert und verlangten nach einer rechtlichen Grundlage für die Veränderungen.²⁹ Für das Datenschutzrecht war das Inkrafttreten des Hessischen Datenschutzgesetzes am 07.10.1970 von großer Bedeutung.³⁰ Es war weltweit das erste Gesetz zum Schutz der persönlichen Daten und ist somit bis heute von historischer Relevanz.³¹ Die Bundesrepublik Deutschland verabschiedete am 27. Januar 1977 das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).³² Gemeinsam mit Landesdatenschutzgesetzen (LDSG) der einzelnen Bundesländer war dies der Startschuss eines einheitlichen Datenschutzrechts in der Bundesrepublik Deutschland.³³

Eine große Entwicklung auf dem Rechtsgebiets des Datenschutzes in Deutschland wurde auch durch das Urteil des Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zum Volkszählungsgesetz am 15. Dezember 1983 angestoßen.³⁴ Im Zuge der Volkszählung im Jahr 1983 hat das BVerfG eines der bedeutendsten Urteile zur Verarbeitung der persönlichen Daten von einzelnen Betroffenen gefällt.³⁵ Das BVerfG urteilte, dass das Recht der Bürger auf Schutz ihrer Daten und deren Verarbeitung in der modernen Gesellschaft verfassungsrechtlich durch den Staat und seine Organe kontrolliert und geschützt werden muss.³⁶ Dieses Urteil bezog sich auch auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 i.V.m. Art. 1 GG. Dieses Urteil hatte zur Folge, dass die bestehenden Datenschutzgesetze dahingehend überprüft und überarbeitet werden mussten.³⁷ Die Rolle des drei Jahre älteren Hessischen LDSG darf hierbei nicht übersehen werden.

²⁹ vgl. Gusy/Eichenhofer, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 1. November 2021, BDSG, § 1 Rn. 11.

³⁰ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 66, Rn. 120.

³¹ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 937 Rn. 1.

³² vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 66 Rn. 120.

³³ vgl. Tinnefeld/u.a., in: Einf. in das Datenschutzrecht., 7. Aufl., 2019, S. 82 Rn. 221.

³⁴ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 37 Rn. 67.

³⁵ vgl. BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983, AZ.: 1 BvR 209/83, Leitsatz Nr. 1, juris.

³⁶ vgl. Tinnefeld/u.a., in: Einf. in das Datenschutzrecht., 7. Aufl., 2019, S. 82f. Rn. 221.

³⁷ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2021, S. 937 Rn. 2.

Im Laufe der Jahre wurde auch das BDSG immer weiterentwickelt und es gab einige Gesetzesänderungen und Novellierungen, die das Datenschutzrecht an die aktuelle Zeit angepasst haben.³⁸ Gemäß den Vorgaben des Art. 1 zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung 2016/679 (DS-GVO) trat das neue BDSG am 25. Mai 2018 in Kraft.³⁹

Bei dem BDSG vor diesem Zeitpunkt spricht man vom BDSG a.F. und viele der alten Rechtsgrundlagen wurden in das neue BDSG übernommen.⁴⁰

2.2. Datenschutz seit Einführung der DS-GVO

In ihrer Mitteilung vom 04. November 2010 machte die Europäische Kommission ihre Absicht deutlich, die bestehende Datenschutzrichtlinie von 1995 modernisieren zu wollen und ein neues Konzept hierfür auszuarbeiten.⁴¹ Der Grundstein hierfür wurde unter anderem durch die Art. 16 Abs. 1 AEUV und Art. 8 GRCh gelegt, in denen geregelt ist, dass die persönlichen Daten jeder Person zu schützen sind.⁴²

Nach Verhandlungen und Gesetzesentwürfen der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlaments und des Rats der Europäischen Union, konnte sich die EU auf die Inhalte und die Regelungen in der DS-GVO einigen.⁴³

Mit der DS-GVO, die bis zum 25. Mai 2018 umgesetzt werden musste, wurde in Europa die erste übernationale Verordnung zum Datenschutz verabschiedet.⁴⁴ Seit diesem Tag findet in der gesamten EU das gleiche Datenschutzrecht Anwendung. Ziel der DS-GVO ist es, die Freiheits- und Grundrechte der Menschen in der digitalisierten Welt zu schützen und die

³⁸ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 937ff. Rn. 1-4.

³⁹ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 941f. Rn. 15.

⁴⁰ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 69f. Rn. 126.

⁴¹ vgl. Mitteilung der Europäischen Kommission, v. 04. November 2010 AZ.: KOM (2010) 609, S. 5.

⁴² vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 44 Rn. 22.

⁴³ vgl. Paal/Pauly, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Einleitung Rn. 6.

⁴⁴ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 39 Rn. 8.

wirtschaftlichen Beziehungen und den Handel zu stärken.⁴⁵ Da es sich bei der DS-GVO um ein Recht auf europäischer Ebene handelt, steht es dem nationalen Recht, gemäß dem Rangprinzip, vor und nationale Regelungen werden für die Umsetzung nicht benötigt.⁴⁶ Im Fokus der Gesetzesgrundlage stehen aber nicht die Daten, sondern der Schutz der Menschen, auf die sich diese Daten beziehen.⁴⁷

⁴⁵ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 44 Rn. 24.

⁴⁶ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 45 Rn. 35.

⁴⁷ vgl. Ehmann/Selmayr, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl., 2018, Art. 4, Rn. 7.

3. Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich der DS-GVO

In Art. 4 DS-GVO findet man die Definitionen zu einigen Begriffe, die für die Anwendung der Gesetzesgrundlage von Bedeutung sind.⁴⁸ Durch die Definition soll das Recht nach Art. 8 GRCh ausgearbeitet werden und des Weiteren für die Anwendung verständlicher gemacht werden.⁴⁹

3.1. Personenbezogene Daten

Der Begriff der personenbezogenen Daten ist in Art. 4 Nr. 1 DS-GVO als Legaldefinition aufgeführt. Dieser Begriff umfasst alle Daten, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen.⁵⁰ Der Bezug der Daten zu einer Person kann hierbei direkt oder indirekt erfolgen.⁵¹ Eine Person gilt demnach als bestimmbar, wenn man durch die gegebenen Informationen Rückschlüsse auf die jeweilige Person ziehen kann.⁵² Das Landgericht (LG) Münster kam in einem Urteil vom 03. Dezember 2020 zum Entschluss, dass der Begriff der personenbezogenen Daten großzügig zu verstehen ist und z.B. Merkmale wie der Name, eine Identifikationsnummer oder äußere Merkmale dazu zählen.⁵³ Eine Person gilt demnach so lange als identifizierbar, bis es selbst theoretisch nicht mehr möglich ist, durch die gegebenen Daten Rückschlüsse auf die Identität der betroffenen Person ziehen zu können.⁵⁴

Über diese Daten hinaus ist in Art. 9 DS-GVO noch die Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten geregelt. Diese Daten sind noch intimer, dazu gehören unter anderem die ethnische Herkunft oder die sexuelle Orientierung. Diese Daten sollen nur in Ausnahmefällen verarbeitet werden dürfen.⁵⁵

⁴⁸ vgl. Schild, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 01. November 2021, DS-GVO, Art. 4 Rn. 1.

⁴⁹ vgl. Ehmann/Selmayr, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl. 2018, Art. 4, Rn. 1.

⁵⁰ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO, 3. Aufl. 2021, Art. 4 Rn. 3.

⁵¹ vgl. Ehmann/Selmayr, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl. 2018, Art. 4, Rn. 10.

⁵² vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl. 2020, S. 82 Rn. 7.

⁵³ vgl. LG Münster, Urteil v. 03. Dezember 2020, AZ.:115 O 220/18, Rn. 25, juris.

⁵⁴ vgl. Hofmann, in: Assistenzsysteme in der Industrie 4.0, 1. Aufl. 2021, S. 323 Rn. 775.

⁵⁵ vgl. Simitis/Seifert, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, Art. 9 DSGVO Rn. 1.

3.2. Betroffener

Der Begriff des Betroffenen wird ebenfalls in Art. 4 Nr. 1 DS-GVO definiert. In Art. 1 DS-GVO ist festgelegt, dass ausschließlich natürliche, lebende Personen im Anwendungsbereich der DS-GVO als Betroffene gelten. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) urteilte im Jahr 2013, dass Privatpersonen als private Person, aber auch in ihrer Funktion als Beschäftigte betroffen sein können.⁵⁶ Gemäß Erwägungsgrund 27 der DS-GVO gelten Verstorbene nicht mehr als Betroffene. Dass juristische Personen keine Betroffenen im Sinne des Datenschutzrechts sein können, hat der EuGH bereits im Jahr 2010 festgestellt.⁵⁷ Der Erwägungsgrund 14 zur DS-GVO bekräftigt die Auffassung des EuGHs, da laut dieser Erläuterung juristische Personen nicht als Betroffene in den Anwendungsbereich der DS-GVO fallen. Auch der Zusammenschluss mehrerer einzelner natürlicher Personen ist von der Rechtsgrundlage nicht miteingeschlossen.⁵⁸

3.3. Verarbeitung

Im Art. 4 Nr. 2 DS-GVO, ist der Begriff der Verarbeitung beschrieben, hier werden einige Arten einer möglichen Verarbeitung aufgelistet.⁵⁹ Zu den wichtigsten Verarbeitungsarten gehören die Erhebung, die Erfassung, die Speicherung und die Verwendung von Daten die zum Regelungsgegenstand der Art. 4 und 9 DS-GVO zählen.⁶⁰ Für die DS-GVO spielt es hierbei keine Rolle, ob die Daten automatisch oder manuell erfasst und aufbewahrt werden.⁶¹ Alle aufgezählten Arten der Verarbeitung haben auch für den Beschäftigtendatenschutz eine große Bedeutung, da innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen eine sehr große Anzahl an Daten verarbeitet werden muss. Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung findet sich in Art. 8 Abs. 2 S. 1 GRCh. Hierbei wurde gesetzlich ein „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“⁶²

⁵⁶ vgl. EuGH, Urteil v. 30. Mai 2013, AZ.: C-342/12, juris.

⁵⁷ vgl. EuGH, Urteil v. 09. November 2010, AZ.: C-92, 93/09, Rn. 52, juris.

⁵⁸ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 4 Rn. 5.

⁵⁹ vgl. Spindler/Dalby, in: Recht der elektronischen Medien, 4. Aufl., 2019, DSGVO Art. 4, Rn. 10.

⁶⁰ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2., Aufl. 2020, S. 91 Rn. 37.

⁶¹ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO, 3. Aufl., 2021, Art. 4 Rn. 20.

⁶² vgl. Sydow/Raschauer, in: Europäische DS-GVO, 2. Aufl., 2018, Art. 7 Rn. 8.

für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten festgelegt.⁶³ In Art. 6 DS-GVO ist die wichtigsten Vorgaben einer Verarbeitung der Daten nach Art. 4 Nr. 1 DS-GVO geregelt. Die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung ist grundsätzlich nur gegeben, wenn eine Ausnahme nach Art. 6 Abs. 1 DS-GVO vorliegt.⁶⁴ Zu den Ausnahmen zählen unter anderem die Einwilligung der betroffenen Person nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. a DS-GVO, die Verarbeitung zu Erfüllung eines Vertrags gem. Art. 6 Abs. 1 Buchst. b DS-GVO oder die Verarbeitung aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung, Art. 6 Abs. 1 Buchst. c DS-GVO.

Für die besonders sensiblen personenbezogenen Daten nach Art. 9 DS-GVO ist die rechtmäßige Verarbeitung nicht durch den Art. 6 DS-GVO geregelt.⁶⁵ Für diese Daten besteht ein generelles Verarbeitungsverbot nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO. Dieses Verbot gilt nicht für die Ausnahmen, die in Art. 9 Abs. 2 DS-GVO aufgeführt sind. Bei den Ausnahmen nach Art. 9 Abs. 2 DS-GVO ist die schriftliche Einwilligung der Person von großer Bedeutung.

3.4. Verantwortlicher

Der Begriff des Verantwortlichen ist in Art. 4 Nr. 7 DS-GVO definiert. Ein Verantwortlicher im Sinne der Verordnung kann jede natürliche oder juristische Person sein, die personenbezogene Daten verarbeitet. Auch eine Einrichtung, wie beispielsweise eine Behörde, kann ein Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO sein.⁶⁶ In § 3 Abs. 7 BDSG a.F. war noch von der „verantwortlichen Stelle“ die Rede. Die Begriffe können jedoch identisch verwendet werden.⁶⁷ Eine Nachweispflicht für die rechtmäßige Verarbeitung der Daten besteht für den Verantwortlichen nach Art. 5 Abs. 2 DS-GVO. Der Verantwortliche muss nach Art. 24 Abs. 1 DS-GVO geeignete Maßnahmen in der Technik und in der Organisation umsetzen, um die ordnungsgemäße

⁶³ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 6 Rn. 1.

⁶⁴ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 6 Rn. 1.

⁶⁵ vgl. Simitis/Petri, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, Art. 9 DSGVO Rn. 2.

⁶⁶ vgl. Sydow/Raschauer, in: Europäische DS-GVO, 2. Aufl., 2018, Art. 4 Rn. 114.

⁶⁷ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 104 Rn. 86.

Verarbeitung nachweisen zu können. Auch Verstöße gegen die Gesetze bezüglich der Verarbeitung durch vom Verantwortlichen beauftragte Dritte muss der Verantwortliche gegen sich gelten lassen.⁶⁸ Er kann nach Art. 28 Abs. 1 DS-GVO auch mit einem Auftragsverarbeiter zusammenarbeiten.

3.5. Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich der DS-GVO wird in Art. 2 DS-GVO definiert. Art. 2 Abs. 1 DS-GVO legt den Rahmen für die Datenverarbeitung fest, den sachlichen Anwendungsbereich.⁶⁹ Dieser umfasst alle Verarbeitungen der personenbezogenen Daten nach Art. 4 Nr. 2 DS-GVO.⁷⁰ Die Absätze 2 bis 4 nennen die Bereiche in denen die DS-GVO nicht angewandt werden kann. Da die DS-GVO für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in allen Bereichen gilt, gilt sie im öffentlichen und im privaten Bereich, ausgeschlossen sind nur die in den Ausnahmen aufgezählten Bereiche.⁷¹ Ausgeschlossen vom Anwendungsbereich sind nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a DS-GVO Tätigkeiten, bei denen kein Unionsrecht keine Anwendung findet. Eine wichtige Ausnahme ist die Ausnahme nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. c DS-GVO, wonach rein persönliche oder familiäre Tätigkeiten nicht von der DS-GVO berührt werden. Der EuGH urteilte hierzu, dass sich die Ausnahme sich lediglich auf persönliche oder familiäre Tätigkeiten beschränken darf und kein Missbrauch durch diese Ausnahme geschehen soll.⁷² Die gesamten Regelungen der DS-GVO sind jedoch anzuwenden, sobald eine Beziehung zu einer beruflichen oder wirtschaftlichen Beschäftigung besteht, so festgelegt im Erwägungsgrund 14 zur DS-GVO.

⁶⁸ vgl. Ehmann/Selmayr, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl., 2018, Art. 4, Rn. 25.

⁶⁹ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 57 Rn. 4.

⁷⁰ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 57 Rn. 4.

⁷¹ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 2 Rn. 2.

⁷² vgl. EuGH, Urteil v. 11. Dezember 2014, AZ.: C-212/13, Rn. 30, juris.

4. Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich BDSG

4.1. Anwendungsbereich

Das BDSG ist nach der DS-GVO die wichtigste Rechtsgrundlage für das Datenschutzrecht in Deutschland.⁷³ Der gesetzliche Anwendungsbereich der §§ 1 – 4 BDSG entspricht weitestgehend dem Anwendungsbereich der DS-GVO, obwohl der Anwendungsbereich des BDSG etwas erweitert ist.⁷⁴ Der sachliche Anwendungsbereich ist in § 1 BDSG geregelt und der räumliche Anwendungsbereich in § 4 BDSG.⁷⁵ Gemäß § 1 Abs. 1 BDSG ist der Anwendungsbereich für öffentliche Stellen von Bund und Ländern, sowie für private Stellen, die personenbezogene Daten verarbeiten, geöffnet.⁷⁶ In § 1 Abs. 5 BDSG ist darüber hinaus geregelt, dass die Vorschriften des BDSG keine Anwendung finden, sobald in der DS-GVO etwas Gegenteiliges geregelt ist. Gemäß § 1 Abs. 2 BDSG gehen speziellere deutsche Gesetze zum Datenschutz, den Regelungen des BDSG voraus.

4.2. Begriffsbestimmungen

Im § 2 BDSG finden sich einige Begriffsbestimmungen, in Ergänzung zur DS-GVO. Durch die Einführung der DS-GVO haben nationale Begriffsbestimmungen ihre Gültigkeit verloren, wenn die Begriffe durch die DS-GVO definiert wurden.⁷⁷ Es wird hier genauer beschrieben, was öffentliche und nicht-öffentliche Stellen sind. Im Gegensatz zur DS-GVO wird diesem Unterschied im BDSG eine größere Bedeutung zugeschrieben.⁷⁸ Öffentliche Stellen sind nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 BDSG alle Behörden. Behörden sind gemäß § 1 Abs. 4 Verwaltungsverfahrensgesetz „alle Stellen, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung“ wahrnehmen. Nicht öffentliche Stellen sind gemäß § 2 Abs. 4 BDSG natürliche und juristische Personen und die weiteren Handlungsformen des privaten Rechts.

⁷³ vgl. Gusy/Eichenhofer in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition. 1. November 2021, BDSG § 1 Rn. 9a.

⁷⁴ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG; Kompaktkommentar, 2. Aufl., 2020, S. 947, Rn. 3.

⁷⁵ vgl. Gola/Reif, in: Bundesdatenschutzgesetz, 13. Aufl., 2019, § 1 BDSG Rn. 1.

⁷⁶ vgl. Paal/Pauly/Ernst, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, § 1 BDSG Rn. 2,5.

⁷⁷ vgl. Ehmann/Selmayr, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl., 2018, Art. 4, Rn. 3.

⁷⁸ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG; Kompaktkommentar, 2. Aufl., 2020, S. 954, Rn. 2.

5. Grundprinzipien im Datenschutzrecht

In Art. 5 DS-GVO hat der Gesetzgeber die Grundsätze der DS-GVO aufgelistet. Die genannten Grundsätze sind beim Umgang mit den Daten immer zu beachten und einzuhalten.⁷⁹ Der EuGH gibt hierzu die Vorgabe, dass die Grundsätze immer eingehalten werden müssen, sobald personenbezogene Daten verarbeitet werden.⁸⁰ Auch im Beschäftigtendatenschutz müssen diese Grundprinzipien berücksichtigt werden.⁸¹ Wer gegen sie verstößt, kann gemäß Art. 83 Abs. 5 DS-GVO zur Zahlung von hohen Geldbußen verpflichtet werden.

Die Anwendbarkeit der Grundsätze ist eine Streitfrage in der Literatur. Zum einen wird argumentiert, dass die Grundsätze nicht bestimmt genug formuliert sind und diese Abstraktheit für die Verantwortlichen in der praktischen Anwendung schwierig umzusetzen ist.⁸² Demgegenüber wird die Auffassung vertreten, dass die einheitliche Anwendbarkeit in der gesamten EU und der dadurch abschätzbare Handlungsspielraum, die Anwendung der DS-GVO vereinfacht.⁸³

Im folgenden Abschnitt sollen die Grundsätze kurz erläutert werden.

5.1. Grundsatz der Rechtmäßigkeit

Die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung wird in Art. 5 Abs. 1 Buchst. a Var. 1 DS-GVO als Grundprinzip eingeführt. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf somit nur aufgrund einer Gesetzesgrundlage erfolgen.⁸⁴ Eine Aufzählung der möglichen Grundlagen findet sich in Art. 6 Abs. 1 DS-GVO.

5.2. Grundsatz von Treu und Glauben

Der Grundsatz von Treu und Glauben wird in Art. 5 Abs. 1 Buchst. a Var. 2 DS-GVO genannt. Diese Bezeichnung ist nicht gleichzusetzen mit dem

⁷⁹ vgl. Wybitul, in: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2021, § 96 Rn. 51.

⁸⁰ vgl. EuGH, Urteil v. 16. Januar 2019, AZ.: C-496/17, Rn. 57, juris.

⁸¹ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG, Kompaktcommentar, 2., Aufl. 2020, S. 131 Rn. 4.

⁸² vgl. Paal/Pauly/Frenzel, in: DSGVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 5 Rn. 55.

⁸³ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG, Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 132 Rn. 5.

⁸⁴ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG, Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 133 Rn. 16.

Grundsatz von Treu und Glauben nach § 242 BGB, sondern ist eher im Sinne einer Verhältnismäßigkeitsprüfung zu verstehen.⁸⁵

5.3. Grundsatz der Transparenz

Der dritte Grundsatz der sich in Art. 5 Abs. 1 Buchst. a Var. 3 DS-GVO findet, ist der Grundsatz der transparenten Verarbeitung. Dieses Prinzip wird in Erwägungsgrund 39 zur DS-GVO genauer beschrieben und meint, dass ein Betroffener sich über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten unkompliziert informieren können muss. Die Transparenz, die angewandt werden muss, ist abhängig vom jeweiligen Adressaten. Es kann deswegen zu großen Unterschieden kommen, da nicht für jede Alters- oder Personengruppe derselbe Maßstab angewandt werden kann.⁸⁶

5.4. Grundsatz der Zweckbindung

Der Grundsatz der Zweckbindung wird in Art. 5 Abs. 1 Buchst. b DS-GVO aufgeführt. Der Grund, weswegen personenbezogene Daten verarbeitet werden, muss deshalb schon vor der Verarbeitung feststehen.⁸⁷ Ein legitimer Verarbeitungszweck ist nur gegeben, wenn eine Gesetzesgrundlage die Verarbeitung erlaubt.⁸⁸

5.5. Grundsatz der Datenminimierung

Die Menge der verarbeiteten Daten soll nach Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DS-GVO auf das erforderliche Maß begrenzt werden. Auch wenn alle anderen Grundsätze erfüllt sind und die Verarbeitung rechtlich gestattet ist, muss mit den personenbezogenen Daten sehr sparsam umgegangen werden.⁸⁹

5.6. Grundsatz der Richtigkeit

Die Daten sollen nach Art. 5 Abs. 1 Buchst. d DS-GVO der Wahrheit entsprechen und nicht veraltet sein. Bei falschen Angaben hat der Betroffene das Recht auf Löschung oder Berichtigung. Dieses Grundprinzip ist von

⁸⁵ vgl. Wybitul, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., 2021, § 96 Rn. 55f..

⁸⁶ vgl. Schantz, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 01. November 2021, DSGVO, Art. 5 Rn. 11.

⁸⁷ vgl. Schantz, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 01. November 2021, DSGVO, Art. 5 Rn. 13.

⁸⁸ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG, Kompaktkommentar, 2. Aufl., 2020, S. 138 Rn. 34.

⁸⁹ vgl. Spindler/Dalby, in: Recht der elektronischen Medien, 4. Aufl., 2019, DS-GVO, Art. 5 Rn. 12.

großer Relevanz, denn durch die Informationen sollen die Abfolgen von Ereignissen oder die Persönlichkeit eines Betroffenen wahrheitsgemäß nachgebildet werden.⁹⁰ Durch falsche Daten kann es im schlimmsten Fall zu schwerwiegenden Folgen für den Betroffenen kommen, z.B. bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle oder bei der Wohnungssuche.⁹¹ Nach Erwägungsgrund 39 Satz 11 der DS-GVO ist der Verantwortliche dazu verpflichtet, die von ihm verarbeiteten Daten zu überprüfen.

5.7. Grundsatz der Speicherbegrenzung

Personenbezogene Daten sollen nach Art. 5 Abs. 1 Buchst. e DS-GVO nur solange, wie sie tatsächlich erforderlich sind, gespeichert werden. Darüber hinaus sollen sie nur bei begründetem öffentlichem Interesse länger verarbeitet werden. Die Speicherbegrenzung ist immer von der Zweckbindung abhängig und es dürfen keine Daten länger verarbeitet werden, als durch den Zweck bestimmt ist.⁹² Die genaue Dauer, wie lange die jeweiligen personenbezogenen Daten gespeichert werden dürfen, kann nicht allgemein festgelegt werden und somit ist jeder Fall individuell zu bewerten.⁹³

5.8. Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit

Gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchst. f DS-GVO müssen die personenbezogenen Daten vertrauensvoll verarbeitet werden und die gesetzlichen Regelungen dürfen nicht verletzt werden. Dieser Grundsatz wurde in der DS-GVO erstmals aufgenommen.⁹⁴ Der Begriff der Vertraulichkeit ist in diesem Kontext so zu verstehen, dass nur der berechtigte Verantwortliche Zugriff auf die Daten hat und er Unbefugte von diesem Zugriff ausschließen muss.⁹⁵ Der Verantwortliche muss hierfür die notwendige Organisation und Technik zur Verfügung stellen.⁹⁶

⁹⁰ vgl. Paal/Pauly/Frenzel, in: DSGVO, BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 5 Rn. 39.

⁹¹ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG, Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 143 Rn. 51.

⁹² vgl. Paal/Pauly/Frenzel, in: DSGVO, BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 5 Rn. 43.

⁹³ vgl. EuGH, Urteil v. 07. Mai 2009, AZ.: C-355/07, Rn. 59, juris.

⁹⁴ vgl. Heberlein/ Ehmman, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl., 2018, Art. 5 Rn. 28.

⁹⁵ vgl. Weichert, in: EU-DSGVO, BDSG, Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 146 Rn. 68.

⁹⁶ vgl. Heberlein/ Ehmman, in: Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl., 2018, Art. 5 Rn. 28.

6. Der Beschäftigtendatenschutz

Auch der Beschäftigtendatenschutz ist in seinen Grundzügen durch die DSGVO und das BDSG geregelt.

Im Arbeitsverhältnis ist der Arbeitgeber dem Beschäftigten aufgrund seiner Position übergeordnet.⁹⁷ Das Ziel des Beschäftigtendatenschutzes ist es, diese Über-/ Unterordnung in Bezug auf die personenbezogenen Daten des Beschäftigten durch die gesetzlichen Regelungen abzuschwächen und die Beschäftigten zu schützen.⁹⁸

6.1. Begriffsbestimmung im Beschäftigungsverhältnis

Um einen thematischen Einstieg in den Beschäftigtendatenschutz zu bekommen, müssen zunächst die Begriffe des Beschäftigten und des Arbeitgebers geklärt werden.

Im § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist der Begriff des Arbeitsvertrags definiert. Durch diese Definition hat das BGB gleichzeitig eine Legaldefinition für den Begriff des Arbeitnehmers geschaffen.⁹⁹ Ein Arbeitnehmer ist laut Gesetz eine natürliche Person, die „im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet“ ist.

Diese Definition spielt auch im Beschäftigtendatenschutz eine große Rolle, da in § 26 Abs. 8 BDSG Formen von Beschäftigungsverhältnissen aufgezählt sind, bei denen der Anwendungsbereich des Beschäftigtendatenschutzes eröffnet ist und bei diesen die Tatsache im Vordergrund steht, dass ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Beteiligten besteht.¹⁰⁰ Dem Gesetzgeber war es wichtig, alle natürlichen Personen, die abhängig sind und bei denen ein schutzbedürftiges Interesse besteht, vor der Übermacht des jeweiligen Arbeitgebers zu schützen.¹⁰¹ Die Zeiten vor einem Beschäftigungsverhältnis, also die Zeit als Bewerber, aber auch die Zeit nach

⁹⁷ vgl. Simitis/Seifert, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, Art. 88 DSGVO Rn. 12.

⁹⁸ vgl. Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., 2022, BGB § 611a Rn. 8.

⁹⁹ vgl. Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., 2022, BGB § 611a Rn. 8.

¹⁰⁰ vgl. Gola/Heckmann, in: BDSG, 13. Aufl., 2019, § 26 Rn. 14.

¹⁰¹ vgl. Däubler, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 1077 Rn. 6.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden, wie die Zeit im Beschäftigungsverhältnis selbst, von dieser Regelung mit eingeschlossen.¹⁰² Nach § 26 Abs. 8 BDSG zählen zu den Beschäftigten unter anderem Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen, Auszubildende und Bundesbeamte.

Die Definition eines Arbeitgebers ist komplizierter als die eines Arbeitnehmers. Eine mögliche Definition findet sich in § 2 Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes. Demzufolge ist jeder ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer im Sinne des § 611a BGB beschäftigt.¹⁰³ Diese Definition kann für den Beschäftigtendatenschutz übernommen werden. Bei Bundesbeamten, Richtern oder Soldaten steht anstelle des Arbeitgebers der Dienstherr, als juristische Person des öffentlichen Rechts.¹⁰⁴ Der Bund besitzt nach § 2 Bundesbeamtengesetz die Dienstherrnfähigkeit und darf auf Grund dessen Beamte haben.

Zur Vereinfachung wird im folgenden Text nur noch von den Beschäftigten und dem Arbeitgeber die Rede sein. Dies schließt alle obengenannten Formen der Beschäftigungsverhältnisse und den Dienstherrn mit ein.

6.2. Die Entwicklung des Beschäftigtendatenschutz

Im BDSG von 1977 waren noch keine konkreten Schutzrechte für Beschäftigte enthalten.¹⁰⁵ Erst die Gesetzesänderung des BDSG vom 14. August 2009, mit dem zu diesem Zeitpunkt eingeführten § 32 BDSG a.F., brachte die erste Regelung des Beschäftigtendatenschutzes mit sich.¹⁰⁶ Bereits in der europäischen Datenschutzrichtlinie von 1995 gab es die Möglichkeit im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes eine konkrete eigene Rechtsgrundlage oder ein spezialisiertes Gesetz zu schaffen, von welcher jedoch bis heute kein Gebrauch gemacht wurde.¹⁰⁷

¹⁰² vgl. Gola/Heckmann, in: BDSG, 13. Aufl., 2019, § 26 Rn. 14.

¹⁰³ vgl. Roloff, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., 2022, ArbSchG § 2 Rn. 2.

¹⁰⁴ vgl. Weber, in: Rechtswörterbuch Weber, Begriff: Dienstherr.

¹⁰⁵ vgl. Riesenhuber, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition. 01. November 2021, BDSG § 26 Rn. 6.

¹⁰⁶ vgl. Bundesgesetzblatt, v. 19. August 2009, Jahrgang 2009, Nr 54, Teil 1, S. 2817.

¹⁰⁷ vgl. Riesenhuber, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition. 01. November 2021, BDSG § 26 Rn. 15.

6.3. Rechtsgrundlagen des Beschäftigtendatenschutz

Der Beschäftigtendatenschutz hat in unserer digitalisierten Arbeitswelt eine immer größere Bedeutung.¹⁰⁸ In Deutschland finden sich die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz in Beschäftigungsverhältnissen in der DS-GVO und im § 26 BDSG.¹⁰⁹ Auf diese Rechtsgrundlagen soll im Folgenden detaillierter eingegangen werden.

6.3.1. Beschäftigtendatenschutz in der DS-GVO

Die DS-GVO gilt als höherrangiges europäisches Recht, grundsätzlich vor dem nationalen Recht in Deutschland und in den anderen Staaten der EU.¹¹⁰

Die Anwendbarkeit der DS-GVO auf den Beschäftigtendatenschutz ergibt sich aus Art. 2 Abs.1 DS-GVO, da dieses Aufgabengebiet im sachlichen Anwendungsbereich liegt.¹¹¹

Außer in Art. 9 DS-GVO, in dem Befugnisse bezüglich der Verarbeitung von Daten, inklusive der Daten von Beschäftigten, geregelt sind, gibt es in der DS-GVO keine weiteren ausdrücklichen Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz.¹¹² Hieran zeigt sich das Problem, dass die Organe der EU und die Mitgliedsstaaten bei diesem Rechtsgebiet keine Einigung fanden.¹¹³ Aufgrund dessen wurde in Art. 88 Abs. 1 DS-GVO jedem Staat das Recht gegeben, nationale Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu verabschieden, die jedoch den Regelungen der DS-GVO nicht widersprechen dürfen.¹¹⁴ Die nationalen Regelungen gelten dann ausschließlich für den Bereich des Beschäftigtendatenschutz und umfassen keine weiteren Gebiete des Datenschutzrechts.¹¹⁵ Diese Regelung gibt dem deutschen Gesetzgeber die Befugnis, die Datenverarbeitung im gesamten Kontext des

¹⁰⁸ vgl. Körner, NZA 2021, 1137.

¹⁰⁹ vgl. Schaub/Linck, in: Arbeitsrecht-Handbuch, 19. Aufl., 2021, § 153 Rn. 3.

¹¹⁰ vgl. Schaub/Linck, in: Arbeitsrecht-Handbuch, 19. Aufl., 2021, § 153 Rn. 1.

¹¹¹ vgl. Simitis/Seifert, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, Art. 88 DSGVO Rn.1.

¹¹² vgl. Laue/Nink/Kremer, in: Das neuen Datenschutzrecht in der betrieblichen Praxis, 1. Aufl., 2016, S. 270 Rn. 1.

¹¹³ vgl. Düwell/Brink, NZA 2017, 1081 f..

¹¹⁴ vgl. Schaub/Linck, in: Arbeitsrecht-Handbuch, 19. Aufl., 2021, § 153 Rn. 2.

¹¹⁵ vgl. Kühnling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 338 Rn. 831.

Arbeitsverhältnisses, das bedeutet von der Bewerbung über die Einstellung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zu regeln.¹¹⁶ Um von der möglichen Anwendung der Öffnungsklausel nach Art. 88 DS-GVO Gebrauch machen zu können, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein.¹¹⁷ Gemäß Art. 88 Abs. 1 DS-GVO muss eine spezifischere Vorschrift von den Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen bestimmt werden. Zum anderen muss die Vorschrift des Art. 8 Abs. 2 DS-GVO beachtet werden und die Beschäftigten durch die neu getroffenen Regelungen besser geschützt sein. Diese Voraussetzungen wurden in Deutschland innerhalb des BDSG erfüllt.

Die Regelungen im BDSG müssen die Regelungen des Art. 9 DS-GVO beachten. Gemäß Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO kann die Verarbeitung von Daten, die in die besondere Kategorie von personenbezogenen Daten fallen, erlaubt werden, wenn dies in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis notwendig ist und der nationale Gesetzgeber hierfür einen Rechtsrahmen schafft. Dies wurde durch den § 26 Abs. 3 BDSG umgesetzt und die Daten dürfen dadurch im Beschäftigtendatenschutz verarbeitet werden.¹¹⁸

6.3.2. Beschäftigtendatenschutz im BDSG

Neben der DS-GVO ist das BDSG das wichtigste Gesetz des Beschäftigtendatenschutzes in Deutschland.

Der deutsche Gesetzgeber hat die Spezialregel des Art. 88 DS-GVO genutzt und mit dem erneuerten § 26 BDSG eine Regelung für den Beschäftigtendatenschutz in Deutschland geschaffen. Die Neuerungen im BDSG traten am 25. Mai 2018 in Kraft. Die Regelungen des § 26 BDSG wurden vom Gesetzgeber sehr stark an den § 32 BDSG a.F. angelehnt.¹¹⁹ Bei der Einführung dieser Gesetzesnorm hat es sich der Gesetzgeber

¹¹⁶ vgl. Kühnling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 338 Rn. 828.

¹¹⁷ vgl. Hofmann, in: Assistenzsysteme in der Industrie 4.0, 1. Aufl., 2021, S. 244 Rn. 555.

¹¹⁸ vgl. Gola, in: Bundesdatenschutzgesetz, Kommentar, 13. Aufl., 2019, § 26 Rn. 6.

¹¹⁹ vgl. Däubler, in: EU-DSGVO, BDSG; Kompaktkommentar, 2. Aufl., 2020 S. 1076, Rn. 1-3.

offengehalten, diese Regelung künftig zu konkretisieren, wovon bis heute jedoch kein Gebrauch gemacht wurde.¹²⁰

In den speziellen Anwendungsfällen des § 26 BDSG geht dieser den Bestimmungen der DS-GVO vor, da er die speziellere Regelung enthält.¹²¹

Für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in Beschäftigungsverhältnissen muss nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG eine Erforderlichkeit vorliegen. Diese Erforderlichkeit zeichnet sich dadurch aus, dass die Wünsche von Arbeitgebern und von Beschäftigten gegeneinander abgewogen werden müssen und beide Seiten gleichermaßen berücksichtigt werden.¹²²

Nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG dürfen die personenbezogenen Daten nur während des gesamten Prozesses des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden. Zusätzlich regelt der § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG die Voraussetzungen, unter denen eine Verarbeitung der Daten zur Aufdeckung von Straftaten innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses angewandt werden darf.¹²³

Eine Neuerung des § 26 BDSG im Vergleich zum § 32 BDSG a.F. ist, dass nach § 26 Abs. 4 BDSG auch eine Verarbeitung im Rahmen von Kollektivverträgen möglich ist.

Im Vergleich zu den Regelungen in der DS-GVO zählt gem. § 26 BDSG nicht nur der Arbeitgeber als Verantwortlicher, sondern auch Dritte, wie beispielsweise ein Personal- oder Betriebsrat.¹²⁴

Um die Rechte der Betroffenen und die Grundsätze nach Art. 5 DS-GVO zu gewährleisten, ist der Verantwortliche nach § 26 Abs. 5 BDSG dazu verpflichtet, die Einhaltung zu überwachen.

¹²⁰ vgl. Bundestagsdrucksache 18/11325, S. 97.

¹²¹ vgl. Riesenhuber, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition. 01. November 2021, BDSG § 26 Rn. 20.

¹²² vgl. Wybitul, NZA 2017, 415; Gola, in: Bundesdatenschutzgesetz, Kommentar, 13. Aufl., 2019, § 26 Rn. 16.

¹²³ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 340, Rn. 837.

¹²⁴ vgl. Wybitul, NZA 2017, 414.

7. Betroffenenrecht im Beschäftigtendatenschutz

Um die Rechte, die in der DS-GVO festgelegt wurden, wahrnehmen zu können, ist es für die betroffene Person wichtig, sich über die Datenverarbeitung bezüglich ihrer Person informieren zu können, mögliche Rechtsfolgen durch die Verarbeitung abschätzen und dann weitere Maßnahmen treffen zu können.¹²⁵

Die Rechte des Betroffenen sind in den Art. 13 ff. DS-GVO geregelt.¹²⁶ Diese Rechte finden sowohl im Datenschutzrecht als auch im spezielleren Rechtsgebiet des Beschäftigtendatenschutzes, Anwendung.

Die wichtigsten Betroffenenrechte für den Beschäftigtendatenschutz sollen im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

7.1. Das Recht auf Information

Das Recht auf Information findet sich in Art. 13 und Art. 14 DS-GVO. In Art. 13 DS-GVO ist geregelt, dass der Verantwortliche dem Betroffenen die Erhebung seiner personenbezogenen Daten mitzuteilen hat. Hier sind Daten gemeint, die direkt bei dem Betroffenen erhoben werden.¹²⁷ Dieses Recht hat sich im Vergleich zur Vergangenheit stark weiterentwickelt, da im früheren Datenschutzrecht dem Betroffenen nur wenige Informationen offengelegt werden mussten.¹²⁸ In Art. 14 DS-GVO ist zusätzlich geregelt, dass der Verantwortliche dem Betroffenen eine Information geben muss, auch wenn die Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden. Der Unterschied zu den Daten in Art. 13 DS-GVO besteht bei Art. 14 DS-GVO darin, dass der Betroffene bei der Erhebung der Daten nicht teilgenommen hat und er somit nicht weiß, welche Daten über ihn erhoben wurden.¹²⁹ Dieser Informationspflicht muss der Verantwortliche von sich aus nachkommen, eine Antragstellung des Betroffenen ist nicht notwendig.¹³⁰ Das Recht soll

¹²⁵ vgl. Paal/Hennemann, in: DS-GVO BDSG, Art. 13 DS-GVO, 3. Aufl., 2021, Rn. 4.

¹²⁶ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 259, Rn. 602.

¹²⁷ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 266, Rn. 620.

¹²⁸ vgl. vgl. Dix/ Simitis, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 13, Rn. 4.

¹²⁹ vgl. Paal/Hennemann, in: DS-GVO BDSG, Art. 14 DS-GVO, 3. Aufl., 2021, Rn. 1.

¹³⁰ vgl. Dix/ Simitis, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 13, Rn. 1.

die geheime Erhebung und Verarbeitung von Daten ohne Wissen des Betroffenen verhindern.¹³¹

7.2. Das Recht auf Auskunft

In Art. 15 Abs. 1 DS-GVO ist ein Katalog an personenbezogenen Daten aufgelistet, bei denen ein Betroffener ein Recht auf Auskunft gegenüber dem Verantwortlichen hat. Dieses Recht ist stark mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verbunden, welches vom BVerfG im „Volkszählungsurteil“ festgestellt wurde.¹³²

Der Betroffene kann durch Art. 15 DS-GVO eine Auskunft darüber anfordern, ob Daten über ihn gespeichert sind, wenn ja welche Daten gespeichert sind und er kann eine Kopie dieser Daten anfordern.¹³³ Da dieses Recht sehr weitreichende Folgen bei der praktischen Umsetzung mit sich bringt, wurde diese Norm mehrfach überarbeitet und es hat lange gedauert, bis sich der Gesetzgeber einigen konnte.¹³⁴

Da das Recht auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO aktuell zu einigen Streitfällen führt, wird dies nachfolgend in den aktuellen Problematiken im Beschäftigtendatenschutz in dieser wissenschaftlichen Arbeit nochmals genauer beleuchtet.

7.3. Das Recht auf Berichtigung

Gemäß Art. 16 Abs. 1 DS-GVO hat der Betroffene das Recht, falsche personenbezogene Daten durch den Verantwortlichen berichtigen zu lassen. Dies umfasst die Korrektur oder das Ergänzen der Daten. Der Grundsatz der Richtigkeit der gespeicherten Daten findet sich bereits in Art. 5 Abs. 1 Buchst. d DS-GVO. Diese Norm wurde aus früheren rechtlichen

¹³¹ vgl. vgl. Dix/ Simitis, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl. 2019, DSGVO Art. 13, Rn. 6.

¹³² vgl. BVerfG, Urteil v. 15. Dezember 1983, AZ.: 1 BvR 209/83, Rn. 93, juris.

¹³³ vgl. Däubler, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl. 2020, S. 295, Rn. 2.

¹³⁴ vgl. Schmidt-Wurdy, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 01. November 2021, DSGVO Art. 15 Rn. 1; Paal/Pauly/Paal, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, DS-GVO Art. 15 Rn. 2.

Grundlagen übernommen und hat viele Übereinstimmungen mit den §§ 20 Abs. 1 und 35 Abs. 1 BDSG a.F..¹³⁵

7.4. Das Recht auf Löschung

In Art. 17 Abs. 1 DS-GVO sind Gründe aufgezählt, weshalb der Betroffene von dem Verantwortlichen die unverzügliche Löschung der personenbezogenen Daten verlangen kann. Im Erwägungsgrund 39 zur DS-GVO ist geregelt, dass eine Überprüfung der Löschung durchgeführt werden soll. Durch dieses Recht soll es den Betroffenen ermöglicht werden falsche oder widerrechtlich erlangte Daten zu vernichten.¹³⁶ In § 4 Abs. 5 BDSG ist eine noch weitergehende Löschpflicht für die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen geregelt, wonach die Daten sofort zu löschen sind, wenn diese nicht mehr erforderlich sind oder Interessen entgegenstehen, die schutzwürdig sind.

7.5. Das Recht auf Einschränkung

In Art. 18 Abs. 1 DS-GVO sind Voraussetzungen genannt, unter denen es einem Betroffenen gestattet ist, die Verarbeitung der personenbezogenen Daten einzuschränken. Der Begriff der „Einschränkung der Verarbeitung“ wird in Art. 4 Nr. 3 DS-GVO als Markierung der Daten zur Einschränkung der künftigen Verarbeitung definiert. Die Einschränkung der Verarbeitung betrifft personenbezogene Daten, bei denen die Richtigkeit noch nicht geklärt wurde, die unrechtmäßig verarbeitet wurden oder Daten gegen deren Verarbeitung die betroffene Person Widerspruch eingelegt hat und dieser noch nicht geklärt ist.¹³⁷ Der Verantwortliche muss die Daten zwar nicht löschen, er darf sie andererseits aber auch nicht weiterverarbeiten.¹³⁸ Ausnahmefälle in denen die eingeschränkten Daten weiterverwendet werden dürfen sind in Art. 18 Abs. 2 DS-GVO aufgeführt. Die Daten können auch bei einer Einwilligung weiterverarbeitet werden.¹³⁹

¹³⁵ vgl. Peuker/ Sydow, in: Eu-DSGVO, 2. Aufl., 2018, DS-GVO Art. 16 Rn. 2.

¹³⁶ vgl. Däubler, in: EU-DSGVO und BDSG, 2. Aufl., 2020, S. 316, Rn. 1.

¹³⁷ vgl. Kühling/Klar/Sackmann, in: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, S. 279, Rn. 673.

¹³⁸ vgl. Däubler, in: DSGVO BDSG, Kompaktkommentar, 2. Aufl., 2020, S. 33 Rn. 1.

¹³⁹ vgl. Däubler, in: EU-DSGVO und BDSG, 2. Aufl., 2020, S. 335 f., Rn. 11.

8. Aktuelle Problematiken im Beschäftigtendatenschutz

Im Rechtsgebiet des Beschäftigtendatenschutzes gibt es aktuell einige Problematiken, bei denen eine endgültige Klärung der Rechtslage noch aussteht. Um den Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit nicht zu überschreiten, werden im nachfolgenden Abschnitt nur ausgewählte und sehr bekannte Streitfälle vorgestellt.

8.1. Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO

Zu den aktuellsten Problematiken des Datenschutzes im Allgemeinen, aber auch zu denen des Beschäftigtendatenschutzes, zählen die Rechte die sich aus Art. 15 DS-GVO ergeben.

8.1.1. Inhalt des Art. 15 DS-GVO

In Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DS-GVO werden allen betroffenen Personen, somit auch den Beschäftigten in einem Beschäftigungsverhältnis, mehrere Rechte eingeräumt.¹⁴⁰ Jeder Betroffene hat das Recht von einem Verantwortlichen Auskunft zu erhalten, ob personenbezogene Daten über ihn gespeichert sind, wenn ja, um welche personenbezogenen Daten es sich handelt und darüber hinaus kann er eine Kopie der gespeicherten Daten beantragen.¹⁴¹ Diese Rechte auf Auskunft und Erteilung einer Kopie gehen auf den Art. 8 Abs. 2 S.2 GRCh zurück.¹⁴² Die große Bedeutung dieses Rechts für den Datenschutz lässt sich daran erkennen.¹⁴³

Im Erwägungsgrund 63 zur DS-GVO ist festgelegt, dass die Rechte in Art. 15 DS-GVO zu den wichtigsten Rechten für Betroffene innerhalb der DS-GVO zählen. Diese Rechte sind die Grundlage dafür, dass ein Betroffener die Rechtmäßigkeit der über ihn gespeicherten personenbezogenen Daten überhaupt überprüfen kann und dann gegebenenfalls von weiteren Rechten, wie z.B. der Löschung, Gebrauch machen kann.¹⁴⁴ Auch ein Recht auf

¹⁴⁰ vgl. Paal/Pauly, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 15 Rn. 1.

¹⁴¹ vgl. Däubler, in: EU-DSGVO und BDSG Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 295 Rn. 2.

¹⁴² vgl. Simitis/Dix, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, Art. 15 DSGVO Rn. 2.

¹⁴³ vgl. Däubler, in: DSGVO BDSG, Kompaktcommentar, 2. Aufl., 2020, S. 294 Rn. 1.

¹⁴⁴ vgl. EuGH (Ständige Rspr.), vgl. zuletzt Urteil v. 20. Dezember 2017, AZ.: C-434/16, Rn. 57, juris.

Schadenersatz nach Art. 82 DS-GVO lässt sich aus Art. 15 DS-GVO ableiten.¹⁴⁵

Das Auskunftsrecht muss von dem Betroffenen beantragt werden.¹⁴⁶ Grundsätzlich ist die Auskunft kostenlos zu erteilen.¹⁴⁷ Gemäß Art. 12 Abs. 3 DS-GVO muss die Auskunft innerhalb eines Monats erteilt werden. Hierbei hat der europäische Gesetzgeber die Regelungen des BDSG a.F. konkretisiert und eine bestimmbare Frist festgelegt.¹⁴⁸

Für das Recht auf Auskunft ist gesetzlich keine bestimmte Form vorgeschrieben.¹⁴⁹ Das Bundesarbeitsgericht urteilte hierzu, dass eine Kopie in schriftlicher oder elektronischer Form erfolgen kann.¹⁵⁰ Eine Kopie im Sinne der DS-GVO meint eine Übersicht der personenbezogenen Daten in derselben Form, in der sie auch der Verarbeiter der Daten vorliegen hat.¹⁵¹ Dieses Recht umzusetzen, ist vor allem für die Arbeitgeber in Beschäftigungsverhältnissen schwierig, da unzählige personenbezogene Daten im Laufe des gesamten Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden müssen.¹⁵²

8.1.2. Auslegung der Rechte nach Art. 15 DS-GVO

Das Recht auf Auskunft und das Recht auf Erteilung einer Kopie der gespeicherten Daten, führen in der Praxis häufig zu Problemen und wurde auch schon häufig zum Gegenstand von gerichtlichen Auseinandersetzungen.¹⁵³ Ein häufiger Streitpunkt, der auch in der Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt wird, ist die Auslegung der in Art. 15 DS-GVO gewährten Rechte.¹⁵⁴ Bei der Auslegung der Rechte unterscheidet man zwischen einer

¹⁴⁵ vgl. EuGH, Urteil v. 07. Mai 2009, AZ.: C-553/07 Rn. 51-54, juris.

¹⁴⁶ vgl. Paal/Pauly, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 15 Rn. 19.

¹⁴⁷ vgl. Paal/Pauly, in: DS-GVO BDSG, 3. Aufl., 2021, Art. 15 Rn. 5.

¹⁴⁸ vgl. Schmidt-Wurdy, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 01. November 2021, DSGVO Art. 15. Rn. 83; Specht/ Sydow, in: Europä. DSGVO, 2. Aufl., 2018, DS-GVO Art. 15 Rn. 12.

¹⁴⁹ vgl. Engeler/Quiel, NJW 2019, 2203.

¹⁵⁰ vgl. BAG, Urteil v. 27. April 2021, AZ.: 2 AZR 342/20, Rn. 17, juris.

¹⁵¹ vgl. Engeler/Quiel, NJW 2019, 2203.

¹⁵² vgl. Brink/Joos, ZD 2019, 483.

¹⁵³ vgl. Pauly/Mende, CCZ 2022, 28.

¹⁵⁴ vgl. Engeler/Quiel, NJW 2019, 2201.

restriktiven und einer exzessiven Auslegung.¹⁵⁵ Eine restriktive Auslegung geht davon aus, dass die Rechte aus Art. 15 DS-GVO beschränkt werden müssen. Diese Art der Auslegung würde den Arbeitgebern entgegenkommen und ihre Arbeit erleichtern. Im Gegensatz hierzu werden die Rechte bei der exzessiven Auslegung nicht begrenzt. Diese Variante ist für die Beschäftigten von Vorteil, da sie mehr Informationen über ihre personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber erhalten.

Betrachtet man die Formulierung und die Ziele der DS-GVO, gibt es keine eindeutigen Anzeichen dafür, welche Auslegung vom Gesetzgeber beabsichtigt wurde.¹⁵⁶ Eine Beschränkung der Rechte findet sich aber bereits in Art. 15 Abs. 4 DS-GVO, in dem festgelegt wird, dass eine Kopie nur erteilt werden kann, wenn die Rechte und Freiheiten von Dritten nicht betroffen sind.

Die Rechte des Art. 15 DS-GVO werden auch vom deutschen Gesetzgeber in den § 34 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG begrenzt. Aufgrund dieser Vorschrift kann das Recht auf Auskunft abgelehnt werden, wenn ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers entgegensteht oder die Erteilung einer Auskunft einen Aufwand bedeutet, der in keinem Verhältnis zum Zweck steht. Es dürfen demnach nicht der Schutzbereich oder die Rechte von Dritten, juristischen oder natürlichen Personen, verletzt oder Firmengeheimnisse verraten werden, wenn kein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers die Eingriffe rechtfertigt.¹⁵⁷

Deutsche Gerichte kommen zu unterschiedlichen Auffassungen, bei der Frage der Auslegung des Art. 15 DS-GVO.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschied in seinem Urteil vom 20. Dezember 2018 sehr zum Vorteil der Beschäftigten im Sinne einer exzessiven Auslegung und widersprach einem grundsätzlichen Recht der Arbeitgeber nach § 34 Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG auf eine

¹⁵⁵ vgl. Wybitul/Brams, NZA 2019, 674.

¹⁵⁶ vgl. Brink/Joos, ZD 2019, 484.

¹⁵⁷ vgl. Engeler/Quiel, NJW 2019, 2203 f..

Verweigerung der Rechte nach Art. 15 DS-GVO aufgrund von geheimen Daten.¹⁵⁸ Vor dem LAG wurde verhandelt, ob auch Daten, die in der Personalakte enthalten sind und das Verhalten und die Leistung eines Beschäftigten beurteilen, dem Auskunftsanspruch und dem Anspruch auf Erteilung einer Kopie unterliegen.¹⁵⁹ Das Gericht kam zu dem Entschluss, dass jeder Fall individuell abgewogen und entschieden werden muss, sodass die Rechte der Beschäftigten nicht zu sehr beschnitten werden.¹⁶⁰ Nach Auffassung des Gerichts unterliegen auch die personenbezogenen Daten aus der Personalakte grundsätzlich den Ansprüchen aus Art. 15 DS-GVO.¹⁶¹

Im Gegensatz zu diesem Urteil steht das Urteil der 26. Zivilkammer des LG Köln vom 18. März 2019, in dem das Gericht urteilte, dass einem Betroffenen trotz des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DS-GVO kein Recht zusteht über jeden seine Person betreffenden Schriftverkehr und jeden internen Vorgang eine Auskunft oder eine Kopie zu erhalten.¹⁶² Die Auslegung des Rechts durch das LG Köln geht von einer restriktiveren Auslegung des Art. 15 DS-GVO aus.¹⁶³ Diese Entscheidung soll die Arbeitgeber schützen, da es unmöglich ist all, diese Daten über alle Beschäftigten zu sammeln und bei einer Anfrage zur Verfügung stellen zu können.

Im Gegensatz dazu steht wiederum das Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Köln. Das OLG Köln urteilte am 26. Juli 2019, dass auch Telefonnotizen und Gesprächsvermerke, die innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses angefertigt werden, in den Anwendungsbereich des Art. 15 DS-GVO fallen und auch für diese Daten ein Recht auf Auskunft und Kopie besteht.¹⁶⁴ Das OLG Köln nimmt in seiner Entscheidung Bezug auf ein Urteil vom BVerfG aus dem Jahr 1983 zur Volkszählung, in dem das Gericht geurteilt hat, dass alle personenbezogenen Daten von Bedeutung sind und

¹⁵⁸ vgl. LAG BW, Urteil vom 20. Dezember 2018, AZ.:17 Sa 11/18, Rn. 207, juris.

¹⁵⁹ vgl. LAG BW, Urteil vom 20. Dezember 2018, AZ.: 17 Sa 11/18, Orientierungs., juris.

¹⁶⁰ vgl. LAG BW, Urteil vom 20. Dezember 2018, AZ.: 17 Sa 11/18, Rn. 207, juris.

¹⁶¹ vgl. LAG BW, Urteil vom 20. Dezember 2018, AZ.: 17 Sa 11/18, Rn. 202, juris.

¹⁶² vgl. LG Köln, Urteil vom 18. März 2019, AZ.: 26 O 25/18, Rn. 19, juris.

¹⁶³ vgl. LG Köln, Urteil vom 18. März 2019, AZ.: 26 O 25/18, Rn. 19, juris.

¹⁶⁴ vgl. OLG Köln, Urteil v. 26. Juli 2019, Az.: 20 U 75/18, S. 3, juris.

dass es den Betroffenen zusteht, sich über die Verarbeitung ihrer Daten informieren zu können.¹⁶⁵

Um den Anspruch aus Art. 15 Abs. 3 S. 1 DS-GVO abschließend klären zu können, war ein Urteil des höchsten Arbeitsgerichts in Deutschland mit großen Erwartungen verbunden, die aus rechtlicher Sicht enttäuscht wurden.¹⁶⁶ Am 27. April 2021 wurde vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) verhandelt, ob ein Beschäftigter von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Kopie aller E-Mails verlangen kann, die den Namen des Beschäftigten enthalten.¹⁶⁷ Das BAG sprach dem Beschäftigten in seinem Urteil zwar zu, dass ein Beschäftigter durch den Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO grundsätzlich einen Anspruch hat, alle E-Mails in Kopie zu erhalten, die personenbezogene Daten, hier den Namen des Beschäftigten, beinhalten, zu erhalten.¹⁶⁸ Zur Ausübung und Überprüfbarkeit dieses Rechts ist es aber notwendig, dass der Betroffene genau definieren muss, von welchen E-Mails er eine Kopie verlangt.¹⁶⁹ Selbst wenn der Beschäftigte vor Gericht Recht bekommt, wäre es ohne eine detaillierte Aufstellung der E-Mails die er verlangt, niemals möglich den rechtlichen Anspruch in der Praxis durchzusetzen.¹⁷⁰ Vom BAG gab es in diesem Urteil somit keine Antwort darauf, ob die Auslegung der Rechte aus Art. 15 DS-GVO nun restriktiv oder exzessiv erfolgen muss.

Im Gegensatz hierzu urteilte der Bundesgerichtshof (BGH) im Sinne einer exzessiven Auslegung des Art. 15 DS-GVO.¹⁷¹ Im Streitfall um die personenbezogenen Daten, die von einer Versicherung über einen Versicherten verarbeitet wurden, urteilte der BGH am 15. Juni 2021, dass die Versicherung dem Versicherten alle Daten in einer Kopie zur Verfügung stellen muss.¹⁷² Der BGH geht sogar so weit, dass auch interne Vermerke oder

¹⁶⁵ vgl. BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983, AZ.: 1 BvR 209/83, Rn.152, juris.

¹⁶⁶ vgl. Fuhlrott, NJW 2021, 2382.

¹⁶⁷ vgl. BAG, Urteil vom 27. April 2021, Rn. 2, juris.

¹⁶⁸ vgl. BAG, Urteil vom 27. April 2021, Rn. 26, juris.

¹⁶⁹ vgl. BAG, Urteil vom 27. April 2021, Rn. 26, juris.

¹⁷⁰ vgl. BAG, Urteil v. 27. April 2021, Rn. 26, juris.

¹⁷¹ vgl. Fuhlrott, NJW 2021, 2381 f..

¹⁷² vgl. BGH, Urteil v. 15. Juni 2021, Rn. 22, juris.

Schriftverkehr Gegenstand des Auskunftsanspruchs sind und teilt hierbei die obengenannte Auffassung des OLG Köln.¹⁷³ Der BGH orientierte sich bei seinem Urteil an der bisherigen Rechtsprechung des EuGH.¹⁷⁴ Personenbezogene Daten sind demnach nicht zwingend höchstpersönlich oder intim, sondern lediglich Daten, durch die Rückschlüsse auf den jeweiligen Betroffenen getroffen werden könnten.¹⁷⁵

Auch das Urteil der 21. Kammer des LAG Baden-Württemberg vom 17. März 2021 teilt die Auffassung des BGH, was die Rechte nach Art. 15 DS-GVO betrifft.¹⁷⁶ Das Gericht geht davon aus, dass ein Betroffener in einem Beschäftigungsverhältnis nicht genau angeben kann, über welche Daten er Auskunft möchte und dies nach dem Gesetz auch nicht muss.¹⁷⁷

8.1.3. Praktische Anwendbarkeit des Art. 15 DS-GVO

Der Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO muss, trotz aller positiven Aspekte für die Betroffenen, gegen Missbrauch geschützt werden.¹⁷⁸ Vor allem in Prozessen wegen Kündigungen, wird der Auskunftsanspruch häufig dafür benutzt, um unter dem Deckmantel des Beschäftigtendatenschutzes, Erkenntnisse über die Strategie der Gegenseite vor Gericht zu erlangen.¹⁷⁹ Es darf auch auf europäischer Ebene nicht gegen den Grundsatz von „Treu und Glauben“ nach § 242 BGB verstoßen werden.¹⁸⁰ Ein Rechtsmissbrauch kann nicht gestattet werden, indem man sich auf die Rechte der europäischen Union beruft.¹⁸¹ Da es in der Praxis schwierig ist, eine sehr weit gefasste Auskunftsanfrage von einer rechtsmissbräuchlichen Anfrage zu unterscheiden, hat der Art. 12 Abs. 5 DS-GVO einen wichtigen Regelungsinhalt.¹⁸² In Art. 12 Abs. 5 Buchstabe b DS-GVO ist geregelt, dass die

¹⁷³ vgl. BGH, Urteil v. 15. Juni 2021, Rn. 27, juris.

¹⁷⁴ vgl. Pauly/Mende, CCZ 2022, 30.

¹⁷⁵ vgl. BGH, Urteil v. 15. Juni 2021, Rn. 22, juris; EuGH, Urteil v. 20. Dezember 2017, AZ.: C-434/16, Rn.28, juris.

¹⁷⁶ vgl. Fuhlrott, NJW 2021, 2382.

¹⁷⁷ vgl. LAG BW, Urteil v. 17. März 2021, AZ.: 21 Sa 43/20, Rn. 42, 43, juris.

¹⁷⁸ vgl. Klachin/Schaff/ Rauer, ZD 2021, 663.

¹⁷⁹ vgl. Klachin/Schaff/ Rauer, ZD 2021, 666.

¹⁸⁰ vgl. Lembke, NJW 2020, 1845.

¹⁸¹ vgl. EuGH, Urteil v. 02. Juni 2016, AZ.:C-438/14, Rn. 57, juris.

¹⁸² vgl. Klachin/Schaff/ Rauer, ZD 2021, 666.

Rechte des Art. 15 DS-GVO von den Verantwortlichen verweigert werden können, wenn ein Auskunftsantrag offenkundig unbegründet oder ein Antrag exzessiven Ausmaße angenommen hat. Die Beweislast für einen solchen Antrag liegt nach Art. 12 Abs. 5 S. 3 DS-GVO bei dem Verantwortlichen der den Antrag verweigern möchte. Die Bearbeitungsfrist von einem Monat gemäß Art. 12 Abs. 3 DS-GVO muss eingehalten werden.

In der Praxis setzen viele Unternehmen auf eine gestufte Vorgehensweise um die Anträge auf Auskunft bearbeiten zu können.¹⁸³ Dieses Vorgehen ist nach Erwägungsgrund 63 S. 7 DS-GVO vom Gesetz so gewollt. Bei dem gestuften Verfahren erhält der Antragsteller zunächst nur einen Teil der gespeicherten Daten oder kann selbst auf seine Daten durch ein System zugreifen. Sollten diese erteilten Daten nicht ausreichen, kann erneut ein Antrag beim Arbeitgeber gestellt werden.¹⁸⁴ Dieses Vorgehen wird auch von der Meinung des BAG bestätigt, da das Gericht von einer weiten Auslegung des Auskunftsanspruchs ausgeht, aber die geforderten Auskünfte nach dem Bestimmtheitsgrundsatz gem. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZOP hinreichend bestimmt sein müssen.¹⁸⁵

8.1.4. Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Urteil des BGH die Rechte der Betroffenen gestärkt hat und die Arbeitgeber in der Praxis ein größeres Augenmerk auf die personenbezogenen Daten ihrer Beschäftigten legen müssen.¹⁸⁶ Eine endgültige Entscheidung des höchsten Arbeitsgerichts, des BAG, über die Frage, welche Auslegung im Fall des Art. 15 DS-GVO die richtige ist, steht in Deutschland noch aus. Da diese Rechte jedoch immer häufiger zu gerichtlichen Auseinandersetzungen führen, wird die Frage in näherer Zukunft sicher zu klären sein und es herrscht dann hoffentlich Einigkeit im Umgang mit diesen wichtigen Betroffenenrechten. Bis zu einer endgültigen richterlichen Entscheidung sollten Arbeitgeber für ihr

¹⁸³ vgl. Wybitul/Brams, NZA 2019, 676.

¹⁸⁴ vgl. Wybitul/Brams, NZA 2019, 676.

¹⁸⁵ vgl. BAG, Urteil v. 27. April 2021, AZ.: 2 AZR 342/20, Rn. 14, juris.

¹⁸⁶ vgl. Pauly/Mende, CCZ 2022, 31.

Unternehmen Vorgehensweisen und Regelungen treffen, wie sie mit Auskunftsanträgen nach Art. 15 DS-GVO umgehen wollen.¹⁸⁷

8.2. Corona und der Beschäftigtendatenschutz

Die Covid-19- Pandemie hält für die Gesellschaft und auch für den Beschäftigtendatenschutz viele Herausforderungen bereit.¹⁸⁸

Bereits zu Beginn der Pandemie wurden innerhalb vieler Beschäftigungsverhältnisse vermehrt persönliche Daten, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus stehen, abgefragt und vom Arbeitgeber verarbeitet.¹⁸⁹ Zu diesen Daten zählt unter anderem der Gesundheitszustand, die Rückverfolgung von Freizeitaktivitäten und Kontakten oder die Abfrage, in welchen Ländern Urlaub gemacht wurde.¹⁹⁰ Bei diesen personenbezogenen Daten handelt es sich um Gesundheitsdaten gemäß Art. 4 Nr. 15 DS-GVO. Dieser massive Eingriff in den Beschäftigtendatenschutz wird rechtlich durch den Art. 6 Abs. 1 Buchst. c i.Vm. Art. 9 Abs. 1 und Abs. 4 DS-GVO und § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG gerechtfertigt, da hier eine Erlaubnis für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten in Beschäftigungsverhältnissen auf Basis einer Rechtsgrundlage erteilt wird. Die Rechtsgrundlage ist hierbei das Infektionsschutzgesetz (IfGS). Das höchste Gebot ist allerdings auch die Gesundheitsdaten so sparsam, wie möglich zu verarbeiten.¹⁹¹

Durch verschiedene Faktoren während der Pandemie waren und sind viele Beschäftigte gezwungen, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten.¹⁹² Vor der Corona-Pandemie kam dem Arbeiten von Zuhause keine sonderlich große Bedeutung zu und dieser Arbeitsbereich wurde aus datenschutzrechtlicher Sicht als unproblematisch angesehen.¹⁹³ Der Eingriff durch das Arbeiten von Zuhause ist für die Beschäftigten ein großer, da sie ihre Arbeit innerhalb der Privatsphäre ihrer Wohnungen oder ihrer Häuser erbringen

¹⁸⁷ vgl. Klachin/Schaff/ Rauer, ZD 2021, 668.

¹⁸⁸ vgl. Bauschke, öÄT 2021, 70.

¹⁸⁹ vgl. Wünschelbaum, NZA 2020, 612.

¹⁹⁰ vgl. Wünschelbaum, NZA 2020, 612.

¹⁹¹ vgl. Nemecek, SAP 2020, 96.

¹⁹² vgl. Krieger/Rudnik/Povendano Peramato, NZA 2020, 473.

¹⁹³ vgl. Bauschke, öÄT 2021, 71.

müssen.¹⁹⁴ Auch im Homeoffice muss der Arbeitgeber die sichere Verarbeitung von Daten gemäß Art. 32 DS-GVO gewährleisten können. Den Beschäftigten trifft auch die Pflicht, im Rahmen seiner Möglichkeiten, die Daten, die er während seiner Tätigkeit verarbeitet, vor Dritten zu schützen, was im Homeoffice eine besondere Herausforderung darstellen kann.¹⁹⁵ Wenn ein Beschäftigter von Zuhause aus Daten verarbeitet, die beispielsweise in die Kategorie des Art. 9 Abs. 1 DS-GVO fallen, muss er die Einsicht durch Dritte laut Gesetz verhindern. Eine ständige Kontrolle des Beschäftigten durch seinen Arbeitgeber ist im Homeoffice aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht zulässig.¹⁹⁶ Das LAG Berlin-Brandenburg hat in seinem Urteil vom 11. September 2020 entschieden, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten im Homeoffice nur in begründeten Ausnahmefällen von Detektiven überwachen lassen darf und dass die Beweise vor Gericht nur in seltenen Ausnahmefällen anerkannt werden.¹⁹⁷ Durch dieses Urteil sind die Beschäftigten vor einer unbegründeten Überwachung geschützt.

Ein großes Problemfeld des Beschäftigtendatenschutz in der Pandemie ist der Umgang mit den Daten der Beschäftigten bezogen auf den jeweiligen Impfstatus. Da der Druck immer größer wird, die Pandemie nachhaltig zu bekämpfen, könnte gemäß § 618 BGB iVm § 6 Abs. 2 S. 3 Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung diskutiert werden, ob die Corona Impfung zu einer Pflicht im Arbeitsschutz erklärt wird. Da der Impfstatus einer Person sogar in die Kategorie der besonderen personenbezogenen Daten nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO fällt und somit einen besonders hohen Schutzwert hat, ist die Verarbeitung grundsätzlich nicht erlaubt.¹⁹⁸ Die Verarbeitung dieser Daten wäre nur gestattet, wenn eine Impfung zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gemäß § 26 Abs. 1 BDSG notwendig wäre.¹⁹⁹ In § 23 a i.v.m § 23 Abs. 3 IfGS ist geregelt, dass der Impfstatus bei einer Impfung, die

¹⁹⁴ vgl. Wünschelbaum, NZA 2020, 614.

¹⁹⁵ vgl. Wünschelbaum, NZA 2020, 614.

¹⁹⁶ vgl. Benkert, NJW Spezial 2021, 562.

¹⁹⁷ vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 11. September 2020, AZ.: 9 Sa 584/20, Rn. 70-75, juris.

¹⁹⁸ vgl. Naber/Schulte, NZA 2021, 84.

¹⁹⁹ vgl. Naber/Schulte, Newsdienst Compliance 2021, 230004.

gesetzlich verpflichtend ist, durch den Arbeitgeber abgefragt werden darf. Erst wenn eine generelle Impfpflicht für die gesamte Bevölkerung oder für bestimmte Berufsgruppen eingeführt wird, kann auch die Möglichkeit, den Impfstatus abzufragen, in diesem Zusammenhang genehmigt werden.²⁰⁰ Dies ist momentan noch nicht der Fall.

Neben der Abfrage des Impfstatus der Beschäftigten, müssen die Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes auch bei der Kontrolle der 3G-Nachweise vom Arbeitgeber eingehalten werden, solange der 3G-Nachweis von den Beschäftigten erbracht werden muss.²⁰¹

Die Pandemie hat einige Schwachstellen innerhalb des Beschäftigtendatenschutzes offengelegt und gezeigt, dass in den kommenden Jahren die Gesetzesgrundlage für künftige Notfallsituationen überarbeitet werden muss.²⁰²

8.3. Beschäftigtendatenschutz durch den Betriebs-/Personalrat

Ein wichtiges Element in der Überwachung des Arbeitsschutzes und zur Kontrolle der Wahrung der Rechte der Beschäftigten sind die Betriebs- oder Personalräte.²⁰³ Doch auch ihre Stellung im Zusammenhang mit dem Beschäftigtendatenschutz führt aktuell zu Problemen. Nach § 26 Abs. 1 BDSG hat ein Betriebs-/Personalrat, als Interessenvertretung der Beschäftigten, das Recht, die erforderlichen personenbezogenen Daten zu verarbeiten. Gemäß § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind die Arbeitgeber sogar dazu verpflichtet, den Betriebsrat zu unterrichten, wenn sein Aufgabengebiet betroffen ist. Daraus folgt, dass der Zugriff auf die personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch die Mitglieder des jeweiligen Betriebs-/Personalrats fast unbegrenzt ist.²⁰⁴ Bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern gilt, gemäß § 11 Bundespersonalvertretungsgesetz, eine Schweigepflicht für die Mitglieder des Personalrats und die Verpflichtung,

²⁰⁰ vgl. Wittek, ArbRAktuell, 2021, 63 f..

²⁰¹ vgl. Müller/Becker, ArbRAktuell 2021, 686.

²⁰² vgl. Wünschelbaum, NZA 2020, 616.

²⁰³ vgl. Vogelsang/ Schaub, in: Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl., 2021, § 154 Rn. 33.

²⁰⁴ vgl. Brink/Joos, öAT 2021, 158.

die Vorgaben des Datenschutzrechts zusätzlich einzuhalten. Im Land Baden-Württemberg ist in § 67 Landespersonalvertretungsgesetz geregelt, dass der Personalrat die Vorschriften des Datenschutzrechts bei seiner Arbeit einzuhalten hat.

Das Recht auf Mitbestimmung ist dem Betriebsrat bei der Auswahl des Datenschutzbeauftragten nicht gegeben, jedoch kann der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG einem ungeeigneten Bewerber die Zustimmung verweigern.²⁰⁵

Strittig war lange Zeit die Frage, ob die Betriebs-/Personalräte eigenständige Verantwortliche im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DS-GVO sein können oder welche Stellung ihnen zukommt.²⁰⁶

Das LAG Hessen urteilte, dass die personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber an den Betriebs-/Personalrat, auch ohne die Zustimmung des Betroffenen, im Rahmen dessen Aufgabenerledigung weitergeben werden dürfen und der Datenschutz nach der DS-GVO daran nichts ändert.²⁰⁷

Nach dem Urteil des LAG Sachsen-Anhalt ist es dem Betriebs-/ Personalrat auch im Anwendungsbereich der DS-GVO gestattet, Einsicht in die unzensurierten Bruttoentgeltlisten der Beschäftigten zu nehmen.²⁰⁸ Daraus lässt sich folgern, dass der Betriebs-/ Personalrat in den Verantwortungsbereich des Verantwortlichen fällt und kein Dritter nach Art. 4 Nr. 10 DS-GVO ist.²⁰⁹

Endgültig hat der Gesetzgeber im Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeiten in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) die Stellung des Betriebsrates genauer definiert.²¹⁰ Der Arbeitgeber wird auch für die Arbeiten des Betriebsrates zum

²⁰⁵ vgl. Stück, ZD 2019, 347.

²⁰⁶ vgl. Meinhold, NZA 2019, 670; Brink/Joos, NZA 2019, 1398; Maschmann, NZA 2020, 1207.

²⁰⁷ vgl. LAG Hessen, Urteil v. 10. Dezember 2018, AZ.: 16 TaBV 130/18, Rn. 32, juris.

²⁰⁸ vgl. LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss v. 18. Dezember 2018, AZ.: 4 TaBV 19/17, Rn. 37, juris.

²⁰⁹ vgl. OVG Nordrheinwestfalen, Beschluss v. 01. Juni 2016, AZ.: 20 A 696/ 16.PVL, Rn. 2, juris; BAG, Beschluss v. 14. Januar 2014, AZ.: 1 ABR 54/12, Rn. 2, juris.

²¹⁰ vgl. Brink/Joos, NZA 2021, 1440; Lembke/Fischels/Djordjevic, NJW 2022, 293.

Verantwortlichen erklärt und dies ist in § 79 a BetrVG n.F. gesetzlich verankert.²¹¹ Der Betriebsrat ist damit kein eigenständiger Verantwortlicher nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO, sondern wird dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zugeordnet.²¹² Um die Verantwortung für einen rechtmäßigen Umgang der mit den personenbezogenen Daten durch den Betriebsrat überprüfen zu können, aber gleichzeitig nicht gegen die Unabhängigkeit des Betriebsrates zu verstoßen, wurde in § 79 a Satz 4 BetrVG n.F. geregelt, dass der behördliche Datenschutzbeauftragte ein Kontrollrecht erhält.²¹³ Um Verstöße gegen das Datenschutzrecht zu vermeiden, sollte der Betriebs-/Personalrat eng mit dem Datenschutzbeauftragten zusammenarbeiten.²¹⁴

Bei Verstößen gegen das Datenschutzrecht, kommt es zu Bußgeldern gegen die Mitglieder von Personalräten, beispielsweise wenn personenbezogene Daten der Beschäftigten an unberechtigte Dritte weitergegeben werden.²¹⁵

²¹¹ vgl. Winzer/Baeck/Hilgers, NZA 2021, 621.

²¹² vgl. Lembke/Fischels/Djordjevic, NJW 2022, 293.

²¹³ vgl. Lembke/Fischels/Djordjevic, NJW 2022, 293.

²¹⁴ vgl. Brink/Joos, öAT 2021, 161.

²¹⁵ vgl. Meinhold, NZA 2019, 671f..

9. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die DS-GVO

Bei Verstößen gegen Gesetze sollte es immer zu Rechtsfolgen oder Sanktionen kommen, um eine Einhaltung der Regeln zu sichern. Auch die DS-GVO hat solche gesetzlichen Konsequenzen aufgenommen. Durch die Verfolgung von Verstößen gegen das Datenschutzrecht ist den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, ihre Rechte geltend zu machen und aus diesem Grund sind viele Arbeitgeber sehr vorsichtig im Umgang mit personenbezogenen Daten geworden, da sie die hohen Sanktionen fürchten.²¹⁶

9.1. Anspruch auf Schadenersatz

Bei Verstößen können Bußgelder von den Aufsichtsbehörden verhängt werden oder die geschädigten Beschäftigten können Schadenersatz fordern.²¹⁷ Gemäß Art. 82 Abs. 1 DS-GVO hat jede Person, deren Daten widerrechtlich verarbeitet wurden und der dadurch ein Schaden entstanden ist, einen Anspruch auf Schadenersatz. Da sich dieser Anspruch auf alle Bereiche der DS-GVO erstreckt, ist auch der Beschäftigtendatenschutz davon erfasst.²¹⁸ Die Norm des Schadenersatzanspruchs in der DS-GVO ist eine eigenständige Anspruchsgrundlage.²¹⁹ Jeder, der einen Verstoß gegen das Datenschutzrecht erleidet, ist demnach berechtigt, seinen Anspruch geltend zu machen.²²⁰ Da es sich hierbei auch um europäisches Recht handelt, gilt dieses Recht vorrangig vor anderen nationalen Rechten bezüglich Schadenersatzansprüchen.²²¹ Eine Befreiung vom Schadenersatz ist für die verantwortliche Person nach Art. 82 Abs. 2 DS-GVO nur durch den Nachweis möglich, dass die Person keine Verantwortung für den entstandenen Schaden trägt.

²¹⁶ vgl. Benkert, NJW-Spezial 2021, 562.

²¹⁷ vgl. Benkert, NJW-Spezial 2021, 562 f..

²¹⁸ vgl. Boehm/Simitis/Hornung, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 82 Rn. 1.

²¹⁹ Paal/Pauly/Frenzel, in: DSGVO BDSG, 3. Aufl., 2021, DS-GVO Art. 82 Rn. 6.

²²⁰ Paal/Pauly/Frenzel, in: DSGVO BDSG, 3. Aufl., 2021, DS-GVO Art. 82 Rn. 7.

²²¹ vgl. Boehm/Simitis/Hornung, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 82 Rn. 38.

9.2. Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch

Die Handlung, die den Schaden verursacht hat, muss ursächlich für den entstandenen Schaden sein, es muss also das Kausalitätsprinzip gelten.²²² Es kann sich nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO um einen materiellen oder immateriellen Schaden handeln. Die Neuerung dieses Anspruchs liegt auf dem Begriff des immateriellen Schadens, da dieser in der bisherigen Rechtsprechung nur bei einer schwerwiegenden Verletzung des Persönlichkeitsrechts von Bedeutung für die Rechtsprechung war.²²³ Diese schwerwiegende Verletzung ist nach herrschender Meinung in der Literatur keine Voraussetzung mehr für die Anwendbarkeit des Art. 82 DS-GVO.²²⁴

Dies ist in der Theorie eine deutliche Verbesserung für alle Beschäftigten, da in den früheren Gesetzesgrundlagen das Recht auf Schadenersatz nur bei schweren Verstößen gegen das geltende Recht möglich war.²²⁵ Die Hürde, um den Anspruch gegen den Verantwortlichen geltend zu machen, wurde dadurch herabgesetzt.

Das Ziel dieser Gesetzesgrundlage ist nach dem Urteil des EuGHs vom 17. Dezember 2015, eine Wiedergutmachung durch den Schadensausgleich zu erwirken.²²⁶ Der Schadenersatz soll nach wiederkehrender Rechtsprechung des EuGHs auch eine abschreckende Wirkung haben und damit andere von der Ausübung der gleichen Taten abhalten.²²⁷

Art. 82 DS-GVO gibt keinen Wert für die Höhe eines möglichen Schadenersatzes an, somit muss der Wert in jedem Einzelfall individuell berechnet werden.²²⁸

²²² vgl. Boehm/Simitis/Hornung, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 82 Rn. 13.

²²³ vgl. BGH, Urteil v. 05. Oktober 2004, AZ.: VI ZR 255/03, RN. 6, juris.

²²⁴ vgl. Quaas, in: BeckOK DatenschutzR, 38. Edition, 01. November 2021, DSGVO, Art. 82, RN. 32.

²²⁵ vgl. Boehm/Simitis/Hornung, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 82 Rn. 1.

²²⁶ vgl. EUGH, Urteil v. 17. Dezember 2015, AZ.: C-407/14, Rn. 33, juris.

²²⁷ vgl. EuGH, Urteil v. 17. Dezember 2017, AZ.: C-407/14, RN. 12, juris.

²²⁸ vgl. Boehm/Simitis/Hornung, in: Datenschutzrecht, 1. Aufl., 2019, DSGVO Art. 82 Rn. 27.

Art. 82 Abs. 6 DS-GVO verweist bei der gerichtlichen Zuständigkeit auf Art. 79 Abs. 2 DS-GVO, was zur Wirkung hat, dass eine Gerichtbarkeit für alle Fälle der DS-GVO zuständig ist. Nach Art. 79 Abs. 1 DS-GVO sind immer die Gerichte zuständig, in deren Bezirk der Verantwortliche, gegen den das Verfahren läuft, seine Niederlassung hat.

Schadenersatzansprüche im Beschäftigtendatenschutz können aus verschiedenen Normen in der DS-GVO entstehen.

9.3. Gerichtsurteile zum Schadenersatzanspruch

Nach Auffassung des ArbG Düsseldorf kann auch ein Verstoß gegen die Frist in Art. 12 Abs. 3 DS-GVO zu Schadenersatzansprüchen führen.²²⁹ Die Auffassung wird auch vom ArbG Neumünster geteilt, denn ein Arbeitgeber wurde auch hier zu einer Zahlung von 500,00 € Schadenersatz für jeden Monat verurteilt, der die Frist aus Art. 12 Abs. 3 DS-GVO überzieht.²³⁰ Im Gegensatz hierzu urteilte das LG Bonn, dass einer Klägerin kein Schadenersatz wegen Verstoß gegen die Frist nach Art. 12 Abs. 3 DS-GVO zusteht, da der Schadenersatz nur für unrechtmäßige Verarbeitung zugesprochen werden kann.²³¹ Auch das LG Düsseldorf lehnte einen Anspruch auf Schadenersatz wegen fehlender Verarbeitung der personenbezogenen Daten in diesem Fall ab.²³² Diese Auffassung ist in der Literatur umstritten, da es sich nach Auslegung des Art. 4 Nr. 9 DS-GVO bei der Erteilung einer Auskunft nach Art. 15 DS-GVO um eine Verarbeitung und somit einen vom Schadenersatzanspruch umfassten Tatbestand handelt.²³³

Schadenersatzansprüche bestehen nicht nur bei verspäteter Auskunftserteilung, sondern auch wenn der Anspruch nicht im vollen Maß erfüllt wird.²³⁴ Das LAG Hamm sprach einer Klägerin einen Schadenersatz in Höhe von 1.000,00 € zu, da die Arbeitgeberin die Auskunft zu ihren

²²⁹ vgl. ArbG Düsseldorf, Urteil v. 05. März 2020, AZ.: 9 Ca 6557/18, RN. 94, juris.

²³⁰ vgl. ArbG Neumünster, Urteil v. 11. August 2020, AZ.: 1 CA 247 c/20, RN. 56, juris.

²³¹ vgl. LG Bonn, Urteil v. 01. Juli 2021, AZ.: 15 O 372/20, S. 602. juris.

²³² vgl. LG Düsseldorf, Urteil v. 28. Oktober 2021, AZ.: 16 O 128/20, RN 35, juris.

²³³ vgl. Franck, ZD 2021, 682.

²³⁴ vgl. Franck, ZD 2021, 682.

personenbezogenen Daten nicht in dem Umfang erbracht hat, wie er berechtigterweise gefordert war.²³⁵

Da die verspätete, sowie die nicht vollständige Auskunftserteilung, einen Schadenersatzanspruch begründen, folgert die Literatur daraus, dass die Nichterteilung der Auskunft ebenfalls einen Anspruch entstehen lässt.²³⁶

Für die Verantwortlichen besteht die Gefahr, dass aus einer erfolgreichen Klage gegen sie viele weitere Klagen resultieren können und die zu zahlenden Schadenersatzansprüche nicht mehr gezahlt werden können.²³⁷

Die Erwartungen vieler Beschäftigter auf einen angemessenen Ersatz ihres entstandenen Schadens wird derzeit aber noch häufig von der deutschen Rechtsprechung enttäuscht, da die Arbeitgeber in der Regel nur geringe Summen für den Schadenersatz zahlen müssen.²³⁸ Der rechtliche Rahmen für die mögliche Höhe wird nicht ausgeschöpft. Vor der Einführung der DSGVO urteilte das Hessische LAG im Jahr 2010, dass ein Arbeitgeber einer Beschäftigten einen Schadenersatz in Höhe von 7.000 € zahlen muss, da der Arbeitgeber sie in ihrem Beschäftigungsverhältnis videoüberwacht hat.²³⁹ Diese Summe scheint relativ gering, da das Gericht selbst die Schwere dieser Tat in ihrem Urteil erwähnt hat.²⁴⁰ Dass auch die DS-GVO keine deutlichen Verbesserungen in diesem Bereich gebracht hat, zeigt sich am Urteil des AG Dresden, in dem ein Arbeitgeber ohne Berechtigung Gesundheitsdaten eines Beschäftigten weitergegeben hat.²⁴¹ Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber zu einer Schadenersatzzahlung in Höhe von 1.500 €, obwohl die weitergegeben Gesundheitsdaten sogar in den Anwendungsbereich der besonderen personenbezogenen Daten nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO fallen.²⁴² Im Fall des ArbG Neumünster wurde ein Arbeitgeber zur Zahlung von 1.500 € Schadenersatz verurteilt, da er verspätet dem

²³⁵ vgl. LAG Hamm, Urteil v. 11. Mai 2021, AZ.: 6 Sa 1260/20, RN. 52, juris.

²³⁶ vgl. Franck, ZD 2021, 682.

²³⁷ vgl. Wybitul, NJW 2021, 1190.

²³⁸ vgl. Benkert, NJW-Spezial 2021, 562 f..

²³⁹ vgl. Hessisches LAG, Urteil v. 25. Oktober 2021, AZ.: 7 Sa 1586/09, Rn. 40, juris.

²⁴⁰ vgl. Benkert, NJW-Spezial 2021, 562 f..

²⁴¹ vgl. ArbG Dresden, Urteil v. 26. August 2020, AZ.: 13 Ca 1046/20, Rn. 1, juris.

²⁴² vgl. ArbG Dresden, Urteil v. 26. August 2020, AZ.: 13 Ca 1046/20, Rn. 5,8, juris.

Recht auf Erteilung einer Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO nachkam.²⁴³ Durch die relativ geringen Summen, die an Schadenersatz an die Beschäftigten gezahlt werden müssen, ist zu befürchten, dass die abschreckende Wirkung auf die Arbeitgeber nicht sehr groß sein wird und dem Grundgedanken des Art. 82 DS-GVO noch nicht vollumfänglich Rechnung getragen wird.²⁴⁴ Ob die deutsche Rechtsprechung künftig Urteile im Sinne der Beschäftigten fällen wird, bleibt abzuwarten.

Für eindeutige Antworten wurden im Jahr 2021 von verschiedenen europäischen Gerichten Vorabentscheidungsersuche an den EuGH übersandt.²⁴⁵ Das Vorabentscheidungsverfahren ist in Art. 276 AEUV geregelt. Hierbei können die Gerichte bei einer Auslegungsfrage einen Antrag beim EuGH auf eine Vorabentscheidung einreichen. Der Oberste Gerichtshof Österreichs hat den EuGH zu einer Stellungnahme aufgefordert, ob ein Verstoß gegen die Vorschriften der DS-GVO für einen Schadenersatzanspruch nach Art. 82 DS-GVO ausreichend ist oder ob dem Betroffenen durch die verbotene Verarbeitung auch ein tatsächlicher Schaden entstanden sein muss.²⁴⁶

Ein weiteres Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH wurde vom Varhoven administrativen sad (Bulgarien) am 02. Juni 2021 eingereicht.²⁴⁷ Das bulgarische Gericht erfragt beim EuGH eine Entscheidung im Umgang mit Schadenersatzansprüchen nach Art. 82 DS-GVO bei Hackerangriffen auf personenbezogene Daten.²⁴⁸

In Deutschland hat das BAG in seinem Beschluss vom 26. August 2021 den EuGH um eine Entscheidung bezüglich des Charakters, der Höhe und der

²⁴³ vgl. ArbG Neumünster, Urteil v. 11. August 2020, AZ.: 1 Ca 247 c/20, Rn. 56, juris.

²⁴⁴ vgl. Benkert, NJW-Spezial 2021, 562 f..

²⁴⁵ vgl. Leibold, ZD 2022, 25 f..

²⁴⁶ vgl. EuGH, Gerichtsmitteilung v. 12. Mai 2021, AZ.: C-300/21, BeckEuRS 2021.

²⁴⁷ vgl. Leibold, ZD 2022, 25.

²⁴⁸ vgl. EuGH, Gerichtsmitteilung v. 16. August 2021, AZ.: C-340/21, BeckEuRS 2021, 740571.

notwendigen Schwere der Schuld des Verantwortlichen für einen Schadenersatzanspruch nach Art. 82 DS-GVO aufgefordert.²⁴⁹

Die Entscheidungen des EuGHs stehen noch aus und es ist zu hoffen, dass die Entscheidungen Aufschluss über die genaue Anwendung der Vorschrift nach Art. 82 DS-GVO bringen werden.²⁵⁰ Es ist wahrscheinlich, dass sich das bisherige deutsche Verständnis von Schadenersatzansprüchen mehr an die europäischen Vorgaben anpasst wird.²⁵¹

²⁴⁹ vgl. BAG, Beschluss v. 26. August 2021, AZ.: 8 AZR 253/20, Leitsatz 4-5, juris.

²⁵⁰ vgl. Leibold, ZD 2022, 38.

²⁵¹ vgl. Korch, NJW 2021, 981.

10. Fazit

Innerhalb der Arbeit wurden die Entstehung, die Entwicklungen und die aktuellsten Problematiken im Datenschutz- und im Beschäftigtendatenschutz dargestellt. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Einführung der DS-GVO mit vielen Hoffnungen auf große Veränderungen im Datenschutzrecht verbunden war und sich einiges in den letzten Jahren tatsächlich verändert hat.²⁵² Die Rechte der Beschäftigten im Beschäftigtendatenschutz haben sich weiterentwickelt und dem Beschäftigtendatenschutz wird im alltäglichen Arbeitsleben eine höhere Wertschätzung zuteil.²⁵³ Vielen Arbeitgebern war die Bedeutung des Datenschutzrechts vor Einführung der DS-GVO gar nicht in seiner kompletten Bandbreite bekannt und dadurch ist es nicht verwunderlich, dass auch mehr als drei Jahre nach der Einführung der DS-GVO noch viele Unsicherheiten bestehen oder unabsichtlich Verstöße begangen werden.²⁵⁴ Inwieweit der Beschäftigtendatenschutz sich erkennbar zugunsten der Beschäftigten verbessert hat, bleibt umstritten.²⁵⁵ Durch den immer voranschreitenden technologischen Wandel ist eine ständige Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen notwendig, damit die Betroffenenrechte geschützt bleiben und das Ungleichgewicht zwischen der Macht der Arbeitgeber und der Abhängigkeit der Beschäftigten weiterhin ausgeglichen wird.²⁵⁶

Die bleibenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Datenschutzrecht werden sich erst nach der Pandemie erkennen lassen. Im Beschäftigtendatenschutz wird das Coronavirus die Rechtsprechung bei einer möglichen generellen Impfpflicht noch lange Zeit beschäftigen.²⁵⁷

Das Datenschutzrecht muss sich auch in Zukunft immer weiterentwickeln, um den Fortschritt in der Digitalisierung nicht zu verpassen.²⁵⁸ In der näheren Zukunft muss auch im Beschäftigtendatenschutz über die Anwendung

²⁵² vgl. Däubler, in: Gläserne Belegschaften?, 6. Aufl., 2015, S. 630 Rn. 948.

²⁵³ vgl. Benkert, NJW-Spezial 2021, 563; Fuhlrott/Ritz, NZA-RR, 2022.

²⁵⁴ vgl. Dehmel, ZD 2020, 64.

²⁵⁵ vgl. Körner, NZA 2021, 1143; Wybitul, NZA 2017, 419.

²⁵⁶ vgl. Gola/Klug, NJW 2020, 2778.

²⁵⁷ vgl. Naber/Schulte, NZA 2021, 82.

²⁵⁸ vgl. Himstedt, ZD-Aktuell 2022, Heft 01, Tagungsbericht: 04456.

von Künstlicher Intelligenz (KI) z.B. bei Bewerbungsverfahren diskutiert werden.²⁵⁹ Diese Technik würde das Bewerbungsverfahren verkürzen und die geeignetsten Bewerber könnten ermittelt werden. Momentan sind die rechtlichen Vorgaben der DS-GVO und des BDSG noch zu streng und eine Anwendung der KI ist heute rechtlich kaum umsetzbar, aber dies dürfte sich künftig ändern.²⁶⁰ Die EU und Deutschland können es nicht leisten diesen technologischen Fortschritt zu verpassen.

In der Zukunft wird sich zeigen, ob in Deutschland ein eigenständiges Gesetz für den Beschäftigtendatenschutz entstehen wird und die Beschäftigten dadurch noch mehr Rechte erhalten und ein verbindlicherer Rechtsrahmen geschaffen werden kann.²⁶¹ Während der Legislaturperiode der neuen Bundesregierung ist abzuwarten, ob diese ein Beschäftigtendatenschutzgesetz entwerfen und verabschieden wird.²⁶² Aus Sicht der Beschäftigten wäre ein solches Gesetz zur Gewährleistung ihrer Rechte wünschenswert.

Vor den Gerichten werden speziell der Auskunftsanspruch nach Art. 15 und das Recht auf Schadenersatz nach Art. 82 DS-GVO, die Rechtsprechung auch mehr als drei Jahre nach der Einführung der DS-GVO noch lange beschäftigen.²⁶³ Eine eindeutige Entscheidung des EuGHs oder ein richtungsweisendes Urteil vom BAG wären von vielen Gerichten erwünscht, sodass sie die Anwendung von einheitlichen Maßstäben bei der Rechtsprechung gewährleisten können.²⁶⁴

Abschließend kann festgestellt werden, dass trotz berechtigter Kritik das Datenschutzrecht eines der wichtigsten Rechtsgebiete in unserer digitalen Welt ist und die Bedeutung immer mehr zunehmen wird.²⁶⁵

²⁵⁹ vgl. Hoffmann, NZA 2022, 21 f..

²⁶⁰ vgl. Hoffmann, NZA 2022, 21 f..

²⁶¹ vgl. Himstedt, ZD-Aktuell 2022, Heft 01, Tagungsbericht: 04456.

²⁶² vgl. Weichert, NZA 2020, 1605; Lembke/Fischels/Djordjevic, NJW 2022, S. 299.

²⁶³ vgl. Leibold, ZD 2022, 38; Korch, NJW 2021, 981.

²⁶⁴ vgl. Leibold, ZD 2022, 38.

²⁶⁵ vgl. Fuhlrott/Ritz, NZA-RR, 2022.

Literaturverzeichnis

Bauschke, Hans-Joachim: Arbeitsrechtliche Aspekte der Corona-Krise, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, 2021, S. 70-73.

Benkert, Daniel: Beschäftigtendatenschutz, in: NJW-Spezial, 2021, S. 562-563.

Brink, Stefan/ Joos, Daniel: Datenschutzrechtliche Folgen für den Betriebsrat nach dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2021, S. 1440-1444.

Brink, Stefan/ Joos, Daniel: Datenschutz im Personalbüro- Datenschutzkonformer Umgang mit Beschäftigtendaten durch die Mitglieder der Personalvertretung, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, 2021, S. 158- 161.

Brink, Stefan/ Joos, Daniel: Reichweite und Grenzen des Auskunftsanspruch und des Rechts auf Kopie, in: Zeitschrift für den Datenschutz, 2019, S. 483-488.

Brink, Stefan/ Joos, Daniel: Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der betrieblichen und behördlichen Beschäftigungsvertretung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2019, S. 1395-1399.

Brink, Stefan/ Wolff, Heinrich/ u.a.: Becksche Online-Kommentare Datenschutzrecht, 38. Edition, Stand: 01.11.2021, C.H.Beck.

Bundesgesetzblatt, Jahrgang 2009, Teil 1, Nr. 54, ausgegeben am 19. August 2009.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19.12.1966, <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/internationaler-pakt-buergerliche-politische-rechte-60140>, [Abruf am 08.02.2020] (zitiert als Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte).

Däubler, Wolfgang/ Weichert, Thilo/ u.a.: EU-DSGVO und BDSG, Kompaktkommentar, 2. Aufl., 2020, BUND Verlag.

Däubler, Wolfgang: Gläserne Belegschaft?- Das Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 6. Aufl., 2015, BUND Verlag.

Dehmel, Susanne: Rück- und Ausblick zur DS-GVO, in: Zeitschrift für Datenschutz, 2020, S. 62-65.

Düwell, Josef/ Brink, Stefan: Beschäftigtendatenschutz nach der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung: Viele Änderungen und wenig Neues, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2017, S. 1081-1085.

Ehmann, Eugen (Hrsg.) / Selmayr, Martin (Hrsg.) / u.a.: Becksche Kurzkommentare Datenschutzgrundverordnung, 2. Aufl., 2018, C.H.Beck.

Engeler, Malte und Quiel, Phillip: Recht auf Kopie und Auskunftsanspruch im Datenschutzrecht, in: Neue juristische Wochenschrift 2019, S. 2201-2206.

Europäische Kommission; Mitteilung der europäischen Kommission vom 04.11.2010, AZ.: KOM (2010) 609, [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2010\)609&lang=de](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2010)609&lang=de), [Abruf am 08.02.2022], (zitiert als Mitteilung der Mitteilung der europäischen Kommission vom 04.11.2010, AZ.: KOM (2010) 609).

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte; Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 04.11.1950, https://www.echr.coe.int/documents/convention_deu.pdf, [Abruf am 08.02.2022], (zitiert als Konvention zum Schutz von Menschenrechten).

Franck, Lorenz: Schadenersatz nach Art. 82 DS-GVO wegen Auskunftsfehler, in: Zeitschrift für Datenschutz, 2021, S. 680-685.

Frankfurter Allgemeine: Wir müssen die DSGVO dringend ändern; <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/die-datenschutz-grundverordnung-muss-verbessert-werden-17356380.html> [Abruf am 07.02.2022].

Fuhlrott, Michael/ Ritz, Sebastian: Beschäftigtendatenschutz- Relevante Entwicklungen des Jahres 2021, in: NZA-Rechtsprechungs-Report, 2022, S. 61-64.

Fuhlrott, Michael: Bestimmtheit des Klageantrags auf Überlassung einer Datenkopie, in: Neue juristische Wochenschrift, 2021, S. 2379-2382.

Gola, Peter/ Klug, Christoph: Die Entwicklung des Datenschutzrechts, in: Neue juristische Wochenschrift, 2020, S. 2774-2778.

Gola, Peter (Hrsg.) / Heckmann, Dirk (Hrsg.) / u.a.: Bundesdatenschutzgesetz Kommentar, 13. Aufl., 2019, C.H.Beck.

Gola, Peter/ Wronka, Georg: Handbuch Arbeitnehmerdatenschutz, 6. Aufl., 2013, Datakontext.

Himstedt, Sebastian: Die digitale Arbeitswelt sicher gestalten, in: ZD-Aktuell, 2022, 04456.

Hoffmann, Michel: Möglichkeit und Zulässigkeit von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen und Recruiting, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2022, S. 19-24.

Hofmann, Kai: Assistenzsysteme in der Industrie 4.0, 1. Auflage, 2021, Nomos, (E-Book).

Jarass, Hans: Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 4. Aufl., 2021, C.H.Beck.

Kiel, Heinrich/ Lunk, Stefan/ u.a.: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 5. Aufl., 2021, C.H.Beck.

Klachin, Sarah/ Schaff, Nadine/ Rauer, Nils: Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche von (ehemaligen) Arbeitnehmerinnen – Leitfaden zur praktischen Handhabung, in: Zeitschrift für Datenschutz, 2021, S. 663-668.

Körner, Marita: Drei Jahre Beschäftigtendatenschutz unter der Datenschutzgrundverordnung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2021, S. 1137-1143.

Korch, Stefan: Schadenersatz für Datenschutzverstöße, in: Neue juristische Wochenschrift, 2021, S. 978-981.

Krieger, Steffen/ Rudnik, Tanja/ Povedano Peramato, Alberto: Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2020, S. 473-480.

Kühling, Jürgen/ Klar, Manuel/ Sackmann, Florian: Datenschutzrecht, 5. Aufl., 2021, C.F. Müller.

Laue, Philip/ Nink, Judith/ Kremer, Sascha: Das neue Datenschutzrecht in der betrieblichen Praxis, 2016, Nomos.

Leibold, Kevin: Schadenersatzansprüche sowie Inhalt und Streitwert des Auskunftsanspruchs nach der DS-GVO, in: Zeitschrift für Datenschutz, 2022, S. 18-38.

Lembke, Mark/ Fischels, Andre/ Djordjevic, Dragana: Entwicklungen des Arbeitsrechts im Jahr 2021, in: Neue juristische Wochenschrift, 2022, S. 292-299.

Lembke, Mark: Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch im Anstellungsverhältnis, in: Neue juristische Wochenschrift, 2020, S. 1841-1846.

Maschmann, Frank: Der Betriebsrat als für den Datenschutz Verantwortlicher, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2020, S. 1207-1215.

Meinhold, Stefan: Stellung des Personalrats als Verantwortlicher nach der DS-GVO, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2019, S. 670-672.

Müller, Stefan/ Becker, Marc: Die Anwendung der 3G-Regelung in der betrieblichen Praxis, in: Arbeitsrecht Aktuell, 2021, S. 683-687.

Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ u.a.: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Aufl., 2022, C.H.Beck.

Naber, Sebastian/ Schulte, Willem: Können Arbeitnehmer zu einer Corona-Impfung oder einem Impfnachweis verpflichtet werden?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2021, S. 81-86.

Naber, Sebastian/ Schulte, Willem: Impfpflicht im Arbeitsverhältnis und die Frage nach dem Impfstatus, in: Newsdienst Compliance 2021, S. 230004.

Nemecek, Nathalie: Gesundheitsdaten im Unternehmen- Beschäftigtendatenschutz insbesondere zu Zeiten von SARS-CoV-2, in: Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht, 2020, S. 93-96.

Paal, Boris/ Pauly, Daniel/ u.a.: Datenschutzgrundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz, Beck'sche Kompakt-Kommentare, 3.Aufl., 2021, C.H.Beck.

Pauly, Daniel/ Mende, Luisa: Der Bundesgerichtshof zur Reichweite des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DS-GVO, in: Corporate Compliance, 2022, S. 28-31.

Pötters, Stephan: Grundrechte und Beschäftigtendatenschutz, 2013, Nomos.

Resolution 217 A (III) der Generalversammlung, vom 10.12.1948, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/ger.pdf [Abruf am 08.02.2022].

Schaub, Günter/ Ahrendt, Martina/ u.a.: Arbeitsrechtshandbuch, 19. Aufl., 2021, C.H.Beck.

Simitis, Spiros/ Hornung, Gerrit/ u.a.: Datenschutzrecht DSGVO mit BDSG, Kommentar, 1. Aufl., 2019, Nomos.

Spindler, Gerald/ Schuster, Fabian/ u.a.: Recht der elektronischen Medien, 4. Aufl., 2019, C.H.Beck.

Stück, Volker: Datenschutzrechtliche Aspekte einzelner Mitbestimmungsrechte, Zeitschrift für Datenschutz, 2019, S. 346-351.

Sydow, Gernot (Hrsg.) / Bienenmann, Linda/ u.a.: Europäische Datenschutzgrundverordnung, Kommentar, 2. Aufl., 2018, Nomos.

Tagesschau: Drei Jahre DSGVO- „Zeitintensiver, mühsamer, teurer“;
<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/datenschutzgrundverordnung-101.html> [Abruf am 07.02.2022].

Tinnefeld, Marie-Theres/ Buchner, Benedikt/ u.a.: Einführung in das Datenschutzrecht, 7. Aufl., 2020, De Gruyter Oldenbourg.

Weber, Klaus/ Aichberger, Thomas/ u.a.: Weber, Rechtswörterbuch, 27. Edition, Stand: 01.10.2021, C.H.Beck.

Winkler, Sebastian/ Bergmann, Jan (Hrsg.) / u.a.: Handlexikon der Europäischen Union, 6. Aufl., 2022, Nomos.

Winzer, Thomas/ Baeck, Ulrich/ Hilgers, Elena: Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz- Der Regierungsentwurf als Update für das BetrVG?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2021, S. 620-626.

Wittek, Wolfgang: Covid-19 Impfpflicht im Arbeitsverhältnis?, in: Arbeitsrecht Aktuell 2021, S. 61-64.

Wünschelbaum, Markus: Covid-19: Pandemiebewältigung und Datenschutz, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2020, S. 612-616.

Wybitul, Tim: Verteidigung gegen Schadenersatzklagen wegen Datenschutzverstößen, in: Neue juristische Wochenschrift, 2021, S. 1190- 1194.

Wybitul, Tim/ Brams, Isabelle: Welche Reichweite hat das Recht auf Auskunft und auf eine Kopie nach Art. 15 I DS-GVO?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2019, S. 672-677.

Wybitul, Tim: Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 DSGVO, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2017, S. 413-419.

Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass meine Abschlussarbeit von Seiten der Hochschule mit einer Plagiatssoftware überprüft werden kann.

A handwritten signature in blue ink that reads "A. Thiel". The signature is written in a cursive style with a light blue background behind the text.

Ludwigsburg, den 28. Februar 2022

Unterschrift