

Inhaltsübersicht

Vorwort.....	5
Abkürzungsverzeichnis	31
§ 1 Einleitung.....	37
§ 2 Datenverarbeitung im Betrieb und ihr rechtlicher Rahmen.....	57
§ 3 Informationelle Selbstbestimmung und EU-Grundrecht auf Datenschutz	99
§ 4 Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung	138
§ 5 Datenerhebung gegenüber Bewerbern.....	164
§ 6 Datenerhebung gegenüber Beschäftigten	214
§ 7 Auswertung der erhobenen und gespeicherten Daten und von Big-Data-Erkenntnissen.....	322
§ 8 Auftragsdatenverarbeitung und Übermittlung von Beschäftigtendaten im Inland	359
§ 9 Drittlandsbezüge, insbesondere Übermittlung von Beschäftigtendaten ins Ausland	398
§ 10 Das Recht des Beschäftigten auf Datentransparenz.....	427
§ 11 Das Recht des Beschäftigten auf Intervention, insbesondere auf Datenkorrektur	462
§ 12 Mechanismen, um das Datenschutzrecht wirksam werden zu lassen	482
§ 13 Kontrolle durch den Betriebsrat	550
§ 14 Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und Abschluss von Betriebsvereinbarungen.....	591
§ 15 Besonderheiten der Personalvertretung.....	676
§ 16 Staatlicher Zugriff auf Beschäftigtendaten.....	697
§ 17 Einige Perspektiven.....	721
Literaturverzeichnis	733
Stichwortverzeichnis.....	813

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Abkürzungsverzeichnis	31
 § 1 Einleitung	 37
I. Einige praktische Probleme.....	37
1. Das verdächtige Personalratsmitglied	37
2. Lidl, Telekom, Deutsche Bahn u. a.....	37
3. Digitalisierung der Arbeit als allgemeines Phänomen – Erscheinungsformen	41
4. Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)	45
5. Staatlicher Zugriff	48
II. Technische Entwicklung und Recht.....	49
III. Aktueller Anwendungsfall: Digitale Techniken und Recht.....	52
IV. Technikbewältigung im Arbeitsrecht?.....	54
 § 2 Datenverarbeitung im Betrieb und ihr rechtlicher Rahmen...	 57
I. Der Tatbestand	57
1. Traditionelle Erscheinungsformen, insbesondere Personalinformationssysteme und Betriebsdaten- erfassung.....	57
2. Aktuelle Entwicklungen	60
3. Spezifische Risiken der elektronischen Datenver- arbeitung.....	62
II. Datenschutzrecht auf nationaler und auf EU-Ebene.....	65
1. Datenschutz im deutschen Recht	65
2. Die Rechtsprechung des EuGH.....	67
3. Grundrechtecharta und AEUV.....	71
4. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)....	72
a) Entstehungsgeschichte	72
b) Wirkung einer Verordnung	73
c) Auslegungsprobleme vielsprachiger Texte	73
5. Die Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO und das neue BDSG.....	74
6. Umgestaltung durch den EuGH	76

Inhaltsverzeichnis

	7. Sonderregelungen	78
	8. Sonstiges Datenrecht.	79
	9. Die KI-Verordnung.	81
III.	Terminologie von BDSG und DSGVO	82
	1. Datenschutz als Querschnittsmaterie.	82
	2. Grundbegriffe im BDSG und in der DSGVO	82
	3. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	84
	4. Zweckbindung	85
	5. Betroffenenrechte und Implementationsmechanismen.	86
	6. Subsidiarität oder Vorrang?	87
IV.	Arbeitsrechtliche Spezialbestimmungen	88
	1. Der frühere § 32 BDSG und seine Übernahme in den heutigen § 26 BDSG	88
	2. Weitere arbeitsrechtliche Vorschriften.	89
	3. Mitbestimmungsrechte.	89
	4. Datenschutz im Telekommunikationsrecht.	89
	5. Datenschutz im Beamtenrecht.	90
	6. Ausnahmen von der Anwendung des Datenschutz- rechts	91
V.	Datenschutzrechtliche Regelungen auf internationaler Ebene	92
	1. Europarat	92
	2. OECD	94
	3. ILO.	94
	4. UN.	94
VI.	Offene Fragen und Überblick über den Gang der Dar- stellung	95
§ 3	Informationelle Selbstbestimmung und EU-Grundrecht auf Datenschutz	99
I.	Das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung – von der Volkszählungsentscheidung bis zur Gegenwart.	99
II.	Normative Vorgaben für Einschränkungen	103
III.	Bedeutung unter der DSGVO	108
IV.	Das unionsrechtliche Grundrecht auf Datenschutz.	109
V.	Die Übertragung des informationellen Selbst- bestimmungsrechts ins Arbeits- und Beamtenrecht	111
	1. Rechtsprechung	111
	a) Bundesverfassungsgericht.	111
	b) Bundesarbeitsgericht.	113
	c) Landesarbeitsgerichte	118
	d) Verwaltungsgerichte	119
	2. Literatur	119
	3. Ergebnis und offene Fragen	121

VI.	Eingriffe in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers – Grenzen ihrer Zulässigkeit.	123
1.	Rechtfertigung durch ein »überwiegendes Allgemeininteresse«	123
2.	Rechtfertigung durch ein »überwiegendes Arbeitgeberinteresse«?	124
a)	Informationsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG?	124
b)	Unternehmerische Betätigungsfreiheit.	125
c)	Substanzieller Persönlichkeitsschutz als Grenze? ..	127
3.	Die Zweckbindung der Daten	129
a)	Weiter oder enger Zweck	129
b)	Grundsätzliches Verbot der Zweckentfremdung. ..	131
4.	Verfahrensmäßige Konsequenzen.	132
a)	Datentransparenz.	132
b)	Unabhängige Kontrollinstanzen	133
c)	Datensicherung	133
VII.	Die neuen unionsrechtlichen Rahmenbedingungen – Auswirkungen im Arbeits- und Beamtenrecht.	134
1.	Art. 7 und 8 Grundrechte-Charta im Arbeitsverhältnis	134
2.	Die Datenschutz-Grundverordnung.	135
a)	Persönlichkeitsprofile	135
b)	Zweckbindung	136
c)	Begleitende Verfahrensbestimmungen.	137
§ 4	Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung	138
I.	Die Problematik	138
1.	Anwendungsbereich	138
2.	Die gesetzliche Regelung und der mit ihr verfolgte Zweck	138
3.	Einwilligung und andere Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung.	140
4.	Gang der Darstellung	141
II.	Formale Erfordernisse	141
1.	Zeitpunkt	141
2.	Einsichtsfähigkeit des Betroffenen	142
3.	Vorherige Information des Betroffenen.	143
4.	Schriftform und »elektronische Form«	144
5.	Aktives Tun	145
6.	Einwilligung als Teil einer umfassenden Erklärung.	146
7.	Beweislast	146
III.	Inhaltliche Anforderungen	147
IV.	Das Erfordernis der Freiwilligkeit	148
1.	Die Ausgangssituation	148

Inhaltsverzeichnis

	a)	Normative Grundlage	148
	b)	Stellungnahmen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis nach früherem Recht.....	149
	2.	Notwendige Differenzierungen.....	150
	a)	Nur Fehlen von Willensmängeln?	150
	b)	Keine Einwilligung im Arbeitsverhältnis?	150
	c)	Das Koppelungsverbot des Art. 7 Abs. 4 DSGVO..	151
	d)	Druck bei Verhandlungen und einseitige Beratung	152
	e)	Angedrohte oder erwartbare Nachteile.....	153
	f)	Versprechen hoher Vorteile	153
	g)	Zusammenfassung: Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung	154
V.		Inhaltsschranken der Einwilligung.....	154
	1.	Zwingendes Recht: Einstellungsgrundsätze und Grenzen im Arbeitsverhältnis	154
	2.	Angemessenheitskontrolle	156
VI.		Widerruf der Einwilligung	159
	1.	Der Grundsatz	159
	2.	Die Form des Widerrufs.....	159
	3.	Die Wirkung des Widerrufs.....	160
	4.	Vorliegen bestimmter Gründe?	160
	5.	Einwilligung als Teil eines Vertrages.....	160
	6.	Einwilligung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	161
VII.		Einwilligung in die Verarbeitung sensibler Daten	161
VIII.		Telekommunikation	162
IX.		Hinfällig werdende Einwilligung	162
X.		Nach bisherigem Recht erteilte Einwilligung	163
§ 5		Datenerhebung gegenüber Bewerbern	164
I.		Die Vorgaben der DSGVO und des BDSG	164
	1.	Verbleibende Teile des § 26 BDSG	164
	a)	Der erfasste Personenkreis	164
	b)	Verzicht auf das Dateierfordernis	167
	c)	Ausklammerung des persönlichen Nahbereichs...	168
	2.	Rückgriff auf Art. 6 Abs. 1 Buchst. b und f DSGVO ...	169
	3.	Erforderlichkeit der Datenverarbeitung.....	169
	4.	Rückgriff auf andere Vorschriften.....	170
	5.	Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO.....	171
	6.	Die Sonderregeln über sog. sensitive Daten	172
	a)	Die einzelnen Fälle.....	172
	b)	Inhaltliche Voraussetzungen für die Erhebung sensibler Daten	175

	7. Das Gebot der Direkterhebung	177
	8. Suche nach geeigneten Arbeitskräften?	178
II.	Das Fragerecht des Arbeitgebers	178
	1. Die Ausgangssituation	178
	2. Die überkommene Rechtsprechung: Rückgriff auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht	179
	3. Die datenschutzrechtliche Begrenzung: »Erforderlich- keit« nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. b und f DSGVO	179
	4. Zulässigkeit einzelner Fragen	180
	a) Privatsphäre	180
	b) »Diskriminierungsverdächtige« Tatsachen	181
	c) Schwangerschaft und Wehrdienst	182
	d) Gesundheitszustand und Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch	183
	e) Vorstrafen und Ermittlungsverfahren	185
	f) Vermögensverhältnisse	186
	g) Berufliche Fähigkeiten und Laufbahn	186
	5. Hinweis auf den Erhebungszweck.	187
	6. Das sog. Recht zur Lüge und andere Sanktionen	187
	7. Informationspflichten des Arbeitgebers und des Bewerbers	188
III.	Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests	189
IV.	Gentechnische Untersuchungen nach dem Gen- diagnostikgesetz	191
V.	Datenerhebung bei Dritten und allgemein zugängliche Beschäftigtendaten	194
	1. Entsprechende Anwendung der Grundsätze über das Fragerecht	194
	2. Einschaltung Dritter als Ausnahmetatbestand	195
	3. Einschaltung der Verfassungsschutzbehörden?	197
	4. Informationen aus allgemein zugänglichen Quellen, insbesondere aus dem Internet?	197
VI.	Digitale Bewerbungen und Einsatz von KI	199
	1. Formen der Bewerbung	199
	2. Digitalisierte Vorauswahl	199
	a) Videogestütztes Interview	199
	b) Stimmanalyse beim Telefongespräch	200
	3. Einsatz von Algorithmen	201
	4. Einsatz von KI	203
	a) Wann liegt KI vor?	204
	b) Das Verbot von KI-Systemen mit unannehm- barem Risiko	204
	c) Der Einsatz von Hochrisiko-Systemen	205
	d) Uneingeschränkter Rückgriff auf Datenschutz- recht	207

Inhaltsverzeichnis

	e) Neue Akzente durch die Richtlinie über Plattformarbeit	208
VII.	Besonderheiten im öffentlichen Dienst	209
	1. Die normative Ausgangslage	209
	2. Darf der öffentliche Arbeitgeber in weiterem Umfang Informationen über Bewerber einholen?	210
VIII.	Datenerhebung durch private Arbeitsvermittler	212
IX.	Informationspflichten des Arbeitgebers und erfolglose Bewerbung	212
§ 6	Datenerhebung gegenüber Beschäftigten	214
I.	Gesetzliche Vorgaben	214
II.	Privatsphäre und Konsumverhalten	216
III.	Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	217
	1. Entgeltabrechnung	218
	2. Arbeitszeit, Arbeitsverhalten und Sicherheitsanforderungen	219
	3. Torkontrolle	220
	4. Weiterförderung	221
	5. Erhebung zahlreicher persönlicher Umstände im Hinblick auf eine mögliche »soziale Auswahl«?	221
	6. Umfragen im Betrieb	222
	7. Übergang zur elektronischen Personalakte	224
	8. Überprüfung korrekten Verhaltens (»Compliance«) ...	224
	9. Hinweisgeberschutzgesetz	225
	10. Vertrauliche Meinungsäußerungen	228
	11. KI-gestützte Entscheidungen	229
IV.	Gesundheitsdaten und gentechnische Untersuchungen	229
	1. Traditionelle Gesundheitsdaten	229
	a) Die Sonderregeln über sensitive Daten	229
	b) Informationspflichten des Arbeitnehmers und ihre Grenzen	231
	c) Pflicht des Arbeitnehmers, sich untersuchen zu lassen?	232
	d) Weitere Datenerhebung durch den Betriebsarzt ...	235
	e) Untersuchungen bei Änderungen der Tätigkeit ...	235
	f) Beschäftigte im Krankenhaus als Patienten	235
	2. Datenschutz in der Pandemie	236
	3. Zulässigkeit von Gentests?	237
V.	Erfassung biometrischer Merkmale	238
	1. Anerkennung als sensibles Datum	238
	2. Zulässigkeit	238
	3. Überschießende Informationen	240
VI.	Überwachung des Arbeitsverhaltens: Insbesondere Privatdetektive als verdeckte Ermittler	241

1.	Kontrollrecht des Arbeitgebers	241
2.	Einsatz von Privatdetektiven	241
3.	Die Parallele zum verdeckten Ermittler	242
4.	Anwendungsfälle	243
5.	Stellen einer »Falle«	243
6.	Heimliches Mithören und Verdacht strafbarer Handlungen	244
7.	Prognose künftigen Fehlverhaltens	244
VII.	Überwachung des Arbeitsverhaltens: Videokontrolle	245
1.	Praktische Bedeutung und rechtliche Regelung	245
2.	Videokontrolle in öffentlich zugänglichen Räumen	247
a)	Der erfasste Bereich	247
b)	Die eingesetzte Technik	248
c)	Die Voraussetzungen im Einzelnen	248
d)	Die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen	249
e)	Transparenz	251
f)	Umgang mit den erhobenen Daten	252
g)	Verhältnis zur DSGVO	253
3.	Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Räumen	253
a)	Rechtsgrundlage	253
b)	Rechtsprechung zur heimlichen und offenen Videoüberwachung	253
c)	Sanktionen bei unerlaubter Videoüberwachung	256
4.	Videoüberwachung – Auswertung durch KI	257
5.	Mitbestimmung	258
6.	Exkurs: Mitwirkung in Filmen	258
VIII.	Spezielle Überwachungsprogramme	258
1.	Beispiele	258
2.	Strafsanktionen	259
3.	Rechtfertigung durch Einwilligung des Betroffenen?	260
4.	Data Loss Prevention	260
5.	Social Graph	261
6.	»Kontinuierliches Feedback«	261
IX.	Ortungssysteme und Erstellung eines Bewegungsprofils	262
1.	Ortungssysteme	262
a)	Die Ausgangssituation	262
b)	Das Strafprozessrecht als Vorreiter	263
c)	Zulässigkeitsschranken im Arbeitsrecht	264
2.	Erstellung von Bewegungsprofilen im Betrieb	267
3.	Mitbestimmung	267
X.	Kontrolle durch andere technische Mittel	268
1.	RFID	268
2.	Einsatz von Drohnen	269

Inhaltsverzeichnis

3.	Beurteilung durch Dritte auf der Webseite des Arbeitgebers	270
4.	Smart factory	271
XI.	Überwachung der Telekommunikation.	271
1.	Rechtliche Grundlagen	271
a)	TKG, TDDDG, BGB (bisher: TTDSG statt TDDDG, zuvor TMG, BGB)	272
b)	Vorschriften zum Datenschutz	273
c)	Anwendung der §§ 3 ff. TDDDG im Arbeitsverhältnis?	274
aa)	Differenzierung zwischen dienstlicher und privater Nutzung	274
bb)	Einwände	275
cc)	Rechtsfolgen	276
dd)	Technische Trennung	278
d)	Allgemeiner Beschäftigtendatenschutz für die Inhalte	278
2.	Kontrolle der dienstlichen Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation.	278
a)	Der grundsätzliche Ausgangspunkt	278
b)	Mithören von Telefongesprächen	279
aa)	Der Persönlichkeitsschutz und seine Grenzen	279
bb)	Äußere Telefondaten	280
cc)	Zugriff auf Inhalte: Abwägung der Interessen.	280
c)	Sonstige Telekommunikationsdienste: E-Mails.	281
aa)	Die grundsätzliche Behandlung: Zugriff auf die Inhalte?	281
bb)	Verschlüsselung	282
cc)	Äußere Daten	283
dd)	Ausgeschiedene und abwesende Mitarbeiter .	283
ee)	Mitbestimmung des Betriebsrats	283
d)	Sonstige Telekommunikationsdienste: Intranet ...	284
e)	Sonstige Telekommunikationsdienste: Internet ...	285
f)	Sonstige Telekommunikationsdienste: Videokonferenzen, Webinare und Chats	287
3.	Kontrolle der privaten Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation	288
a)	Anforderungen des TDDDG	288
aa)	Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach § 3 Abs. 1 TDDDG	288
bb)	Technische Schutzmaßnahmen nach § 19 TDDDG	289
cc)	Dauer der Nutzung	290
4.	Anforderungen bei »Mischtatbeständen«	291
5.	Spamfilter	292

6.	Die Mithörerproblematik.	293
7.	Vorratsdatenspeicherung?	293
8.	Verpflichtung zur Mitteilung der privaten Mobilfunknummer an den Arbeitgeber?	294
XII.	Kumulierte Überwachung – die Arbeit im Call Center	294
XIII.	Datenermittlung gegenüber »Verdächtigen«	297
1.	Die Ermächtigung des Arbeitgebers durch § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG und durch Art. 6 Abs. 1 DSGVO	297
2.	Die bisher erörterten Problempunkte.	299
3.	Die Rechtsfolgen	302
4.	Das Problem des »Zufallsfunds«	304
5.	Mitbestimmung und verdächtiges Betriebsratsmitglied.	304
6.	Einsatz anderer Mittel als der versteckten Videokamera	305
7.	Einschaltung staatlicher Behörden	306
8.	Information der betroffenen Person.	306
9.	Verbot der Zweckentfremdung	306
XIV.	Arbeitnehmer mit Sonderstatus	307
1.	Träger von Berufsgeheimnissen	307
2.	Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit	308
3.	Wissenschaftler	308
XV.	Einschaltung Dritter durch den Arbeitgeber, Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten und Kontaktierung des Arbeitgebers durch einen Gläubiger des Arbeitnehmers ...	309
XVI.	Besonderheiten im öffentlichen Dienst.	310
XVII.	Keine Verwertung rechtswidrig erlangter Informationen im Prozess?	310
1.	Die Problematik.	310
2.	Verwertungsverbot bei Verstößen gegen das Persönlichkeitsrecht	311
3.	Verwertungsverbot bei Verstößen gegen Betriebsverfassungsrecht	315
4.	Vereinbartes Verwertungsverbot?	316
XVIII.	Sonderregeln für Homeoffice und mobiles Arbeiten?	318
XIX.	Metaverse	320

§ 7	Auswertung der erhobenen und gespeicherten Daten und von Big-Data-Erkenntnissen	322
I.	Überblick	322
1.	Die Entwicklung bis 2009.	322
2.	Die Regelung des § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG 2009	324
3.	DSGVO und § 26 BDSG n. F.	325
4.	Überblick über den Gang der Darstellung.	326

Inhaltsverzeichnis

II.	Auswertungen unter Wahrung des Zweckbindungsgrundsatzes: Informationelle Gewaltenteilung	327
1.	Festlegung des Zwecks	327
2.	Das Beispiel der arbeitsmedizinischen Daten	327
3.	Das Beispiel: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	330
a)	Der Grundsatz	330
b)	Einwilligungen der betroffenen Person	331
c)	Verarbeitung von Daten Dritter	332
d)	Datenminimierung und Löschung	333
4.	Das Beispiel der Daten zur sozialen Auswahl	334
5.	Das Beispiel der Daten zur Entgeltabrechnung	334
6.	Das Beispiel der Betriebsdaten	335
7.	Der große Rest: Personaldaten im engeren Sinn	336
8.	Die Separierung einzelner Datenbestände – ein lästiges Novum?	337
III.	Die ausnahmsweise zulässige Zweckentfremdung	340
1.	Verwendung für andere Zwecke	340
2.	Sonderfälle: verbotene Zweckentfremdung	341
a)	Schutz der professionellen Datenverarbeiter	341
b)	Wissenschaftliche Forschung	341
c)	Durch Videoaufnahmen, heimliche Erhebungen und bei der Telekommunikation gewonnene Daten	342
d)	Statistische Erhebungen	342
IV.	Screening und Rasterfahndung im Betrieb?	343
1.	Anschauungsmaterial	343
2.	Bewertung auf der Grundlage des geltenden Rechts ...	344
a)	Die Suche nach Informationsgebern	344
b)	Korruptionsbekämpfung: Die Rekonstruktion von Kontobewegungen	344
c)	Handlungsmöglichkeiten?	345
V.	Ermittlungsverfahren des Arbeitgebers: Compliance als Rechtfertigung?	346
1.	Was bedeutet »Compliance«?	346
2.	Datenschutz und Compliance	346
3.	Allgemeine datenschutzrechtliche Vorgaben	347
4.	Die Zulässigkeit einzelner Maßnahmen	347
a)	Überblick	347
b)	Auskunftspflicht des Arbeitnehmers – aber keine Selbstbezeichnung	348
c)	Auskunftspflicht des Arbeitnehmers – Belastung Dritter?	349
d)	Gewährung und Annahme von Vorteilen	350
VI.	Verbot von Persönlichkeitsprofilen?	350

VII.	Einsatz von Erkenntnissen aus der Auswertung von Big Data.....	352
VIII.	Umgang mit datenschutzwidrig erlangten Informationen ..	355
IX.	Automatisierte Entscheidungen nach Art. 22 DSGVO.....	356
	1. Die Grundentscheidung des Art. 22 DSGVO.....	356
	2. Anwendung im Arbeitsrecht.....	356
X.	Verwendung von Chipkarten.....	357
XI.	Besonderheiten im öffentlichen Dienst?.....	357
§ 8	Auftragsdatenverarbeitung und Übermittlung von Beschäftigtendaten im Inland	359
I.	Die scheinbare Übermittlung: Auftragsdatenverarbeitung. .	359
	1. Die Abgrenzung zur Funktionsübertragung.....	359
	2. Die vertraglichen Beziehungen zum Auftragsverarbeiter	361
	3. Die Einschaltung von Unterauftragnehmern	362
	4. Verantwortung des Auftragsverarbeiters	363
	5. Auslandsbezüge.....	364
	6. Erleichterungen.....	364
	7. Übergangsregeln	365
	8. Auftragsverarbeiter als Verantwortlicher?.....	365
II.	Die Zulässigkeit der Übermittlung im Allgemeinen	365
	1. Der Begriff »Übermittlung«.....	365
	a) Eine gesetzliche Definition?.....	365
	b) Übermittlung innerhalb der verantwortlichen Stelle?.....	366
	c) Veröffentlichung.....	367
	d) Die Problematik des Abrufverfahrens	367
	2. Zulässigkeit nach Art. 5 und 6 DSGVO.....	368
III.	Anwendungsfälle.....	368
	1. Übermittlung von Betriebsdaten.....	368
	2. Überlassung von Arbeitskräften	369
	3. Konzerndatenverarbeitung	370
	4. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an einen Branchenauskunftsdienst.....	374
	5. Weitergabe von Beschäftigtendaten an Koalitionen. ...	375
	6. Übermittlung an einen anderen Arbeitgeber beim Arbeitsplatzwechsel.....	375
	7. Weitergabe von Arbeitnehmerdaten zu Zwecken der Werbung und der Markt- und Meinungsforschung? ...	376
	8. Unzulässige Übermittlung per E-Mail	377
	9. Datenübermittlung durch Whistleblower	377
	10. Sonstige Fälle	378
IV.	Zweckbindung beim Empfänger.....	380

Inhaltsverzeichnis

V.	Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten am Beispiel des Internets	380
1.	Die bewusste Verwendung im Internet	380
2.	Der Sonderfall: Fotos im Internet	384
3.	Sonstige Arbeitnehmerdaten im Internet	386
4.	Die Facebookseite	387
VI.	Unternehmensinterne Weitergabe von Arbeitnehmerdaten	388
1.	Der rechtliche Rahmen	388
2.	Inhalt der Personalakte	388
3.	Personalgespräche	390
4.	Unternehmensinterne Veröffentlichung des Leistungsverhaltens	390
5.	Betriebszeitung	391
6.	Mitteilungen an den Betriebsrat	392
VII.	Besonderheiten im öffentlichen Dienst?	393
1.	Die allgemeinen Regeln	393
2.	Sonderregeln für Beamte	393
VIII.	Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieben	395
1.	Das datenschutzrechtliche Problem	395
2.	Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO als Rechtsgrundlage ...	395
3.	Die Behandlung sensibler Daten	396
4.	Auflösung des Unternehmens	397
 § 9 Drittlandsbezüge, insbesondere Übermittlung von Beschäftigtendaten ins Ausland		
I.	Die Ausgangssituation	398
II.	Das Kollisionsrecht der DSGVO	399
1.	Die Grundentscheidungen	399
2.	Das Niederlassungsprinzip	400
3.	Das Marktortprinzip	401
4.	Rechtsfolgen	403
5.	Nationale Sonderregeln	404
III.	Die Übermittlung in EU- und EWR-Mitgliedstaaten	405
IV.	Übermittlung in Drittstaaten – allgemeine Grundsätze	406
V.	Übermittlung in Drittstaaten mit angemessenem Datenschutzniveau	407
1.	Was ist »angemessenes Datenschutzniveau«?	407
2.	Lösung über das Verfahren	408
VI.	Übermittlung in Drittstaaten ohne angemessenes Datenschutzniveau	410
1.	Der Sonderfall USA	410
a)	Von Safe Harbor zu Privacy Shield	410
b)	Von Privacy Shield zu Data Privacy Framework ...	413
c)	Benutzung von Systemen von US-Firmen	415

d)	Weitere Transferprobleme	416
(1)	Fluggastdaten.....	416
(2)	Überweisungsdaten.....	417
(3)	Pre-trial Discovery	417
2.	Andere Drittstaaten.....	418
a)	Das notwendige Minimum an Datenübermittlung nach Art. 49 DSGVO	418
b)	»Geeignete Garantien«	419
c)	Vertragslösungen	420
(1)	Individuelle Verträge	420
(2)	Musterverträge der EU-Kommission.....	421
d)	Selbstverpflichtungen von Unternehmen – Binding Corporate Rules	423
e)	Daten im Internet.....	424
f)	Insbesondere: Cloud Computing.....	425
VII.	Datenimport	426
§ 10	Das Recht des Beschäftigten auf Datentransparenz.....	427
I.	Normative Vorgaben	427
1.	Volkszählungsentscheidung.....	427
2.	Datentransparenz im Unionsrecht	428
3.	Konkrete Erscheinungsformen	429
4.	Anwendung auf die Plattformökonomie	429
5.	Barrierefreiheit.....	430
II.	Die Informationspflicht bei Direkterhebung nach Art. 13 DSGVO	431
1.	Der Grundsatz	431
2.	Ausnahmen	433
3.	Sanktionen	435
III.	Informationspflichten bei Nicht-Direkterhebung nach Art. 14 DSGVO.....	435
IV.	Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO.....	437
1.	Sinn und Bedeutung des Anspruchs.....	437
2.	Anspruchsgegner.....	438
3.	Gegenstand der Auskunft.....	438
a)	Auf den Auskunft Verlangenden bezogene Daten .	438
b)	Verarbeitungszwecke und weitere Umstände	439
c)	Insbesondere: Benennung der Quelle.....	440
d)	Einsatz von KI	441
e)	Übermittlung in ein Drittland	442
f)	Rechtsgrundlage der Speicherung.....	442
4.	Beispiele im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	443
a)	Fehlende Bestimmtheit des Antrags?	443
b)	Das sog. Stufenmodell.....	444

Inhaltsverzeichnis

c)	Beachtung der Rechte Dritter.....	445
d)	Auskunft Dritter über den Namen des Arbeitnehmers?	445
5.	Praktische Umsetzung	445
a)	Übermittlung einer Kopie und Form der Aus- kunftserteilung.....	445
b)	Überprüfung der Identität des Auskunft Begeh- renden	447
c)	Verarbeitung durch Auftragnehmer und inner- halb eines Netzes	447
d)	Unentgeltlichkeit der Auskunft	448
6.	Ausnahmen von der Auskunftspflicht	448
a)	Rechte und Freiheiten Dritter	448
b)	Missbräuchliche Auskunftersuchen.....	449
c)	Weitere Einschränkungen nach deutschem Recht .	450
d)	Dokumentierung der Ablehnungsgründe	451
e)	Nicht dateimäßig gespeicherte Daten.....	451
7.	Zwingender Charakter und Sanktionen bei Verstößen .	451
8.	Gerichtliche Durchsetzung und Gang zur Aufsichts- behörde.....	452
a)	Verfahrensfragen	452
b)	Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit	453
c)	Schadensersatz wegen unterbliebener oder man- gelhafter Auskunft	454
d)	Streitwert.....	454
e)	Einschaltung der Aufsichtsbehörde.....	454
V.	Einsicht in die Personalakte nach § 83 BetrVG	454
1.	Verhältnis zu Art. 15 DSGVO	454
2.	Der Begriff »Personalakte«.....	455
3.	Was bedeutet »Einsichtnahme«?.....	455
4.	Verbleibender Anwendungsbereich des Art. 15 DSGVO.....	456
5.	Sonderfall: Betriebsärztlicher Befundbogen	457
VI.	Sonderregeln im Beamtenrecht	457
VII.	Recht auf Datenübertragbarkeit	459
VIII.	Exkurs: Information und Auskunft nach §§ 22–24 TDDDG	460
 § 11 Das Recht des Beschäftigten auf Intervention, insbesondere auf Datenkorrektur		
I.	Einleitung.....	462
II.	Berichtigung nach Art. 16 DSGVO	462
1.	Wann ist ein Datum »unrichtig«?	463
2.	Wer trägt die Beweislast?	464
3.	Wie wird die Berichtigung durchgeführt?	464

	4. Berichtigung bei vorheriger Übermittlung an Dritte . . .	464
	5. Konkurrenz mit arbeitsvertraglichen Ansprüchen.	465
III.	Anspruch auf Löschung.	465
	1. Unrechtmäßige Speicherung	466
	2. Wegfall des Speicherungszwecks.	467
	3. Ausnahmen	469
	4. Was bedeutet »Löschung«?	470
	5. Abgeleitete Ansprüche	471
IV.	Das Recht auf Vergessenwerden	471
V.	Anspruch auf Einschränkung der Verarbeitung.	475
VI.	Widerspruchsrecht nach Art. 21 DSGVO.	476
	1. Grundsatz.	476
	2. Anwendungsfälle.	477
	3. Rechtsfolgen.	478
VII.	Zwingender Charakter und Anwendung auf LLMs, z. B. ChatGPT	478
VIII.	Gegendarstellung	479
IX.	Anspruch auf Schadensersatz	480
X.	Besonderheiten im öffentlichen Dienst?	480

§ 12	Mechanismen, um das Datenschutzrecht wirksam werden zu lassen	482
I.	Die Schwäche der Individualrechte	482
II.	Kompensatorische Mechanismen in der DSGVO	483
III.	Verhaltensregeln und Zertifizierung	484
	1. Verhaltensregeln	484
	2. Zertifizierungen.	486
IV.	Dokumentationspflichten des Verantwortlichen	487
	1. Die allgemeine Verpflichtung nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO.	487
	2. Erstellung eines Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten.	487
	3. Weitere Dokumentationspflichten	488
V.	Datenschutz-Folgenabschätzung	489
VI.	Datensicherung und Informationspflicht bei »Datenpannen«	491
	1. Datensicherung und IT-Sicherheit	491
	2. Informationspflicht bei Datenpannen	493
VII.	Der »betriebliche« Datenschutzbeauftragte	496
	1. Pflicht zur Benennung	497
	a) Überschreitung bestimmter Schwellenwerte	497
	b) Notwendige Benennung auch bei geringerer Beschäftigtenzahl.	498
	c) Behördlicher Datenschutzbeauftragter.	498
	d) Freiwillige Bestellung.	499
	e) Sanktionen	499

Inhaltsverzeichnis

2.	Die Benennung einer geeigneten Person	499
a)	Allgemeine Voraussetzungen	499
b)	Fachkunde und Fehlen von Interessenkollisionen .	501
c)	Beteiligung des Betriebsrats	503
d)	Mitteilung und Bestellung einer ungeeigneten Person	504
3.	Aufgaben des Datenschutzbeauftragten	505
a)	Beratung	505
b)	Kontrolle	505
c)	Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde	506
d)	Fortbildung	506
e)	Weitere Aufgaben	506
f)	Anordnungsbefugnisse?	506
4.	Die Absicherung der Aufgabenerfüllung	507
a)	Zeit und Hilfspersonal	507
b)	Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	508
c)	Stellung in der Hierarchie	509
d)	Weisungsfreiheit und Geheimhaltungspflicht	509
e)	Benachteiligungsverbot	510
f)	Haftung	511
5.	Abberufung des Datenschutzbeauftragten	511
a)	Verlangen der Aufsichtsbehörde?	512
b)	Widerruf der Benennung aus wichtigem Grund ..	513
c)	Erstreckung des Schutzes auf das Arbeitsverhältnis	514
d)	Befristung	516
e)	Externe Datenschutzbeauftragte	516
f)	Absinken der Zahl der mit IT Beschäftigten	517
g)	Betriebsübergang	517
h)	Freiwillig bestellte Datenschutzbeauftragte	517
6.	Verbleibende Defizite in der Rechtsstellung	518
VIII.	Die unabhängige Aufsichtsbehörde	519
1.	Überblick	519
2.	Aufgaben	519
3.	Befugnisse	520
4.	Zuständigkeiten	522
5.	Unabhängigkeit der Aufsichtsbehörde	523
6.	Grenzüberschreitende Zusammenarbeit	524
IX.	Rechtsbehelfe	525
1.	Beschwerde	525
2.	Gerichtlicher Rechtsschutz für die betroffene Person und den Verantwortlichen	526
3.	Verbandsklage	527
X.	Haftung auf Schadensersatz	529
1.	Der Grundsatz	529

2.	Der haftungsbegründende Tatbestand	530
a)	Neben Pflichtverletzung: Schaden	530
b)	Kausalität	534
c)	Verschulden?	534
3.	Haftungsbefreiung nach Art. 82 Abs. 3	534
4.	Mehrere Schädiger	536
5.	Ersatz des immateriellen Schadens nur bei schweren Verletzungen des Persönlichkeitsrechts?	536
6.	Anwendungsfälle im Arbeitsleben	537
7.	Sonstige Haftungsnormen	540
XI.	Bußgelder und strafrechtliche Sanktionen	541
1.	Der allgemeine Rahmen	541
2.	Ordnungswidrigkeiten nach Art. 83 DSGVO	542
3.	Strafbare Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs	547
4.	Strafbare Beschädigung und Zerstörung	548
§ 13	Kontrolle durch den Betriebsrat	550
I.	Einleitung	550
II.	Die Rechtmäßigkeitskontrolle durch den Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	551
1.	Worauf bezieht sich die Kontrollfunktion des Betriebsrats?	551
2.	Beschaffung von Informationen	553
a)	Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber	553
b)	Eigene Initiativen des Betriebsrats	558
3.	Datenschutz im Betriebsratsbüro	561
a)	Befugnis zur Datenverarbeitung	561
b)	Der Betriebsrat als Verantwortlicher?	562
aa)	Argumente und Gegenargumente	563
bb)	Verbleibende Pflichten des Betriebsrats	564
c)	Informationsrechte der einzelnen Betriebsratsmitglieder	566
d)	Benutzung von KI durch den Betriebsrat	567
4.	Effektivierung der Betriebsratsbefugnisse	567
a)	Beteiligung an Informationssystemen des Arbeitgebers	567
b)	Zuziehung eines Sachverständigen	568
aa)	Erforderlichkeit als Voraussetzung	568
bb)	Ausschöpfung anderer Erkenntnismöglichkeiten?	568
cc)	Person und Tätigkeit des Sachverständigen ..	570
dd)	Kosten des Sachverständigen	571
ee)	Austausch der Person	571

Inhaltsverzeichnis

	ff) Gerichtliche Durchsetzung	571
	gg) Der Sonderfall: Beurteilung von KI	572
	hh) Nützlichkeit der Technik-Mitbestimmung ...	572
	ii) Der »Berater« nach § 111 Satz 2 BetrVG	573
	c) Schulung und Fortbildung	574
	d) Nutzung von SAP	574
	5. Einleitung eines Beschlussverfahrens	575
	6. Einschaltung der Aufsichtsbehörde für den Daten- schutz?	575
III.	Präventiver Persönlichkeitsschutz durch Ausübung von Beteiligungsrechten	576
	1. Überblick	576
	2. Zweck der Beteiligungsrechte	578
	3. Das Beratungsrecht des § 92 BetrVG	580
	4. Mitbestimmung nach § 94 BetrVG	582
	a) Personalfragebogen	582
	b) Formulararbeitsverträge	584
	c) Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze ..	584
	5. Mitbestimmung über Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG	585
	6. Mitbestimmung über berufliche Weiterbildung – E-Learning	586
	7. Betriebsänderung?	588
	8. Konkurrenz von Beteiligungsrechten	588
IV.	Das Verhältnis zum Datenschutzbeauftragten	589
V.	Schwerbehindertenvertretung	590
 § 14 Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und Abschluss von Betriebsvereinbarungen		
I.	Auslegungsgrundsätze zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	591
	1. Wortlaut	591
	2. Entstehungsgeschichte	592
	3. Zweck der Vorschrift	593
	4. § 75 Abs. 2 und Grundcharakter des BetrVG – Rück- griff auf BDSG	595
	5. Stellenwert des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unter ver- fassungsrechtlichen Aspekten	596
	6. Unterstützende Erwägungen	597
II.	Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	598
	1. Überwachung durch »Technik«	599
	2. Was versteht man unter »Überwachung«?	602
	a) Begriffsbestimmungen	602
	b) Stellungnahme	604

	c) Mitbestimmung bei den einzelnen Phasen des Überwachungsprozesses	607
	d) Einzelfragen	610
3.	Der Gegenstand der Überwachung	610
	a) »Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer«	611
	b) Die Qualität der gespeicherten Daten	614
	c) Überwachung einzelner Arbeitnehmer und Gruppenüberwachung	616
	d) Die Bedeutung von Zusatzwissen	618
4.	Definition: Zur Überwachung »bestimmt«	621
	a) Geeignetheit	621
	b) Das Unmittelbarkeitserfordernis	622
	c) Das Programmierfordernis	624
	d) Kritik und Gegenposition: Auch Hardware mitbestimmungspflichtig	625
5.	Das »System« als Gegenstand der Mitbestimmung	627
6.	Die mitbestimmungspflichtigen Arbeitgebermaßnahmen: Einführung und Anwendung	628
	a) Grundsätze	628
	b) Mitbestimmung über die Datenverwendung	629
	c) Auftragsdatenverarbeitung	630
	d) Veränderung der technischen Einrichtung	631
	e) Alt-Einrichtungen	632
	f) Einsatz fremder Systeme	633
7.	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	634
8.	Besonderheiten im Tendenzbetrieb?	636
III.	Rechtliche Schranken für eine Regelung durch Betriebsrat und Arbeitgeber	636
1.	Allgemeine Grenzen	637
	a) Deutsches Recht	637
	b) Unionsrecht	638
	c) »Billiger« Ausgleich der Interessen	639
	d) Einbeziehung aller »Beschäftigten«?	640
2.	Insbesondere: Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	640
3.	Insbesondere: Telefondatenerfassung	642
4.	Billige Abwägung der beiderseitigen Interessen	644
	a) Versuche zur Beschränkung des Regelungsspielraums	644
	b) Die abzuwägenden Interessen	645
	c) Was ist »billiger« Ausgleich?	646
5.	Überwachung des Betriebsrats	649
IV.	Ausübung und Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts – Abschluss von Betriebsvereinbarungen	650

Inhaltsverzeichnis

1.	Einzelbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat?	651
2.	Initiativrechte des Betriebsrats	653
3.	Betriebsvereinbarungen	654
4.	Rahmenbetriebsvereinbarungen	656
5.	Ausübung des Mitbestimmungsrechts durch Regelungsabrede?	657
6.	Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts	657
7.	Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen	658
8.	Sprecherausschussvereinbarungen	659
V.	Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auf einzelne Problembereiche	660
1.	Probleme um den PC	662
a)	Das isolierte Gerät	662
b)	Das vernetzte Gerät	663
2.	Anwendung auf E-Mail und Internet	664
3.	Integration sozialer Netzwerke in den Arbeitsprozess ..	665
4.	Videoüberwachung	666
5.	Weitere Problemfälle: Erfassung biometrischer Merkmale, Bestimmung des Aufenthaltsorts, elektro- nische Personalakte, Nutzung mobiler Geräte	667
6.	Arbeit 4.0: Wearables und Datenbrillen als Erscheinungsform	668
7.	Änderungen des technischen Systems	669
8.	Maßnahmen auf Veranlassung einer ausländischen Konzernspitze	669
VI.	Mitbestimmung bei KI	670
1.	Allgemeiner Grundsatz	670
2.	Der Sonderfall der Benutzung von ChatGPT	670
VII.	Sanktionen bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts	671
VIII.	Verwertungsverbot?	672
1.	Allgemeiner Grundsatz	672
2.	Ablehnung des Verwertungsverbots durch die Recht- sprechung	672
3.	Gegenargumente	674
4.	Erkenntnisse über Dritte	675
§ 15	Besonderheiten der Personalvertretung	676
I.	Überblick	676
1.	Weniger Interessenvertretung im öffentlichen Dienst ..	676
2.	Gleichstellung bei Überwachung durch technische Einrichtungen?	676
3.	»Mitbestimmung« ist nicht gleich »Mitbestimmung« ..	678
4.	Die neueste Rechtsprechung des BVerwG zu § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG n. F.	679

II.	Die Rechtmäßigkeitskontrolle durch den Personalrat nach § 62 Nr. 2 BPersVG n. F.	680
1.	Worauf bezieht sich die Kontrollfunktion des Personalrats?	680
2.	Formen der Umsetzung	680
a)	Information des Personalrats durch den Dienststellenleiter	680
b)	Eigene Ermittlungen des Personalrats	682
c)	Zuziehung eines Sachverständigen	683
d)	Schulung und Fortbildung	684
e)	Einleitung eines Beschlussverfahrens	684
f)	Einschaltung des Datenschutzbeauftragten	685
g)	Verschwiegenheitspflicht	686
3.	Umgang des Personalrats mit Beschäftigtendaten	686
III.	Präventiver Persönlichkeitsschutz durch Ausübung von Beteiligungsrechten	687
1.	Überblick	687
2.	Zweck der Beteiligungsrechte	689
3.	Inhalt von Personalfragebogen nach § 80 Abs. 1 Nr. 15 BPersVG n. F.	690
4.	Beurteilungsrichtlinien nach § 80 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG n. F.	691
5.	Auswahlrichtlinien nach § 80 Abs. 1 Nr. 12 BPersVG n. F.	692
6.	Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG n. F.	692
7.	Konkurrenz von Beteiligungsrechten	696
8.	Stufenvertretung	696
§ 16	Staatlicher Zugriff auf Beschäftigtendaten.	697
I.	Überblick	697
II.	Beschäftigtendaten als Gegenstand einer Rasterfahndung. .	698
1.	Rechtsgrundlagen	698
2.	Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen	700
a)	Recht des Arbeitgebers zur Datenübermittlung ...	700
b)	Information des Betroffenen	700
c)	Verdachtskündigung?	700
d)	Verdachtsversetzung?	701
III.	Überwachung der Telekommunikation.	701
IV.	Behördlich angeordnete Maßnahmen im Betrieb	703
V.	Sicherheitsüberprüfung	703
1.	Das Verfahren der Sicherheitsüberprüfung.	704
a)	Erfasster Personenkreis	704
b)	Zuständige Behörde.	705
c)	Sicherheitserklärung	705

Inhaltsverzeichnis

d)	Kriterien für die Sicherheitsüberprüfung.....	705
e)	Anhörung des Betroffenen.....	706
f)	Entscheidung	706
g)	Wiederholung des Verfahrens	706
h)	Behandlung der angefallenen Daten.....	707
2.	Handhabung der Zuverlässigkeitskriterien durch die Rechtsprechung	707
3.	Erfasste Bereiche	709
4.	Arbeitsrechtliche Folgen.....	711
a)	Personenbedingte Kündigung	711
b)	Ausdehnung auf nicht vom SÜG erfasste Bereiche?	712
5.	Rechtsschutzmöglichkeiten bei verweigertem Zugang zu sicherheitsempfindlichen Bereichen	713
VI.	Zuverlässigkeitsprüfung im Luftverkehr.....	714
1.	Der rechtliche Rahmen.....	714
2.	Die Praxis der Gerichte.....	715
VII.	Abgleichung mit Antiterrorlisten	717
VIII.	ECHELON und NSA	719
1.	Echelon	719
2.	NSA	720
§ 17	Einige Perspektiven.....	721
I.	Die permanente Reformdiskussion	721
II.	Die DSGVO als Paukenschlag.....	723
III.	Datenschutz als Wettbewerbsfaktor	725
IV.	Transparenz des Datenschutzrechts.....	726
V.	Die nicht (voll) bewältigten Probleme.....	728
1.	Cloud Computing	728
2.	Big Data	729
3.	Datenschutz im Internet.....	730
4.	Algorithmen und künstliche Intelligenz	731
	Literaturverzeichnis	733
	Stichwortverzeichnis.....	813