

ARBEITS- UND DATENSCHUTZRECHT

JUNI 2024

Aktuelles zur Datenverarbeitung im Betrieb

Entgegen der Ankündigung der Bundesregierung im Koalitionsvertrag und ihrer „Digitalstrategie“ vom August 2023 lässt ein „Beschäftigtendatenschutzgesetz“ weiter auf sich warten. Faktisch ist der Beschäftigtendatenschutz in Deutschland somit weiterhin von Richterrecht geprägt. Zahlreiche Einzelfallentscheidungen zu konkreten Sachverhalten bestimmen das Handeln datenschutzrechtlich Verantwortlicher.

Einige aktuelle Aspekte sollen daher nachstehend dargestellt werden.

1. § 26 BDSG – Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) als datenschutzrechtliche „Generalklausel“ im deutschen Arbeitsrecht soll Folgendes gelten:

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.

Mit einer solchen Regelung wäre es Arbeitgebern daher möglich, personenbezogene Daten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu verarbeiten, ohne dass hierfür eine Einwilligung des Betroffenen vorliegen müsste.

Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 30.03.2023, Az. C-34/21, entschieden, dass Generalklauseln im nationalen Beschäftigtendatenschutz keine „spezifischere Vorschrift“ im Sinne von Art. 88 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) darstellen und daher gegen die vorrangig anwendbare DSGVO verstoßen.

Hintergrund der Entscheidung war ein Fall aus Hessen. An hessischen Schulen wurde während der Corona-Pandemie ein Livestream-Unterricht über ein Videokonferenzsystem eingeführt.

Für die damit einhergehende Datenverarbeitung wurde die Einwilligung der Schüler bzw. von deren Erziehungsberechtigten eingeholt. Die Einwilligung der von der Datenverarbeitung ebenfalls betroffenen Lehrkräfte wurde dagegen nicht eingeholt. Grundlage hierfür war § 23 Abs. 1 S. 1 des hessischen Datenschutzgesetzes (HDSIG), identisch mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG. Hiernach dürfen Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, wenn diese für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses von Relevanz sind.

Mit seinem Urteil entschied der EuGH, dass nationale Rechtsvorschriften nicht als „spezifischere Vorschrift“ i. S. v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO gelten können, wenn diese nicht die Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllen. Demnach dürfen „spezifischere Vorschriften“ sich nicht auf eine Wiederholung der Bestimmungen der DSGVO beschränken und müssen geeignete Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person erfassen. Generalklauseln, wie z.B. § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG, geben aber nur vor, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten für gewisse Zwecke verarbeitet werden dürfen, wenn diese zur Vertragsdurchführung erforderlich sind. Damit handelt es sich um eine Wiederholung des Sinngehaltes von Art. 6 Abs.1 lit. b DSGVO. Eine spezifische Konkretisierung bezüglich des Beschäftigtenkontextes durch den deutschen Gesetzgeber liegt damit nicht vor. Die Mindestanforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO werden nicht erfüllt, so dass einer direkten Anwendung von Art. 6 Abs.1 lit. b DSGVO nichts entgegensteht.

Arbeitgeber müssen sich folglich bei der Verarbeitung von Daten im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis auf Art. 6 Abs. 1 lit. b, f DSGVO stützen. Dies sollte aber in der Regel unproblematisch möglich sein, da die Rechtsgrundlage zur Datenverarbeitung zur Erfüllung eines Vertrages (Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO) oder zur Wahrung des berechtigten Interesses (Art. 6 Abs. lit. f DSGVO) den Regelungsgehalt des § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG nahezu vollständig ersetzen.

2. Begrenzte Speicherung von Bewerberdaten nach Absage

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels haben Unternehmen oft ein Interesse daran, personenbezogene Daten von Bewerbern trotz einer Absage über einen längeren Zeitraum aufzubewahren, um auf diese ggf. später bei anderen Stellenausschreibungen zurück-

greifen zu können. In seinem im Februar 2024 veröffentlichten 13. Tätigkeitsbericht 2023 grenzt das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA) die Speicherfrist jedoch ein.

Bewerberdaten dürfen grundsätzlich zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen, verarbeitet werden. Mit dem Abschluss des Bewerbungsverfahrens und der Ablehnung eines Bewerbers werden die personenbezogenen Daten aber nicht mehr für den ursprünglichen Zweck benötigt mit der Folge, dass sie gem. Art. 17 Abs. 1 lit. a DSGVO zu löschen sind. Um sich gegen mögliche Ansprüche aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verteidigen zu können, erkennt es das BayLDA als zulässig an, die personenbezogenen Daten der Bewerber bis zu sechs Monate (ab dem Eingang der Ablehnung) zu speichern. Eine darüberhinausgehende Speicherung dürfe nur erfolgen, wenn eine wirksame Einwilligung abgegeben wurde.

Eine Legaldefinition des Begriffs der Einwilligung enthält Art. 4 Nummer 11 DSGVO. Gemeint ist danach „jede freiwillig für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist“. Das Tatbestandsmerkmal der „Unmissverständlichkeit“ setzt dabei eine aktive Einwilligung durch eine eindeutig bestätigende Handlung voraus und verbietet bereits angekreuzte Check-Boxen (sog. Opt-out-Verfahren), Schweigen oder vergleichbare Konstruktionen (Erwägungsgrund 32 DSGVO).

3. Geburtsdatum in Webshops

Mit einer Entscheidung vom 23.01.2024, Az. 14 LA 1/23 hat das OVG Lüneburg festgestellt, dass die von der Datenschutzaufsicht Niedersachsen vertretene und auf dem Grundsatz der Datenminimierung basierende Auffassung, dass Online-Shops das Geburtsdatum nicht ohne Weiteres als obligatorische Angabe im Bestellprozess abfragen dürfen, richtig ist.

Hintergrund des gerichtlichen Verfahrens war eine Unterlassungsanordnung der Datenschutzaufsicht gegenüber einer Online-Apotheke. Diese hatte das Geburtsdatum im Bestellprozess erhoben. Die Abfrage erfolgte unabhängig von der Art der bestellten Ware, also nicht nur bei Medikamenten, sondern auch bei allgemeinen Drogerieprodukten.

Die Verarbeitung des Geburtsdatums ist datenschutzrechtlich üblicherweise nicht zur Erfüllung eines Vertrags erforderlich. Selbst für eine Prüfung, ob Minderjährige im Webshop bestellen und der Vertrag daher schwebend unwirksam sein könnte, kann der Betreiber die Volljährigkeit abfragen und benötigt nicht das genaue Geburtsdatum.

Der Betreiber eines Webshops kann auch nicht die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung geltend machen,

um Kunden bei der Ausübung ihrer Betroffenenrechte eindeutig zu identifizieren. Ganz im Gegenteil sollen Verantwortliche explizit keine zusätzlichen Daten allein für die Erfüllung ihrer Auskunftspflicht speichern.

Schließlich kann der Verantwortliche das standardmäßige Erheben und Verarbeiten des Geburtsdatums nicht auf seine berechtigten Interessen stützen. Zwar kann die Vorsorge für ein gegebenenfalls notwendiges Eintreiben offener Zahlungen ein berechtigtes Interesse darstellen, jedoch nur, wenn überhaupt ein Ausfallrisiko hinsichtlich der Zahlung besteht. Ein solches Risiko liegt jedoch beispielsweise nicht bei der Bezahlung per Vorkasse vor.

Betreiber von Webshops sollten daher überprüfen, ob sie das Geburtsdatum als obligatorische Angabe abfragen und auf welcher Rechtsgrundlage diese verarbeitet wird. Wenn die Abfrage nur auf der Einwilligung als Rechtsgrundlage basieren kann, muss das entsprechende Eingabefeld im Bestellformular eindeutig als „freiwillig“ gekennzeichnet werden und die Kunden müssen umfassend über die Verwendung dieses Datums informiert werden.

Quelle: <https://www.lfd.niedersachsen.de/startseite/infothek/presseinformationen/geburtsdatum-als-pflichtfeld-in-webshops-oft-rechtswidrig-230666.html>

4. Impressum auf der Website

Am 14.05.2024 ist das „Digitale-Dienste-Gesetz“ (DGG) in Kraft getreten und hat das bis dahin geltende Telemediengesetz (TMG) ersetzt. Dieses enthält in § 5 „Allgemeine Informationspflichten“ sowie in § 6 „Besondere Pflichten bei kommerziellen Kommunikationen“.

Hierdurch sollten nunmehr kurzfristig Prüfungen erfolgen, ob Anpassungen notwendig sind. Um ggfls. mögliche Abmahnungen zu vermeiden, sollten diese etwaigen Änderungen zeitnah vorgenommen werden.

Jede Website hat ein Impressum. Im Impressum finden sich auch häufig Hinweise auf das TMG, so z. B. „Diensteanbieter gemäß § 5 TMG“ oder „Pflichtangaben nach § 5 TMG“. Dieser Hinweis auf das TMG im Impressum ist nunmehr falsch.

Sollten derartige Hinweise derzeit noch enthalten sein, müssen diese Angaben geändert werden. Dabei besteht die Möglichkeit, die Angabe des Gesetzes insgesamt zu entfernen und dadurch zukünftige Anpassungen zu vermeiden. Bei den Informationspflichten besteht grundsätzlich keine Pflicht zur Nennung des zugrunde liegenden Gesetzes!

Wenn man dennoch einen entsprechen Passus einfügen möchte, dann könnte dies wie folgt lauten:

„Angaben gemäß §§ 5, 6 DDG: ...“

Sollte das Kürzel auch in einem Newsletter, in einem Datenschutzhinweis oder in Social-Media-Kanälen verwendet werden, muss dieses dort ebenfalls entfernt werden.