



Online-Seminar

Beschäftigtendatenschutz

Dr. Jan Tibor Lelley,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Agenda

- 01. Einführung
- 02. Aktuelle Rechtsprechung
- 03. Rechtliche Grenzen und Einschränkungen
- 04. Missbrauch des Auskunftsrechts
- 05. Folgen fehlerhafter Auskunftserteilung
- 06. Mitarbeiterexzess im Datenschutzrecht und (arbeitsrechtliche) Folgen
- 07. Prozessuale und taktische Aspekte
- 08. Praxistipps für Arbeitgeber
- 09. Fazit und Ausblick

01

Einführung

Grundzüge des Beschäftigtendatenschutzrechts

Beschäftigtendatenschutz



Rechte der
Arbeitnehmer

Datenerhebung,
Datenverarbeitung
und
Datenverwendung

Datensicherheit

Informations-,
Aufklärungs- und
Auskunftspflichten

Überwachung und
Kontrolle am
Arbeitsplatz

Rechtsgrundlagen des Beschäftigtendatenschutz



Kein Gesetz zum
Beschäftigtendatenschutz

Referentenentwurf zum
„Beschäftigtendatengesetz“
– **gekippt** !

DSGVO

- EU-weite Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten – auch im Arbeitsverhältnis

BDSG

- Nationale Ergänzung zur DSGVO mit speziellen Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz (§ 26 BDSG)

KI-Verordnung

- Regelung zur Nutzung von KI im Arbeitsverhältnis, um Datenschutz und Rechte der Arbeitnehmer zu wahren

Grundlagen des Auskunftsrechts nach Art. 15 DSGVO



Auskunft über Verarbeitung (Abs. 1):

- Bestätigung, ob Daten verarbeitet werden



Bereitstellung von Informationen (Abs. 1 Nr. 1- 8):

- Verarbeitungszwecke, Datenkategorien, Empfänger, Speicherdauer
- Rechte auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch
- Herkunft der Daten, ggf. automatisierte Entscheidungsfindung



Kopie der Daten:

- Bereitstellen einer Kopie der verarbeiteten Daten



Frist (Abs. 3)

- Antwort innerhalb eines Monats (vgl. Art. 12 Abs. 3 DSGVO)

Bedeutung für das Arbeitsverhältnis



02

Aktuelle Rechtsprechung

Umfang und Umsetzung des Auskunftsanspruchs

EuGH, Urteil v. 12.01.2023 – C-154/21

Sachverhalt

- Ein Bürger beantragte bei der Post ihm mitzuteilen, gegenüber welchen Empfängern sie seine personenbezogenen Daten offengelegt habe.
- Die Post beschränkte sich auf die Mitteilung, sie verwende personenbezogene Daten im Rahmen der Herausgabe von Telefonbüchern und biete die Daten Geschäftskunden für Marketingzwecke an.
- Der Bürger klagte gem. Art. 15 Abs. 1 lit. c) DSGVO

Auskunftsgesuch gem. Art. 15 Abs. 1 lit. c) DSGVO:
Die Empfänger der Daten müssen konkret benannt werden.

⇒ **Auskunftsanspruch (+)**



Praxis

- Entscheidung nicht überraschend
- Keine Übertragbarkeit auf die Erfüllung von Informationspflichten nach Art. 13, 14 DSGVO
 - Grund: unterschiedlicher Zweck:
 - Art. 13, 14 DSGVO: Eigenständige, proaktive Pflicht
 - Art. 15 DSGVO: Reaktiv, auf gezielte Nachfrage

Weite Auslegung des Auskunftsanspruchs

BGH, Urteil v. 15.06.2021 – VI ZR 567/19

Sachverhalt

- Der Kläger schloss 1996 mit der Beklagten eine Lebensversicherung
- Der Kläger war der Ansicht, dass er nicht wirksam über sein Widerspruchsrecht aufgeklärt worden zu sein, sodass er im Jahr 2016 noch wirksam den Widerspruch hätte erklären können
- Seinen Anspruch stütze er auf Art. 15 Abs. 1 DSGVO

„Personenbezogene Daten“ (Art. 4 Nr. 1 DSGVO):

Weite Auslegung: erfasst auch dem **Kläger bereits bekannte Daten, interne Vermerke und interne Kommunikation**

⇒ **Auskunftsanspruch (+)**



Praxis

- Der Auskunftsanspruch kann nur in Ausnahmefällen verweigert werden
- Es empfiehlt sich Prozesse zu integrieren, um Auskunftersuchen schnell und vollständig zu beantworten
- Sonst drohen Rechtsstreitigkeiten und Bußgelder, Art. 82 DSGVO

Keine Auskunft bei unbegründeten oder exzessiven Anträgen

OLG Brandenburg, Urteil v. 28.02.2024 – 11 U 161/23

Art. 12 Abs. 5 Satz 2 lit. b) DSGVO:

„Bei **offenkundig unbegründeten** oder –
insbesondere im Fall häufiger Wiederholung
– **exzessiven Anträgen** einer betroffenen
Person kann der Verantwortliche sich
weigern, tätig zu werden“



Wann ist ein Antrag exzessiv?

- Auslegung am konkreten Fall
- Wortlaut: die Vorschrift ist nicht abschließend; auch andere rechtsmissbräuchliche Anträge sind mitumfasst
- Telos: der betreffenden Person soll es möglich sein, sich der Verarbeitung der personenbezogenen Daten bewusst zu werden (Erwägungsgrund 63)
- Das Auskunftsrecht soll ermöglichen zu überprüfen, ob die erhobenen Daten richtig sind und ob diese richtig verarbeitet wurden

Bereits das mehrfache stellen von Anträgen ist nicht schon aus diesem Grund exzessiv

⇒ **Auskunftsanspruch (+)**



Folgen verspäteter Auskunftserteilung

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 08.02.2024 – 5 Sa 154/23

Sachverhalt

- Klägerin begehrt Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO
- Die Beklagte erteilt die Auskunft verspätet
- Klägerin klagt auf Schadensersatz nach Art. 81 Abs. 1 DSGVO
 - Grund: Immaterieller Schaden durch „Kontrollverlust“ wegen verspäteter Auskunft

Die verspätete Auskunftserteilung nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO stellt noch keinen immateriellen Schaden dar

⇒ Schadensersatzanspruch (-)



Praxis/Gründe

- Kein „Kontrollverlust“ – die Daten wurden zu Zwecken des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet, § 26 BDSG
- „Bloßer Ärger“ nicht ausreichend

Immaterieller Schaden bei Verletzung des Auskunftsanspruchs

LAG Düsseldorf, Urteil v. 07.03.2024 – 11 Sa 808/23

Sachverhalt

- Kläger begehrt Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO
- Die Beklagte erteilt die Auskunft nicht
- Kläger klagt auf Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO
 - Grund: Immaterieller Schaden durch „*Kontrollverlust*“ – „mit den Daten würde nicht redlich umgegangen, der Beklagten sei der Datenschutz egal und es handle sich um ein dubioses Unternehmen“

Der vom Verstoß Betroffene hat den Nachweis zu erbringen, dass die Folgen des Verstoßes einen immateriellen Schaden darstellen

⇒ Schadensersatzanspruch i.H.v. € 750 (+)



Praxis/Gründe

- Mit seinen Ausführungen bringt der Kläger seine negativen Gefühle zum Ausdruck
- Zudem bringt er zum Ausdruck, dass mit seinen Daten missbräuchlich umgegangen werden könnte

→ Der Vortrag ist insoweit bestimmt

Umfang des Auskunftsanspruchs

BAG, Urteil v. 27.04.2021 – 2 AZR 342/20

Sachverhalt

- Ein ehemaliger Beschäftigter möchte eine Kopie der gesamten E-Mail-Kommunikation von ihm und über ihn
- Seinen Anspruch stützt er auf Art. 15 Abs. 3 DSGVO

Arbeitgeber müssen Auskunft erteilen, sie schulden aber nur die Überlassung von Kopien genau bezeichneter Unterlagen. Ein pauschales Verlangen ist nicht hinreichend bestimmt genug

⇒ Unzulässigkeit der Klage



Praxis

- Anträge müssen hinreichend bestimmt sein
- Es muss hervorgehen, auf welche konkreten Daten sich dieser bezieht

Bestimmtheit des Auskunftsantrags

BAG, Urteil v. 16.12.2021 – 2 AZR 235/21

Sachverhalt

- Die Parteien streiten über Ansprüche auf Erteilung von Auskunft über die vom Arbeitgeber über den Arbeitnehmer verarbeiteten Daten und die Zurverfügungstellung einer Datenkopie.
- Beklagter beantragt: Auskunft über die „verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten Daten“ und „Kopie seiner personenbezogenen Daten“

Anträge auf Erteilung von Auskunft über personenbezogenen Daten dürfen keine Begriffe enthalten, über deren Inhalt Zweifel bestehen

⇒ Unzulässigkeit der Klage



Praxis

- Aus dem Antrag muss hervorgehen, um welche Daten sich der Auskunftsanspruch bezieht
- Vermeidung zweckwidriger Geltendmachung des Auskunftsanspruchs

Schadensersatz nach online Recherche im Bewerbungsverfahren

LAG Düsseldorf, Urteil v. 10.04.2024 – 12 Sa 1007/23

Sachverhalt

- Ein Arbeitgeber führt im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens eine online Recherche durch, da ihm der Bewerber bekannt vorkommt
- Aufgrund der Recherche erhält der Bewerber eine Absage
- Der Bewerber forderte den Arbeitgeber dazu auf, die zu Grunde liegende Dokumentation zur Verfügung zu stellen (Art. 15 DSGVO)
- Er erhielt einen teilweise geschwärzten Vermerk und erhob sodann Klage gem. § 81 Abs. 1 DSGVO

Führt ein Arbeitgeber eine online Recherche durch, ist der Bewerber über diese Datenerhebung nach Art. 14 DSGVO zu informieren.

Kommt er dieser Pflicht nicht nach, steht dem Bewerber ein Entschädigungsanspruch zu, Art. 82 Abs. 1 DSGVO

⇒ Schadensersatzanspruch i.H.v. € 1000 (+)



Praxis

- Datenbeschaffung muss erforderlich sein – zweckbezogen auf das Auswahlverfahren
- Informationspflicht des Arbeitgebers bzgl. der Datenverarbeitung
- Sonst droht Entschädigungsanspruch des pot. Bewerbers

Überwachung zur Bewertung des Gesundheitszustandes

BAG, Urteil v. 25.07.2024 – 8 AZR 225/23

Sachverhalt

- Die Beklagte ließ den Kläger aufgrund des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit überwachen
- Der Bericht der Detektei enthielt Beobachtungen, wie der Kläger Treppen stieg, sperrige Gegenstände trug und Reparaturen übernahm – auch der Gang des Klägers wurde dokumentiert
- Der Kläger klagt auf Schadensersatz, Art. 82 Abs. 1 DSGVO
 - Grund: die Datenverarbeitung erfolgte ohne Einwilligung

Lässt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen des Verdachts (vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit) durch eine Detektei überwachen und dokumentiert diese sichtbaren Gesundheitszustand des Arbeitnehmers, ist das Verarbeitung von Gesundheitsdaten

⇒ Schadensersatzanspruch (+)



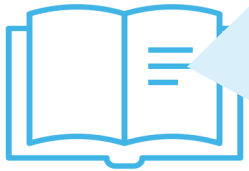
Praxis

- Eine dauerhafte Beschattung ist nur in Ausnahmefällen zulässig
- Bei solchen Maßnahmen ist in jedem Fall die „Verhältnismäßigkeit“ zu beachten
- Heimliche Überwachung darf nur das letzte Mittel sein
- Erst zulässig, wenn schriftliche Protokolle nichts bringen

03

Rechtliche Grenzen und Einschränkungen

Beschränkungen nach Art. 15 Abs. 4 DSGVO



Grundsatz:

- Recht auf Erhalt einer Kopie
Art. 15 Abs. 3

Beachte

„Das Recht auf Erhalt einer Kopie gemäß Absatz 3 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.“

Art. 15 Abs. 4 DSGVO

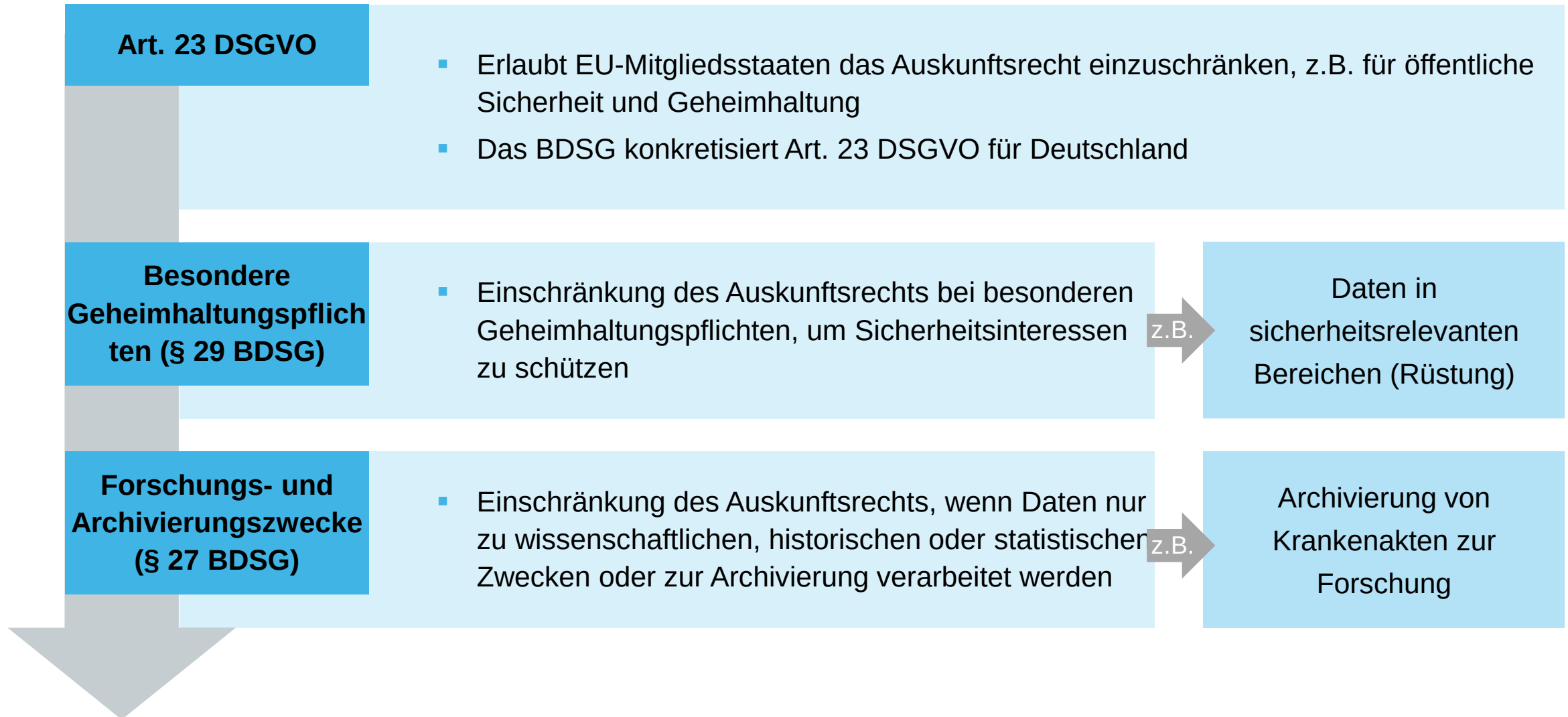
Schutz der Rechte und Freiheiten Dritter

- Das Auskunftsrecht darf nicht die Rechte und Freiheiten anderer Personen beeinträchtigen
- Beispiel:
Datenschutz von Kollegen oder Geschäftspartnern

Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers

- Informationen, die Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers betreffen sind von der Auskunftspflicht ausgenommen
- Beispiel: Interne Betriebsabläufe, strategische Informationen, geschützte Technologien

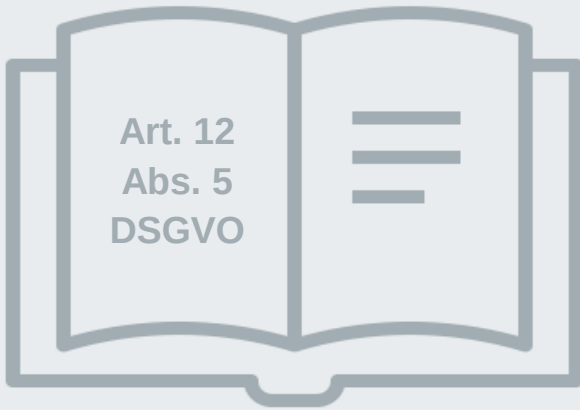
Nationale Einschränkungen (Art. 23 DSGVO i.V.m. §§ 27 ff. BDSG)



04

Missbrauch des Auskunftsrechts

Offensichtlich unbegründete oder exzessive Anträge



Offensichtlich unbegründete oder exzessive Anträge:

- Anträge können abgelehnt werden, wenn sie offensichtlich unbegründet oder in übermäßiger Häufigkeit gestellt werden



Handlungsmöglichkeiten des Verantwortlichen

- **Ablehnung des Antrags:** Verweigerung der Auskunft bei missbräuchlicher Nutzung
- **Erhebung einer Gebühr:** Möglichkeit eine angemessene Gebühr zu verlangen, um Verwaltungskosten zu decken



Darlegungs- und Beweislast:

- Verantwortlicher trägt Darlegungs- und Beweislast



Praxistipp:

Klare Prozesse und Nachweise zur Dokumentation und Begründung

05

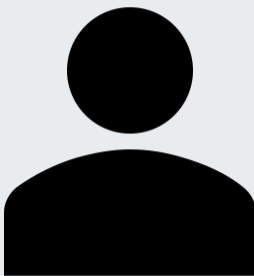
Folgen fehlerhafter Auskunftserteilung

Folgen fehlerhafter Auskunftserteilung

Folgen bei Verstoß gegen
Art. 15 DSGVO



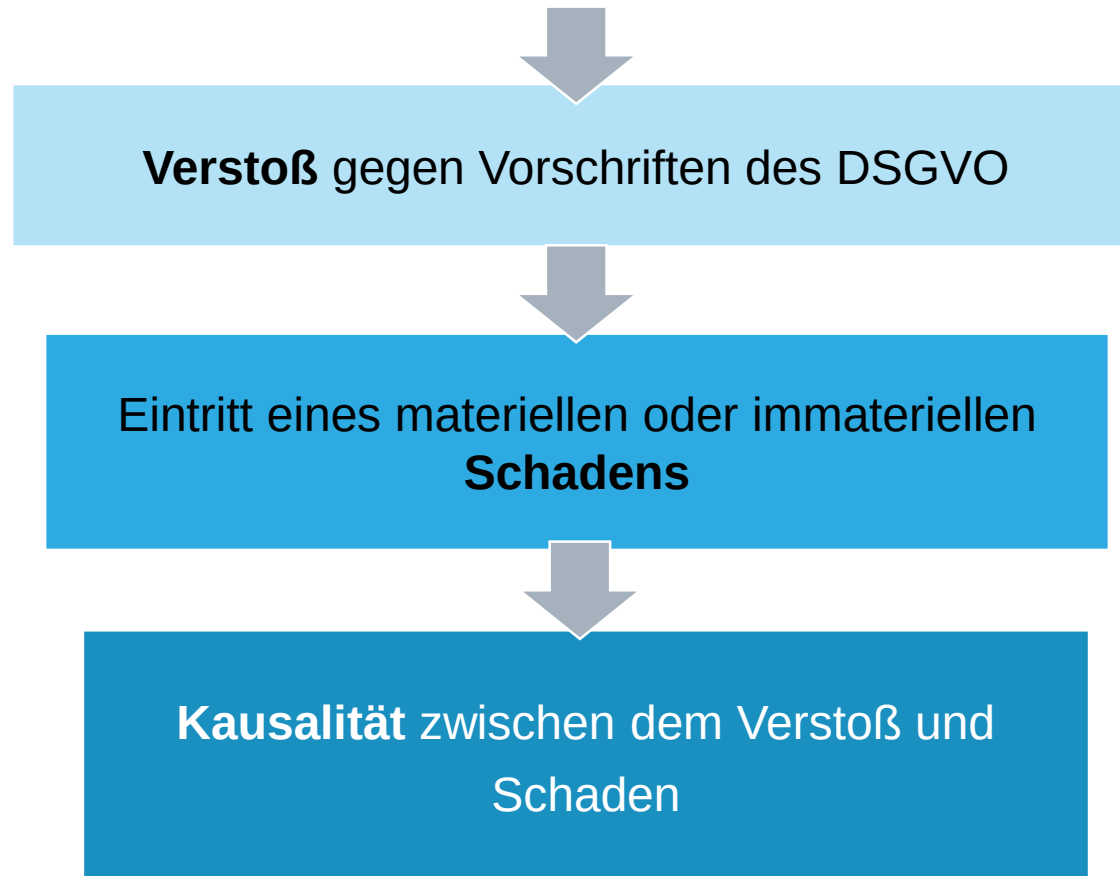
Schadensersatzansprüche
(Art. 82 DSGVO)



Bußgelder (Art. 83 DSGVO)



Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO



EuGH, Urteil v. 04.05.2023 – C-300/21:

- Der Schadensersatzanspruch nach der DSGVO unterliegt den drei genannten Voraussetzungen

EuGH, Urteil v. 14.12.2023 – C-456/22:

- Eine Erheblichkeitsschwelle hinsichtlich des Schadens besteht nicht, jedoch muss dieser nachgewiesen werden



Beispiele aus der Rechtsprechung zu Schadenshöhen

AG Stuttgart, Urteil v. 27.09.22 – 12 Ca 359/21

Weitergabe höchstpersönlicher Daten (Einschätzung zu etwaigem Alkoholmissbrauch und Suizidversuch) an einen Dritten durch Geschäftsführer der Beklagten

Betrag: € 15.000

LG Heidelberg, Urteil v. 16.03.22 – 4 S 1/21

Übersendung von Werbe-E-Mails ohne Einwilligung.

Betrag: € 25

LAG Hamm, Urteil v. 11.05.22 – 6 Sa 1260/20

Eine Arbeitnehmerin forderte von ihrem Arbeitgeber Auskunft über die gespeicherten Daten, insb. zur Arbeitszeiterfassung. Dieser Aufforderung kam der Arbeitgeber nicht vollständig nach.

Betrag: € 1.000

LG München I, 09.12.21 – 31 O 16606/20

Datenabfluss aufgrund eines Datenlecks, u.a. von Konto- und Ausweisdaten, bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen (Scalable Capital).

Betrag: € 2.500

ArbG Duisburg, Urteil v. 23.03.23 – 3 Ca 44/23

Verspätet und unvollständig erteilte Auskunft an ehemaligen Arbeitnehmer nach Art. 15 DSGVO.

Betrag: € 10.000



06

Mitarbeiterexzess im Datenschutzrecht und (arbeitsrechtliche) Folgen

Mitarbeiterexzess im Datenschutzrecht

Grundsatz: Das Unternehmen haftet gegenüber Dritten für das Fehlverhalten seiner Beschäftigten

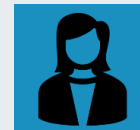
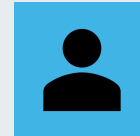


Möglichkeit Mitarbeiter in Regress zu nehmen: Aufteilung der Haftung über sog. **innerbetrieblichen Schadensausgleich**. Danach gilt Folgendes:

- Leichte Fahrlässigkeit: Arbeitnehmer haftet nicht
- Mittlere Fahrlässigkeit: Aufteilung der Haftung
- Grobe Fahrlässigkeit: Arbeitnehmer haftet voll
- Vorsatz: Arbeitnehmer haftet voll

Ausnahmen:

- Der Arbeitnehmer begeht den Verstoß außerhalb seiner arbeitsvertraglichen Pflichten
- Dann handelt er nicht objektiv für seinen Arbeitgeber
- Es handelt für sich selbst (sog. **Mitarbeiterexzess**)



- Der Arbeitgeber ist nicht datenschutzrechtlich Verantwortlicher

(Arbeitsrechtliche) Folgen

Arbeitsrechtliche Folgen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers:



Abmahnung:

- Bei erstmaligem Fehlverhalten als Warnung vor weiteren Verstößen

Kündigung

- Bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten



LAG Köln, Urteil v. 02.11.2021 – 4 Sa 290/21

Das Lesen und Ausdrucken von offensichtlich an einen Kollegen gerichteten E-Mail sowie das Kopieren privater Chatverläufe eines Kollegen und deren Weitergabe an Dritte kann eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen

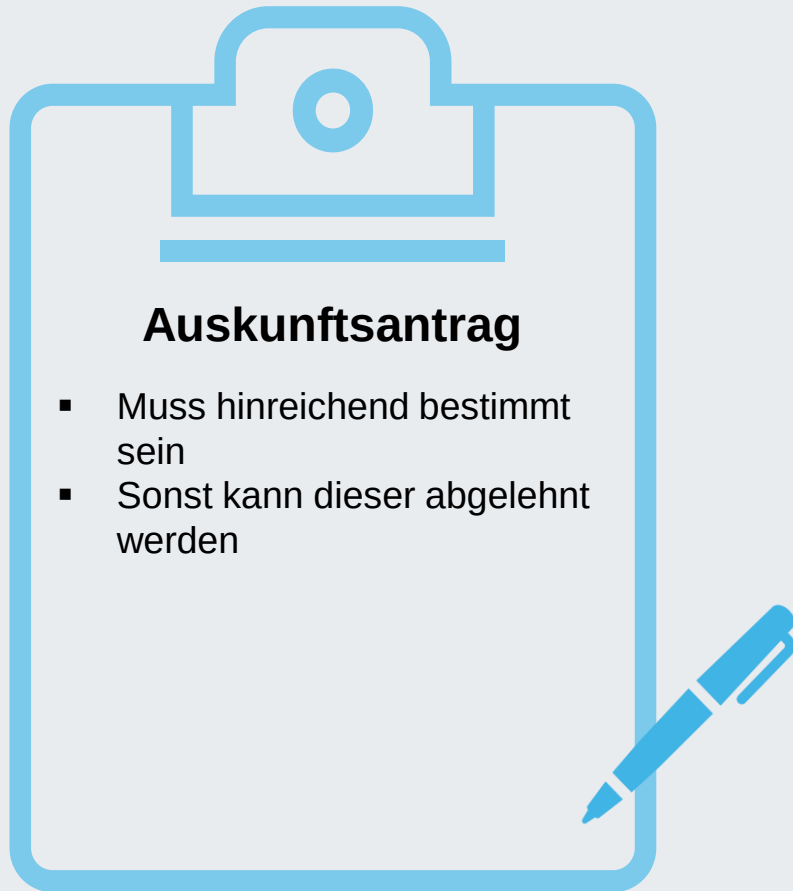
LAG Berlin, Urteil v. 01.09.2016 – 10 Sa 192/16

Die massenhaften Abrufe von Meldedaten durch eine Mitarbeiterin im Bürgeramt rechtfertigen eine außerordentliche Kündigung, auch wenn sie nur einen kleinen Personenkreis betreffen und aus reiner Neugier erfolgt sind.

07

Prozessuale und taktische Aspekte

Ablehnung Auskunftsantrag



Die Beweislast für die Ablehnung liegt beim Betroffenen

Ablehnung und Gründe dokumentieren

Bestimmtheit der Ablehnung:

- Betroffener muss über Ablehnung, Zurückweisungsgrund, Beschwerderecht und Möglichkeit gerichtlicher Schritte informiert werden



Falls (-): behördliche Anordnungen, Bußgelder oder SE-Ansprüche

Antragsstellung im arbeitsgerichtlichen Prozess

P: Hinreichende Bestimmtheit des Antrags?



Bestimmtheit des Auskunftsbegehrens:

- Klarheit und Präzision
- Umfassend

⇒ **Genaue Bezeichnung über welche Daten Auskunft verlangt wird**



Beweislastverteilung:

▪ Grundsatz

- Arbeitnehmer muss beweisen, dass personenbezogene Daten verarbeitet werden und er ein berechtigtes Interesse an Auskunft hat
- Arbeitgeber muss Erfüllung beweisen und Ausnahmen rechtfertigen

▪ Schadensersatzansprüche Art. 82 DSGVO

- Der Anspruchssteller ist beweispflichtig
- Ausnahme: hinsichtlich des Verschuldens tritt eine Beweislastumkehr ein, vgl. Art. 82 Abs. 3 DSGVO (LG Karlsruhe, Urteil v. 02.08.2019 – 8 O 26/19)

Prozesstaktische Überlegungen

Möglichkeiten der Klageerhebung

! Beachte: Stufenklage unzulässig, falls nur zur Beweisbeschaffung dient, um Leistungsklage schlüssig zu machen (LG Essen, Urteil v. 23.02.2022 – 18 O 204/21)



Stufenklage

- Vorteil: zwingt Arbeitgeber zunächst zur Auskunft, bevor Schaden beziffert werden muss; Geeignet, wenn Schadenshöhe unklar
- Nachteil: längeres Verfahren, AG kann Auskunft verzögern



Leistungsklage

- Vorteil: Schneller Abschluss, wenn Rechtslage klar; Fokus auf SE-Anspruch
- Nachteil: Beweisschwierigkeiten (Höhe des Schadens); Risiko Klageabweisung, wenn Auskunftspflicht vorher nicht geklärt

Ausschluss des Auskunftsanspruchs durch Vergleich

Kann der Betroffene durch Vereinbarung auf die Ausübung seines Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO verzichten?

Grundgedanke: **Rechtssicherheit** schaffen



- Problem:
 - Abdingbarkeit des Auskunftsanspruchs
 - Falls (-), könnte der Berechtigte den Vergleich durch spätere Ausübung des Auskunftsanspruchs „kippen“

Pro: Disponibilität

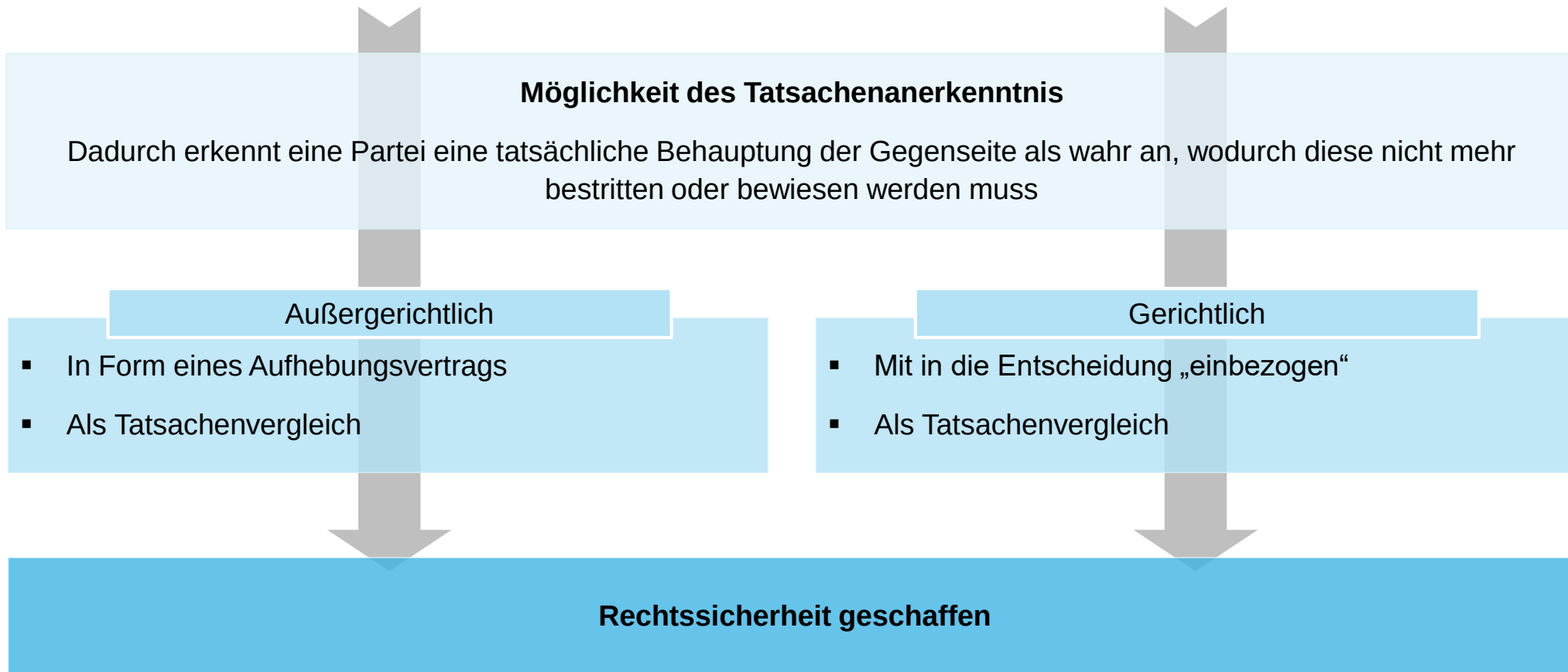
- Datenschutzrecht wird vom Gedanken der Selbstbestimmtheit getragen, vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. a), Art. 7 DSGVO
- Kann der Betroffene die Zustimmung zur Datenverarbeitung erteilen, so muss er erst Recht das Recht haben auf seine Betroffenenrechte verzichten zu können

Contra: Disponibilität

- Ausfluss von Art. 8 GRCh – nur bedingt dispositiv
- Kernprinzip der DSGVO – Möglichkeit über seine personenbezogene Daten zu bestimmen, wird genommen

Ausschluss des Auskunftsanspruchs durch Vergleich

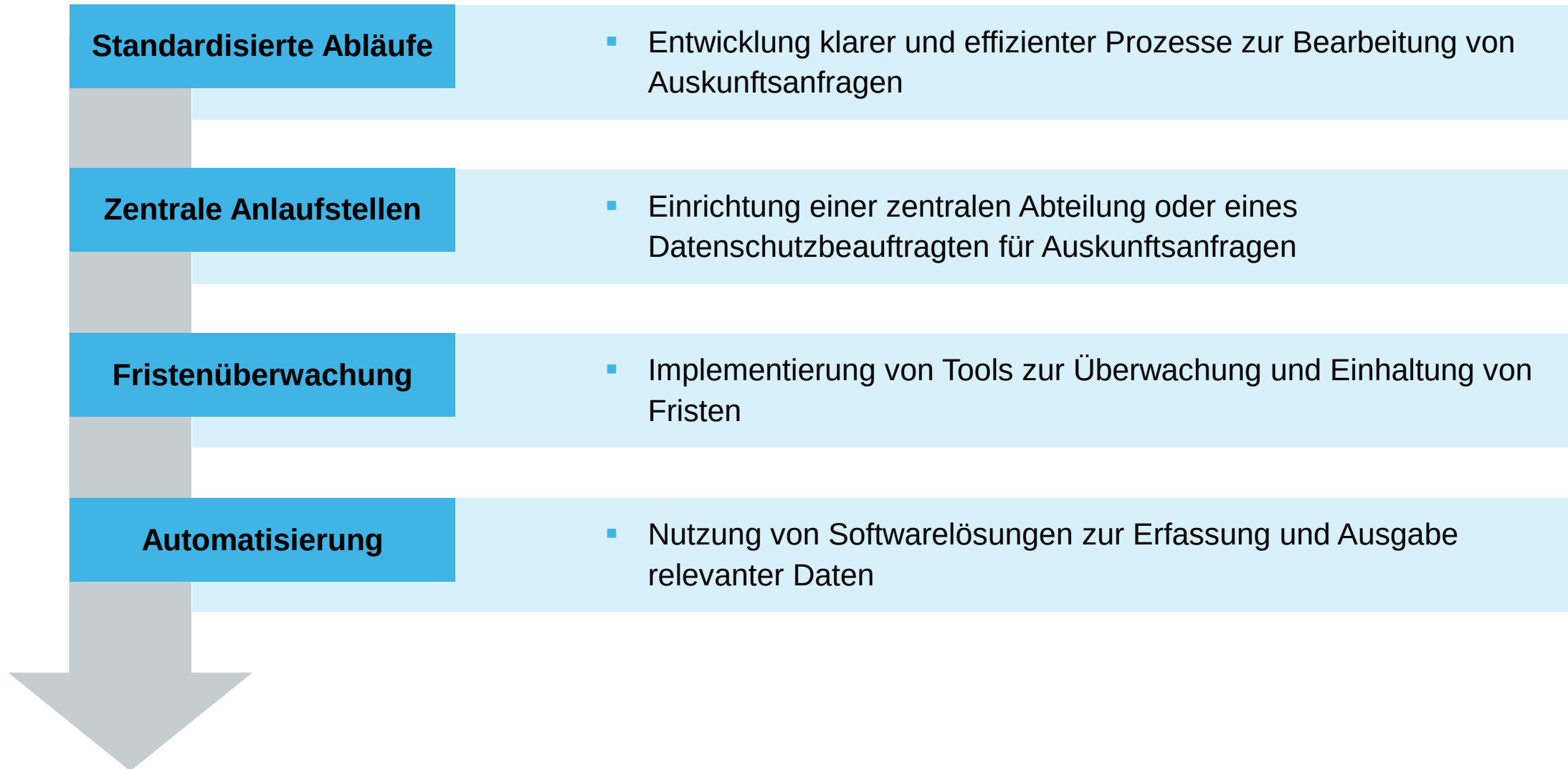
Kann der Betroffene durch Vereinbarung auf die Ausübung seines Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO verzichten?
Grundgedanke: **Rechtssicherheit** schaffen



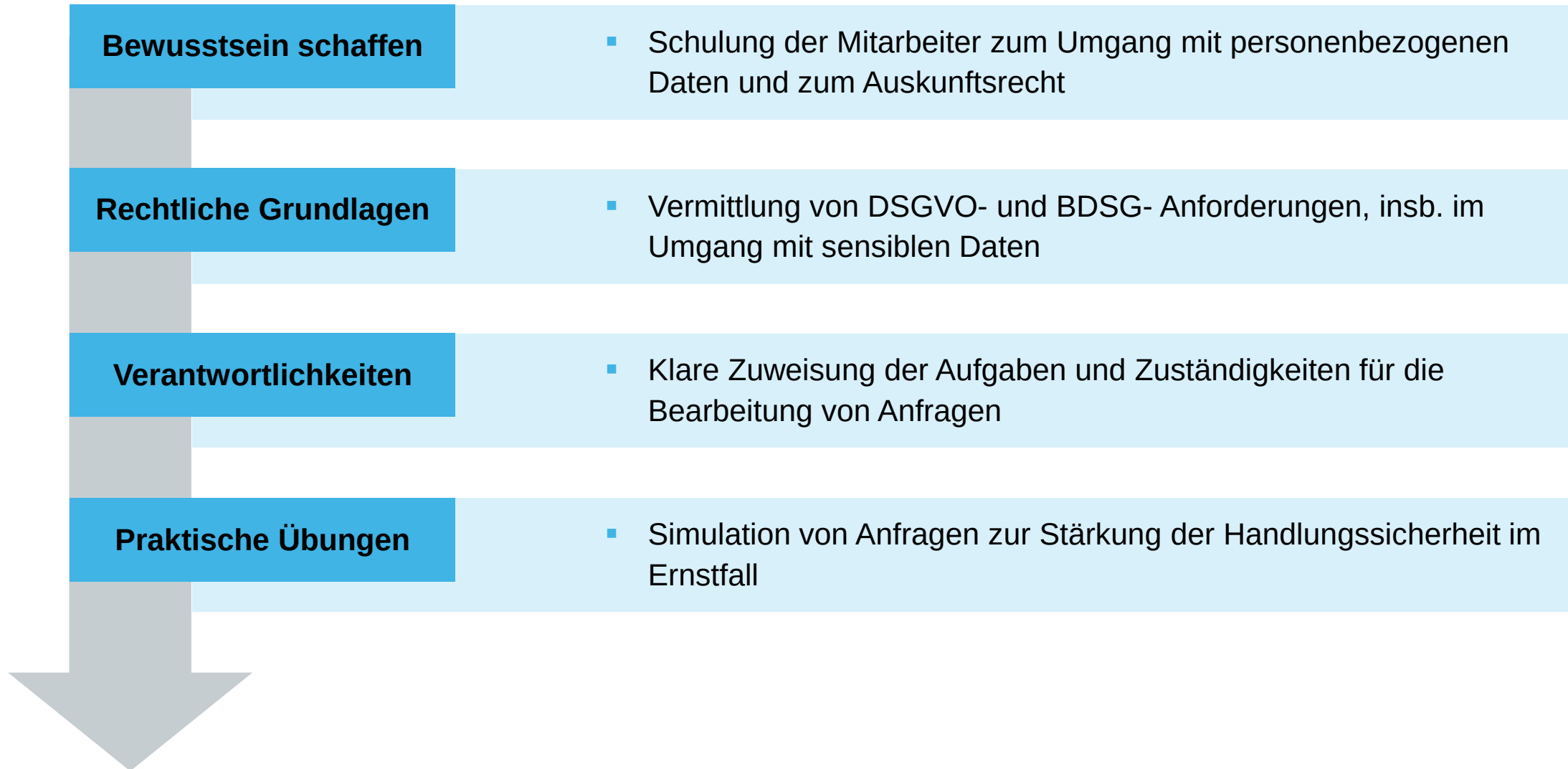
08

Praxistipps für Arbeitgeber

Implementierung effizienter Auskunftsprozesse



Schulung von Mitarbeitern im Umgang mit Auskunftersuchen



Dokumentation von Auskunftserteilung



Nachweis der Erfüllung:

- Sorgfältige Dokumentation aller Schritte der Auskunftserteilung zur Beweissicherung



Erstellte Unterlagen archivieren:

- Speicherung von Auskunftsschreiben und dazugehöriger Korrespondenz



Dokumentation bei Ablehnung:

- Begründung und Aufbewahrung von Ablehnungen für den Fall rechtlicher Auseinandersetzungen



Regelmäßige Überprüfung

- Durchführung regelmäßiger Audits der Dokumentationsprozesse zur Sicherstellung der Compliance

09

Fazit und Ausblick

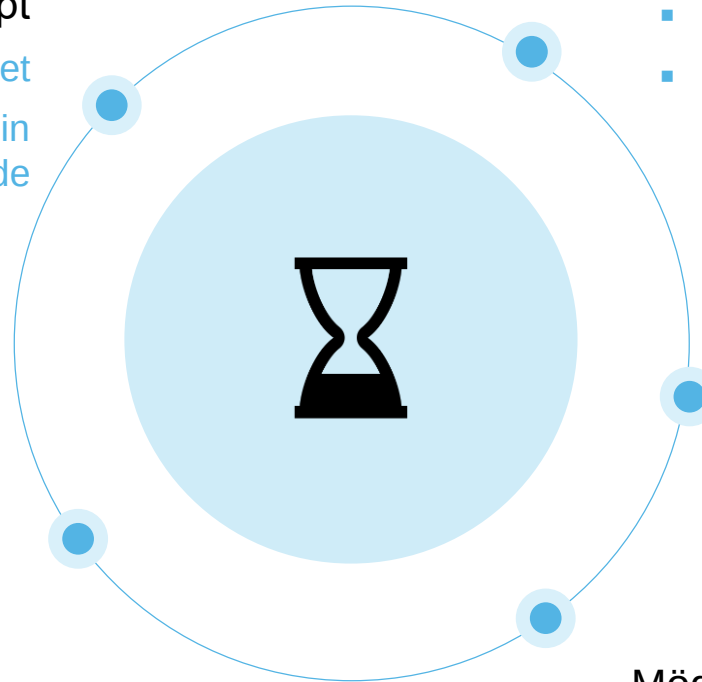
Ausblick: Bedeutung des Auskunftsanspruchs

„Beschäftigtendatengesetz“ vorerst gekippt

- Wurde nicht verabschiedet
- Unwahrscheinlich, dass dies noch passiert in dieser Legislaturperiode

Gerichte bei Schadensersatz zurückhaltend

- Gerichte urteilen konservativ bezogen auf die Höhe
 - Immaterieller Schaden schwer nachzuweisen



Aufsichtsbehörden nicht vergessen

- Betroffene können Behörden einschalten
- Diese können Untersuchungen einleiten und Maßnahmen anordnen

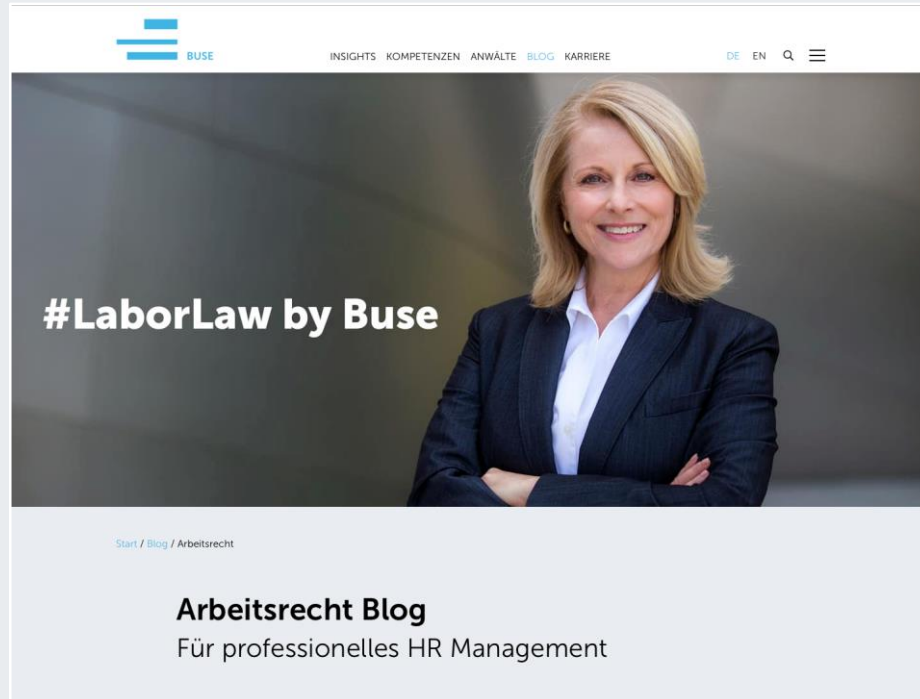
Bußgelder

- Hohe Bußgeldern nach Art. 83 DSGVO möglich (und zu erwarten?)

Möglichkeit, dass Behörden aktiver werden

- Zunehmende Aktivität der Behörden könnte die Durchsetzung von Betroffenenrechten stärken

Weitere Informationen



BUSE Website: [Blog: LaborLaw by Buse](#)



**Aktuelles
Arbeitsrecht
auch als
Podcast**

Mit spannenden Themen, die das Arbeitsrecht bewegen.
Mit Andreas Krabel und Jan Tibor Lelley.

Apple Podcast: <https://podcasts.apple.com/us/podcast/aua-podcast/id1584084719>

Spotify: <https://open.spotify.com/show/4ZWVU8N5MkpoT5qVkdQPa5>

Deezer: <https://www.deezer.com/de/show/29486020>

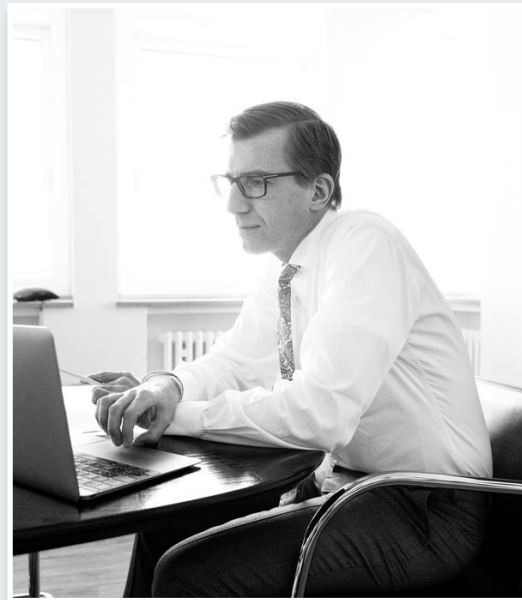


Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

BUSE

BUSE _ BERLIN ESSEN DÜSSELDORF FRANKFURT HAMBURG MÜNCHEN STUTTGART
BRÜSSEL LONDON MAILAND PALMA DE MALLORCA PARIS NEW YORK SYDNE ZÜRICH

Kontakt



Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 201 1758 0
lelley@buse.de

Haben Sie noch Fragen?



BUSE _ BERLIN ESSEN DÜSSELDORF FRANKFURT HAMBURG MÜNCHEN STUTTGART
BRÜSSEL LONDON MAILAND PALMA DE MALLORCA PARIS NEW YORK SYDNEY ZÜRICH



Das vorliegende Skript/Präsentation sowie seine Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Jegliche vollständige oder teilweise Verwendung, die über das Speichern und Ausdrucken zum Vor- und Nachbereiten der Seminare sowie zu Lern- und Nachschlagezwecken der Seminarinhalte durch die Kursteilnehmer des Online-Seminars *Beschäftigtendatenschutz* der AuA hinausgeht, ist untersagt und erfordert eine vorherige schriftliche Zustimmung der Urheberrechtsinhaber bzw. von Herrn Dr. Jan Tibor Lelley. Dies betrifft insbesondere die öffentliche Zugänglichmachung im Internet, alle Formen der Reproduktion einschließlich Fotografieren oder Filmen der Präsentation sowie das Zurverfügungstellen/die Weiterleitung an Dritte. Eine Verwendung etwaiger im Skript enthaltener Fotografien mit Personenbildnissen erfordert zusätzlich die vorherige Zustimmung der abgebildeten Person(en).

Die Schrankenregelungen der §§ 44a ff. UrhG bleiben hiervon unberührt.

Zu widerhandlungen können rechtliche, unter Umständen auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.