

Transkript Podcastfolge: Wie steht es um den Schutz der Beschäftigtendaten? (Teil 2)

Ein Beitrag von Nicolas John, Johannes Müller, Johanna Voget, Owen Mc Grath und Justin Rennert, 9. November 2022

Beschreibung:

Rund um das Thema des Beschäftigtendatenschutzes gibt es viele weitere rechtliche Streitigkeiten und offene Fragen. Im zweiten Teil unserer Doppelfolge zum Schutz der Beschäftigtendaten geben die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Johanna Voget und Johannes Müller einen Überblick über praktisch relevante Themen, wie den Schadensersatzanspruch nach der DSGVO bei Datenschutzverstößen in Arbeitsverhältnissen, die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeiterfassung, die Vereinbarkeit der nationalen Vorschriften zur Kündigung des Datenschutzbeauftragten mit den Vorgaben der DSGVO und zuletzt den Auskunfts- und Kopieherausgabeanspruch der Beschäftigten hinsichtlich ihrer personenbezogenen Daten aus der DSGVO.

Zu diesen Themen finden Sie vertiefende Informationen in den DFN-Infobriefen [2/2020](#) und [10/2022](#) sowie [11/2022](#).

Transkript

00:00:06 Rennert

Weggeforscht der Podcast der Forschungsstelle Recht im DFN.

00:00:14 Voget

Hallo und herzlich Willkommen zu einer neuen Folge des Weggeforscht Podcasts. Mein Name ist Johanna Voget und mir gegenüber sitzt mein Kollege Johannes Müller.

00:00:22 Müller

Ein herzliches Willkommen auch von meiner Seite und wir haben uns ja bereits in der letzten Folge ausführlich mit dem Beschäftigtendatenschutz und der anstehenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs beschäftigt.

00:00:32 Müller

Und heute wollen wir uns in einem zweiten Teil erneut mit der Thematik beschäftigen, um Ihnen liebe Hörerinnen und Hörer einen allgemeinen Überblick über weitere aktuelle Fragestellungen und Entscheidungen rund um das Thema des Datenschutzes von Beschäftigten mit großer Relevanz für die Praxis zu geben. Aber zunächst was gibt es Neues?

00:00:48 Mc Grath

Die EU-Kommission legt Regelungsvorschläge für die Haftung für künstliche Intelligenz vor. Die Europäische Kommission hat im Zuge einer Modernisierung des Produkthaftungsrechts einen Richtlinienvorschlag für die Haftung von künstlicher Intelligenz vorgelegt.

00:01:02 Mc Grath

Es soll so zu einer Vereinheitlichung der Regelungen in der EU kommen und sichergestellt werden, dass im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz die gleichen Entschädigungsansprüche bestehen wie im klassischen Produkthaftungsrecht. Zentrale Elemente des Entwurfs sind die Kausalitätsvermutung bei Schäden, die im Zusammenhang mit einer KI Leistung erlitten wurden und ein Recht auf Zugang zu Beweismitteln.

00:01:22 Mc Grath

Bußgeldverhängung gegen den Messenger Dienst Telegram. Das Bundesamt für Justiz hat in einer Pressemitteilung erklärt, gegen den Anbieter Telegram ein Bußgeld in Höhe von 5,1 Mio EUR verhängt zu haben. Grund hierfür sei eine Nichteinhaltung bestimmter Vorgaben aus dem Netzwerkdurchsetzungsgesetz, insbesondere der rechtlichen Verpflichtung, bestimmte Meldewege für strafbare Inhalte bereitzuhalten, sei nicht nachgekommen worden.

00:01:49 Voget

Kommen wir zum heutigen Hauptthema, den Beschäftigtendatenschutz und hierbei wollen wir auch direkt beginnen mit einem gerichtlichen Dauerbrenner: Dem Anspruch auf Schadensersatz des von der Datenverarbeitung Betroffenen nach Artikel 82 Abs. 1 der Datenschutzgrundverordnung. Hierbei ist insbesondere die Frage, ob es für das Entstehen des Schadensersatzanspruches einer gewissen Erheblichkeit, der Rechtsbeeinträchtigung bedarf, äußerst umstritten und bislang ungeklärt. Auch für die Bemessung eines solchen Schadensersatzanspruches fehlen die entsprechenden Kriterien bislang.

00:02:19 Voget

Nachdem das Amtsgericht Goslar in einem Urteil eine solche Erheblichkeitsgrenze gefordert hatte, hob das Bundesverfassungsgericht die Entscheidung auf mit der Begründung, dass die Frage nach der Schwelle der Rechtsbeeinträchtigungen wiederum Frage der Auslegung von Unionsrecht sei und somit dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen ist.

00:02:35 Voget

Ist ja auch klar die Datenschutzgrundverordnung ist europäisches Recht. Also soll die deutsche Rechtsprechung nicht konkretisieren können, welche Grenzen die DSGVO hier fordert.

00:02:45 Voget

Nun könnte es durch eine Vorlage des Bundesarbeitsgerichtes nach langem hin und her der verschiedenen Gerichte schließlich zu einer Klärung der Problematik durch den EuGH kommen. Insgesamt ist zu beachten, dass in der Praxis überwiegend eher strenge Maßstäbe für das Entstehen eines Schadensersatzanspruches angelegt werden und auch leider eher niedrige Beträge zugesprochen werden.

00:03:03 Müller

Und die Auffassung der europäischen Richterinnen und Richter ist nicht nur für den Schadensersatzanspruch relevant, sondern auch für die anderen Themen mit denen wir uns beschäftigen. Also zum Beispiel auch für den Kündigungsschutz bei Datenschutzbeauftragten in Betrieben. Genau?

00:03:14 Voget

Ja, genau richtig. Auch hier bestehen erhebliche praxisrelevante Rechtsunsicherheiten. Wie auch im letzten Podcast bereits ausführlich besprochen besteht mit Artikel 88 der DSGVO eine Öffnungsklausel für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext und von dieser Öffnungsklausel ausgenommen sind jedoch eigentlich Vorschriften bezüglich der Datenschutzbeauftragten, weil diese bereits abschließend durch die DSGVO geregelt werden.

00:03:38 Müller

Und wenn die DSGVO das alles abschließend regelt, können keine abweichenden mitgliedstaatlichen Regelungen getroffen werden, oder?

00:03:45 Voget

Ja, das ist grundsätzlich richtig. Trotzdem enthält das Bundesdatenschutzgesetz Sonderregelungen für den Kündigungsschutz von Datenschutzbeauftragten.

00:03:52 Voget

Dessen Abrufung unterliegt nämlich in Deutschland, nach diesen Vorschriften erhöhten Voraussetzungen und eine Kündigung ist nur aus wichtigem Grund möglich. Die entsprechende Vorschrift in der DSGVO entfaltet dagegen einen deutlich schwächeren Schutz.

00:04:05 Voget

Um nun also feststellen zu können, ob der deutsche Gesetzgeber befugt ist, über die DSGVO hinaus strengere Regelungen zum Kündigungsschutz bei Datenschutzbeauftragten vorzusehen, hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt.

00:04:17 Müller

Aber kann man nicht im Grunde davon ausgehen, dass der EuGH den Vorrang der DSGVO feststellen wird?

00:04:22 Voget

Tatsächlich ist das so eindeutig nicht. Der EuGH hatte nämlich kürzlich einen ähnlichen Fall zu entscheiden. Es stellte sich hier im Rahmen des Arbeitsschutzes für Datenschutzbeauftragte bereits die Frage, ob die Europäische Union überhaupt die Gesetzeskompetenz innehat, für Kündigungsvorschriften oder ob es sich hierbei nicht um materielles Arbeitsrecht handelt, was vielmehr in den Kompetenzbereich der Mitgliedstaaten fallen könnte. Der EuGH hat sich also bereits in der Vergangenheit mit quasi eben diesem Konflikt zwischen den Vorschriften der DSGVO und dem BDSG befasst.

00:04:53 Voget

Entschieden wurde in diesem Verfahren, dass solange die nationale Regelung nicht die Verwirklichung des Datenschutzes beeinträchtigt.

00:04:59 Voget

Einer Koexistenz von nationalen und unionsrechtlichen Regelungen nichts entgegensteht. Ein erhöhter Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte durch das BDSG ist also grundsätzlich tatsächlich für zulässig erachtet worden. Eine abweichende Entscheidung des EuGH in dem neuen Vorlageverfahren, wo konkret diese Frage nochmal vorgelegt wurde, ist nach dieser Argumentation also tatsächlich nicht zu erwarten. Der erhöhte Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte bleibt mit großer Wahrscheinlichkeit bestehen.

00:05:23 Müller

Spannend. Dann wird der Vorrang von der DSGVO ja doch gar nicht so eng verstanden.

00:05:28 Müller

Aber die Rechtsprechung aus Luxemburg ist dann auch für unser drittes Thema relevant und zwar bei der Arbeitszeiterfassung und hier wurde ja lange das Prinzip der Vertrauensarbeitszeit verfolgt. Könnte es jetzt zu einer Abkehr kommen?

00:05:39 Voget

Ja tatsächlich das stimmt. Das Bundesarbeitsgericht hat, wie die meisten vielleicht mitbekommen haben, basierend auf einer Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2019 zur Arbeitszeitrichtlinie in unionsrechtskonforme Auslegung festgestellt, dass eine Pflicht des Arbeitgebers besteht, ein System einzuführen, mit dem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers gemessen werden kann.

00:05:59 Voget

Problematisch wird jetzt hier wieder die konkrete Ausgestaltung der Pflicht. Hier muss nun wieder Datenschutz der Beschäftigten beachtet werden. So entschied das BAG auch bereits in der Vergangenheit, dass eine Zeiterfassung mittels elektronischem Fingerabdruck nicht zulässig sei.

00:06:12 Voget

Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Arbeitens aus dem Homeoffice bleibt eine rechtlich zulässige, aber auch gleichzeitig praktikable, alltagstaugliche Lösung mit Spannung abzuwarten und sollte in naher Zukunft durch den Gesetzgeber in Angriff genommen werden.

00:06:25 Müller

Dann können wir auf jeden Fall gespannt darauf sein, wie in Zukunft der Gesetzgeber dazu handeln wird.

00:06:30 Müller

Jetzt haben wir ja schon eine Reihe von Themen zu Beschäftigendatenschutz behandelt. Gibt es noch weitere interessante Themen, die für einen Überblick zur Thematik erforderlich sind?

00:06:38 Voget

Ja, zum Abschluss kann ich noch ein sehr umfangreiches Thema präsentieren den Anspruch auf Auskunft- und Kopieherausgabe nach Artikel 15 der DSGVO.

00:06:47 Müller

Und Artikel 15 der DSGVO und damit das Auskunftsrecht einer betroffenen Person hinsichtlich der Verarbeitung von personenbezogenen Daten.

00:06:55 Müller

Inwieweit betrifft dies nun das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

00:06:59 Voget

Aufgrund des vermeintlich sehr großen Anwendungsbereiches oder zumindest teilweise auch in der Reichweite ungeklärten Anwendungsbereiches wird dieser auch zunehmend als taktisches Mittel in gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten, also Arbeitnehmern und Arbeitgebern, eingesetzt.

00:07:13 Voget

Die tatsächliche Reichweite und der Umfang dieser Ansprüche ist dabei äußerst umstritten und wird in eben diesen gerichtlichen Verfahren sehr häufig unterschiedlich ausgelegt.

00:07:21 Müller

Ah und wurden da jetzt klare Kriterien für die Reichweite des Auskunftsanspruchs festgelegt?

00:07:26 Voget

Durch 2 Entscheidungen aus dem vergangenen Jahr hat das BAG zumindest klargestellt, dass ein Anspruch auf Herausgabe der Kopien der verarbeiteten personenbezogenen Daten eines Beschäftigten gegen seinen Arbeitgeber nur dann besteht, wenn der Antrag bestimmt genug ist. Das ist auch ein Begriff aus dem Zivilprozessrecht, wenn man halt eben einen gerichtlichen Antrag stellt, dass der dann eben eine hinreichende Bestimmtheit aufweisen soll.

00:07:46 Voget

Praktisch formuliert genügt es hier also beispielsweise nicht als Arbeitnehmer einfach die Herausgabe aller Emails, in denen persönliche Informationen über ihn enthalten sind, zu verlangen. Vielmehr muss der Arbeitnehmer konkret und ganz genau aufführen, welche Daten er also im Rahmen seines Herausgabeanspruchs erhalten möchte, also zum Beispiel bei E-Mail Korrespondenzen diese möglichst genau benennen wie durch Konkretisierung des Datums oder Sender, Empfänger oder ähnliches, was natürlich für manche Beschäftigten sehr schwierig macht, weil man vielleicht auch nicht immer genau weiß, in welcher Korrespondenz persönliche Daten über ihn enthalten waren.

00:08:21 Müller

Okay, also wenn ich das jetzt richtig verstehe, dann hat zumindest das BAG in seinen Entscheidungen recht konkrete Voraussetzungen für die Geltendmachung von den Ansprüchen genannt. Aber trotzdem bleibt das Ganze umstritten?

00:08:32 Voget

Ja, weil der BGH also nicht arbeitsgerichtliche, sondern zivilrechtliche Rechtsprechung, bei seinen Urteilen bemerkenswerterweise zu ganz anderen Ergebnissen kommt. Ihm reicht es für die Bestimmtheit der Anträge, dass ein einfaches Auskunftsbegehren geltend gemacht wird und der Umfang des Anspruchs auf Kopieherausgabe ist in der Rechtsauffassung des BGH sehr weit gefasst, um eben dem Ziel, vielleicht auch des Herausgabeanspruchs gerecht zu werden den Betroffenen zu ermöglichen, dass er sich vergewissert, ob die Auskünfte korrekt sind und die Daten in rechtmäßiger Art und Weise verarbeitet worden sind.

00:09:03 Müller

Also kann man einfach zusammenfassend sagen, dass hier die zivil- und arbeitsrechtliche Rechtsprechung voneinander abweichen.

00:09:09 Voget

Ja, das ist richtig und ja. Im Rahmen dieser Auskunfts- und Kopieherausgabeansprüche geht die differenzierte Auffassung in der Rechtsprechung sogar noch weiter.

00:09:18 Voget

Wie gerade schon ein bisschen deutlich wurde, hoffe ich, gibt es halt eben nach Absatz 1 den Auskunftsanspruch und nach Absatz 3 den Kopieherausgabeanspruch und jetzt streitet sich die Rechtsprechung darüber, ob diese Ansprüche nebeneinander bestehen oder ob der eine vielleicht weiter geht als der andere oder ob der eine nur so weit gehen kann wie der andere und ja argumentiert wird, dass der Anspruch auf Auskunft des Betroffenen ja ermöglichen soll in der Folge weitere Rechte wie eine Berichtigung, eine Löschung oder einen Schadensersatzanspruch geltend zu machen.

00:09:47 Voget

Und der Anspruch auf Herausgabe der Kopie dem Betroffenen erlaubt, dass er überprüfen kann, ob die erteilte Auskunft korrekt ist.

00:09:54 Müller

Das heißt das dann auch hierbei, sich wieder die zivil- und arbeitsrechtliche Rechtsprechung unterscheiden.

00:09:58 Voget

Ja, hier ist es sogar auch zwischen zivil- und verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung teilweise umstritten, aber auch zwischen der zivil- und arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Jedenfalls vertritt die Arbeitsgerichtsbarkeit, dass der Anspruch auf Herausgabe der Kopien der personenbezogenen Daten nur soweit geht, wie der Anspruch auf Auskunft.

00:10:15 Voget

Und hier wird halt gegenteilig argumentiert, dass die Erwägungsgründe der DSGVO klarstellen würden, dass für den Zweck des Auskunftsrechts keine umfassende Vorlage aller Kopien erforderlich sei.

00:10:24 Voget

Der Anspruch auf Herausgabe soll sich also quasi nur auf die personenbezogenen Daten beziehen, die auch Gegenstand der Verarbeitung, also auch des Auskunftsanspruchs sei, und deswegen könne der Anspruch auf Kopieherausgabe nicht weitergehen als der nach Absatz 1 auf Auskunft.

00:10:39 Müller

OK. Also sind zumindest die nationalen deutschen höchstinstanzlichen Gerichte bei dieser Frage sehr unterschiedlicher Auffassung.

00:10:45 Müller

Das heißt wirkliche Rechtssicherheit wird man erst dann bekommen, wenn der EuGH hierzu eine Entscheidung trifft und das Ganze ist auch zu erwarten, weil das Landgericht Erfurt inzwischen eine dementsprechende Rechtsfrage dem EuGH vorgelegt hat.

00:10:57 Voget

Ja, insgesamt möchte ich an dieser Stelle nochmal darauf hinweisen, dass sich die Ampel-Regierung auch auf die Fahne geschrieben hat, den Beschäftigtendatenschutz selbstständig in einem neuen Gesetz zu regeln. Darauf hatten wir auch in der im ersten Teil dieser Doppelfolge schon hingewiesen.

00:11:08 Voget

Dasselbe gilt auch für die Arbeitszeiterfassung die soll auch Teil davon werden oder in einem eigenen Gesetz geregelt werden. Wir können also vielleicht auch hoffen, dass hinsichtlich einiger noch offenen, streitigen Themen auch Abhilfe durch den Gesetzgeber geschaffen wird, man also nicht immer Entscheidungen der nationalen oder sogar des Europäischen Gerichtshofs abwarten muss, sondern einfach mal der Gesetzgeber da voranschreitet und Klärungen schafft.

00:11:32 Müller

Ja, da können wir natürlich zusammenfassend sagen, dass ein solches Handeln auch durch den Gesetzgeber natürlich in unserem Interesse wäre.

00:11:38 Müller

Aber zunächst einmal vielen dank dir, liebe Johanna, für diesen wirklich sehr prägnanten Überblick über die ganzen Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes und auch vor allem auch Ihnen, liebe Hörerinnen und Hörer.

00:11:47 Müller

Vielen Dank für ihr Interesse. Da haben wir heute ja wieder einiges weggeforscht. Bis zum nächsten Mal machen sie es gut.

00:11:52 Voget

Gut, ja, vielen Dank auch von meiner Seite und bis zum nächsten Mal.