

Arbeitnehmerdaten im Visier der Datenschutzaufsicht – Handlungsempfehlungen für Aufsichts- und Bußgeldverfahren

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

Dr. Marius Haak
Rechtsanwalt
Certified Investigation Expert
Datenschutzbeauftragter (TÜV)

Agenda

- 01.** Einleitung
- 02.** Die aktuellen Entwicklungen im Arbeitnehmerdatenschutz
- 03.** Die (Ermittlungs-)Befugnisse der Datenschutzaufsichtsbehörden gegenüber Unternehmen im Aufsichts- und Bußgeldverfahren
- 04.** Die Reaktionsmöglichkeiten auf eine Untersuchung oder Ermittlung durch Datenschutzaufsichtsbehörden
- 05.** Die relevanten Gerichtsentscheidungen, die (nicht nur) Personalabteilungen und HR-Verantwortliche kennen sollten
- 06.** Fazit & Ausblick



01

Einleitung

Arbeitnehmer-/Beschäftigtendatenschutz.

Begriffsbestimmungen.

- Arbeitnehmer-/Beschäftigtendaten als Unterfall der personenbezogenen Daten gem. Art. 4 Nr. 1 DGSVO.
- Legaldefinition „Beschäftigte“ gem. § 26 Abs. 8 S. 1, 2 BDSG.
- Sämtliche Informationen über eine natürliche Person (Arbeitnehmer), die sich der Person mittelbar oder unmittelbar zuordnen lassen, z. B.:
 - Name, Anschrift, Geburtsdatum, Religion, Familienstand,
 - Personalnummer, IP-Adresse,
 - Steuerdaten,
 - Gesundheitsdaten (Krankmeldungen),
 - E-Mail-Verkehr,
 - Internetnutzung (Suchverlauf) und
 - Auswertungen aus Überwachungskameras.

Arbeitnehmer-/Beschäftigtendatenschutz.

Rechtsgrundlagen.

- Datenschutzgrundverordnung.
 - Vollständig anwendbar (sofern BDSG keine speziellen Regelungen enthält).
 - Z. B.: Informationspflichten gem. Art. 13 und 14 DSGVO (Datenschutzerklärung).
 - Beachtung der allgemeinen Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten gem. Art. 5 ff. DSGVO.
- Bundesdatenschutzgesetz.
 - Verarbeitung muss für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein (§ 26 Abs. 1 S. 1 HS. 1 BDSG).
 - Verarbeitung zum Zwecke der Erfüllung von Rechten oder Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten (§ 26 Abs. 1 S. 1 HS. 1 BDSG) .
 - Verarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten (§ 26 Abs. 1 S. 2 BDSG).
 - Voraussetzungen an die Freiwilligkeit bei Einwilligung (§ 26 Abs. 2 BDSG).
 - Verarbeitung besonderer Arten von Daten (§ 26 Abs. 3 BDSG).

Arbeitnehmer-/Beschäftigtendatenschutz.

Rechtsgrundlagen.

- Landesdatenschutzgesetze.
 - Nur für öffentliche Stellen der Länder.
- Sonstige Gesetze.
 - BetrVG: Vielzahl von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates
- Kollektivvereinbarungen.
 - Über § 26 Abs. 1 S. 1, 2. HS und Abs. 4 BDSG zulässig.
 - Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
 - Schutzniveau der DSGVO darf nicht abgesenkt werden.
- (Bisher) kein Beschäftigtendatenschutzgesetz.
 - Aber: EntschlieÙung der Datenschutzkonferenz (DSK) zum Beschäftigtendatenschutz.
 - Zudem: Gesetzesentwurf für Beschäftigtendatenschutzgesetz durch Deutschen Gewerkschaftsbund.

Arbeitnehmer-/Beschäftigtendatenschutz.

Sonderfälle.

- Beurteilung der Arbeitsfähigkeit durch den Betriebsarzt (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b BDSG).
- Bewerberdaten: Grundsatz der Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 c DSGVO).
 - Inhalt von Fragebögen.
 - Speicherdauer.
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Arbeitsverhältnis.
- Heimliche (Video-)Überwachung.

Arbeitnehmer-/Beschäftigtendatenschutz.

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

- Schutz der durch den Arbeitgeber verarbeiteten personenbezogenen (Arbeitnehmer-)Daten (z. B. Zugangsrechte etc.).
- Informations- und Benachrichtigungsrechte des Arbeitnehmers.
- Recht des Arbeitnehmers auf Datenlöschung oder –berichtigung.
- Auskunftsrecht des Arbeitnehmers.
- Dokumentations- und Meldepflichten des Arbeitgebers.

02

Die aktuellen Entwicklungen im Arbeitnehmerdatenschutz

Bundesdatenschutzgesetz rechtswidrig?

EuGH, Urteil vom 30.03.2023, Rs. C34/21:

- *Eine nationale Regelung der Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis ist durch Art. 88 Abs. 1 DSGVO eröffnet*
- *Deutsche Rechtsgrundlage für Beschäftigtendatenschutz noch anwendbar?*
- *Bundesinnenministerium (BMI) und das Bundesarbeitsministerium (BMAS) ein gemeinsames Papier mit ersten Eckpunkten eines neuen Beschäftigtendatenschutzgesetzes vorgelegt*



Mitgliedstaaten haben nur sehr begrenzt eigenen gesetzlichen Gestaltungsspielraum

Grundlage der Verarbeitung von Beschäftigtendaten
§ 26 BDSG

Generalklauseln sind keine spezifischere Vorschrift i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO

Whistleblowing: Zusammenspiel von Datenschutz- und Hinweisgeberschutz

Hinweisgeberschutzgesetz seit 02.07.2023

- **Rechtsgrundlage:** Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO und § 10 HinSchG *und* Betriebsvereinbarung (?)
- **Datenschutzfolgenabschätzung:** Erforderlich gemäß Art. 35 DSGVO
- **Vertraulichkeitsgebote:** nach § 9 HinSchG
- **Information an Betroffene:** u.a. Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO
- **Beauftragung Dritter:** als interne Meldestelle möglich nach § 14 Abs. 1 HinSchG
- **Datenlöschung:** zu beachten gemäß Art. 5 lit. d) DSGVO

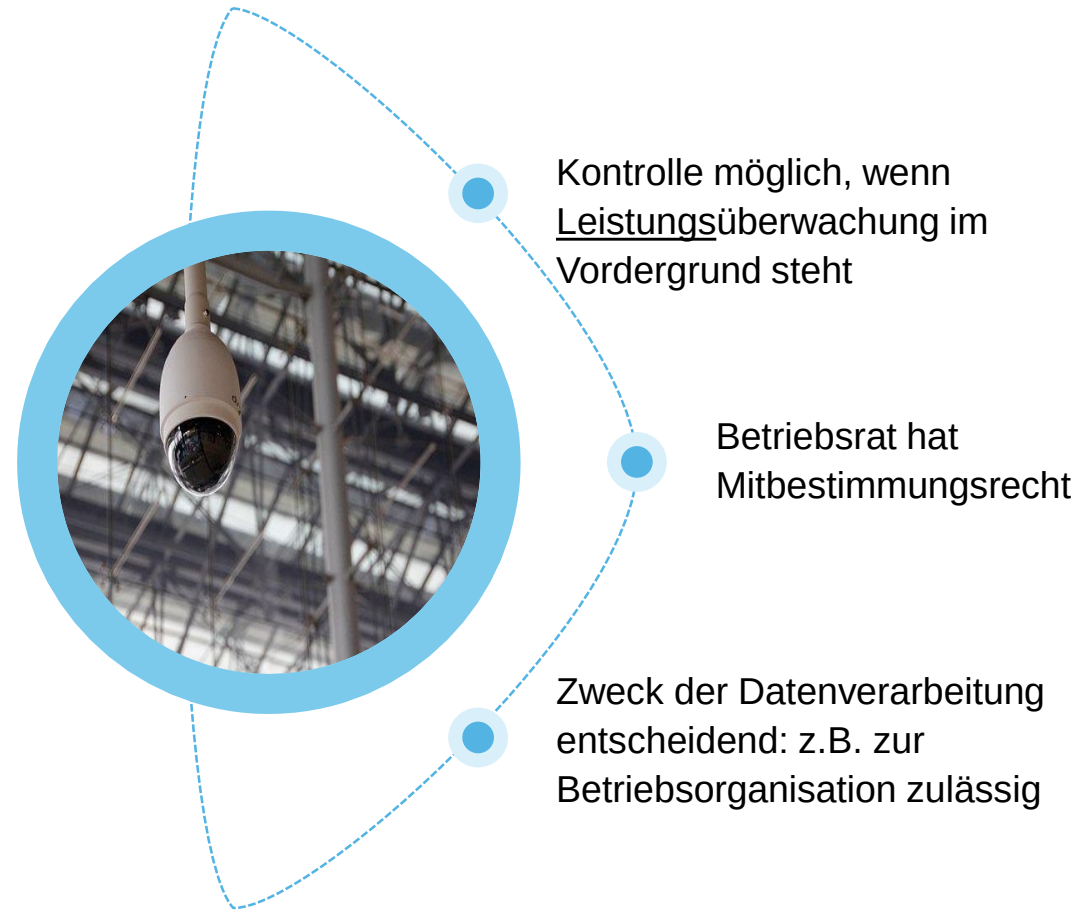


Kontrollrechte des Arbeitgebers

Verwaltungsgericht (VG) Hannover,

Urteil vom 09.02.2023 - 10 A 6199/20:

- *Permanente Datenerfassung bei Mitarbeitertätigkeiten der Amazon Logistik Winsen GmbH zulässig*
- *Der Zweck der Kontrollen liege in der Steuerung der logistischen Abläufe, es würden keine persönlichen Eigenschaften überwacht*

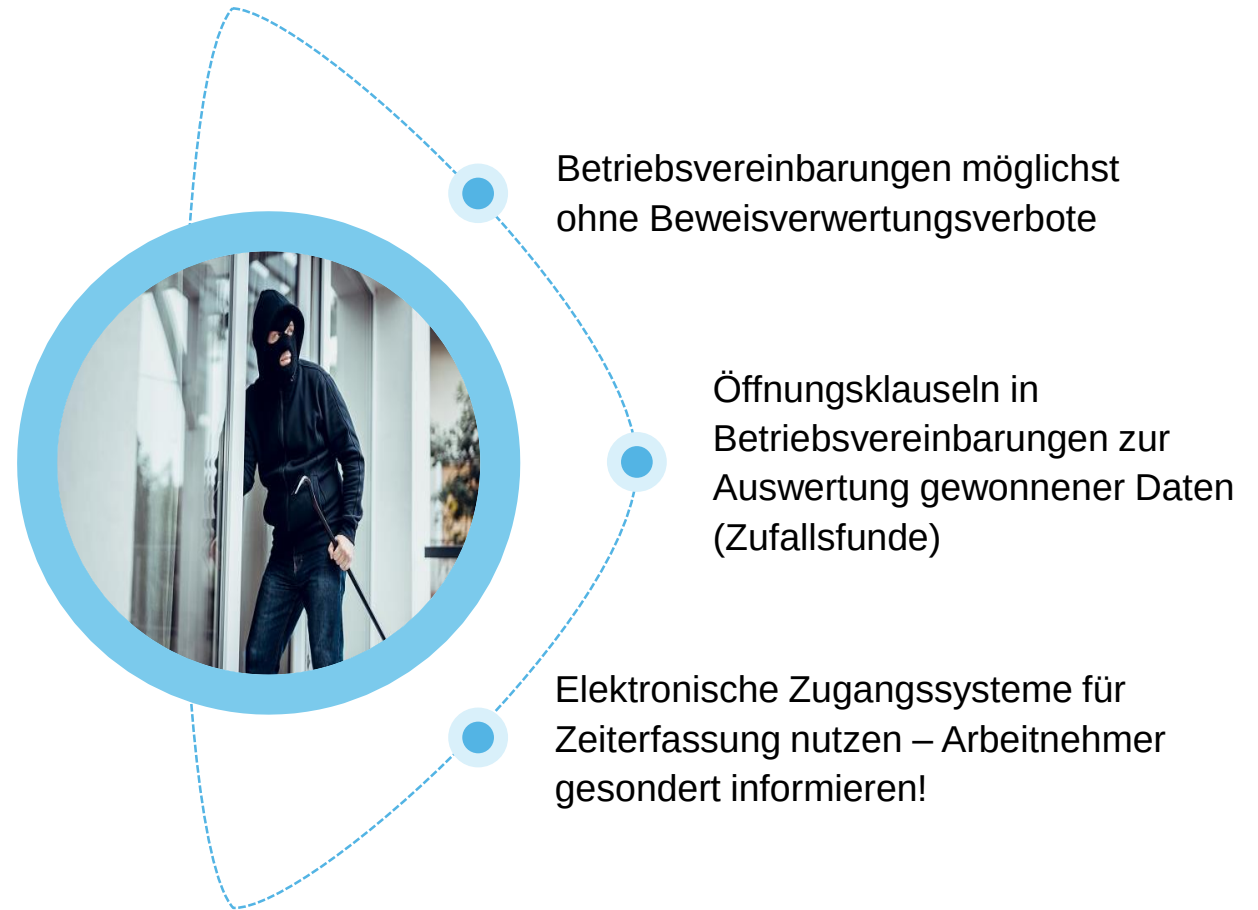


Arbeitszeitbetrug: Datenschutz gleich Täterschutz?

Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen,

Urteil vom 06.07.2022 - 8 Sa 1149/20:

- *Videoaufzeichnungen, die einen Arbeitszeitbetrug eindeutig belegen, können einem Beweisverwertungsverbot unterliegen.*
- *Grund dafür war eine Betriebsvereinbarung, die eine personenbezogene Auswertung von Daten ausdrücklich verbot.*
- **aber:** Aufgehoben durch BAG, Urteil vom 29.06.2023 – 2 AZR 296/22: kein Beweisverwertungsverbot (bisher nur Pressemitteilung)



Arbeitszeiterfassung und Datenschutz

Bundesarbeitsgericht (BAG),

Urteil vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21:

- *Arbeitgeber sind zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet.*
- *Es besteht aber keine Pflicht zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit.*



Arbeitszeit ist personenbezogenes Datum gemäß Art. 4 Nr. 1 DSGVO

Arbeitszeiterfassung zulässig gemäß § 26 Abs. 1 BDSG

Bei elektronischer Erfassung: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Biometrische Zeiterfassung wohl nicht zulässig:

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020 – 10 Sa 2130/19

Datentransfer in die USA

- Neue Durchführungsverordnung der Biden-Regierung
Ziel: Behebung Mängel aus „Schrems II“
- Angemessenheitsbeschluss zum **EU-U.S. Data Privacy Framework** am 10.07.2023 in Kraft getreten
- **Trotzdem**: Standardvertragsklauseln (immer noch) zu empfehlen



03

Aufgaben & (Ermittlungs-)Befugnisse der Datenschutzaufsichts-behörden gegenüber Unternehmen im Aufsichts- und Bußgeldverfahren

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Zuständigkeiten.

- Art. 51 DSGVO: Mitgliedsstaaten zur Schaffung von nationalen Datenschutzbehörden verpflichtet.
- Art. 55 Abs. 1 DSGVO: Bezweckt rechtssichere Zuständigkeitsabgrenzung in örtlicher Hinsicht.
- Zuständigkeit Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationssicherheit (§ 9 BDSG):
 - Bundesbehörden und öffentliche Stellen des Bundes.
 - Telekommunikations- und Postdienstleistungsunternehmen.
 - Bundesweite gesetzliche Kranken- und Pflegekassen.
- Zuständigkeit Landesdatenschutzbehörde.
 - Zugehörige Landesbehörden.
 - Öffentliche Stellen des Landes oder einer Kommune.
 - Unternehmen, die nicht in die Zuständigkeit des BfDI fallen (§ 40 Abs. 1 BDSG; gem. Abs. 2 Hauptniederlassung bei mehreren inländischen Niederlassungen maßgeblich)

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Aufgaben.

- Art. 57 Abs. 1 DSGVO regelt die umfangreichen Aufgaben der Aufsichtsbehörden.
- Detaillierter, jedoch nicht abschließender, Aufgabenkatalog (21 Einzelaufgaben sowie eine Auffangregelung).
- Art. 57 Abs. 1 DSGVO gewährt keine Eingriffsbefugnisse (sondern Art. 58 DSGVO).
- Beispiele:
 - Überwachung und Durchsetzung der Anwendung der DSGVO.
 - Sensibilisierung von Verantwortlichen und Auftragsverarbeitern.
 - Information betroffener Personen auf Anfrage.
 - **Durchführung von Untersuchungen (Untersuchungsbefugnisse folgen aus Art. 58 DSGVO).**
 - Sonstige Aufgaben zum Schutz personenbezogener Daten (Auffangtatbestand).

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Befugnisse (im Verwaltungs-/Aufsichtsverfahren).

- Rechtsgrundlagen: Art. 58 DSGVO und § 40 BDSG.
 - Art. 58 DSGVO: gewährt 26 Befugnisse.
 - Zusätzliche, gleichrangig nebeneinanderstehende Befugnisse gem. § 40 BDSG.
 - Befugnisse nach BDSG dürfen nicht die effektive Durchsetzung der DSGVO gefährden.
 - § 40 BDSG regelt die Zuständigkeit und in Ergänzung und Konkretisierung die Befugnisse der Landesdatenschutzbehörden.
 - § 40 BDSG enthält teilweise nur Wiederholungen (daher nur deklaratorischer Charakter).
 - Auswahl der Befugnisse im Ermessen der Behörde.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Untersuchungsbefugnisse (im Verwaltungs-/Aufsichtsverfahren).

- Anforderungen von Informationen / Auskunftspflichten.
- Durchführung von Datenschutzüberprüfungen.
- Überprüfung von Zertifizierungen.
- Hinweis auf vermeintliche Verstöße.
- Zugang zu notwendigen Daten und Informationen / Einsichtsrechte.
- Zugang zu Räumlichkeiten / Zutrittsrechte.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Anforderungen von Informationen / Auskunftspflichten.

- Kodifiziert das Recht auf Informationserlangung.
- Ermessensentscheidung der Behörde.
- Grundsatz der Erforderlichkeit ist zu beachten.
- Verpflichtete müssen auf Anweisung Informationen bereitstellen. Informelle Voranfragen als Vorstufe zu förmlichen Informationsanfragen sind zu beobachten.
- Informationsanforderung muss konkret und bestimmt genug erfolgen.
- Art der Bereitstellung nicht vorgegeben (z. B. Übermittlung von Kopien, Zusammenfassungen oder Vermerken; mündliche Auskünfte).

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Zugang zu notwendigen Daten und Informationen / Einsichtsrechte.

- Unterschied zum Informationsrecht: Zugriffsrecht der Aufsichtsbehörde vor Ort.
- Zugriffsrecht auf Systeme / Datenverarbeitungsanlagen und -geräte von außerhalb (ohne Zutritt von Geschäftsräumen in Form eines Lesezugriffs).
- Werden dabei Geschäftsräume (oder Grundstücke [str.]) betreten, ist auch Zutrittsrecht erforderlich.
- Kann auch Einsichtnahme in Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse umfassen.
- Zugang zu den Daten und Informationen muss für die Erfüllung der Aufgaben notwendig sein.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Zugang zu Räumlichkeiten / Zutrittsrechte.

- Umfasst Zugang zu Räumlichkeiten und Datenverarbeitungsanlagen und –geräten. Nur Geschäfts-, keine Privaträume.
- Nur nach Maßgabe des Verfahrensrechts der Union oder des betroffenen Mitgliedstaates (Deutschland hat im BDSG von der Möglichkeit des Richtervorbehalts keinen Gebrauch gemacht).
- Grundsätzliche unangekündigte Vor-Ort-Kontrollen möglich, keine Beschränkung auf Betriebs- und Geschäftszeiten.
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit von besonderer Bedeutung (Eingriffsintensität):
 - daher in der Regel zur üblichen Geschäfts- und nicht zur „Unzeit“ und
 - mit Vorankündigung.
- Im Ergebnis: nicht verhinderbar. Nachträglicher Rechtsschutz.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Überblick: Abhilfebefugnisse (im Verwaltungs-/Aufsichtsverfahren).

- Warnung.
- Verwarnung.
- Anweisung zur Durchsetzung der Betroffenenrechte.
- Anweisung zur Anpassung von Verarbeitungsvorgängen.
- Anweisung einer Benachrichtigung Betroffener.
- Verhängung einer Beschränkung bzw. eines Verbots.
- Anordnung einer Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung.
- Widerruf oder Nichterteilung einer Zertifizierung.
- Verhängung einer Geldbuße.
- Anordnung der Aussetzung einer Drittstaatenübermittlung.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Warnung und Verwarnung.

- Warnung:
 - Beabsichtigte Verarbeitung verstößt voraussichtlich gegen die DSGVO.
 - Präventiv wirkendes Abhilfeinstrument.
 - Mildestes Mittel i. S. d. Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.
 - Nichtbeachtung der Warnung ist nicht bußgeldbewehrt.
 - Bei Missachtung: eingriffsintensivere Abhilfebefugnis.
- Verwarnung:
 - Durchgeführte Verarbeitung verstößt gegen die DSGVO.
 - Ebenfalls mildestes Mittel. Nicht nur bei leichten Verstößen möglich. Wirkung reduziert sich auf Feststellung eines Verstoßes.
 - Bei Missachtung: eingriffsintensivere Abhilfebefugnis.
 - Nichtbeachtung ist nicht bußgeldbewehrt.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Anweisung zur Durchsetzung der Betroffenenrechte und zur Benachrichtigung.

- Anweisung Anträgen von betroffenen Personen auf Ausübung ihrer Rechte zu entsprechen oder Betroffene zu benachrichtigen.
- Allgemeine Regelung (Art. 58 Abs. 2 lit. c) vs. speziellere Regelung für Berichtigung, Löschung oder Einschränkung (Art. 58 Abs. 2 lit. g); Benachrichtigung fußt auf Art. 58 Abs. 2 lit. e.
- Antrag auf Information, Auskunft, Berichtigung etc. ist Voraussetzung für Anweisung (gem. lit. c; bei lit. g auch von Amts wegen).
- Vor Anweisung: Anhörung und Gelegenheit zur Stellungnahme (Vortragen von Weigerungsgründen).
- Verstoß gegen Anweisung kann mit Bußgeld belegt werden.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Verhängung einer Beschränkung bzw. eines Verbots.

- Vorübergehende oder endgültige Beschränkung bzw. Verbot der Verarbeitung.
- Erheblicher Eingriff. Verfahrensgarantien in besonderem Maße zu beachten.
- Sorgfältige Verhältnismäßigkeitsprüfung: mildestes Mittel?
- Vorübergehende Beschränkung vor endgültiger Beschränkung vor Verbot.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Verhängung einer Geldbuße (Art. 83 DSGVO).

- Allgemeines:
 - Bußgelder können zusätzlich oder anstelle anderer Abhilfemaßnahmen verhängt werden.
 - Umfangreiches Ermessen der Behörde. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten.
 - Geldbuße als alleiniges Abhilfeinstrument aus Gründen der Verhältnismäßigkeit i. d. R. nicht geeignet.
 - Adressaten = natürliche Personen und Unternehmen (Mitarbeiter nur bei Exzess).
 - Kartellrechtlicher Unternehmensbegriff auf Rechtsfolgenseite (Haftung der Muttergesellschaft eines verstoßenden Unternehmens)?
- Aktuelle Diskussion zu den Voraussetzungen von Geldbußen (Tatbestandsseite):
 - EuGH-Vorlage des Kammergerichts vom 06.12.2021.
 - Funktionaler Unternehmensbegriff und Funktionsträgerprinzip vs. Rechtsträgerprinzip und Zurechnungsmodell.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Verhängung einer Geldbuße (Art. 83 DSGVO).

- Bußgeldbewehrte Verstöße:
 - Verstöße gegen formelle administrative Pflichten (Art. 83 Abs. 4 DSGVO): z. B. Meldungen an Aufsichtsbehörden oder Betroffene (Art. 33 f. DSGVO).
 - Verstöße gegen materielle Grundsätze, Betroffenenrechte und Bestimmungen über den Drittstaatentransfer (Art. 83 Abs. 5 DSGVO): z. B. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung (Art. 6 DSGVO) oder Auskunftsrecht (Art. 15 DSGVO).
 - Missachtung von Anweisungen der Aufsichtsbehörden gem. Art. 58 Abs. 2 DSGVO (Art. 83 Abs. 6 DSGVO).
 - Zudem: Straf- und Bußgeldvorschriften des BDSG (§§ 42 f. BDSG).
- Allgemeines zur Höhe der Geldbuße:
 - Wirksam, verhältnismäßig und abschreckend (Art. 83 Abs. 1 DSGVO)
 - Geldbuße bis zu 20 Mio. EUR bzw. 4 % des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Verhängung einer Geldbuße (Art. 83 DSGVO).

- Konkrete Bemessung von Bußgeldern (Einzelfallentscheidung):
 - Zumessungskriterien gem. Art. 83 Abs. 2 DSGVO (Auszug):
 - Art, Schwere und Dauer des Verstoßes.
 - Verschuldensgrad.
 - Umfang der Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden.
 - EDSA-Richtlinien 2022 (5-Stufenplan)
 - Identifizierung des Verhaltens und resultierender Verstöße.
 - Festlegung der Ausgangshöhe (hier auf Unternehmensumsatz gem. Art. 83 Abs. 1 und die Kriterien des Art. 83 Abs. 2 DSGVO abstellen).
 - Bewertung mildernder / erschwerender Einzelfallumstände.
 - Ermittlung der maßgeblichen Höchstgeldbuße.
 - Wirksam, abschreckend und verhältnismäßig.

Aufgaben und Befugnisse der Datenschutzbehörden.

Ermittlungsbefugnisse der Strafprozessordnung.

- Verfahren wegen eines Verstoßes gegen Art. 83 Abs. 4 bis 6 DSGVO: es gelten die verfahrensrechtlichen Vorschriften des OWiG, der StPO und des GVG (vgl. § 41 Abs. 2 BDSG).
- Verweis auf StPO ist deklaratorisch: § 46 Abs. 1 OWiG verweist bereits auf StPO.
- Beispiele:
 - Durchsuchung gem. §§ 102 ff. StPO.
 - Sicherstellung und Beschlagnahme gem. §§ 94 ff. StPO.
 - Zeugenvernehmungen gem. §§ 48 ff. StPO.
 - Vernehmung / Anhörung des Betroffenen gem. §§ 133 ff., 163a StPO (i. V. m. § 55 Abs. 1 OWiG).

04

**Handlungsmöglichkeiten und Verteidigungsansätze bei einer
Untersuchung oder Ermittlung durch
Datenschutzaufsichtsbehörden**

Handlungsmöglichkeiten und Verteidigungsansätze.

Verwaltungs-/Aufsichtsverfahren.

- Grundsatz: Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde bei Informationsverlangen, Zugangsaufforderungen etc. (Art. 31 DSGVO).
- Folge von Weigerung: Verhängung von Bußgeldern (vgl. Art.83 Abs. 5 lit. e DSGVO)
- Ausnahme: Auskunftsverweigerungsrecht (gilt auch für Unternehmen).
 - Richtet sich nach Rechtsordnung des Mitgliedsstaates (Art. 58 Abs. 4 DSGVO i. V. m. § 40 Abs. 4 S. 2 BDSG).
 - Folgt aus Nemo-tenetur-Grundsatz (keine Pflicht zur Selbstbezichtigung).
 - Z. B. Bereitstellung von Informationen oder Unterlagen bzw. Zugang zu Systemen verweigern.
 - Voraussetzung: strafrechtlich oder bußgeldrechtlich relevanter Sachverhalt.

Handlungsmöglichkeiten und Verteidigungsansätze.

Bußgeldverfahren.

- Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde gilt hier nicht.
- Vorschriften der StPO sind sinngemäß anwendbar (über § 46 Abs. 1 OWiG).
 - Akteneinsichtsrecht des Verteidigers (§ 147 StPO i. V. m. § 46 Abs. 1 OWiG).
 - Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrechte von Mitarbeitern (§§ 52 ff., 55 StPO i. V. m. § 46 Abs. 1 OWiG).
 - Recht des Betroffenen auf Anhörung (§ 55 OWiG).
 - Bekanntmachung der Beschuldigung.
 - Belehrung über Aussagefreiheit.
 - Belehrung über Verteidigungsrecht.
 - Belehrung über Beweisantragsrecht.
 - Verbotene Vernehmungsmethoden i. S. d. § 136a StPO.

Handlungsmöglichkeiten und Verteidigungsansätze.

Kooperation oder „Konflikt“.

- 1. Schritt: (stets) Akteneinsicht beantragen.
 - Verwaltungsverfahren: Eigenes Recht des Beteiligten (§ 29 VwVfG), auch über Bevollmächtigte ausübbar.
 - Bußgeldverfahren: Eigenes Recht des Betroffenen (§ 49 Abs. 1 OWiG).
- 2. Schritt: Reden ist Silber, Schweigen ist Gold?
 - Einerseits: Zusammenarbeit mit den Behörden („Kooperation“) als ein Faktor, der ein etwaiges Bußgeld reduzieren kann (sowohl im Aufsichts- als auch im Bußgeldverfahren).
 - Andererseits: Kooperation im Aufsichtsverfahren als Auslöser für ein Bußgeld(verfahren).
 - Selbstbelastung in Bezug auf den vorgehaltenen Verstoß.
 - Selbstbelastung durch Mitteilung anderer Datenschutzverstöße.
 - Verzicht auf Schweigerecht ist endgültig. Getätigte Aussagen sind verwertbar.
 - Ergebnis: Einzelfallentscheidung sowohl im Aufsichts- als auch Bußgeldverfahren.
- 3. Schritt: Erarbeitung der weiteren Verteidigungsstrategie.

05

Die relevanten Gerichtsentscheidungen, die (nicht nur) Personalabteilungen und HR-Verantwortliche kennen sollten

Neues zum Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

EuGH vom 12.01.2023, Az.: C-154/21



Fragestellung: Wie weit reicht der Auskunftsanspruch bezüglich Empfängern der Daten?

Auskunft über Kategorien der Empfänger gemäß Art. 15 Abs. 1 lit. c DSGVO reicht nicht.

EuGH: Betroffener hat Wahlrecht, ob er jeden einzelnen Empfänger erfahren möchte!

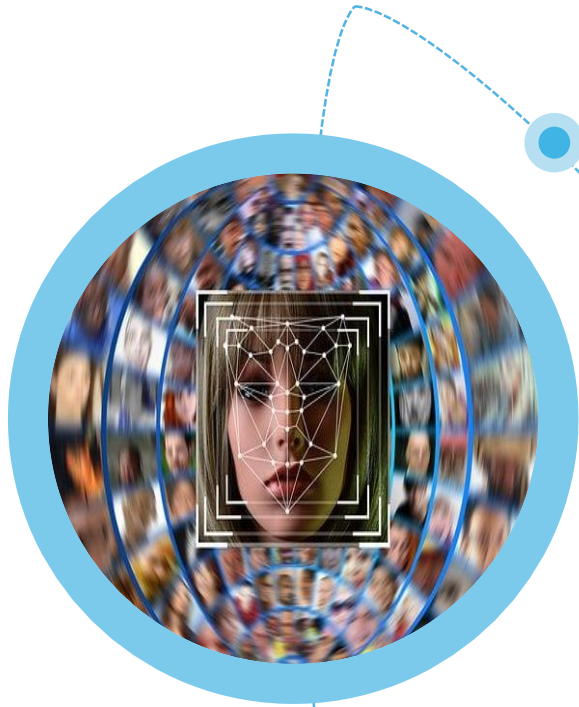
Generalisierende Angabe reicht nicht: z.B. „Empfänger sind IT-Dienstleister“

Praxisempfehlung: Auftragsverarbeiter und Dritte konkret benennen: (Payroll Provider, zentralisierte HR-Abteilung im Konzern, externer IT-Dienstleister, usw.)

BUSE_PARK_Arbeitnehmerdaten im Visier der Datenschutzaufsicht – 5. Die relevanten Gerichtsentscheidungen, die (nicht nur) Personalabteilungen und HR-Verantwortliche kennen sollten

Abberufung des Datenschutzbeauftragten

EuGH vom 09.02.2023, Az.: C-453/21



Fragestellung: Ist das deutsche Sonderkündigungsrecht des Datenschutzbeauftragten europarechtskonform?

Gemäß § 6 Abs. 4 BDSG kann Datenschutzbeauftragter (DSB) nur aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB abberufen werden.

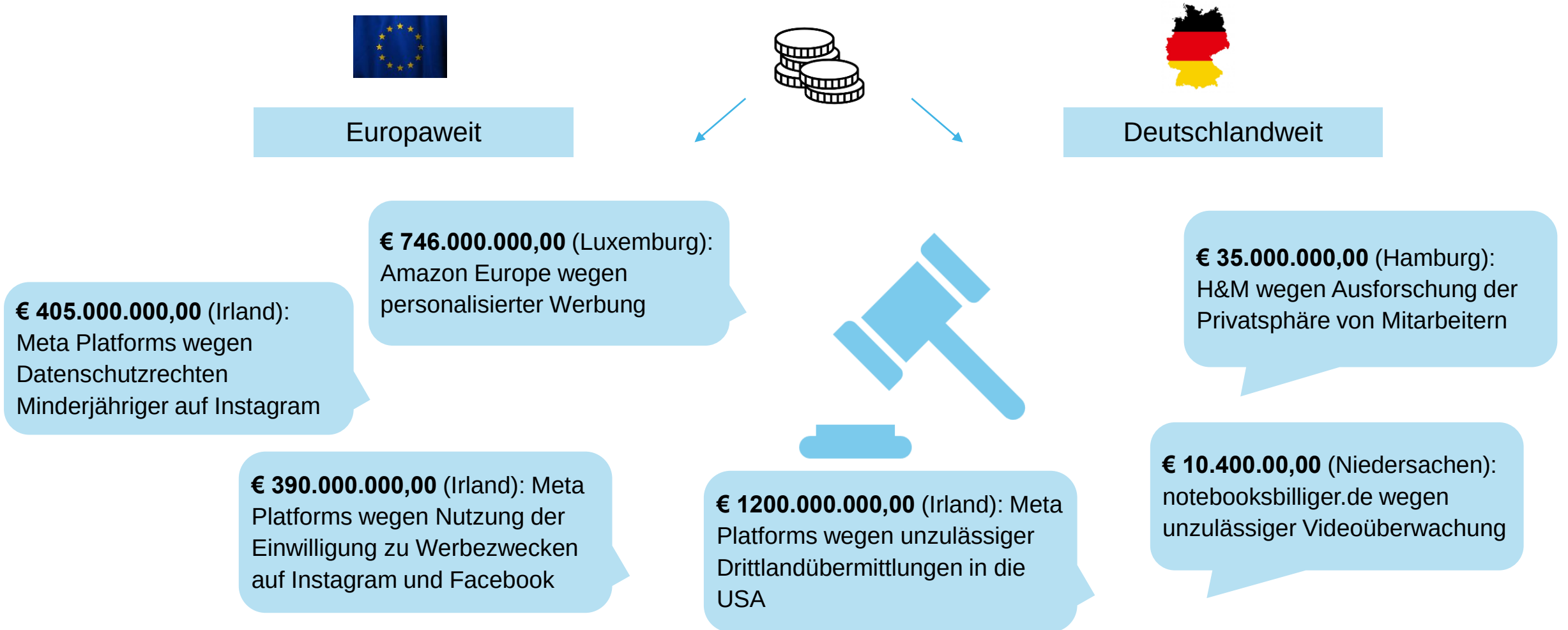
EuGH: Dieser Schutz ist weitergehender als von DSGVO vorgesehen, aber zulässig!

Deutsche Regelung entspricht dem Ziel aus Art. 38 DSGVO, dass DSB nicht benachteiligt werden darf.

Praxisempfehlung: Augen auf bei der Wahl des DSB, weil dieser ordentlich weder abberufen noch gekündigt werden kann. Möglichkeit eines externen DSB erwägen!

BUSE_PARK_Arbeitnehmerdaten im Visier der Datenschutzaufsicht – 5. Die relevanten Gerichtsentscheidungen, die (nicht nur) Personalabteilungen und HR-Verantwortliche kennen sollten

Die höchsten Bußgelder seit Einführung der DSGVO



BUSE _ PARK_Arbeitnehmerdaten im Visier der Datenschutzaufsicht – 5. Die relevanten Gerichtsentscheidungen, die (nicht nur) Personalabteilungen und HR-Verantwortliche kennen sollten

Schadensersatzansprüche deutschlandweit

- Nutzung Videoaufnahmen für Werbevideo (ArbG Kiel, 28.04.2022 - 2 Ca 82 e/22): **€ 2.000,00**

- Rechtswidrige Detektivüberwachung (LAG Hessen, 18.10.2021 - 16 Sa 380/20): **€ 1.500,00**

- Verspätete Auskunft (LAG Berlin, 18.11.2021 - 10 Sa 443/21): **€ 2.000,00**

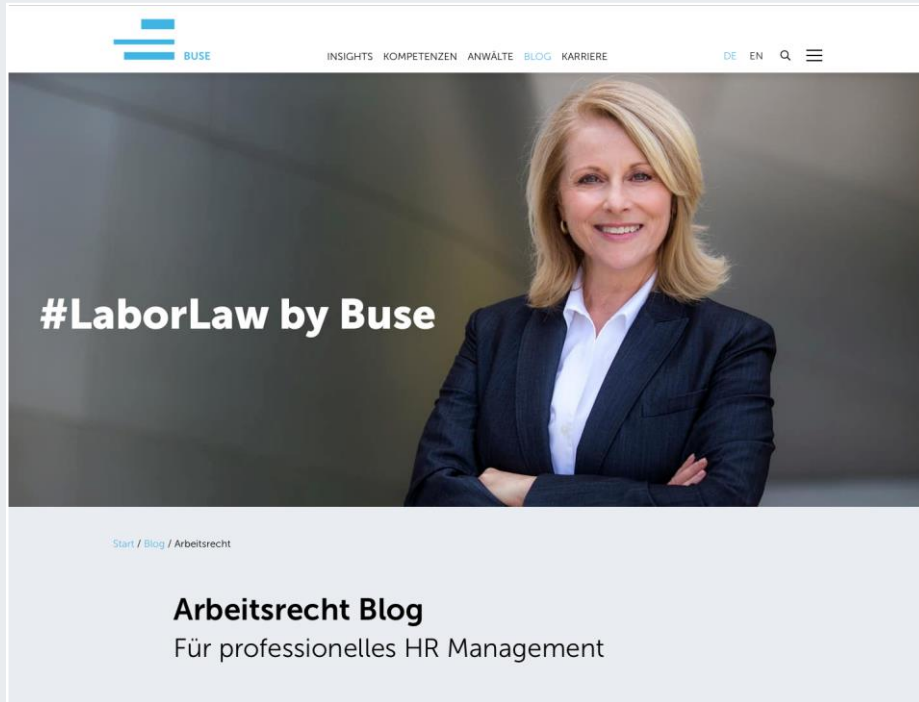
- Verletzung des Auskunftsanspruchs (ArbG Oldenburg, 09.02.2023 - 3 Ca 150/21): **€10.000,00**



06

Fazit & Ausblick

Weitere Informationen

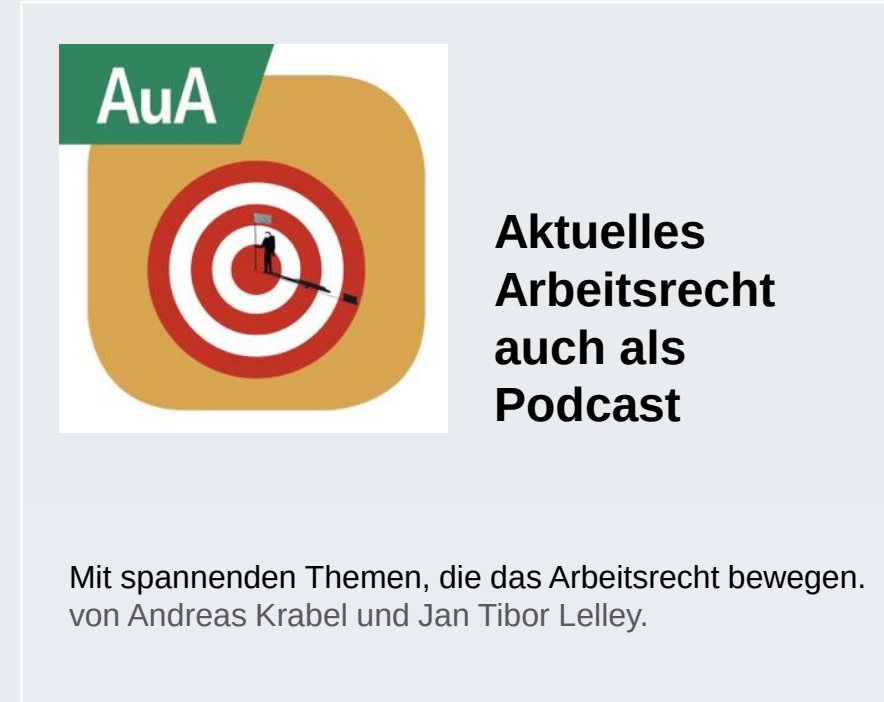


The screenshot shows the top of the Buse website. The header includes the Buse logo (three blue horizontal bars) and the word "BUSE" in blue. Navigation links in small blue text include "INSIGHTS", "KOMPETENZEN", "ANWÄLTE", "BLOG", and "KARRIERE". Language options "DE" and "EN" are also present, along with a search icon and a menu icon. The hero section features a large photo of a smiling woman with blonde hair, wearing a dark blazer over a white shirt. To her left, the text "#LaborLaw by Buse" is displayed in white. Below the photo, a breadcrumb trail reads "Start / Blog / Arbeitsrecht". At the bottom of the hero section, the text "Arbeitsrecht Blog" is followed by "Für professionelles HR Management".

#LaborLaw by Buse

Start / Blog / Arbeitsrecht

Arbeitsrecht Blog
Für professionelles HR Management



The graphic features a green tab in the top left corner with the white text "AuA". Below the tab is a large orange rounded square containing a red and white bullseye target. A small black silhouette of a person is standing on the target, holding a long black arrow that points towards the center bullseye. To the right of the graphic, the text "Aktuelles Arbeitsrecht auch als Podcast" is written in a bold, black, sans-serif font. Below this, a paragraph of text reads: "Mit spannenden Themen, die das Arbeitsrecht bewegen. von Andreas Krabel und Jan Tibor Lelley."

AuA

**Aktuelles
Arbeitsrecht
auch als
Podcast**

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



Kennen Sie schon unsere APP?



für iOS



für Android