

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort zur 9. Auflage</i>	41
<i>Abkürzungsverzeichnis nebst Kommentaren/Handbüchern</i>	43

Teil I: Die Grundlagen

Kapitel 1

Persönlichkeitsrechtsschutz im Arbeitsverhältnis: Die Rechtsgrundlagen

1 Woher wir kommen: Das Personalaktenrecht	53
1.1 Ein Rückblick	53
1.2 Pflicht zur Personalaktenführung	54
1.3 Formelle und materielle Personalakte	55
1.4 Grundsätze der Personalaktenführung	55
2 Datenschutzrechtliche Gesetzgebung	57
3 Verbürgung im Verfassungsrecht	60
3.1 Nationale Grundrechte	60
3.2 Europäische Grundrechte	60
3.3 Umsetzung der Grundrechte in das geltende Recht	62
3.4 Rückbindung eines nationalen Beschäftigtendatenschutzrechts an höherrangiges Recht	65
4 Die DS-GVO und der Parallelschutz aus dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht	68
5 Persönlichkeits- und Diskriminierungsschutz nach dem AGG	69
6 Persönlichkeits- und Diskriminierungsschutz in § 75 BetrVG	70
7 Für das Beschäftigungsverhältnis relevanter Persönlichkeitsrechtsschutz im Strafrecht	70
7.1 Allgemeines	70
7.2 Das Recht am gesprochenen Wort	71
7.2.1 Schutz vor Abhören und Aufzeichnen	71
7.2.2 Das Fernmeldegeheimnis	73
7.2.2.1 Allgemeines	73

7.2.2.2	Fermeldegeheimnis bei privater Nutzung dienstlicher Kommunikationsmittel	73
7.2.2.3	Strafrechtliche Sanktion	74
7.3	Das Recht am geschriebenen Wort	75
7.3.1	Das Briefgeheimnis	75
7.3.2	Schutz gegen unbefugte Zugriffe auf elektronisch gespeicherte Daten	76
7.3.3	Das unbefugte Abfangen von Daten nach § 202b StGB	78
7.3.4	Hilfeleistung beim Ausspähen und Abfangen von Daten	78
7.4	Datenhehlerei	79
7.5	Das Recht am eigenen Bild	79
7.5.1	Allgemeines	79
7.5.2	Die Bildherstellung als Datenverarbeitung gemäß DS-GVO	80
8	Ordnungs- und strafrechtliche Sanktionen im BDSG	81

Kapitel 2
Die Befugnisse zur nationalen Regelung des Beschäftigtendatenschutzes

1	Allgemeines	83
2	Art. 88 DS-GVO	83
2.1	Der Regelungsbereich	83
2.2	Der Regelungsgegenstand	84
2.3	Der EuGH zu „spezifischeren Vorschriften“	85
2.4	Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person	86
2.5	Die Regelungsmittel	87
2.6	Die Meldepflicht	87
3	Art. 9 Abs. 2 lit. b DS-GVO als nationale Regelungsbefugnis	88
4	Art. 6 Abs. 2 und Abs. 3 DS-GVO als nationale Regelungsbefugnis	89
5	Beschäftigtendatenverarbeitung nach § 26 BDSG	90
5.1	Der EuGH zum deutschen Beschäftigtendatenschutz	90
5.2	Was von § 26 BDSG noch bleibt	91
6	Das Verhältnis zwischen der DS-GVO und den nationalen Beschäftigtendatenschutznormen	93
6.1	Vorrang der DS-GVO	93
6.2	Die Subsidiarität des § 26 BDSG (§ 1 Abs. 2 S. 1 BDSG)	94

Kapitel 3	
Die datenschutzrechtlichen Regelungsansätze	
1 Die DS-GVO als „datenschutzrechtliches Grundgesetz“	95
2 Verarbeitungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt	95
3 Die Erforderlichkeit der Verarbeitung	97
4 Die Datenschutz-Folgenabschätzung	99
4.1 Allgemeines	99
4.2 Vorgehen bei festgestelltem hohem Risiko	100
4.3 Beispiele eines „hohen Risikos“	101
4.4 Verfahren bei Restrisiko	102
5 Grundsätze der Datenverarbeitung (Art. 5 DS-GVO)	102
5.1 Allgemeines	102
5.2 Rechtmäßigkeit der Verarbeitung	104
5.3 Verarbeitung nach Treu und Glauben	104
5.4 Zweckbindung	105
5.5 Datenminimierung	105
5.6 Richtigkeit	106
5.7 Speicherbegrenzung	106
5.8 Integrität und Vertraulichkeit	106
5.9 Rechenschaftspflicht (Accountability)	107

Kapitel 4	
Der Geltungsbereich der DS-GVO im Zusammenspiel mit dem BDSG	
1 Die geschützten Personen	111
1.1 Die DS-GVO	111
1.2 Das BDSG	112
2 Die betroffenen Daten	114
2.1 Begriff der Information	114
2.2 Bezug zu einer natürlichen Person	115
2.3 Identifizierbarkeit	116
2.4 Beispiele: Personenbezogene Daten im Beschäftigungskontext	117
3 Der Vorgang der Verarbeitung	120
4 Sachlicher Anwendungsbereich	120
4.1 Automatisierung/Datengebundenheit	120
4.2 Das BDSG	122
5 Der räumliche Anwendungsbereich; Marktortprinzip	124

Teil II: Die an der Datenverarbeitung Beteiligten

Kapitel 5
Die Normadressaten

1	Der für die Verarbeitung Verantwortliche	129
1.1	Regelungen der DS-GVO	129
1.1.1	Allgemeines	129
1.1.2	Gemeinsam Verantwortliche	131
1.1.3	Die Einordnung von Datenschutzbeauftragten	131
1.1.4	Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen	132
1.1.4.1	Der Begriff	132
1.1.4.2	Sonderregelungen per Selbstregulierung	133
1.2	Das BDSG	134
2	Auftragsverarbeiter	134
2.1	Die DS-GVO	134
2.2	Ergänzende Regelungen im BDSG	137
2.3	Personaldaten-Auftragsverarbeitung im BBG	138
3	Betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte	139
4	Die Aufsichtsbehörden	139
4.1	Organisation und Kompetenzen	139
4.1.1	Die DS-GVO	139
4.1.2	Das BDSG	140
4.2	Die Aufsichtsbehörde als „Anwalt“ der Beschäftigten	141
4.3	Die Kontrollrechte bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten	142
4.3.1	Allgemeines	142
4.3.2	Einschränkungen der Kontrollrechte	142

Kapitel 6
Der betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte

1	Allgemeines	143
2	Pflicht zur Benennung	143
2.1	Die DS-GVO	143
2.2	Das BDSG	144
3	Das Beschäftigungsverhältnis/Bestelloptionen	145
3.1	Allgemeines	145

3.2	Gemeinsame Datenschutzbeauftragte	145
3.2.1	Gemeinsame Datenschutzbeauftragte in Unternehmensgruppen.	145
3.2.2	Gemeinsame Datenschutzbeauftragte bei Behörden und öffentlichen Stellen.	147
3.3	Interne und externe Datenschutzbeauftragte	147
3.4	Teilzeit-Datenschutzbeauftragte.	148
3.4.1	Allgemeines.	148
3.4.2	Interessenkonflikte	149
3.4.3	Konsequenzen bestehender Interessenkonflikte	151
4	Form und Befristung der Benennung	152
4.1	Art und Weise der Benennung	152
4.2	Befristung der Benennung	153
5	Die Aufgaben des DSB	154
5.1	Der Mindestkatalog	154
5.2	Weitere DSB-Funktionen.	154
5.3	Die Aufgaben im Einzelnen	155
5.3.1	Beratung und Unterrichtung	155
5.3.2	Die Überwachungsfunktion.	155
5.3.3	Mitwirkung bei einer Datenschutz-Folgenabschätzung ...	155
5.3.4	„Partner“ der Aufsichtsbehörde.	155
5.3.5	Ergänzung der gesetzlichen DSB-Aufgaben.	156
6	Das Haftungsrisiko	156
7	Die Rolle des DSB in der verantwortlichen Stelle	157
7.1	Die Einbindung in das relevante Geschehen	157
7.2	Die Unterstützung des DSB	158
7.2.1	Allgemeines.	158
7.2.2	Bereitstellung erforderlicher Ressourcen	158
7.2.3	Zugang zu personenbezogenen Daten.	159
7.3	Erhaltung des Fachwissens.	159
7.4	Die Weisungsfreiheit	160
7.4.1	Die Unabhängigkeit des DSB	160
7.4.2	Reichweite der Weisungsfreiheit.	161
7.5	Die organisatorische Stellung.	161
8	Der Abberufung- und Benachteiligungsschutz	162
8.1	Der Abberufungsschutz	162
8.2	Das Benachteiligungsverbot.	164
9	Der Kündigungsschutz des DSB (§ 6 Abs. 4 S. 2 und § 38 Abs. 2 BDSG).	164
10	Der DSB als Anwalt des Betroffenen	166

11 Der DSB als Ansprechpartner der Aufsichtsbehörde	166
12 Verschwiegenheitspflicht	167
13 Stellenbeschreibung eines internen DSB	168

Kapitel 7

Die „unberührt“ bleibenden Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (§ 26 Abs. 6 BDSG)

1 Kontroll- und Gestaltungsbefugnisse	173
2 Beschäftigtendatenverarbeitung als Gegenstand des „Bestandsschutzes“	173
2.1 Reichweite der Norm	173
2.2 Fehlende Kollisionsgefahr	175
3 Kontrolle bei der Auftragsdatenverarbeitung	176
4 Erforderlichkeit personenbezogener Informationen	177
5 Einwilligung des Beschäftigten aufgrund gesetzlicher Selbstbestimmung	178
5.1 Die Einsicht in Personalakten	178
5.2 Anlage eigener Personalakten	178
6 Die Mitarbeitervertretung als „Hüter des Datenschutzes“	179
6.1 Der Schutzauftrag des § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG	179
6.1.1 Persönlichkeitsrechtsschutz	179
6.1.2 Unterlassungs- und Handlungsansprüche des Betriebsrats	180
6.1.3 § 75 BetrVG als Schutz- und Verbotsgesetz	182
6.2 Der Schutzauftrag des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG	182
6.2.1 Allgemeines	182
6.2.2 Zuständigkeit beim Einzelbetriebsrat	183
6.2.3 Informations- und Kontrollregelungen in Betriebs-/ Dienstvereinbarungen	183
7 Hinzuziehung von Sachverständigen	185
7.1 Allgemeines	185
7.2 Vorrang interner Informationsquellen	185
7.3 Betriebsinterne sachverständige Personen	186
7.4 Die Erforderlichkeit externen Sachverständigen	187
7.5 Auswahl und Beauftragung des Sachverständigen	188

7.6	Regelung per Betriebsvereinbarung	188
7.7	Sonstige – vorrangige – Wege zur Verschaffung des erforderlichen Sachverstands	189
8	Die „Dreier“-Kontrolle	190
8.1	Sonstige Kontrollkompetenzen bei der Beschäftigten- datenverarbeitung	190
8.2	Die Einschaltung des DSB und der Aufsichtsbehörde durch die Mitarbeitervertretung	192

Teil III: Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung

Kapitel 8
Verarbeitungen kraft Einwilligung
(Art. 4 Nr. 11; Art. 7 DS-GVO; § 26 Abs. 2 BDSG)

1	Vorgaben der DS-GVO	195
1.1	Allgemeines	195
1.2	Allgemeine Anforderungen/Die Legaldefinition des Art. 4 Nr. 11 DS-GVO	196
1.2.1	Allgemeines	196
1.2.2	Form, Informiertheit und Inhalt.	197
1.2.3	Rechtsnatur der Einwilligung	199
1.2.4	Freiwilligkeit	200
1.2.5	Das Koppelungsverbot	201
1.3	Weitere Wirksamkeitsvoraussetzungen nach Art. 7 DS-GVO	201
1.3.1	Nachweispflicht.	201
1.3.2	Widerruf der Einwilligung	202
1.3.2.1	Allgemeines.	202
1.3.2.2	Unwiderrufliche „Einwilligung“	203
1.4	Dauer der Wirksamkeit der Einwilligung	204
1.4.1	Gestaltungsfreiheit des Arbeitnehmers	204
1.4.2	Befristete Erteilung	204
1.5	Anderer Erlaubnistatbestand/Einwilligung zur „doppelten Absicherung“	204
2	Anforderungen im Beschäftigungsverhältnis (§ 26 Abs. 2 BDSG).	206
2.1	Grundsätzliche Zulässigkeit	206
2.2	Ergänzende Anforderungen für Beschäftigtendatenverarbeitungen.	206
2.2.1	Allgemeines.	206
2.2.2	Form der Erklärung im Beschäftigungsverhältnis.	207
2.2.3	Information über Zweck und Widerrufsrecht	207

3	Nicht einwilligungsfähige Tatbestände	211
4	Entgegenstehende Betriebsvereinbarung	212
5	Die Einwilligung als „conditio sine qua non“ der arbeitsvertraglichen Beziehungen	212
6	Speziell geregelte Einwilligungsfälle	213
6.1	Das KUG	213
6.2	Das TKG und das TDDDG	213

Kapitel 9
Verarbeitungen zur Begründung des Beschäftigungsverhältnisses
(Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO)

1	Vorgaben der DS-GVO	215
1.1	Allgemeines	215
1.1.1	Informationspflichten bei der Datenerhebung (Art 13, 14 DS-GVO)	217
1.1.1.1	Allgemeines.	217
1.1.1.2	Direkterhebung	217
1.1.1.3	Dritterhebung	218
1.1.1.4	Zeitpunkt der Erfüllung der Informationspflichten.	218
1.1.1.5	Bewerbungsunterlagen nach der Einstellung	219
1.2	Die Digitalisierung der Bewerbung	219
1.2.1	E-Recruiting	219
1.2.2	Skill-Datenbanken.	221
1.2.3	Videointerviews	221
1.2.3.1	Allgemeines.	221
1.2.3.2	Zeitversetztes, automatisiert geführtes Interview mit Aufzeichnung	222
1.2.4	Automatisierte Einzelentscheidungen und Profiling.	224
2	Die arbeitsrechtliche Ausgangslage	224
2.1	Fragerecht und Offenbarungspflicht	224
2.2	Anfechtung.	227
2.2.1	Allgemeines.	227
2.2.2	Recht zur Unwahrheit	228
3	Das Anbahnungsverhältnis	229
3.1	Vorvertragliches Schuldverhältnis	229
3.2	Die „subjektive“ Personalentscheidung	229
3.3	Informationsinteresse vor und nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses.	230
3.4	Background-Checks/Erhebung von Daten bei/mithilfe von Dritten	230

3.5	Freiwillig zur Verfügung gestellte Daten.....	232
4	Einzelfragen zulässiger Erhebung und Speicherung.....	233
4.1	Angaben zur Person/Stammdaten	233
4.1.1	Adresse/Kontaktdaten	233
4.1.2	Familienstand	233
4.1.3	Alter.....	234
4.1.4	Schwerbehinderteneigenschaft	234
4.1.5	Religion/Weltanschauung	235
4.1.6	Aussehen/Lichtbild	236
4.2	Ausbildung/bisherige berufliche Tätigkeit.....	236
4.2.1	Lebenslauf	236
4.2.2	Bisheriges Gehalt	237
4.3	Vermögensverhältnisse	238
4.4	Voraussiehbare Fehlzeiten.....	239
4.4.1	Schwangerschaft	239
4.4.2	Elternzeit	240
4.4.3	Bevorstehende krankheitsbedingte Fehlzeiten bzw. sonstige Abwesenheitszeiten	241
4.4.4	Die pauschale Frage nach Verhinderungsgründen	241
4.5	Die berufliche Tätigkeit berührende berufliche/private Aktivitäten	241
4.5.1	Nebentätigkeiten	241
4.5.2	Ehrenämter/Hobbys.....	242
4.6	Motive für die Bewerbung	243
4.7	Vorstrafen.....	243
4.7.1	Art. 10 DS-GVO und die spezielle Erlaubnisnorm.....	243
4.7.2	Bisherige Rechtslage.....	244
4.8	Rauchereigenschaft	246
5	Besondere Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DS-GVO; § 26 Abs. 3 BDSG)	246
6	Eignungs- und Persönlichkeitstests.....	247
6.1	Psychologische Testverfahren	247
6.2	Grafologische „Tests“	248
7	Auskünfte von Dritten	248
7.1	Referenzen	248
7.2	Schufa-Auskunft.....	249
7.3	Arbeitgeberauskünfte	249
7.4	Branchenauskunftsdienste	251
7.5	Staatliche Sicherheits- und Zuverlässigkeitsprüfungen	252
7.6	Datenerhebung bei Präqualifikationsverfahren	252
7.7	Einschaltung der Arbeitsverwaltung oder von Headhuntern	252
7.8	Terrorlisten und Bewerberscreening	253

8 Die Beendigung des Bewerbungsverhältnisses.	254
8.1 Rückgabe und Löschpflicht	254
8.2 Vereinbarte Aufrechterhaltung der Bewerbung für zukünftige Stellenbesetzungen.	256

Kapitel 10
Verarbeitungen zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses
im Allgemeinen (Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO)

1 Vorbemerkung	257
2 Verhältnis von Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO zu anderen Erlaubnistatbeständen	258
3 Informationsbedarf des Arbeitgebers bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses.	259
3.1 Fragerecht und Mitteilungspflichten	259
3.1.1 Vorbemerkung.	259
3.1.2 Erreichbarkeitsdaten	260
3.1.3 Arbeitserfüllung	261
3.1.4 Schwangerschaft	262
3.1.5 Ermittlung von vertragswidrigem Verhalten.	262
3.1.6 Nebentätigkeiten	263
3.1.7 Auskunft über anderweitig erzielten Verdienst.	263
3.1.8 Mitarbeiterbefragungen.	264
3.1.8.1 Subjektive Beurteilung betrieblicher Geschehen	264
3.1.8.2 Schulungszwecke	265
3.1.8.3 Auskunft des Mitarbeiters als Zeuge eines Sachverhalts	265
3.1.9 Datenverarbeitung in Meldeverfahren nach dem HinSchG	265
3.1.9.1 Allgemeines.	265
3.1.9.2 Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung im internen Meldeverfahren.	266
3.2 Datenbeschaffung bei oder mithilfe von Dritten	268
3.2.1 Beobachtung durch Detektive.	268
3.2.2 Qualitätstests, Mystery Calls, Testshopping.	269
3.2.2.1 Allgemeines.	269
3.2.2.2 Zulässigkeit der „Mystery-Tests“	269
3.2.3 Beurteilungen über Eignung, Befähigung, fachliche Leistung	271
3.2.4 Assessment-Center	273
3.2.5 Rügen/Abmahnungen	274
3.2.5.1 Allgemeines.	274
3.2.5.2 Rechtmäßigkeit der Speicherung	276

3.2.5.3	Erörterungs- und Anhörungsrecht	278
3.2.5.4	Konsequenzen	279
3.2.5.5	Entfernung nach Ende des Arbeitsverhältnisses	279
4	Beispiele sonstiger Erhebungs- und Nutzungszwecke	280
4.1	Verarbeitung der Privatanschrift	280
4.1.1	Verwendung zur Mitarbeiterinformation	280
4.1.2	Nutzung zu Zwecken der Werbung	280
4.2	Personalrabatte	281
4.3	Zusatzleistungen des Arbeitgebers	281
4.4	Einkommensteuererklärung	282
4.5	Mitarbeiter mit „Doppelfunktion“	282
4.6	Dienstliche und „private“ Notizen	284

Kapitel 11
Die Weitergabe und Veröffentlichung von Beschäftigtendaten
(Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO)

1	Die internen Datenweitergaben und Publikationen	
	(Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO)	285
1.1	Allgemeines	285
1.2	Namensschilder	286
1.3	Diebstahl durch Mitarbeiter	287
1.4	Gehaltsdaten	287
1.5	Krankenstand	288
1.6	Raucherlisten	288
1.7	Anwesenheitslisten	288
1.8	Geburtstagslisten/Altersangaben	289
1.9	Rennlisten	289
1.10	Wählerlisten/Schwerbehindertenvertretung	290
1.11	Gleichgelagerte gegenseitige Kontrollfunktionen	291
1.12	Bestenliste	291
1.13	Verbesserungsvorschläge	292
2	Die externen Weitergaben und Publikationen von Beschäftigten	293
2.1	Datenübermittlungen im Konzern	293
2.1.1	Allgemeines	293
2.1.2	Das Konzernunternehmen als Verantwortlicher	294
2.1.3	Auftragsdatenverarbeitung im Konzern	295
2.1.4	Konzernunternehmen als gemeinsame Verantwortliche bei HR-Verarbeitungen	295
2.1.5	Rechtsgrundlagen für die konzerninternen Datenflüsse	297
2.1.5.1	Allgemeines	297

2.1.5.2	Das konzerndimensionale Arbeitsverhältnis	298
2.1.5.3	Zulassung durch Konzernbetriebsvereinbarung	299
2.1.5.4	„Berechtigte Interessen“ als Zulässigkeitskriterien (Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DS-GVO)	300
2.1.5.5	Einwilligung	301
2.1.6	Mitarbeiterdaten im konzernweiten Intranet	301
2.2	Weitere Übermittlungstatbestände in Beispielen	302
2.2.1	Allgemeines.	302
2.2.2	Rechtsverfolgung/Gerichtsverfahren	303
2.2.3	Verfahren bei Kundenbeschwerden	303
2.2.4	Zeitarbeit/Arbeitnehmerüberlassung	304
2.2.4.1	Informationen im Vorfeld	304
2.2.4.2	Informationsverarbeitung während der Kooperation	304
2.2.5	Datenübermittlungen zur Erfüllung von Vorgaben des Mindestlohngesetzes	304
2.2.6	Datenübermittlungen an Versicherungen	305
2.2.7	Die Erteilung von Auskünften über Beschäftigte	306
2.2.7.1	Allgemeines.	306
2.2.7.2	Gläubigeranfragen	306
2.2.7.3	Auskünfte unter Arbeitgebern	308
2.2.8	Datenübermittlungen bei Unternehmensverkauf/ -übernahme	310
2.2.8.1	Due-Diligence-Prüfung	310
2.2.8.2	Der Betriebsinhaberwechsel	311
2.2.9	Datenübermittlungen an Arbeitgeberverbände/ Gewerkschaften	312
2.2.9.1	Arbeitgeberverbände	312
2.2.9.2	Gewerkschaften	312
2.2.10	Spezielle gesetzliche Übermittlungsge- und -verbote . . .	313
2.2.10.1	Allgemeines.	313
2.2.10.2	Bereichsspezifische Übermittlungsvorschriften des Personalaktenrechts der Beamten	314

Kapitel 12		
Beschäftigtendatenübermittlung in Drittländer (Art. 44 bis 49 DS-GVO)		
1	Vorbemerkung	317
1.1	Erhalt des Schutzes.	317
1.2	Besondere Zulässigkeitskriterien	318
1.3	Ausnahmefälle ohne Garantie (Art. 49 DS-GVO)	319
1.4	Allgemeine Konsequenzen der „Schrems II“-Entscheidung des EuGH	319
1.5	Die dreifache Zulässigkeitsprüfung	320
2	Die Erlaubnistatbestände im Einzelnen	321
2.1	Angemessenheit des Datenschutzniveaus (Art. 45 DS-GVO)	321

2.2	Datenübermittlung vorbehaltlich angemessener Garantien (Art. 46 Abs. 2 und 3 DS-GVO)	321
3	Die Schaffung „geeigneter Garantien“	322
3.1	Verbindliche interne Datenschutzvorschriften (Binding Corporate Rules) (Art. 46 Abs. 2 lit. b, Art. 47 DS-GVO) ...	322
3.1.1	Allgemeines	322
3.1.2	Mindestinhalt und Genehmigung der „internen“ Vorschrift.	325
3.2	Standarddatenschutzklauseln (Standard Contractual Clauses, SCC) (Art. 46 Abs. 2 lit. c und d DS-GVO)	326
3.3	Verhaltensregeln („Codes of Conduct“, Art. 46 Abs. 2 lit. e; Art. 40 DS-GVO)	327
3.4	Genehmigte Zertifizierungsmechanismen (Art. 46 Abs. 2 lit. f DS-GVO)	328
3.5	Genehmigungspflichtige, einzeln ausgehandelte individuelle Garantien (Art. 46 Abs. 3 DS-GVO)	328
4	Ausnahmen für bestimmte Fälle (Art. 49 DS-GVO)	328
4.1	Allgemeines	328
4.2	Die Erlaubnistatbestände des Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 DS-GVO	329
4.3	Der Erlaubnistatbestand des Art. 49 Abs. 1 UAbs. 2 DS-GVO	329
4.4	Die Erlaubnistatbestände des Art. 49 Abs. 1 UAbs. 2 S. 1 DS-GVO im Einzelnen.	330
4.4.1	Einwilligung (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. a DS-GVO)	330
4.4.2	Erforderlichkeit gemäß Vertrag mit dem Betroffenen (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. b DS-GVO)	331
4.4.2.1	Allgemeines	331
4.4.2.2	Multinationale Arbeitsverhältnisse/Matrixklauseln	331
4.4.2.3	Kollektive Gestattung	331
4.4.3	Erforderlichkeit gemäß Vertrag im Interesse des Betroffenen mit Dritten (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. c DS-GVO)	332
4.4.4	Übermittlung aus wichtigen Gründen des öffentlichen Interesses (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. d DS-GVO) ...	332
4.4.5	Übermittlung zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. e DS-GVO)	333
4.4.6	Übermittlung zum Schutz lebenswichtiger Interessen (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. f DS-GVO)	333
4.4.7	Übermittlungen aus einem öffentlichen Register (Art. 49 Abs. 1 UAbs. 1 S. 1 lit. g DS-GVO)	333
4.5	Die Erlaubnistatbestände des Art. 49 Abs. 1 UAbs. 2 S. 1 bis 3 DS-GVO	334
5	Nach Unionsrecht nicht zulässige Übermittlung und Offenlegung bei drittstaatlicher Anordnung (Art. 48 DS-GVO)	335
5.1	Der Schutzbereich der Norm	335

5.2 Erlaubnistatbestände.	336
6 Der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland	336

Kapitel 13
Zweckändernde Verarbeitungen
(Art. 5 Abs. 1 lit. b; Art. 6 Abs. 4; § 23, 24 BDSG)

1 Allgemeines	339
2 Zweckbindung und -änderung	340
2.1 Eintritt der Zweckbindung	340
2.2 Konkretheit der Zweckbestimmung	341
3 Die Zweckbindung und -änderung nach Art. 5 Abs. 1 DS-GVO, § 27 BDSG	342
3.1 Art. 5 Abs. 1 DS-GVO	342
3.2 § 27 Abs. 1 BDSG	343
4 Einwilligung.	344
5 Nationale Erlaubnisse für zweckändernde Verarbeitungen.	344
5.1 Zulässigkeit der zweckändernden Verarbeitungen durch öffentliche Arbeitgeber	344
5.1.1 Allgemeines.	344
5.1.2 Für Beschäftigungsverhältnisse relevante Tatbestände. . .	345
5.1.2.1 § 23 Abs. 1 Nr. 1 BDSG	345
5.1.2.2 § 23 Abs. 1 Nr. 2 BDSG	346
5.1.2.3 § 23 Abs. 1 Nr. 3 BDSG	346
5.1.2.4 § 23 Abs. 1 Nr. 4 BDSG	347
5.1.2.5 § 23 Abs. 1 Nr. 5 BDSG	347
5.1.2.6 § 23 Abs. 1 Nr. 6 BDSG	347
5.1.2.7 § 23 Abs. 2 BDSG.	347
5.2 Zulässigkeit zweckändernder Weiterverarbeitungen durch private Arbeitgeber (§ 24 BDSG)	347
5.2.1 Allgemeines.	347
5.2.2 Für Beschäftigungsverhältnisse relevante Tatbestände	348
5.2.2.1 § 24 Abs. 1 Nr. 1 BDSG	348
5.2.2.2 § 24 Abs. 1 Nr. 2 BDSG	349
5.2.2.3 Interessenabwägung	349
5.2.2.4 § 24 Abs. 2 BDSG.	350
6 Die Kompatibilitätsprüfung nach Art. 6 Abs. 4 DS-GVO	350
6.1 Allgemeines	350
6.2 Der sachliche Zusammenhang	351

6.3	Die zu erwartenden Folgen.	352
6.4	Geeignete Garantien.	353
7	Nicht aufhebbare Zweckbindung	353
8	Transparenz einer Weiterverarbeitung	354

Kapitel 14

Verarbeitungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO)

1	Allgemeines	355
2	Anhörungspflichten	355
2.1	Anhörungspflicht als Fairnessgebot	355
2.2	Verdachtskündigung.	356
3	Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung	357
3.1	Pflicht zur Datenerhebung	357
3.2	Darlegungs- und Auskunftspflicht	357
4	Zeugniserstellung	358
4.1	Der grundsätzliche Anspruch des Beschäftigten	358
4.2	Formalia	359
4.3	Der zulässige Inhalt	359
4.4	Schlussbewertung/Gesamtbeurteilung	361
4.5	Schlussklausel	362
4.6	Dauer des Anspruchs	362
4.7	Zeitpunkt und Datum der Ausstellung	362
4.8	Haftung	363
5	Outplacement	363
6	Erhebung von Kündigungsgründen des Beschäftigten	363
7	Aufbewahrungs-/Löschfristen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	364
7.1	Bereichsspezifische Regelungen	364
7.2	Nachvertragliche Zweckbestimmungen	364
7.3	Recht auf Löschung (Art. 17 DS-GVO)	365
7.4	Recht auf Herausgabe von Personalunterlagen an ausgeschiedene Mitarbeiter	366
7.5	Recht auf Datenportabilität (Art. 20 DS-GVO)	366
8	Offboarding	367

Teil IV: Besondere Zulässigkeitsaspekte bei automatisierter Datenverarbeitung

Kapitel 15 Verarbeitung von Beschäftigtendaten unter Nutzung des Internets (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG)

1	Vorbemerkung	371
2	Das Internet als Quelle von Bewerberdaten	371
2.1	Allgemeines	371
2.2	Recherchen im Anbahnungsverhältnis	373
2.2.1	Allgemeines	373
2.2.2	Grundsatz der Direkterhebung	373
2.2.3	Die Einwilligung	374
2.2.4	Die Zulässigkeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	375
2.2.4.1	Allgemeines	375
2.2.4.2	Vom Bewerber „öffentlich gemachte“ Daten	376
2.2.4.3	Kriterien der Interessenabwägung	377
3	Die vom Arbeitgeber ausgehende Kandidatensuche (Active Sourcing)	377
3.1	Erhebung von Informationen und Nutzung zur Ansprache	377
3.1.1	Allgemeines	377
3.1.2	Einwilligung	378
3.1.3	Interessenabwägung	378
3.1.4	Wettbewerbliche Grenzen der „Abwerbung“	379
3.1.5	Informationspflichten	380
3.2	Personalvermittlung	380
4	Veröffentlichung von Beschäftigtendaten im Internet	381
4.1	Arbeitsplatzbedingte Publizität	381
4.2	Abwägungskriterien	382
4.3	Volle Namensnennung	384
4.4	Wiedergabe des Bildes der Beschäftigten	385
5	Beschäftigtendaten in Bewertungsportalen	385
5.1	Allgemeines	385
5.2	Bewertungsportal des Arbeitgebers	387
6	Social Media im Betrieb	387
6.1	Nutzungsbedingungen	387
6.2	Kontrolle des Publikationsverhaltens	390
6.3	Mitbestimmung	390

Kapitel 16

Digitale Kontrolle und Steuerung von Beschäftigten

1	Vorbemerkung	391
1.1	Digitalisierung	391
1.2	Big Data für das Personalmanagement	392
1.3	Compliance als Zielvorgabe	394
1.3.1	Der Begriff	394
1.3.2	Der Compliance-Beauftragte	395
1.3.3	Die Compliance Umsetzung	396
2	Die Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen nach § 26 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 BDSG	397
2.1	Die Verhältnismäßigkeit	397
2.2	Die Prüfschritte	397
3	Die Palette digitaler Überwachungstechnik	398
3.1	Mobile Arbeits- und Projektzeiterfassung	398
3.2	Nutzerdatenerfassung	398
3.3	Wearables	399
3.4	Sprachanalysen	401
3.5	Organisationsinterne Netzwerke	402
3.6	Datenabgleiche mittels Screening	402
3.7	Erfassung von Bewegungsdaten	403
3.7.1	Allgemeines	403
3.7.2	RFID-Anwendungen im Betrieb	404
3.7.3	Führerscheinkontrolle per RFID	405
3.8	Überwachung extern tätiger Beschäftigter	406
3.8.1	Allgemeines	406
3.8.2	Kein 3-minütiges Meldesignal von Taxifahrern	406
3.8.3	Staatlich vorgeschriebene Überwachung: der digitale Tachograf	407
3.8.4	Handy-Ortung	408
3.8.4.1	Das Verfahren	408
3.8.4.2	Telekommunikationsdatenschutz	409
3.8.4.3	Arbeitsrechtlicher Datenschutz	410
3.8.5	GPS-Ortung im Arbeitsverhältnis	411
3.8.6	Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Location Based Services	411
3.8.6.1	Allgemeines	411
3.8.6.2	Zugriffs- und Einsichtsrechte	413
3.8.6.3	Geheime Überwachung	413
3.8.6.4	Mitbestimmung	414
3.9	Kontrolle der Nutzung der betrieblichen Kommunikationstechnik	414
3.9.1	Allgemeines	414
3.9.2	Anwendung des TDDDG	415
3.9.2.1	Private Nutzung als Geltungsbereich	415

3.9.2.2	Konkludente Erlaubniserteilung	416
3.9.2.3	Betriebliche Übung	417
3.9.2.4	Das Anbieter-Nutzer-Verhältnis	417
3.9.2.5	Konsequenzen aus der Gestattung privater Nutzung	419
3.9.2.6	Rücknahme der Erlaubnis privater Nutzung	419
3.9.2.7	Generelle Verbote	419
3.9.3	Kontrolle der Telekommunikation bei dienstlichen Telefonaten	420
3.9.3.1	Allgemeines.	420
3.9.3.2	Ausgehende Telefonate	420
3.9.3.3	Eingehende Telefonate	421
3.9.3.4	Keine allgemeine Leistungskontrolle	421
3.9.3.5	Besonderheiten in Callcentern	421
3.9.3.6	Besondere schutzwürdige Interessen des Beschäftigten oder Dritter	422
3.9.3.7	Kommunikationsdaten des Betriebs-/Personalrats	423
3.9.3.8	Mithören und Aufzeichnen des Inhalts dienstlicher Gespräche im Allgemeinen	424
3.9.3.9	Monitoring in Callcentern durch Mithören und Aufzeichnen	425
3.9.4	Kenntnisnahme des Inhalts dienstlicher E-Mails und Internetnutzung.	428
3.9.4.1	Nutzungsdaten.	428
3.9.4.2	Inhaltsdaten	429
3.9.4.3	Vertretungsregelungen bei dienstlicher Nutzung	429
3.9.5	Kenntnisnahme erlaubter Privatnutzung	430
3.9.5.1	Allgemeines.	430
3.9.5.2	Einwilligung	430
3.9.5.3	Eingriffsbefugnisse durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung	431
3.9.5.4	Präventive „Zensurmaßnahmen“ des Arbeitgebers.	432
3.9.5.5	Verwertungsverbote	432
3.10	Videoüberwachung Öffentlich zugängliche Arbeitsplätze (§ 4 BDSG).	433
3.11	Data-Mining	433
3.11.1	Allgemeines.	433
3.11.2	Die Verfahren	434
3.11.3	Screening zwecks Fraud Detection	434
3.11.3.1	Der Datenabgleich.	434
3.11.3.2	Transparenz	436
3.11.3.3	Verfahrensablauf	436
3.12	AEO-Terroristenscreening	436
3.12.1	Allgemeines.	436
3.12.2	Die für den Datenabgleich als Erlaubnisregelungen in Betracht zu ziehenden Rechtsgrundlagen	439
3.12.2.1	Die EU-Verordnungen	439
3.12.2.2	Das AWG	440
3.12.2.3	Zollrechtliche Bestimmungen	440
3.12.2.4	§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	440

3.12.3	Betriebsvereinbarung als Ermächtigungsgrundlage	442
3.12.4	Ausschluss automatisierter Entscheidung durch Anhörung des Betroffenen	443
3.12.5	Transparenzpflicht bei der Bewerberdatenerhebung.	444
3.12.6	Zeitliche Intervalle der Abgleichläufe.	444
3.12.7	Dauer der Speicherung der einzelnen Abgleichergebnisse	445
3.12.8	Text eines Organisationserlasses/einer Betriebsvereinbarung.	446
3.13	Erfolgskontrolle beim E-Learning	448

Kapitel 17
Das Verbot automatisierter Einzelentscheidungen und Profiling
(Art. 22 DS-GVO)

1	Vorbemerkung	451
2	Persönlichkeitsprofile/Profiling.	452
2.1	Begriffsbestimmung	452
2.2	Besondere Zulässigkeitsbedingungen	453
3	Der Begriff der „Entscheidung“	455
3.1	Allgemeines	455
3.2	Die Qualität der Entscheidung	455
3.3	Die menschliche Letztentscheidung (Art. 22 Abs. 3 DS-GVO)	457
4	Ausnahmetatbestände (Abs. 2)	459
4.1	Erforderlichkeit für Vertragsschluss (Abs. 2 lit. a)	459
4.2	Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten (Abs. 2 lit. b)	460
4.3	Einwilligung (Abs. 2 lit. c).	460
5	Vom Verantwortlichen zu treffende angemessene Schutzmaßnahmen (Abs. 3)	460
6	Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (Abs. 4)	461
7	Transparenz- und sonstige Schutzmechanismen	462

Kapitel 18

Der Einsatz eigener technischer Arbeitsmittel des Beschäftigten (§26 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BDSG)

1	„Bring your own device (BYOD)“	463
1.1	Allgemeines	463
1.2	Anwendung datenschutzrechtlicher Vorschriften	464
1.3	Muster-BYOD-Betriebsvereinbarung	465
2	Telearbeit/Homeoffice	467
2.1	Allgemeines	467
2.2	Regelungsbedarf	469
2.2.1	Änderung des Arbeitsvertrags	469
2.2.1.1	Allgemeines	469
2.2.1.2	Verlagerung der Arbeit auf Wunsch des Arbeitgebers	469
2.2.1.3	Verlagerung der Arbeit auf Wunsch des Beschäftigten	469
2.3	Zugangsrechte	470
2.4	Schulung	470
2.5	Muster-Betriebsvereinbarung „Alternierende Telearbeit“	471
3	Videokonferenz	473
3.1	Allgemeines	473
3.2	Auswahl der Technik	473

Teil V: Zulässigkeit der Verarbeitung besonders geschützter Daten

Kapitel 19

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DS-GVO; § 26 Abs. 3 BDSG)

1	Der Begriff	477
2	Wiederholtes Verbot mit Ausnahmen (Art. 9 Abs. 2 DS-GVO)	478
3	Auftragsverarbeitung besonderer Kategorien von Beschäftigtendaten	480
4	Arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten im nationalen Recht	480
4.1	Allgemeines	480
4.2	Der Erlaubnisrahmen des § 26 Abs. 3 BDSG	481
4.3	Die Voraussetzung der Interessenabwägung	483
4.4	Nachweis angemessener Schutzmaßnahmen	484
5	Einwilligung des Beschäftigten in die Verarbeitung sensibler Daten	485

6	Die geschützten Daten im Einzelnen	486
6.1	Rassische und ethnische Herkunft	486
6.2	Politische Meinungen	486
6.3	Gewerkschaftszugehörigkeit	486
6.3.1	Die Koalitionsfreiheit	486
6.3.2	Gehaltsabzug von Gewerkschaftsbeiträgen	487
6.3.3	Nachweis der Vertretung	488
6.3.4	Offenlegung der Mitgliederstärke bei Tarifverhandlungen	489
6.4	Religiöse und weltanschauliche Überzeugung	489
6.5	Sexualleben/Sexuelle Orientierung	491
6.6	Genetische Daten	492
6.7	Biometrische Daten	493
6.7.1	Der Begriff	493
6.7.2	Rechtmäßigkeit biometrischer Verfahren nach DS-GVO und BDSG	494
6.7.2.1	Verbot mit speziellem Ausnahmeverbehalt	494
6.7.2.2	Aspekte eines datenschutzgerechten Biometrie-Verfahrens	495
6.7.3	Datenschutz-Folgenabschätzung	496
6.7.4	Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung	496
6.7.5	Muster Betriebsvereinbarung Fingerabdrucksystem	496

Kapitel 20 Verarbeitung von Gesundheitsdaten

1	Der Begriff	499
2	Fragerecht und Informationsanspruch des Arbeitgebers	500
3	Mitteilung des Status als Schwerbehinderter	501
4	Ärztliche Gesundheitsuntersuchungen	502
5	Anzeige und Nachweispflichten	504
5.1	Anzeige der Arbeitsunfähigkeit	504
5.2	Art der Erkrankung	505
5.3	Das Gesundheitsamt	505
5.4	Drittverursachte Arbeitsunfähigkeit	505
5.5	Zeitpunkt der Mitteilung	505
5.6	Nachweis der Arbeitsunfähigkeit (Attestvorlage)	506
6	Die Datenverarbeitungen des Betriebsarztes	510
6.1	Die Aufgaben des Betriebsarztes	510

6.2	Die Datenverarbeitungen des Betriebsarzts	510
6.3	Schweigepflichten	511
6.4	Der Betriebsarzt als „verantwortliche Stelle“	512
7	Betriebliches Eingliederungsmanagement	512
7.1	Allgemeines	512
7.2	Erfordernis der Freiwilligkeit und Erteilung der Einwilligung	514
7.3	Besondere Qualität der BEM-Daten	519
7.4	Mitbestimmung	520

Kapitel 21

Verarbeitung von Daten über strafrechtliche Verurteilungen und zur Aufdeckung von Straftaten (Art. 10 DS-GVO; § 26 Abs. 1 S. 1 und S. 2 BDSG)

1	Die europarechtliche Vorgabe des Art. 10 DS-GVO	521
2	Die nationalen Erlaubnisnormen	522
2.1	Allgemeines	522
2.2	Vorstrafen	522
2.2.1	§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	522
2.2.2	§ 30a BZRG	522
2.2.3	§ 34a GewO	523
2.3	Straftatsverdacht	523
2.3.1	Repressive Überwachung (§ 26 Abs. 1 S. 2 BDSG)	523
2.3.2	Nicht strafrechtsrelevante Vergehen	524
3	Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG	524
3.1	Der Straftatverdacht	524
3.2	Der Kreis der „Verdächtigten“	526
3.3	Die Dokumentationspflicht	527
3.4	Die Eingriffsintensität der Aufklärungsmaßnahme	528
3.5	Erforderlichkeit der Maßnahme	529
3.6	Heimlichkeit der Überwachung	530
4	Zusammenfassung der Zulässigkeitskriterien	531
5	Mitbestimmung bei verdächtigtem Mitglied der Mitarbeitervertretung	532

Kapitel 22
Die Verarbeitung von Ablichtungen der Beschäftigten
(§ 4 BDSG, §§ 22, 23 KUG)

1	Vorbemerkung	533
1.1	Das Recht am eigenen Bild	533
1.2	Gewährleistung der Selbstbestimmung bildlicher Darstellung durch die allgemeinen Datenschutznormen	534
1.2.1	Das Bild als personenbezogenes Datum	534
1.2.2	Bilder als nach der DS-GVO besonders geschützte Kategorie personenbezogener Daten	534
1.3	Konkretisierung des „Rechts am eigenen Bild“ in speziellen Regelungen	535
1.4	Regelungen der Datenschutzgesetze	535
2	Verarbeitung von Bildern aufgrund Einwilligung	536
2.1	Allgemeines	536
2.2	Die Form der Erklärung	536
2.3	Die Freiwilligkeit	537
2.4	Die Form	537
2.5	Die Geltungsdauer bzw. der Widerruf der Einwilligung	538
3	Die bereichsspezifischen Schutz- und Erlaubnisnormen im Einzelnen	539
3.1	Bilder aus dem höchstpersönlichen Lebensbereich (201a StGB)	539
3.2	Missbrauch von Telekommunikationsanlagen (§ 90 TKG)	540
3.3	Veröffentlichung von Bildern/Videoübertragungen (§§ 22, 23 KUG; § 26 Abs. 1 BDSG)	541
3.3.1	Das KUG und die DS-GVO bzw. das BDSG	541
3.3.2	Bildveröffentlichung nach dem KUG	541
3.3.2.1	Allgemeines	541
3.3.2.2	Das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	542
3.3.2.3	Veröffentlichungen im Internet	543
3.3.3	Fazit	544
3.3.3.1	Fazit Nr. 1: Journalistische Bildpublikationen unterfallen weiterhin nicht der DS-GVO	544
3.3.3.2	Fazit Nr. 2: Einbeziehung des KUG in Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO	544
4	Die Erstellung und Verwendung von Fotos nach den allgemeinen Datenschutznormen	545
4.1	Allgemeines	545
4.2	Biometrische Fotos	546
5	Videoaufnahmen und -aufzeichnungen	547
5.1	Videointerviews	547
5.1.1	Allgemeines	547
5.1.2	Zeitversetztes, automatisiert geführtes Interview mit Aufzeichnung	547

5.2	Videoüberwachung.	548
5.2.1	Allgemeines.	548
5.2.2	Die Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen (§ 4 BDSG)	550
5.2.2.1	Allgemeines.	550
5.2.2.2	Der Anwendungsbereich der Norm.	551
5.2.2.3	Voraussetzungen und Zulässigkeit der Beobachtung: ...	552
5.2.2.4	Die Speicherung und Verwendung der erhobenen Daten	556
5.2.3	Videoüberwachung von an nichtöffentlichen Arbeitsplätzen tätigen Beschäftigten (§ 26 Abs. 1 BDSG; Art. 6 Abs. 1 lit. DS-GVO).	557
5.2.3.1	Offene Überwachung	557
5.2.4	Verdeckte Überwachung.	559
5.2.4.1	Gezielte Video-Überwachung von Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten (§ 26 Abs. 1 S. 2 BDSG). ...	559
5.2.5	Von dem Kamera-Monitorssystem zur Mustererkennung.	561
6	Informationspflichten gegenüber dem Abgebildeten	561
7	Erlaubnis per Betriebs-/Dienstvereinbarung	562
8	Beweisverwertungsverbot bei unzulässiger Bilderstellung oder (Video-)Überwachung	563
9	„Schmerzensgeld“ des Abgebildeten bei unzulässiger Bilderstellung oder Veröffentlichung	564
10	Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche des Urhebers	564
10.1	Nutzungs- und Verwertungsrechte.	564
10.2	Schadensersatzanspruch des Urhebers.	566

Teil VI: Beschäftigtendatenverarbeitung und Mitarbeitervertretung

Kapitel 23		
Beschäftigtendatenverarbeitung für Aufgaben der Mitarbeitervertretung (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG)		
1	Vorbemerkungen	569
2	Kollektivrechtliche Informationsbefugnisse	570
2.1	Reichweite des § 26 Abs. 1 S. 1 Zulässigkeitsalternative 2 BDSG ...	570
2.2	Die Auffangfunktion des BDSG	571

2.3	Vorrang von Informationspflichten nach BetrVG/BPersVG	571
2.4	Bisherige Differenzierungen in Rechtsprechung und Literatur	573
3	Erforderlichkeit als Maßstab	575
3.1	Allgemeines	575
3.2	Besondere Kategorien personenbezogener Daten	578
3.3	Differenzierungen zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern	579
4	Verarbeitungen durch die Mitarbeitervertretung	581
4.1	Allgemeines	581
4.2	Verarbeitung von vom Arbeitgeber bzw. der Dienststelle bereitgestellten Daten	581
4.3	Das Verbot der Anlage eigener Personalakten	582
4.4	Eigene Datenerhebungen der Mitarbeitervertretung	583
4.5	Datenübermittlungen und Grundsatz der Vertraulichkeit	584
4.5.1	Allgemeines	584
4.5.2	Datenweitergabe an Gewerkschaften	585
4.5.3	Information von Aufsichtsbehörden	586
4.5.4	Haftung für Datenschutzverstöße der Mitarbeitervertretung nach der DS-GVO	587
4.5.4.1	Haftung des Arbeitgebers	587
4.5.4.2	Haftung der Mitarbeitervertretung und ihrer Mitglieder	587
4.5.5	Verhängung von Geldbußen	588
4.5.6	Strafrechtliche Sanktionen	588
4.5.7	Fazit	588
4.6	Löschfristen im Betriebs-/Personalratsbüro	588
4.6.1	Spezielle Regelungen	588
4.6.2	Selbstständig festgelegte Speicherfristen	590
5	Nutzung von Intra- und Internet durch die Mitarbeitervertretung	590
5.1	Allgemeines	590
5.2	Der Zugang des Betriebsrats zum Internet	591
5.2.1	Die elektronische Kommunikation mit den Mitarbeitern	591
5.2.2	Die BR-Homepage	591
5.3	Informationsgewinnung per Internet	593
6	Zur möglichen Einordnung der Mitarbeitervertretung als „verantwortlicher Dritter“	593
6.1	Die Mitarbeitervertretung im System der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit	593
6.1.1	Der Konzernbetriebsrat als Verantwortlicher?	594
6.1.2	Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften	594
6.1.3	Gegenseitige Unterstützungspflicht	594
6.2	Kontrollbefugnisse des Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Betriebsrat	595

Kapitel 24
Kollektivvereinbarungen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten
(Art. 88 DS-GVO, § 26 Abs. 4 BDSG)

1	Kollektivvereinbarungen nach BetrVG und Personalvertretungsrecht	597
1.1	Allgemeines	597
1.2	Betriebsverfassungsrecht	598
1.2.1	Erzwingbare Betriebsvereinbarungen	598
1.2.2	Freiwillige Betriebsvereinbarungen	598
1.3	Das Personalvertretungsrecht	599
1.3.1	Erzwingbare Regelungen	599
1.3.2	Freiwillige Dienstvereinbarungen	599
1.4	Rechtsnormcharakter der Vereinbarung	600
1.4.1	Normsetzung oder Regelungsabrede	600
1.4.2	Rechtmäßigkeits- und Wirksamkeitsvoraussetzung	600
1.5	Die von der Vereinbarung betroffenen Beschäftigten	601
1.6	Die Erlaubnis kollektiver Datenschutzregelungen im Beschäftigtenkontext in Art. 88 DS-GVO	602
1.7	Wiederholung der EU-Regelung in § 26 Abs. 4 BDSG	603
2	Gegenstand kollektiver Regelungen nach der DS-GVO	603
2.1	Allgemeines	603
2.2	Abweichen vom Schutzniveau der Verordnung	604
2.3	Vorrangige Regelungen	606
2.4	Individualschutz der Beschäftigten	608
2.5	Initiativrecht zur Einführung und Mitbestimmung bei Abschaffung von mitbestimmungspflichtigen Datenverarbeitungen	609
2.6	Beschränkung auf Regelungen der Rechtmäßigkeit	610
2.7	Ausdrückliche Bezeichnung als Erlaubnisnorm	611
2.8	Garantieregelungen in Kollektivvereinbarungen	611
2.8.1	Allgemeines	611
2.8.2	Regelungsbeispiele	613
2.8.2.1	Transparenz der Datenverarbeitung	613
2.8.2.2	Überwachungssysteme am Arbeitsplatz	615
2.8.2.3	Grundsätze der Datenverarbeitung (Art. 5 DS-GVO)	615
2.8.2.4	Fazit	615
2.8.2.5	Checkliste zu typischen konkreten Maßnahmen/ Regelungen zur Umsetzung der Vorgaben von Art. 88 DS-GVO	616
3	Die relevanten Mitbestimmungstatbestände des BetrVG bzw. des Personalvertretungsrechts im Einzelnen	618
3.1	Klärung der Mitbestimmungspflichtigkeit	618
3.2	Personalfragebögen nach § 94 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 15 BPersVG	618

3.2.1	Der Begriff	618
3.2.2	Die Erhebung beim Betroffenen	620
3.2.3	Die Einholung von Einwilligungen	621
3.2.4	Erhebung der Daten bei Dritten	622
3.2.5	Die Verwendung der Daten	622
3.2.6	Weitere Mitbestimmungstatbestände	623
3.2.7	Allgemein verwendete Arbeitsverträge	623
3.3	Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG/§ 80 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG	623
3.3.1	Begriffsdefinition	623
3.3.2	Inhalt der Mitbestimmung	624
3.3.3	Analyseverfahren	626
3.4	Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 1 BetrVG/§ 80 Abs. 1 Nr. 12 BPersVG	626
3.4.1	Begriffsdefinition	626
3.4.2	Diskriminierungsschutz	627
3.4.3	Anforderungsprofil	628
3.4.4	Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien	629
3.5	Regelung von Ordnung und Verhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG	629
3.5.1	Anwendungsbereich	629
3.5.1.1	Das Ordnungsverhalten	629
3.5.1.2	Das Arbeitsverhalten	631
3.5.1.3	Nicht technische Kontrollen	636
3.6	Technische Verfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG	637
3.6.1	Allgemeines	637
3.6.2	Die objektive Überwachungsmöglichkeit	639
3.6.3	Überwachung von Leistung und Verhalten	641
3.6.4	Die verhaltensbezogene Auswertungsmöglichkeit	642
3.6.5	Soziale Netzwerke	643
3.6.6	Die Überwachung einer Arbeitnehmergruppe	644
3.6.7	Weisung des Arbeitgebers hinsichtlich Überwachung durch Dritte	646
3.6.8	Mitbestimmung bei Auftragsdatenverarbeitung	647
3.6.9	Mitbestimmung bei jeglicher automatisierten Verarbeitung in LPersVGen	647
3.7	Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG/§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG	647
3.8	Mitbestimmung beim Einsatz von KI-Systemen	649
4	Konsequenzen missachteter Mitbestimmung für die Beschäftigtendatenverarbeitung	650
4.1	Individualrechtliche Folgen	650
4.2	Kollektivrechtliche Folgen	651

Teil VII: Transparenzpflichten

Kapitel 25

Antragslose Informationspflichten (Art. 13, 14, 34 DS-GVO)

1	Die Transparenzpflichten	655
1.1	Allgemeines	655
1.2	Die Grundsätze des Art. 12 DS-GVO	655
2	Informationspflichten bei der Datenerhebung	658
2.1	Der Begriff	658
2.2	Die Datenquellen	659
2.3	Vorrang der Direkterhebung	659
2.4	Die Informationspflichten im Einzelnen	660
2.4.1	Die Grundinformation bei der Direkterhebung (Art. 13 Abs. 1 DS-GVO)	660
2.4.2	Zusatzinformationen bei der Direkterhebung (Art. 13 Abs. 2 DS-GVO)	663
2.4.3	Informationen bei der Dritterhebung (Art. 14 DS-GVO)	665
2.5	Informationen bei Zweckänderung und Übermittlung (Art. 13 Abs. 3; Art. 14 Abs. 4 DS-GVO)	666
2.6	Wann und wie müssen die Informationen der Art. 13, 14 DS-GVO bereitgestellt werden?	667
2.6.1	Allgemeines	667
2.6.2	Direkterhebung	668
2.6.3	Dritterhebung	669
2.6.4	Nachweispflicht	669
2.6.5	Die Information als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung	669
2.6.6	Sanktionen	670
2.7	Ausnahmen von den Informationspflichten	670
2.7.1	Ausnahmen nach der DS-GVO	670
2.7.2	Ergänzende Ausnahmen nach dem BDSG	672
2.7.2.1	Die im Arbeitsverhältnis relevanten Ausnahmen von den Unterrichtungspflichten in § 29 BDSG	672
2.7.2.2	Die im Arbeitsverhältnis relevanten Ausnahmen von den Unterrichtungspflichten nach Art. 13 DS-GVO in § 32 BDSG	673
2.7.2.3	Die im Arbeitsverhältnis relevanten Ausnahmen von den Pflichten des Art. 14 DS-GVO in § 33 BDSG	675
2.8	Verhältnis zu Informationspflichten bei Datenerhebung per Videobeobachtung in öffentlich zugänglichen Räumen (§ 4 Abs. 2 BDSG)	676

3	Meldung von Datenpannen an den betroffenen Beschäftigten (Art. 34 DS-GVO)	677
3.1	Allgemeines	677
3.2	Das voraussichtlich hohe Risiko	678
3.3	Anforderungen an Zeitpunkt, Inhalt und Form der Benachrichtigung des Betroffenen	679
3.4	Ausnahmen von der Benachrichtigungspflicht	680
3.5	Öffnungsklausel für nationale Regelungen (Art. 23 DS-GVO, 3 BDG; § 29 Abs. 1 S. 3 und 4 BDSG)	681
4	Arbeits und dienstrechtliche Informations- und Anhörungspflichten	681
4.1	Allgemeines	681
4.2	Information und Recht zur Stellungnahme vor der Speicherung von Abmahnungen und sonstigen „negativen“ Vorgängen	682
4.2.1	Allgemeines	682
4.2.2	Beurteilungen	683
4.2.3	Abmahnungen	684
4.2.4	Verdachtskündigung	684

Kapitel 26

Antragsgemäß zu erfüllende Informationspflichten (Art. 15 DS-GVO; § 110 BBG; § 83 BetrVG; Art. 20 DS-GVO)

1	Allgemeines	685
2	Die Auskunftspflichten gemäß Art. 15 DS-GVO	685
2.1	Allgemeines	685
2.2	Normstruktur	687
2.3	Die tatbestandlichen Voraussetzungen des Auskunftsrechts	689
2.3.1	Der Auskunftsverpflichtete	689
2.3.2	Der Auskunftsberechtigte	691
2.3.3	Der Antrag auf Auskunftserteilung	693
2.4	Der Gegenstand der Auskunft	696
2.4.1	Auskunft über die personenbezogenen Daten (Abs. 1 Hs. 2 Var. 1, Abs. 3 S. 1)	696
2.4.1.1	Kopie der Daten selbst ist erforderlich	696
2.4.1.2	Keine Kopie der Daten in ihrer Rohfassung	698
2.4.1.3	Maßgeblicher Zeitpunkt und Verhältnis zu Löschpflichten	700
2.4.1.4	Entgeltpflicht	702
2.4.2	Der Gegenstand der Auskunft über die Metainformationen der Datenverarbeitung	702
2.5	Art und Weise der Auskunftserteilung	705
2.6	Disposition über den Auskunftsanspruch	705
2.7	Ausnahmen von dem Auskunftsrecht	706

2.7.1	Verweigerung nach Art. 11 Abs. 2 S. 1 iVm. Art. 12 Abs. 2 S. 2 DS-GVO	706
2.7.2	Verweigerung nach Art. 15 Abs. 4 DS-GVO	707
2.7.3	Verweigerung nach Art. 12 Abs. 5 S. 2 DS-GVO	709
2.7.4	Ausnahmen nach dem BDSG	712
2.8	Fazit und Ausblick	713
3	Bereichsspezifische Auskunft- und Einsichtsrechte im Beschäftigungsverhältnis	713
3.1	Der öffentliche Dienst	713
3.1.1	Die Pflicht zur Personalaktenführung	713
3.1.2	Die Transparenzpflicht im Beamtenverhältnis	715
3.1.3	Das personalaktenrechtliche Auskunftsrecht nach § 110 BBG	716
3.1.4	Die Beamtengesetze der Länder	717
3.2	Transparenzregelungen im Arbeitsverhältnis.	719
3.2.1	Pflicht zur Personalaktenführung	719
3.2.2	Der materielle Personalaktenbegriff	720
3.2.3	Der berechtigte Personenkreis.	721
3.2.4	Der Umfang der Einsichtnahme	722
3.2.5	Geheimhaltungsrecht des Arbeitgebers.	722
3.2.6	Durchführung der Einsichtnahme	723
3.2.7	Hinzuziehung Dritter.	724
3.3	Das Miteinander der personalaktenrechtlichen Einsichtsrechte und Art. 15 DS-GVO	724
4	Das Recht auf Datenübertragbarkeit	727

Teil VIII: Korrekturpflichten

Kapitel 27

**Berichtigung (Art. 16 DS-GVO); Gegendarstellung (§ 83 Abs. 2 BetrVG)
bzw. ergänzende Erklärung (Art. 16 S. 2 DS-GVO)**

1	Die Korrekturrechte im Überblick	731
2	Das Personalaktenrecht	731
2.1	Allgemeines	731
2.2	Rechtsgrundlage des personalaktenrechtlichen Korrekturanspruchs	732
2.3	Die personalaktenrechtlichen Ansprüche auf Berichtigung und Löschung im Einzelnen	733

2.3.1	Das Arbeitsverhältnis	733
2.3.1.1	Unrichtige Tatsachenangaben	733
2.3.1.2	Erledigte zutreffende Tatsachenangaben	734
2.3.1.3	Werturteile	734
2.3.2	Die personalaktenrechtlichen Ansprüche auf Berichtigung und Löschung im Beamtenverhältnis	734
2.3.2.1	Allgemeines	734
2.3.2.2	Berichtigungsansprüche	735
2.3.2.3	Anspruch auf Entfernung/Löschung	736
2.3.2.4	Die Beamtengesetze	737
3	Die Rechte des Beschäftigten auf ergänzende Datenspeicherung	738
3.1	Das personalaktenrechtliche Gegendarstellungsrecht in § 83 Abs. 2 BetrVG	738
3.1.1	Der Anwendungsbereich	738
3.1.2	Gegenstand der Gegendarstellung	739
3.1.3	Parallele Geltung der DS-GVO-Korrekturrechte	740
3.2	Das Recht auf Abgabe ergänzender Erklärungen nach Art. 16 S. 2 DS-GVO	740
3.2.1	Allgemeines	740
3.2.2	Die Ansprüche aus § 83 Abs. 2 BetrVG und Art. 16 S. 2 DS-GVO	741
4	Die Berichtigungspflicht nach Art. 5 Abs. 1 lit. d und Art. 16 DS-GVO	741
4.1	Die doppelte Absicherung der Korrekturpflicht	741
4.2	Der Berichtigungsfall	742
4.2.1	Tatsachen und Werturteile	742
4.2.2	Die Unrichtigkeit	743
4.2.3	Der „Non liquet“-Fall	743

Kapitel 28

**Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO) und Löschung
(Art. 17 DS-GVO)**

1	Der Anspruch auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO; § 35 BDSG)	745
1.1	Allgemeines	745
1.2	Die DS-GVO	745
1.3	Ergänzende Tatbestände in § 35 BDSG	746
1.4	Reduzierte Zulässigkeit	746
1.5	Umsetzung der Maßnahme	747
1.6	Informationspflichten	747

2	Die Pflicht zur Entfernung/Löschung nach Art. 17 DS-GVO	748
2.1	Allgemeines	748
2.2	Mitteilungspflichten/Das Recht auf „Vergessen werden“	749
2.2.1	Allgemeines	749
2.2.2	Veröffentlichte Daten	749
2.2.3	Mitteilungspflichten	750
2.3	Ausnahmen von der Löschung	750
2.3.1	Art. 17 Abs. 3 DS-GVO	750
2.3.2	§ 35 BDSG	751
2.3.3	Der Vorgang der „Löschung“	752

Kapitel 29
Das Widerspruchsrecht (Art. 21 DS-GVO)

1	Allgemeines	753
2	Der Anwendungsbereich des Art. 21 DS-GVO	753
3	Die nach Art. 21 Abs. 1 DS-GVO erforderliche „besondere Situation“	754
3.1	Allgemeines	754
3.2	Beispiele „besonderer Situationen“	755
4	Ausschluss des Widerspruchsrechts	755
5	Folgen eines allgemeinen Widerspruchs	756
6	Der Werbewiderspruch (Art. 21 Abs. 2, 3)	757
7	Die Hinweispflicht (Art. 21 Abs. 4 DS-GVO)	758
8	Löschung als regelmäßige Rechtsfolge	758

**Teil IX: Datenschutzpflichten und Sanktionierung von
Datenschutzverstößen**

Kapitel 30
Datenschutzrechtliche Schweigepflichten (Art. 32 Abs. 4 DS-GVO)

1	Das Datengeheimnis	763
1.1	Die DS-GVO	763

1.2	Das BDSG	764
1.3	Durchführung der Verpflichtung und Hinweise.....	765
2	Das Berufsgeheimnis.....	769
3	Parallele Schweigeverpflichtungen	770

Kapitel 31

Sanktionierung von Datenschutzverstößen (Art. 83 DS-GVO, § 42 BDSG)

1	Vorbemerkung	771
2	Art. 83 DS-GVO	771
2.1	Allgemeines	771
2.2	Voraussetzungen für die Verhängung von Geldbußen.....	772
2.3	Fallbeispiele	772
3	§ 42 BDSG	774

Kapitel 32

Zivilrechtliche Haftung (Art. 82 DS-GVO) und sonstige arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Datenschutzverstößen

1	Vorbemerkung	777
2	Zivilrechtliche Haftung	777
2.1	Art. 82 DS-GVO als Haftungsnorm.....	777
2.1.1	Allgemeines.....	777
2.1.2	Die Normadressaten	778
2.1.3	Das schadenstiftende Ereignis.....	778
2.1.4	Gesamtschuldnerische Haftung.....	779
2.1.5	Die anspruchsberechtigte Person.....	779
2.1.6	Der zu erstattende Schaden	779
2.1.6.1	Materieller Schaden.....	779
2.1.6.2	Der immaterielle Schaden	780
2.1.7	Kausalität.....	781
2.1.8	Beweislast	781
2.1.9	Haftungsbefreiung.....	781
2.2	Sonstige, parallel geltende Haftungsnormen	782
2.2.1	Allgemeines.....	782
2.2.2	Vertragliche Beziehungen	782
2.2.3	Deliktische Haftung.....	783
2.2.3.1	Verletzung des Persönlichkeitsrechts	783

2.2.3.2	Verletzung von Schutzgesetzen	783
2.2.3.3	Kreditgefährdung	783
3	Ansprüche bei hoheitlicher Tätigkeit	783
3.1	Haftung des Beschäftigten	783
3.1.1	Allgemeines.	783
3.1.2	Haftung gegenüber dem Arbeitgeber	784
3.1.3	Gegenüber einem Betroffenen	784
3.2	Haftung des Arbeitgebers für Datenschutzverstöße des Betriebsrats.	785
4	Sonstige arbeitsrechtliche Konsequenzen/Kündigung/Abmahnung	786
4.1	Allgemeines	786
4.2	Fallbeispiele	786
4.2.1	Unbefugte Zugriffe	786
4.2.1.1	Kündigung	786
4.2.1.2	Abmahnung	788
4.2.2	Sabotage	789
4.2.3	Das Recht am gesprochenen Wort	790
4.2.4	Unbefugte Veröffentlichung	790

Teil X: Sonderbereiche

Kapitel 33

Beschäftigtendatenschutz in den Landesdatenschutzgesetzen

1	Vorbemerkung	795
2	Die unterschiedlichen Vorgehensweisen	796
2.1	Verweisung auf das BDSG	796
2.2	Verweisung auf das Beamtenrecht	797
3	Eigenständige Zulässigkeitsregelungen	797
3.1	Der allgemeine Erlaubnisrahmen	797
3.2	Medizinische und psychologische Eignungstest	798
3.3	Arbeitgeberauskünfte im Rahmen der Begründungen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses	798
3.4	Aufdeckung von Straftaten	799
3.5	Ermächtigungsgrundlage zur Abfrage beim Verfassungsschutz bei Bewerbern für die Polizei.	799
3.6	Informationsverarbeitungen zu Zwecken der Mitarbeitervertretung ...	799

4	Verarbeitungsverbote	800
4.1	Überwachung mit optisch-elektronischen Einrichtungen	800
4.2	Verarbeitung biometrischer Daten zu Authentifizierungs- und Autorisierungszwecken	800
4.3	Automatisierte Verarbeitung medizinischer oder psychologischer Untersuchungsergebnisse	801
4.4	Zweckentfremdungsverbote zur Datensicherheit gespeicherter Daten	801
4.5	Beurteilung/Automatisiert gewonnene Erkenntnisse	802
5	Präzisierung von Übermittlungsbefugnissen	802
5.1	Stellen außerhalb des öffentlichen Dienstes	802
5.2	Veröffentlichungen	802
6	Löschpflichten	802
6.1	Bewerberdaten	802
6.2	Daten ausgeschiedener Beschäftigter	803
7	Beteiligungsrechte der Interessenvertretung/Zulässigkeit kollektiver Regelungen	803

Kapitel 34
Beschäftigtendatenschutz in den Datenschutzgesetzen der Kirchen
(Art. 91 DS-GVO)

1	Vorbemerkung	805
2	Das Datenschutzrecht der Kirchen	806
3	Eigenständige Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes in den Datenschutzgesetzen	807
3.1	§ 49 EKD-DSG	807
3.2	§§ 11 und 53 KDG	809
4	Eigenständige Regelungen zum Personalaktenrecht	810
4.1	Die katholische Kirche	810
4.2	Die evangelischen Kirchen	811
5	Schadenersatz wegen Datenschutzverstoßen/Gerichtsbarkeit	813
	<i>Literaturübersicht Beschäftigtendatenschutz ab 2016</i>	815
	<i>Stichwortverzeichnis</i>	831