

# Zukunft Dienstrecht

## Arbeits-, tarif- und beamtenrechtliche Entwicklungen

**23. November 2023**

**Aktuelle Fragen zum  
Beschäftigtendatenschutzrecht**

Prof. Dr. Rüdiger Krause

# Überblick

- **Gegenwärtiger Rechtsrahmen**
- **Anwendungsbereich des Beschäftigtendatenschutzrechts**
- **Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten**
- **Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten**
- **Auskunftsanspruch**
- **Schadensersatzanspruch**
- **Verwertungsverbote**
- **Erlaubte Privatnutzung betrieblicher Kommunikationsmittel**

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (1)

- **DSGVO => Sekundäres europäisches Recht**  
(Hintergrund: Art. 7 und 8 GrCH = Grundrechtecharta => weite Auslegung)
- **Konsequenzen:**
  - **Unmittelbare Geltung der DSGVO in den Mitgliedstaaten (Art. 288 II AEUV)**
  - **Vorrang der DSGVO vor nationalem (deutschem) Recht**
  - **Definitionen, Grundsätze und Grundprinzipien in DSGVO selbst**  
z.B. **Grundsatz des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt (Art. 6 DSGVO)**
  - **Rechtsfolgen:**
    - **Rechte der betroffenen Person**
    - **Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen**
  - **Verbindliche Interpretation durch EuGH**

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (2)

- **Beschäftigtendatenschutz**
- **Grds. Geltung der DSGVO auch im Beschäftigungskontext**
- **Aber => Öffnungsklausel (Art. 88 DSGVO):**
  - **(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags...**
  - **(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung,...**

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (3)

- **BDSG:**
  - **Öffentliche Stellen des Bundes (§ 1 I 1 BDSG)**
  - **Öffentliche Stellen der Länder**
    - **Ausführung von Bundesrecht (§ 1 I 1 Nr. 1 BDSG) oder**
    - **Tätigwerden als Organe der Rechtspflege (§ 1 I 1 Nr. 2 BDSG)**
    - **Keine (abschließende) Regelung des Datenschutzrechts durch (anwendbares) Landesgesetz**  
(problematisiert in BAG 6.6.2023 – 9 AZR 621/19)
- **BDSG ist „Auffanggesetz“**
  - **Vorrang von sonstigem Bundesrecht (§ 1 II BDSG) bei „Tatbestandskongruenz“**
  - **Z.B. Personalakte, Beihilfeakte: §§ 106-115 BBG**

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (4)

- **Verhältnis zum Landesdatenschutzrecht:**
- **Öffentliche Stellen der Länder**
- **Grds. Geltung der Landesdatenschutzgesetze**
- **Vorrang von sonstigem Landesrecht  
(z.B. § 1 VI NDSG, § 5 VI DSGVO NRW)**
- **Z.B. Personalakte, Beihilfeakte:**
  - **§§ 88-95 NBG**
  - **§§ 83-91a LBG NRW**

## **Gegenwärtiger Rechtsrahmen (5)**

- **Ausfüllung der Öffnungsklausel gem. Art. 88 DSGVO:**
- **Bislang nur § 26 BDSG (insbesondere Generalklausel in Abs. 1 S. 1) (Arbeit im BMAS an Beschäftigtendatenschutzgesetz):**
- **„Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung**
- **oder**
- **zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.“**

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (6)

- **Landesdatenschutzgesetze:**
- **Unterschiedliche Regelungsmodelle zum Beschäftigtendatenschutz**
- **Nachbildung von § 26 BDSG**  
z.B. § 18 DSG NRW
- **Besondere Regelungen für Personalakte, Beihilfeakte**  
z.B. § 12 NDSG => Verweis auf §§ 88-95 NBG
- **Besondere Kategorien personenbezogener Daten**  
z.B. § 17 NDSG, Art. 8 BayDSG

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (7)

- **EuGH 30.3.2023 – C-34/21 (Hauptpersonalrat)**
- **Livestream-Unterricht während Corona-Pandemie ohne Einwilligung der Lehrkräfte**
- **Unmittelbarer Gegenstand => § 23 I 1 HDSIG:**  
**„Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung, Beendigung oder Abwicklung sowie zur Durchführung innerdienstlicher planerischer, organisatorischer, sozialer und personeller Maßnahmen erforderlich ist.“**
- **EuGH => Einbeziehung auch des öffentlichen Sektors inkl. Beamte in Art. 88 DSGVO;**  
**Aber: Regelung ist nicht „spezifischere Vorschrift“ i.S.v. Art. 88 I DSGVO,**  
**wenn Vorgaben von Art. 88 II DSGVO nicht erfüllt werden;**  
**Vorschrift kann jedoch Rechtsgrundlage i.S.v. Art. 6 I, III DSGVO sein**  
**(ebenso § 86 IV HBG)**

# Gegenwärtiger Rechtsrahmen (8)

- **Folgen:**
- **Unanwendbarkeit der Generalklausel des § 26 I 1 Halbs. 1 BDSG**
- **Rückgriff auf (noch abstraktere) Regelungen der Art. 5 und 6 DSGVO**
- **Aber => Weitere Anwendbarkeit sonstiger Teile des § 26 BDSG etc.**
- **Aktuell => BAG 9.5.2023 – 1 ABR 14/22:**
- **Auskunftsanspruch des BR bzgl. Schwerbehinderter und gleichgestellter AN gem. § 80 I Nr. 4, II 1 BetrVG, § 176 SGB IX**
- **Datenschutzrechtliche Zulässigkeit gem. Art. 6 I, III DSGVO i.V.m. § 26 I 1 Halbs. 2 BDSG**

## Anwendungsbereich des Beschäftigtendatenschutzes (1)

- **Sachlicher Anwendungsbereich (Art. 2 I DSGVO):**
- **Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten**
- **Nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.**
- **Ausklammerung u.a.:**
- **Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung, Verfolgung von Straftaten durch zuständige Behörden (Art. 2 II lit. d DSGVO)**

## Anwendungsbereich des Beschäftigtendatenschutzes (2)

- **Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO)**
- **Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („betroffene Person“) beziehen.**
- **Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt ... identifiziert werden kann.**
- **EuGH 5.10.2023 – C-659/22 (Ministerstvo zdravotníctví):**
- **COVID-19-Zertifikate (Impf-, Test-, Genesungszertifikate)**

## Anwendungsbereich des Beschäftigtendatenschutzes (3)

- **Verarbeitung (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO)**
- **EuGH 5.10.2023 – C-659/22 (Ministerstvo zdravotníctví):**
- **Scannen des QR-Codes, Gültigkeitsprüfung (grünes Häkchen, rotes Kreuz)**
- **EuGH C-740/22 (Endemol Shine Finland Oy):**
- **Vorlagefrage: Mündliche Übermittlung personenbezogener Daten eine Verarbeitung i.S.v. Art. 2 I, 4 Nr. 2 DSGVO?**
- **Einbeziehung manueller Datenverarbeitung durch § 26 VII BDSG => Geltung von § 26 I bis VI BDSG**

- **Zentralnormen: Art. 5 und 6 DSGVO**
- **EuGH 22.5.2021 – C 439/19 Rn. 96 (Latvijas Republikas Saeima)**
- **„Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass **jede Verarbeitung personenbezogener Daten** zum einen mit den in Art. 5 der DSGVO aufgestellten Grundsätzen für die Verarbeitung der Daten im Einklang stehen und zum anderen einem der in Art. 6 der DSGVO aufgeführten Grundsätze in Bezug auf die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung entsprechen muss.“**
- **Grundsatz des Verbots der Verarbeitung personenbezogener Daten mit Erlaubnisvorbehalt (Art. 6 I UAbs. 1 DSGVO)**
- **Relevant => Erlaubnistatbestände gem. Art. 6 DSGVO**
- **EuGH 30.3.2023 – C-34/21 (Hauptpersonalrat) Rn. 70 „erschöpfende und abschließende Liste“**
- **Einwilligung (Art. 6 I UAbs. 1 lit. a DSGVO mit EG 42 und 43)**
- **Konkretisierung durch § 26 II BDSG**
- **Schriftformerfordernis => gesteigerte Transparenz**
- **Freiwilligkeit => Rechtlicher/wirtschaftlicher Vorteil (Zusatzleistungen des AG), gleichgelagerte Interessen (Geburtstagslisten) => dazu auch DSK-Kurzpapier Nr. 14 (2020)**

- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **Für Erfüllung eines Vertrags mit betroffener Person erforderlich (Art. 6 I UAbs. 1 lit. b DSGVO)**
  - **Erfüllung von vertraglichen Pflichten**
    - **Alle aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Pflichten des Arbeitgebers**
    - **Bei weiteren Rechtsverhältnissen ggf. strikte Datentrennung**
  - **Einbeziehung von Dienstverhältnissen?**
  - **EuGH 30.3.2023 – C-34/21 (Hauptpersonalrat) Rn. 81 => wohl (+)**
    - **(im konkreten Fall aber lit. c und e)**
  - **EuGH 20.5.2003 – C-465/00 (Österreichischer Rundfunk) Rn. 74:**  
**Bloße Speicherung personenbezogener Daten über die an das Personal gezahlten Gehälter durch einen Arbeitgeber als solche ist kein Eingriff in die Privatsphäre.**

## Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (3)

- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **Vorvertragliche Maßnahmen (Art. 6 I UAbs. 1 lit. b DSGVO)**
- **Vertragsverhandlungen, Vertragsanbahnung**
- **Erforderlich: Anfrage der betroffenen Person**
  - **Bewerbungsverfahren**
    - **Z.B. LAG Baden-Württemberg 21.2.2019 – 3 Sa 65/17:**  
**Background-Check im Internet bei Unstimmigkeiten im Lebenslauf zulässig**
  - **Eigenständige Kandidatensuche? => Art. 6 I UAbs. 1 lit. f DSGVO**
- **Beendigung des Rechtsverhältnisses**
- **Vorbereitung und Abschluss von Aufhebungsverträgen**
- **Vorbereitung und Ausspruch von Kündigungen**  
**=> (Art. 6 I UAbs. 1 lit. f DSGVO)**

- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **Für Erfüllung einer rechtlichen Pflicht erforderlich (Art. 6 I UAbs. 1 lit. c DSGVO)**
- **Genauer: Pflichten aus Rechtsvorschriften (TV und BV/DV str.)**
- **EuGH 30.3.2023 – C-34/21 (Hauptpersonalrat):  
Zweck der Verarbeitung muss in Rechtsgrundlage festgelegt sein (Art. 6 III DSGVO)**
- **EuGH 3.5.2013 – C-342/12 (Worten):  
Gesetzliche Pflicht zum Führen von Arbeitszeitznachweisen**
- **Aktuell: Arbeitszeitmessung**

## Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (5)

- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **Berechtigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten, sofern nicht Interessen der betroffenen Person überwiegen (Art. 6 I UAbs. 1 lit. f DSGVO)**
- **Gilt *nicht* für Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben (Art. 6 I UAbs. 2 DS-GVO)**
- **Beispiele:**
- **VG Ansbach 16.3.2020 – AN 14 K 19.00464:  
Weitergabe der privaten Telefonnummer des AN an anderes Unternehmen im konkreten Fall wegen betrieblichen/wirtschaftlichen AG-Interesses zulässig**
- **LAG Hamm 14.12.2021 – 17 Sa 1185/20:**
- **Übermittlung von Gehaltsdaten in Konzern; Vereinheitlichung von Entgeltstrukturen ist berechtigtes Interesse, aber Pseudonymisierung ausreichend**
- **Zusatzleistungen des AG**
- **Stets gesonderte Interessenabwägung erforderlich**

## Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (6)

- **Besondere Kategorien personenbezogener Daten (häufig Gesundheitsdaten)**
- **Zusätzliches generelles Verbot (Art. 9 I DSGVO)**
- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **Art. 9 II lit. b DSGVO:**
  - **Rechtsausübung, Pflichterfüllung**
  - **Grundlage: Rechtsvorschrift oder Kollektivvereinbarung**
  - **Arbeitsrecht, soziale Sicherheit, Sozialschutz (tlw. Überschneidung mit lit. h)**
  - **Garantien für Grundrechte und Interessen der betroffenen Person**
- **Konkretisierung durch § 26 III, IV BDSG (Unselbständigkeit, Verweis auf § 22 II BDSG)**

- **BAG 1.6.2022 – 5 AZR 28/22 (PCR-Test in Bayerischer Staatsoper):**
  - **Vereinbarkeit von § 26 III BSG mit Art. 9 II lit. b DSGVO ist offenkundig**
  - **Recht und Pflichten auch aus Arbeitsvertrag**
  - **Umsetzung des Arbeitsschutzes (§ 618 BGB, §§ 3 ff. ArbSchG**
  - **Angemessen und spezifische Maßnahmen durch Verantwortlichen getroffen**
- **LAG Baden-Württemberg 4.6.2020 – 10 Sa 2130/19**
  - **Biometrische Zeiterfassung (Fingerprint-Verfahren) ist regelmäßig nicht zulässig**
  - **(Verfügbares) Ausweislesesystem erfüllt gleichen Zweck**

## Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (8)

- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **(Art. 9 II lit. f DSGVO):**
- **Geltendmachung, Ausübung, Verteidigung von Rechtsansprüchen; Handlungen der Gerichte im Rahmen justizieller Tätigkeit**
  - **BAG 18.1.2023 – 5 AZR 93/22**  
(Darlegungslast bei Fortsetzungserkrankungen i.S.v. § 3 I 2 EFZG)
  - **Norm dient Durchsetzung des Justizgewährleistungsanspruchs**
  - **Verarbeitung ist für justizielle Tätigkeit erforderlich**
  - **Vorprozessuale Datenverarbeitung durch AG nach § 26 III BDSG i.V.m. Art. 9 II lit. b DSGVO zulässig**

## Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (9)

- **Relevant => Erlaubnistatbestände der DSGVO**
- **(Art. 9 II lit. f DSGVO):**
- **Geltendmachung, Ausübung, Verteidigung von Rechtsansprüchen; Handlungen der Gerichte im Rahmen justizieller Tätigkeit**
  - **VG Wiesbaden 19.1.2022 – 6 K 361/21.WI**  
(Vertretung durch RA in Prozess über behinderungsgerechten Arbeitsplatz; Verlangen auf Einschreiten des DSB gegen RA)
  - **Zulässigkeit nach Art. 6 I UAbs. 1 lit. f DSGVO)**
  - **Berechtigtes Interesse § 3 BRAO (RA und AG selbst)**
  - **Zulässigkeit nach Art. 9 II lit. f DSGVO**
  - **„Das Datenschutzregime soll nicht so weit gehen, dass die legitime Durchsetzung von Rechten nicht mehr möglich ist.“**
  - **Waffengleichheit, effektiver Rechtsschutz**

## Allgemeine Grundsätze der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (10)

- **Relevant => Allgemeine Grundsätze (Art. 5 DSGVO)**
- **U.a. Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung**
- **Rechenschaftspflicht (Art. 5 II DSGVO)**
- **EuGH 4.5.2023 – C-60/22 (Antrag auf internationalen Schutz)**
- **Der Verstoß eines Verantwortlichen gegen die Pflichten aus 30 DSGVO (Führen eines Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten) stellt keine unrechtmäßige Verarbeitung darstellt, die der betroffenen Person ein Recht auf Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung verleiht, weil dieser Verstoß als solcher nicht bedeutet, dass der Verantwortliche gegen den Grundsatz der „Rechenschaftspflicht“ i.S.v. Art. 5 DSGVO verstößt.**
- **Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass dann, wenn ein für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortlicher gegen seine Pflichten aus 30 DSGVO verstoßen hat, die Einwilligung der betroffenen Person keine Voraussetzung dafür darstellt, dass die Berücksichtigung dieser Daten durch ein nationales Gericht rechtmäßig ist.**
- **BAG 22.9.2022 – 8 AZR 209/21 (A):**
- **Vorlage bzgl. eines größeren Spielraums der Kollektivvertragsparteien bzgl. Erforderlichkeit**

## Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten (1)

- **Maßnahmen zur Kontrolle der Einhaltung von Arbeitnehmerpflichten**
- **BAG 29.6.2017 – 2 AZR 597/16 Rn. 26:**
- **„Zur Durchführung gehört die Kontrolle, ob der AN seinen Pflichten nachkommt“**
- **Früher § 26 I 1 BDSG**
- **Beispiele aus der Rspr.: BAG 27.7.2017 – 2 AZR 681/16 (Keylogger); BAG 23.8.2018 – 2 AZR 133/18 (Verwertung einer Video-Sequenz nach längerer Zeit); BAG 31.1.2019 – 2 AZR 426/18 (offene Videoüberwachung); BAG 28.3.2019 – 8 AZR 421/17 (Dienstrechner)**
- **Offene Videoüberwachung zur abstrakten Verhinderung von Pflichtverletzungen zulässig; Grenze bei psychischem Anpassungs- und Leistungsdruck, der verdeckter Überwachung gleichkommt; lückenlose Dauerüberwachung unzulässig**
- **Jetzt Art. 6 I UAbs. 1 lit. b DSGVO? Oder Art. 6 I UAbs. 1 lit. f DSGVO?**

## Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten (2)

- **Maßnahmen zur Kontrolle der Einhaltung von Arbeitnehmerpflichten**
- **VG Hannover 9.2.2023 – 1 B A 6199/20 (Amazon):**
- **Die Verarbeitung der Beschäftigtenleistungsdaten durch die Klägerin mittels der Softwareanwendungen ... genügt den Anforderungen aus Art. 88 I DSGVO i.V.m. § 26 I 1 BDSG.**
- **Die Verarbeitung der Beschäftigtenleistungsdaten ist zum Zwecke der Steuerung der Logistikprozesse, der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Erteilung objektiven Feedbacks und als Grundlage für Personalentscheidungen erforderlich und angemessen.**

## Auskunftsanspruch (1)

- **Rechtsgrundlage => Art. 15 DSGVO**
- **(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen...**
- **(3) 1 Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. ...**

## Auskunftsanspruch (2)

- **Rechtsgrundlage => Art. 15 DSGVO**
- **EuGH 12.1.2023 – C-154/21:**
- **Recht auf Mitteilung der Identität des Empfängers von übermittelten personenbezogenen Daten**
- **EuGH 4.5.2023 – C-487/21:**
- **Das Recht, vom für die Verarbeitung Verantwortlichen eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zu erhalten (Art. 15 III DSGVO), bedeutet, dass der betroffenen Person eine originalgetreue und verständliche Reproduktion aller dieser Daten ausgefolgt wird.**

**Dieses Recht setzt das Recht voraus, eine Kopie von Auszügen aus Dokumenten oder gar von ganzen Dokumenten oder auch von Auszügen aus Datenbanken, die ua diese Daten enthalten, zu erlangen, wenn die Zurverfügungstellung einer solchen Kopie unerlässlich ist, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihr durch diese Verordnung verliehenen Rechte zu ermöglichen, wobei insoweit die Rechte und Freiheiten anderer zu berücksichtigen sind.**

## Auskunftsanspruch (3)

- **LAG Baden-Württemberg 17.3.2021 – 41 Sa 43/20:**
- **Konkretisierung des Anspruchs erforderlich,  
konkret: Zwecke, Empfänger, Speicherdauer, Herkunft**
- **Kein besonderes Rechtsschutzbedürfnis erforderlich**
- **Auskunft über personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten  
außerhalb der Personalakte**
- **BGH 22.2.2022 – VI ZR 14/21:**
- **Interessen Dritter können Einschränkung des Auskunftsanspruchs rechtfertigen  
(Hinweisgeber)**

## Auskunftsanspruch (4)

- **Einwand der Unverhältnismäßigkeit?**
- **LG Heidelberg 21.2.2020 – 4 O 6/19:**
- **Bei Sichtung und Schwärzung mehrere tausend E-Mails zu bejahen**
- **ArbG Düsseldorf 5.3.2020 – 9 Ca 6557/18:**
- **Durchsuchung aller Geräte des AG, von Vorgesetzten und Kollegen nach Daten steht in grobem Missverhältnis zum Interesse des Betroffenen**
- **Berufung auf Treu und Glauben (At. 8 II 1 GRCh, Art. 5 I lit. a DSGVO)**
- **ArbG Bonn 16.7.2020 – 3 Ca 2026/19:**
- **„Abgestufte Anspruchs- und Erfüllungslast“, nach Information durch AG gem. Art. 15 I Konkretisierung des Anspruchs durch AN**
- **Kein Anspruch auf Herausgabe von Protokollen**

# Schadensersatzanspruch (1)

- **Rechtsgrundlage => Art. 82 DSGVO**
- **EuGH 4.5.2023 – C-300/21**
- **Zwar: Der bloße Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Verordnung reicht nicht aus, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen.**
- **Aber: Der Ersatz eines immateriellen Schadens darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass der der betroffenen Person entstandene Schaden einen bestimmten Grad an Erheblichkeit erreicht hat.**
- **Die nationalen Gerichte haben bei der Festsetzung der Höhe des Schadensersatzes die innerstaatlichen Vorschriften über den Umfang der finanziellen Entschädigung anzuwenden, sofern die unionsrechtlichen Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität beachtet werden.**

## Schadensersatzanspruch (2)

- **Rechtsgrundlage => Art. 82 DSGVO**
- **ArbG Düsseldorf 5.3.2020 – 9 Ca 6557/18:**
  - **Eingeklagt (wegen Verstoßes gegen Art. 15 DSGVO) waren 143.482,81 €; zugesprochen => 5.000 €**
- **LAG Berlin-Brandenburg 18.11.2021 – 10 Sa 443/21:**
  - **Angemessen sind 1.000 € pro unvollständig beantwortetem Auskunftsverlagen**
- **ArbG Berlin 15.6.2022 - 55 Ca 456/21:**
  - **Ausurteilung von 5.000 € wegen Verletzung von Art. 15 DSGVO**

## Schadensersatzanspruch (3)

- **Rechtsgrundlage => Art. 82 DSGVO**
- **ArbG Dresden 11.1.2023 – 4 Ca 688/22:**
  - **Angemessen: 1.000 € bei Verspätung,  
1.500 € bei Verspätung und Unvollständigkeit**
- **Aber: LAG Nürnberg 25.1.2023 – 4 Sa 201/22:**
  - **Kein Schadensersatz bei bloßer Verletzung der Auskunftspflicht,  
Argument => ErwGr 146**
- **LAG Baden-Württemberg 27.7.2023 – 3 Sa 33/22:**
  - **Kein Schadensersatz bei verspäteter Auskunftserteilung**
  - **Keine Vermutung, dass Kontrollverlust über eigene Daten  
zu einem ersatzfähigen immateriellen Schaden führt**
- **ArbG Dresden 26.8.2020 – 13 Ca 1046/20:**
  - **Bei Weitergabe von Gesundheitsdaten an Ausländerbehörde und  
Agentur für Arbeit Ausurteilung von 1.500 €**

# Verwertungsverbote

- **Traditioneller Ansatz:**
- **Verfassungsrechtliche Argumentation: Abwägung von Grundrechten des AN und des AG => ggf. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot**
- **BAG 29.6.2023 – 2 AZR 296/22 (offene und ggf. datenschutzrechtswidrige Videoüberwachung als Beweis für angeblichen Arbeitszeitbetrug):**
- **Datenverarbeitung durch die Gerichte gem. Art. 6 I UAbs. 1 lit. e DSGVO (Wahrnehmung einer Aufgabe in Ausübung öffentlicher Gewalt)**
- **Argument aus Art. 17 III lit. e DSGVO => Geltendmachung, Ausübung, Verteidigung von Rechtsansprüchen; Einschränkung des Löschungsanspruchs**
- **Recht (des AG) auf ein faires Verfahren gem. Art. 47 II GRCh**
- **Bei Verwertungsverbot nach nationalem Recht keine Rechtsgrundlage**
- **„Datenschutz ist kein Tatenschutz“**

# Erlaubte Privatnutzung betrieblicher Kommunikationsmittel

- **Zentrales Problem: Geltung des Fernmeldegeheimnisses**
- **Seit jeher umstritten: AG als Diensteanbieter**
- **Früher geregelt im TKG (§§ 3 Nr. 6, 88 TKG)**
- **DSK und Teile der Rspr. (+), Rspr. überwiegend (-)**
- **Seit 1.12.2021 neues TKG und TTDSG**
- **Weiterhin umstritten: AG als Verpflichteter (Anbieter oder Mitwirkender) i.S.v. § 3 II TTDSG**
- **Dafür wohl BfDI (zuständig nach § 29 I TTDSG)**
- **Vereinbarkeit mit ePrivacy-RL 2002/58/EG?**
- **Begrenzte Reichweite von § 3 III TTDSG**
- **Erweiterung durch Einwilligung, aber nicht durch Betriebs-/Dienstvereinbarung**

## Aufsichtsrechtliche Maßnahmen gegenüber öffentlichen Stellen

- **Wahrnehmung von Befugnissen nach Art. 58 DSGVO**
- **Mitteilung an Rechts- und Fachaufsichtsbehörde**
- **Gerichtliche Feststellung**
- **Kein Verwaltungszwang**
- **Keine Geldbußen (Art. 83 VII DSGVO, § 43 III BDSG)**