

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort zur 8. Auflage</i>	31
<i>Abkürzungsverzeichnis nebst Kommentaren/Handbüchern</i>	33

Kapitel 1

Persönlichkeitsrechtsschutz im Arbeitsverhältnis: Die Rechtsgrundlagen

1 Das Personalaktenrecht	41
1.1 Ein Rückblick	41
1.2 Pflicht zur Personalaktenführung	42
1.3 Formelle und materielle Personalakte	42
1.4 Grundsätze der Personalaktenführung	43
2 Datenschutzrechtliche Gesetzgebung	45
3 Verbürgung im Verfassungsrecht	47
3.1 Nationale Grundrechte	47
3.2 Europäische Grundrechte	48
3.3 Umsetzung der Grundrechte in das geltende Recht	49
3.4 § 26 BDSG und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ...	51
4 Die DS-GVO und der Parallelschutz aus dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht	54
5 Für das Beschäftigungsverhältnis relevanter Persönlichkeitsrechtsschutz im Strafrecht	56
5.1 Allgemeines	56
5.2 Das Recht am gesprochenen Wort	56
5.2.1 Schutz vor Abhören und Aufzeichnen	56
5.2.2 Das Fernmeldegeheimnis	58
5.3 Das Recht am geschriebenen Wort	60
5.3.1 Das Briefgeheimnis	60
5.3.2 Schutz gegen unbefugte Zugriffe auf elektronisch gespeicherte Daten	61
5.3.3 Das unbefugte Abfangen von Daten nach § 202b StGB	62
5.3.4 Hilfeleistung beim Ausspähen und Abfangen von Daten	63
5.4 Datenhehlerei	63
5.5 Das Recht am eigenen Bild	64
5.5.1 Allgemeines	64

5.5.2	Unbefugte Verbreitung von Bildern nach § 22 KUG	64
5.5.3	Bilder aus dem höchstpersönlichen Lebensbereich	66
5.5.4	Missbrauch von Telekommunikationsanlagen	67
6	Ordnungs- und strafrechtliche Sanktionen im BDSG	67

Kapitel 2
Grundregeln, Geltungsbereich und Normadressaten
gemäß DS-GVO und BDSG

1	Grundregeln	69
1.1	Die DS-GVO als „datenschutzrechtliches Grundgesetz“	69
1.2	Verarbeitungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt	70
1.3	Die Erforderlichkeit der Verarbeitung	71
1.4	Weitere Grundsätze/Strukturprinzipien (Art. 5 DS-GVO)	73
1.4.1	Allgemeines	73
1.4.2	Verarbeitung nach Treu und Glauben	74
1.4.3	Zweckbindung	74
1.4.4	Datenminimierung	75
1.4.5	Richtigkeit	75
1.4.6	Speicherbegrenzung	76
1.4.7	Integrität und Vertraulichkeit	76
1.4.8	Rechenschaftspflicht (Accountability)	77
2	Befugnisse zur nationalen Regelung des Beschäftigtendatenschutzes	78
2.1	Allgemeines	78
2.2	Art. 88 DS-GVO	78
2.2.1	Der Regelungsbereich	78
2.2.2	Gesetze	79
2.2.3	Kollektive Regelungen	79
2.2.4	Die Meldepflicht	80
2.3	Art. 9 Abs. 2 lit. b DS-GVO	80
2.4	Art. 6 Abs. 2 DS-GVO	81
2.5	Beschäftigungsdatenverarbeitung nach § 26 BDSG	82
2.6	Das Verhältnis zwischen der DS-GVO und den nationalen Beschäftigtendatenschutznormen	82
2.6.1	Vorrang der DS-GVO	82
2.6.2	Die Subsidiarität des § 26 BDSG (§ 1 Abs. 2 S. 1 BDSG)	84
3	Der Geltungsbereich der DS-GVO im Zusammenspiel mit dem BDSG	85
3.1	Die geschützten Personen	85
3.1.1	DS-GVO	85
3.1.2	BDSG	86

3.2	Die betroffenen Daten	88
3.3	Der Vorgang der Verarbeitung	90
3.4	Automatisierung/Dateigebundenheit	91
3.4.1	DS-GVO	91
3.4.2	BDSG	93
3.5	Räumlicher Anwendungsbereich; Marktortprinzip	94
3.5.1	DS-GVO	94
3.5.2	BDSG	95
4	Normadressaten von DS-GVO und BDSG	95
4.1	Der für die Verarbeitung Verantwortliche	95
4.1.1	DS-GVO	95
4.1.2	BDSG	96
4.2	Auftragsverarbeiter	96
4.2.1	DS-GVO	96
4.2.2	BDSG	99
4.3	Betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte	100
4.3.1	DS-GVO	100
4.3.1.1	Allgemeines	100
4.3.1.2	Pflicht zur Benennung	100
4.3.1.3	Das Beschäftigungsverhältnis/Bestelloptionen	100
4.3.1.3.1	Allgemeines	100
4.3.1.3.2	Gemeinsame Datenschutzbeauftragte in Unternehmensgruppen	100
4.3.1.3.3	Gemeinsame Bestellung bei Behörden und öffentlichen Stellen	101
4.3.1.3.4	Interne und externe Datenschutzbeauftragte	102
4.3.1.3.5	Teilzeit-Datenschutzbeauftragte	103
4.3.1.3.6	Interessenkonflikte	103
4.3.1.3.7	Konsequenzen bestehender Interessenkonflikte	105
4.3.1.3.8	Form und Befristung der Bestellung	106
4.3.1.4	Die Aufgaben	107
4.3.1.4.1	Allgemeines	107
4.3.1.4.2	Die Aufgaben im Einzelnen	108
4.3.1.5	Das Haftungsrisiko	108
4.3.1.6	Einbindung des DSB	109
4.3.1.7	Unterstützung des DSB	110
4.3.1.7.1	Allgemeines	110
4.3.1.7.2	Erforderliche Ressourcen	110
4.3.1.7.3	Zugang zu personenbezogenen Daten	110
4.3.1.7.4	Erhaltung des Fachwissens	111
4.3.1.8	Die Weisungsfreiheit	112
4.3.1.8.1	Die Unabhängigkeit des DSB	112
4.3.1.8.2	Reichweite der Weisungsfreiheit	112
4.3.1.9	Die organisatorische Stellung	113
4.3.1.10	Der Abberufung- und Benachteiligungsschutz	113
4.3.1.10.1	Abberufungsschutz	113
4.3.1.10.2	Das Benachteiligungsverbot	115

4.3.1.11	Der DSB als Anwalt des Betroffenen	115
4.3.1.12	Ansprechpartner der Aufsichtsbehörde	116
4.3.2	Das BDSG	121
4.3.2.1	Bestellpflicht	121
4.3.2.2	Verschwiegenheitspflicht	122
4.3.2.3	Der Kündigungsschutz des DSB (§ 6 Abs. 4 S. 2 und § 38 Abs. 2 BDSG)	123
4.4	Der Betriebsrat	124
4.5	Die Aufsichtsbehörden	124
4.5.1	DS-GVO	124
4.5.2	BDSG	126

Kapitel 3
Die Einwilligung als Erlaubnistatbestand
(Art. 4 Nr. 11; Art. 7 DS-GVO; § 26 Abs. 2 BDSG)

1	Vorgaben der DS-GVO	127
1.1	Allgemeines	127
1.2	Allgemeine Anforderungen/Die Legaldefinition des Art. 4 Nr. 11 DS-GVO	128
1.2.1	Allgemeines	128
1.2.2	Form, Informiertheit und Inhalt	129
1.2.3	Rechtsnatur der Einwilligung	130
1.2.4	Freiwilligkeit	131
1.2.5	Das Koppelungsverbot	132
1.3	Weitere Wirksamkeitsvoraussetzungen nach Art. 7 DS-GVO	133
1.3.1	Nachweispflicht	133
1.3.2	Widerruf der Einwilligung	133
1.3.2.1	Allgemeines	133
1.3.2.2	Unwiderrufliche „Einwilligung“	134
1.4	Dauer der Wirksamkeit der Einwilligung	135
1.5	Anderer Erlaubnistatbestand/Einwilligung zur „doppelten Absicherung“	135
2	Anforderungen im Beschäftigungsverhältnis (§ 26 Abs. 2 BDSG)	136
2.1	Grundsätzliche Zulässigkeit	136
2.2	Ergänzende Anforderungen für Beschäftigtendatenverarbeitungen	137
2.2.1	Allgemeines	137
2.2.2	Form der Erklärung im Beschäftigungsverhältnis	137
2.2.3	Information über Zweck und Widerrufsrecht	138
2.3	Freiwilligkeit im Beschäftigungsverhältnis	139
3	Nicht einwilligungsfähige Tatbestände	142
4	Entgegenstehende Betriebsvereinbarung	143

5 Die Einwilligung als „conditio sine qua non“ der arbeitsvertraglichen Beziehungen	143
6 Fortbestand von vor dem 25. Mai 2018 erteilten Einwilligungen	144
7 Speziell geregelte Einwilligungsfälle	145
7.1 KUG	145
7.2 § 88 TKG	147

Kapitel 4
Verarbeitung von Beschäftigtendaten zur Begründung des
Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG)

1 Vorbemerkung	149
1.1 Allgemeines	149
1.2 Die Digitalisierung der Bewerbung	150
1.2.1 E-Recruiting	150
1.2.2 Skill-Datenbanken	156
1.2.3 Videointerviews	156
1.2.3.1 Allgemeines	156
1.2.3.2 Zeitversetztes, automatisiert geführtes Interview mit Aufzeichnung	157
1.2.3.2.1 Allgemeines	157
1.2.3.2.2 Sprachgebrauchsanalyse (Keywordspotting)	157
1.2.3.2.3 Profiling per Sprachanalyse	158
1.2.4 Automatisierte Einzelentscheidungen und Profiling	159
2 Die arbeitsrechtliche Ausgangslage	159
2.1 Fragerecht und Offenbarungspflicht	159
2.2 Anfechtung	162
2.2.1 Allgemeines	162
2.2.2 Recht zur Unwahrheit	163
3 Das Anbahnungsverhältnis	164
3.1 Vorvertragliches Schuldverhältnis	164
3.2 Die „subjektive“ Personalentscheidung	165
3.3 Informationsinteresse vor und nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses	165
3.4 Background-Checks/Erhebung von Daten bei/mithilfe von Dritten	166
3.5 Freiwillig zur Verfügung gestellte Daten	167
4 Einzelfragen zulässiger Erhebung und Speicherung	168
4.1 Angaben zur Person/Stammdaten	168
4.1.1 Adresse/Kontaktdaten	168

4.1.2	Familienstand	168
4.1.3	Alter	169
4.1.4	Schwerbehinderteneigenschaft	169
4.1.5	Religion/Weltanschauung	170
4.1.6	Aussehen/Lichtbild	171
4.2	Ausbildung/bisherige berufliche Tätigkeit	171
4.2.1	Lebenslauf	171
4.2.2	Bisheriges Gehalt	172
4.3	Vermögensverhältnisse	173
4.4	Voraussehbare Fehlzeiten	173
4.4.1	Schwangerschaft	173
4.4.2	Elternzeit	175
4.4.3	Bevorstehende krankheitsbedingte Fehlzeiten bzw. sonstige Abwesenheitszeiten	175
4.4.4	Die pauschale Frage nach Verhinderungsgründen	175
4.5	Die berufliche Tätigkeit berührende berufliche/private Aktivitäten ..	176
4.5.1	Nebentätigkeiten	176
4.5.2	Ehrenämter/Hobbys	176
4.6	Motive für die Bewerbung	177
4.7	Vorstrafen	177
4.8	Stasi-Tätigkeit	179
4.9	Rauchereigenschaft	180
5	Besondere Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DS-GVO; § 26 Abs. 3 BDSG)	181
6	Eignungs- und Persönlichkeitstests	182
6.1	Psychologische Testverfahren	182
6.2	Grafologische „Tests“	183
7	Auskünfte von Dritten	183
7.1	Referenzen	183
7.2	Schufa-Auskunft	184
7.3	Arbeitgeberauskünfte	184
7.4	Branchenauskunftsdiene	187
7.5	Staatliche Sicherheits- und Zuverlässigkeitsprüfungen	187
7.6	Datenerhebung bei Präqualifikationsverfahren	187
7.7	Einschaltung der Arbeitsverwaltung oder von Headhuntern	188
7.8	Terrorlisten und Bewerberscreening	188
8	Die Beendigung des Bewerbungsverhältnisses	189
8.1	Rückgabe und Löschpflicht	189
8.2	Vereinbarte Aufrechterhaltung der Bewerbung für zukünftige Stellenbesetzungen	190

Kapitel 5
Verarbeitungen im Rahmen der Durchführung des
Beschäftigungsverhältnisses (I) (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG) –
Erhebung, Nutzung und Übermittlung

1	Vorbemerkung	191
2	Verhältnis von § 26 BDSG zu Art. 6 und Art. 9 DS-GV	192
3	Informationsbedarf des Arbeitgebers bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	193
3.1	Fragerecht und Mitteilungspflichten	193
3.1.1	Vorbemerkung	193
3.1.2	Arbeitserfüllung	194
3.1.3	Schwangerschaft	194
3.1.4	Ermittlung von vertragswidrigem Verhalten	194
3.1.5	Nebentätigkeiten	195
3.1.6	Auskunft über anderweitig erzielten Verdienst	196
3.1.7	Mitarbeiterbefragungen	196
3.1.7.1	Subjektive Beurteilung betrieblicher Geschehen	196
3.1.7.2	Schulungszwecke	197
3.1.7.3	Auskunft des Mitarbeiters als Zeuge eines Sachverhalts	197
3.1.8	Datenerhebung per Whistleblowing	198
3.1.8.1	Reichweite der Meldepflicht	198
3.1.8.2	Die Erlaubnisnorm zur Datenverarbeitung gegenüber dem Meldenden	198
3.1.8.3	Die Erlaubnisnorm zur Datenverarbeitung gegenüber dem Gemeldeten	199
3.1.8.4	Transparenz gegenüber dem Gemeldeten	199
3.1.8.5	Das Verfahren im Einzelnen	200
3.1.8.6	Sanktionierung von Falschmeldungen	202
3.2	Datenbeschaffung bei oder mithilfe von Dritten	202
3.2.1	Beobachtung durch Detektive	202
3.2.2	Qualitätstests, Mystery Calls, Testshopping	202
3.2.2.1	Allgemeines	202
3.2.2.2	Zulässigkeit der „Mystery-Tests“	203
3.2.3	Beurteilungen	205
3.2.4	Rügen/Abmahnungen	207
3.2.4.1	Allgemeines	207
3.2.4.2	Rechtmäßigkeit der Speicherung	208
3.2.4.3	Erörterungs- und Anhörungsrecht	210
3.2.4.4	Konsequenzen	211
4	Beispiele sonstige Erhebungs- und Nutzungszwecke	212
4.1	Verarbeitung der Privatanschrift	212
4.1.1	Verwendung zur Mitarbeiterinformation	212
4.1.2	Versand von Arbeitgeberzeitschriften	212

4.1.3	Nutzung zu Zwecken der Werbung	213
4.2	Personalrabatte	214
4.3	Zusatzleistungen des Arbeitgebers	214
4.4	Einkommensteuererklärung	215
4.5	Mitarbeiter mit „Doppelfunktion“	215
4.6	Dienstliche und „private“ Notizen	216
5	Die interne Weitergabe und Veröffentlichung von	
	Beschäftigtendaten	217
5.1	Allgemeines	217
5.2	Diebstahl durch Mitarbeiter	218
5.3	Gehaltsdaten	218
5.4	Krankenstand	218
5.5	Raucherlisten	219
5.6	Anwesenheitslisten	219
5.7	Geburtstagslisten/Altersangaben	220
5.8	Rennlisten	220
5.9	Gleichgelagerte gegenseitige Kontrollfunktionen	221
5.10	Bestenliste	222
5.11	Verbesserungsvorschläge	223
6	Externe Datenweitergaben und Veröffentlichungen	223
6.1	Datenübermittlungen im Konzern	223
6.1.1	Allgemeines	223
6.1.2	Das Konzernunternehmen als Verantwortlicher	224
6.1.3	Auftragsdatenverarbeitung im Konzern	225
6.1.4	Konzernunternehmen als gemeinsame Verantwortliche bei HR-Verarbeitungen	225
6.1.5	Rechtsgrundlagen für die konzerninternen Datenflüsse . .	228
6.1.5.1	Allgemeines	228
6.1.5.2	Das konzerndimensionale Arbeitsverhältnis	228
6.1.5.3	Zulassung durch Konzernbetriebsvereinbarung	229
6.1.5.4	„Berechtigte Interessen“ als Zulässigkeitskriterien (Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO)	230
6.1.5.5	Einwilligung	231
6.1.6	Mitarbeiterdaten in konzernweiten Intranet	231
6.2	Weitere Übermittlungstatbestände in Beispielen	232
6.2.1	Allgemeines	232
6.2.2	Rechtsverfolgung/Gerichtsverfahren	233
6.2.3	Verfahren bei Kundenbeschwerden	233
6.2.4	Zeitarbeit/Arbeitnehmerüberlassung	234
6.2.4.1	Informationen im Vorfeld	234
6.2.4.2	Informationsverarbeitung während der Kooperation	234
6.2.5	Datenübermittlungen zur Erfüllung von Vorgaben des Mindestlohngesetzes	234
6.2.6	Datenübermittlungen an Versicherungen	235
6.2.7	Die Erteilung von Auskünften über Beschäftigte	236

6.2.7.1	Allgemeines	236
6.2.7.2	Gläubigeranfragen	236
6.2.7.3	Anfragen von Sicherheitsbehörden	238
6.2.7.4	Auskünfte unter Arbeitgebern	238
6.2.8	Branchenauskunftsdienste	241
6.2.9	Datenübermittlungen bei Unternehmensverkauf/ -übernahme	241
6.2.9.1	Due-Diligence-Prüfung	241
6.2.9.2	Der Betriebsinhaberwechsel	242
6.2.10	Datenübermittlungen an Arbeitgeberverbände/ Gewerkschaften	243
6.2.10.1	Arbeitgeberverbände	243
6.2.10.2	Gewerkschaften	243
6.2.11	Spezielle gesetzliche Übermittlungsge- und -verbote	244
6.2.11.1	Allgemeines	244
6.2.11.2	Bereichsspezifische Übermittlungsvorschriften des Personalaktenrechts der Beamten	246
6.2.12	Beispiele gesetzlicher Übermittlungsregelungen zwecks Mitarbeiterüberprüfung	247
6.2.12.1	Sicherheitsüberprüfungen	247
6.2.12.2	Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG)	247
6.2.12.3	Zuständigkeit	248
6.2.12.4	Nutzungsverbote	250
6.2.12.5	Mitbestimmungspflicht	250
6.2.12.6	Zuverlässigkeitsprüfung im Bewachungsgewerbe – Normadressaten	251
6.2.12.7	Genehmigungspflicht und Zuverlässigkeitsprüfung	251
6.2.12.8	Datenübermittlung im Finanzgewerbe	252
7	Veröffentlichung von Bildern der Mitarbeiter	253
7.1	Das Recht des Betroffenen am eigenen Bild	253
7.1.1	Allgemeines	253
7.1.2	Die Schutznorm des § 22 KUG	254
7.1.3	Reichweite der Einwilligung	255
7.1.4	Widerruflichkeit der Einwilligung	256
7.1.5	Erlaubnisse nach § 23 KUG	256
7.2	Rechte des Urhebers	256

Kapitel 6
Verarbeitungen im Rahmen der Durchführung des
Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG) (II) –
Digitalisierte Steuerung und Kontrolle von Beschäftigten

1	Vorbemerkung	257
1.1	Digitalisierung	257
1.2	Big Data für das Personalmanagement	258

1.3	Sonderproblem: „Bring your own device (BYOD)“	260
1.3.1	Allgemeines	260
1.3.2	Anwendung datenschutzrechtlicher Vorschriften	261
1.3.3	Muster-BYOD-Betriebsvereinbarung	263
1.4	Telearbeit	265
2	Die Palette digitaler Überwachungstechnik	268
2.1	Mobile Arbeits- und Projektzeiterfassung	268
2.2	Nutzerdatenerfassung	269
2.3	Wearables	269
2.4	Sprachanalysen	271
2.5	Organisationsinterne Netzwerke	272
2.6	Datenabgleiche mittels Screening	273
3	Compliance als Zielvorgabe	274
4	Die Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	276
5	Beispiele digitalisierter Kontrolle	277
5.1	Videüberwachung	277
5.1.1	Öffentlich zugängliche Arbeitsplätze (§ 4 BDSG)	277
5.1.1.1	Allgemeines	277
5.1.1.2	Voraussetzungen und Zulässigkeit der Beobachtung:	279
5.1.1.3	Kenntlichmachung der Beobachtung	282
5.1.1.4	Die Speicherung und Verwendung der erhobenen Daten	283
5.1.2	Videüberwachung von an nichtöffentlichen Arbeitsplätzen tätigen Beschäftigten (§ 26 Abs. 1 BDSG)	284
5.1.2.1	Allgemeines	284
5.1.2.2	Von dem Kamera-Monitorsystem zur Mustererkennung	285
5.2	Erfassung von Bewegungsdaten	286
5.2.1	Allgemeines	286
5.2.2	RFID-Anwendungen im Betrieb	287
5.2.3	Führerscheinkontrolle per RFID	288
5.3	Überwachung extern tätiger Beschäftigter	288
5.3.1	Allgemeines	288
5.3.2	Kein 3-minütiges Meldesignal von Taxifahrern	289
5.3.3	Staatlich vorgeschriebene Überwachung: der digitale Tachograf	289
5.3.4	Handy-Ortung	290
5.3.4.1	Das Verfahren	290
5.3.4.2	Telekommunikationsdatenschutz	291
5.3.4.3	Arbeitsrechtlicher Datenschutz	292
5.3.5	GPS-Ortung im Arbeitsverhältnis	292
5.3.5.1	Allgemeines	292

5.3.6	Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Location Based Services	293
5.3.6.1	Allgemeines	293
5.3.6.2	Zugriffs- und Einsichtsrechte	295
5.3.6.3	Geheime Überwachung	295
5.3.6.4	Mitbestimmung	295
5.4	Kontrolle der Nutzung der betrieblichen Kommunikationstechnik	296
5.4.1	Allgemeines	296
5.4.2	Anwendung des TKG	297
5.4.2.1	Private Nutzung als Geltungsbereich	297
5.4.2.2	Konkludente Erlaubniserteilung	298
5.4.2.3	Betriebliche Übung	298
5.4.2.4	Das Anbieter-Nutzer-Verhältnis	299
5.4.2.5	Konsequenzen aus der Gestattung privater Nutzung	301
5.4.2.6	Rücknahme der Erlaubnis privater Nutzung	301
5.4.2.7	Generelle Verbote	301
5.4.3	Kontrolle der Telekommunikation bei dienstlichen Telefonaten	302
5.4.3.1	Allgemeines	302
5.4.3.2	Ausgehende Telefonate	302
5.4.3.3	Eingehende Telefonate	303
5.4.3.4	Keine allgemeine Leistungskontrolle	303
5.4.3.5	Besonderheiten in Callcentern	303
5.4.3.6	Besondere schutzwürdige Interessen des Beschäftigten oder Dritter	304
5.4.3.7	Kommunikationsdaten des Betriebs-/Personalrats	305
5.4.3.8	Mithören und Aufzeichnen des Inhalts dienstlicher Gespräche im Allgemeinen	305
5.4.3.9	Monitoring in Callcentern durch Mithören und Aufzeichnen	307
5.4.4	Kenntnisnahme des Inhalts dienstlicher E-Mails und Internetnutzung	309
5.4.4.1	Nutzungsdaten	309
5.4.4.2	Inhaltsdaten	310
5.4.4.3	Vertretungsregelungen bei dienstlicher Nutzung	311
5.4.5	Kenntnisnahme erlaubter Privatnutzung	312
5.4.5.1	Allgemeines	312
5.4.5.2	Einwilligung	312
5.4.5.3	Eingriffsbefugnisse durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung	313
5.4.5.4	Präventive „Zensurmaßnahmen“ des Arbeitgebers	313
5.4.5.5	Verwertungsverbote	314
5.5	Data-Mining, Rasterfahndung, Screening, Scoring, Fraud Detection	314
5.5.1	Allgemeines	314
5.5.2	Die Verfahren	314
5.5.3	Screening zwecks Fraud Detection	315
5.5.3.1	Der Datenabgleich	315

5.5.3.2	Transparenz	316
5.5.3.3	Verfahrensablauf	316
5.5.4	AEO-Terroristenscreening	317
5.5.4.1	Allgemeines	317
5.5.4.2	Die für den Datenabgleich als Erlaubnisregelungen in Betracht zu ziehenden Rechtsgrundlagen	320
5.5.4.2.1	Die EU-Verordnungen	320
5.5.4.2.2	Das AWG	320
5.5.4.2.3	Zollrechtliche Bestimmungen	320
5.5.4.2.4	§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	321
5.5.4.2.5	Betriebsvereinbarung als Ermächtigungsgrundlage	323
5.5.4.3	Ausschluss automatisierter Entscheidung durch Anhörung des Betroffenen	323
5.5.4.4	Transparenzpflicht bei der Bewerberdatenerhebung.	324
5.5.4.5	Zeitliche Intervalle der Abgleichläufe.	324
5.5.4.6	Dauer der Speicherung der einzelnen Abgleichergebnisse	325
5.6	Erfolgskontrolle beim E-Learning	326

Kapitel 7
Verarbeitungen zur Begründung und Durchführung des
Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG):
Internet, soziale Netzwerke, Multimedia

1	Vorbemerkung	329
2	Das Internet als Quelle von Bewerberdaten.	329
2.1	Allgemeines	329
2.2	Recherchen im Anbahnungsverhältnis.	330
2.2.1	Allgemeines.	330
2.2.2	Grundsatz der Direkterhebung	331
2.2.3	Die Einwilligung	332
2.2.4	Die Zulässigkeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	333
2.2.4.1	Allgemeines.	333
2.2.4.2	Vom Bewerber „öffentlich gemachte“ Daten	333
2.2.4.3	Kriterien der Interessenabwägung.	334
3	Die vom Arbeitgeber ausgehende Kandidatensuche (Active Sourcing)	335
3.1	Erhebung von Informationen und Nutzung zur Ansprache	335
3.1.1	Allgemeines.	335
3.1.2	Einwilligung	335
3.1.3	Interessenabwägung	336
3.1.4	Wettbewerbliche Grenzen der „Abwerbung“	336
3.1.5	Informationspflichten	337
3.2	Personalvermittlung	338

4	Veröffentlichung von Beschäftigendaten im Internet	339
4.1	Arbeitsplatzbedingte Publizität	339
4.2	Abwägungskriterien	340
4.3	Volle Namensnennung	341
5	Beschäftigendaten in Bewertungsportalen	342
5.1	Allgemeines	342
5.2	Bewertungsportal des Arbeitgebers	344
6	Social Media im Betrieb	344
6.1	Nutzungsbedingungen	344
6.2	Kontrolle des Publikationsverhaltens	347
6.3	Mitbestimmung	347
7	Nutzung des Intra- und Internets durch die Mitarbeitervertretung	348
7.1	Allgemeines	348
7.2	Der Zugang des Betriebsrats zum Internet	348
7.2.1	Die elektronische Kommunikation mit den Mitarbeitern	348
7.2.2	Die BR-Homepage	349
7.3	Informationsgewinnung per Internet	349

Kapitel 8 Verarbeitungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG)

1	Allgemeines	351
2	Anhörungs-pflichten	351
2.1	Anhörungs-pflicht als Fairnessgebot	351
2.2	Verdachtskündigung	352
3	Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung	353
3.1	Pflicht zur Datenerhebung	353
3.2	Darlegungs- und Auskunftspflicht	354
4	Zeugniserstellung	354
4.1	Der grundsätzliche Anspruch des Beschäftigten	354
4.2	Der zulässige Inhalt	355
4.3	Dauer des Anspruchs	356
5	Outplacement	357
6	Erteilung von Hausverboten	357
6.1	Allgemeines	357

6.2	Beschränkung des Hausrechts bei bestehendem Arbeitsvertrag	357
6.3	Hausverbot im Zusammenhang mit der bevorstehenden Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	358
6.4	Fortbestehende spezielle Zutrittsrechte	358
6.5	Hausverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	359
6.6	Datenverarbeitungen zur Umsetzung des Hausverbots im verfügbaren Betrieb	359
6.6.1	Allgemeines.	359
6.6.2	Gesetzliche Erlaubnisnormen	359
6.6.2.1	Allgemeines.	359
6.6.2.2	Betriebsbezogenes Hausverbot im (noch) laufenden Arbeitsverhältnis	360
6.6.2.3	Erforderlichkeit der Verarbeitung.	360
6.6.3	Speicherdauer/Löschpflicht.	360
6.6.3.1	Geltung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	360
6.6.3.2	Betriebsbezogenes Hausverbot nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses	361
7	Erhebung von Kündigungsgründen des Beschäftigten	361
8	Aufbewahrungs-/Löschfristen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.	362
8.1	Bereichsspezifische Regelungen	362
8.2	Nachvertragliche Zweckbestimmungen.	362
8.3	Recht auf Löschung (Art. 17 DS-GVO).	363
8.4	Recht auf Datenportabilität (Art. 20 DS-GVO).	363

Kapitel 9

Beschäftigtendatenverarbeitung für Aufgaben der Mitarbeitervertretung (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG)

1	Vorbemerkungen	365
2	Kollektivrechtliche Informationsbefugnisse	366
2.1	Reichweite des § 26 Abs. 1 S. 2 Zulässigkeitsalternative 2 BDSG . . .	366
2.2	Die Auffangfunktion des BDSG	367
2.3	Vorrang von Informationspflichten nach BetrVG/BPersVG.	367
2.4	Bisherige Differenzierungen in Rechtsprechung und Literatur	368
3	Erforderlichkeit als Maßstab.	370
3.1	Allgemeines	370
3.2	Besondere Kategorien personenbezogener Daten	371
3.3	Ergebnis der neuen Rechtslage	371

4	Verarbeitungen durch die Mitarbeitervertretung	372
4.1	Allgemeines	372
4.2	Verarbeitung von vom Arbeitgeber bzw. der Dienststelle bereitgestellten Daten	373
4.3	Das Verbot der Anlage eigener Personalakten	374
4.4	Eigene Datenerhebungen der Mitarbeitervertretung	375
4.5	Datenübermittlungen und Grundsatz der Vertraulichkeit	376
4.5.1	Allgemeines	376
4.5.2	Datenweitergabe an Gewerkschaften	377
4.5.3	Information von Aufsichtsbehörden	378
4.5.4	Haftung für Datenschutzverstöße der Mitarbeitervertretung nach der DS-GVO	378
4.5.4.1	Schadenersatz nach Art. 82 DS-GVO	378
4.5.5	Verhängung von Geldbußen	379
4.5.6	Strafrechtliche Sanktionen	380
4.5.7	Fazit	380
4.6	Löschfristen im Betriebs-/Personalratsbüro	380
4.6.1	Spezielle Regelungen	380
4.6.2	Selbstständig festgelegte Speicherfristen	381
5	Zur möglichen Einordnung der Mitarbeitervertretung als „verantwortlicher Dritter“	382
5.1	Allgemeines	382
5.2	Konflikt zwischen eigenständiger Beschäftigtendatenverarbeitung und Pflichten aus der DS-GVO	383
5.2.1	Die Mitarbeitervertretung als weitgehend eigenständiger Teil des Betriebs/der Dienststelle	383
5.2.2	Die „Eigenständigkeit“ der Mitarbeitervertretung im Einzelnen	384
5.2.3	Konflikte zwischen den datenschutz- und kollektivrechtlichen Rechtspositionen	385
5.2.4	Möglichkeit zur Konfliktlösung	386

Kapitel 10

Verarbeitungen zur Aufdeckung von Straftaten (§ 26 Abs. 1 S. 2 BDSG)

1	Reichweite der Norm	387
1.1	Vorbemerkung	387
1.2	Nicht strafrechtsrelevante Vergehen	387
1.3	Öffentlich zugängliche Arbeitsplätze	388
2	Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG	388
2.1	Der Straftatverdacht	388
2.2	Der Kreis der „Verdächtigten“	390

2.3	Die Dokumentationspflicht	391
2.4	Die Eingriffsintensität der Aufklärungsmaßnahme	392
2.5	Erforderlichkeit der Maßnahme	393
2.6	Heimlichkeit der Überwachung	394
3	Zusammenfassung der Zulässigkeitskriterien	395
4	Mitbestimmung bei verdächtigem Mitglied der Mitarbeitervertretung	396

Kapitel 11

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

1	Der Begriff	397
2	Wiederholtes Verbot mit Ausnahmen (Art. 9 Abs. 2 DS-GVO)	398
3	Auftragsverarbeitung besonderer Kategorien von Beschäftigtendaten	399
4	Arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten im nationalen Recht	400
4.1	Allgemeines	400
4.2	Der Erlaubnisrahmen des § 26 Abs. 3 BDSG	400
4.3	Die Voraussetzung der Interessenabwägung	402
4.4	Nachweis angemessener Schutzmaßnahmen	403
5	Einwilligung des Beschäftigten in die Verarbeitung sensibler Daten	404
6	Die geschützten Daten im Einzelnen	404
6.1	Rassische und ethnische Herkunft	404
6.2	Politische Meinungen	405
6.3	Gewerkschaftszugehörigkeit	405
6.3.1	Die Koalitionsfreiheit	405
6.3.2	Gehaltsabzug von Gewerkschaftsbeiträgen	406
6.3.3	Nachweis der Vertretung	406
6.3.4	Offenlegung der Mitgliederstärke bei Tarifverhandlungen	407
6.4	Religiöse und weltanschauliche Überzeugung	408
6.5	Sexualleben/Sexuelle Orientierung	409
6.6	Genetische Daten	410
6.7	Biometrische Daten	411
6.8	Gesundheitsdaten	412
6.8.1	Der Begriff	412
6.8.2	Fragerecht und Informationsanspruch des Arbeitgebers	413
6.8.3	Mitteilung des Status als Schwerbehinderter	414

6.8.4	Ärztliche Gesundheitsuntersuchungen	414
6.8.5	Anzeige und Nachweispflichten	416
6.9	Betriebliches Eingliederungsmanagement	420
6.9.1	Allgemeines.	420
6.9.2	Erfordernis der Einwilligung.	421
6.9.3	Besondere Qualität der BEM-Daten	423
6.9.4	Mitbestimmung	423

Kapitel 12

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

1	Kollektivvereinbarungen nach BetrVG und Personalvertretungsrecht	425
1.1	Allgemeines	425
1.2	Betriebsverfassungsrecht	426
1.2.1	Erzwingbare Betriebsvereinbarungen	426
1.2.2	Freiwillige Betriebsvereinbarungen	426
1.3	Das Personalvertretungsrecht	426
1.3.1	Erzwingbare Regelungen	426
1.3.2	Freiwillige Dienstvereinbarungen	427
1.4	Rechtsnormcharakter der Vereinbarung.	427
1.4.1	Normsetzung oder Regelungsabrede.	427
1.4.2	Rechtmäßigkeits- und Wirksamkeitsvoraussetzung.	428
1.5	Die von der Vereinbarung betroffenen Beschäftigten	428
1.6	Die Erlaubnis kollektiver Datenschutzregelungen im Beschäftigtenkontext in Art. 88 DS-GVO	430
1.7	Wiederholung der EU-Regelung in § 26 Abs. 4 BDSG.	430
2	Gegenstand kollektiver Regelungen nach der DS-GVO	431
2.1	Allgemeines	431
2.2	Abweichen vom Schutzniveau der Verordnung.	431
2.3	Vorrangige Regelungen	433
2.4	Vertrauensschutz der Beschäftigten	434
2.5	Initiativrecht zur Einführung und Mitbestimmung bei Abschaffung von mitbestimmungspflichtigen Datenverarbeitungen.	435
2.6	Beschränkung auf Regelungen der Rechtmäßigkeit	436
2.7	Ausdrückliche Bezeichnung als Erlaubnisnorm.	436
2.8	Garantieregelungen in Kollektivvereinbarungen	437
2.8.1	Allgemeines.	437
2.8.2	Regelungsbeispiele	438
2.8.2.1	Transparenz der Datenverarbeitung	438
2.8.2.2	Überwachungssysteme am Arbeitsplatz	440
2.8.2.3	Grundsätze der Datenverarbeitung (Art. 5 DS-GVO).	440

2.8.2.4	Fazit	441
2.8.2.5	Checkliste zu typischen konkreten Maßnahmen/ Regelungen zur Umsetzung der Vorgaben von Art. 88 DS-GVO	441
3	Die relevanten Mitbestimmungstatbestände des BetrVG bzw. des Personalvertretungsrechts im Einzelnen	443
3.1	Klärung der Mitbestimmungspflichtigkeit	443
3.2	Personalfragebögen nach § 94 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 8 und § 76 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG	443
3.2.1	Der Begriff	443
3.2.2	Die Erhebung beim Betroffenen	445
3.2.3	Die Einholung von Einwilligungen.	446
3.2.4	Erhebung der Daten bei Dritten	446
3.2.5	Die Verwendung der Daten.	447
3.2.6	Weitere Mitbestimmungstatbestände	447
3.2.7	Allgemein verwendete Arbeitsverträge.	447
3.3	Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG/ § 75 Abs. 3 Nr. 9 und § 76 Abs. 2 Nr. 3 BPersVG	448
3.3.1	Begriffsdefinition	448
3.3.2	Inhalt der Mitbestimmung.	448
3.3.3	Analyseverfahren	450
3.4	Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 1 BetrVG/ § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG	451
3.4.1	Begriffsdefinition	451
3.4.2	Diskriminierungsschutz.	452
3.4.3	Anforderungsprofil	452
3.5	Regelung von Ordnung und Verhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/§ 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG	453
3.5.1	Anwendungsbereich	453
3.5.1.1	Das Ordnungsverhalten.	453
3.5.1.2	Das Arbeitsverhalten.	455
3.5.1.3	Nicht technische Kontrollen	459
3.6	Technische Verfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG	460
3.6.1	Allgemeines.	460
3.6.2	Die objektive Überwachungsmöglichkeit.	463
3.6.3	Überwachung von Leistung und Verhalten.	465
3.6.4	Die verhaltensbezogene Auswertungsmöglichkeit.	467
3.6.5	Soziale Netzwerke.	469
3.6.6	Die Überwachung einer Arbeitnehmergruppe	470
3.6.7	Weisung des Arbeitgebers hinsichtlich Überwachung durch Dritte	471
3.6.8	Mitbestimmung bei Auftragsdatenverarbeitung	472
3.6.9	Mitbestimmung bei jeglicher automatisierten Verarbeitung in LPersVGen	473
3.7	Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG/ § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG	473

4 Konsequenzen missachteter Mitbestimmung für die Beschäftigtendatenverarbeitung	474
4.1 Individualrechtliche Folgen	474
4.2 Kollektivrechtliche Folgen	475

Kapitel 13
Die „unberührt“ bleibenden Beteiligungsrechte
(§ 26 Abs. 6 BDSG)

1 Kontroll- und Gestaltungsbefugnisse	477
2 Beschäftigtendatenverarbeitung als Gegenstand des „Bestandsschutzes“	477
2.1 Reichweite der Norm	477
2.2 Fehlende Kollisionsgefahr	479
3 Kontrolle bei Auftragsdatenverarbeitung	480
4 Erforderlichkeit personenbezogener Informationen	480
5 Einwilligung des Beschäftigten aufgrund gesetzlicher Selbstbestimmung	481
5.1 Die Einsicht in Personalakten	481
5.2 Anlage eigener Personalakten	482
6 Die Mitarbeitervertretung als „Hüter des Datenschutzes“	482
6.1 Der Schutzauftrag des § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG	482
6.1.1 Persönlichkeitsrechtsschutz	482
6.1.2 Unterlassungs- und Handlungsansprüche des Betriebsrats	483
6.1.3 § 75 BetrVG als Schutz- und Verbotsgesetz	484
6.2 Der Schutzauftrag des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/ § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG	485
6.2.1 Allgemeines	485
6.2.2 Zuständigkeit beim Einzelbetriebsrat	486
6.2.3 Informations- und Kontrollregelungen in Betriebs-/Dienstvereinbarungen	486
7 Hinzuziehung von Sachverständigen	487
7.1 Allgemeines	487
7.2 Vorrang interner Informationsquellen	488
7.3 Betriebsinterne sachverständige Personen	489
7.4 Die Erforderlichkeit externen Sachverständigen	489
7.5 Auswahl und Beauftragung des Sachverständigen	490
7.5.1 Regelung per Betriebsvereinbarung	490

7.6	Sonstige – vorrangige – Wege zur Verschaffung des erforderlichen Sachverständs	491
8	Die „Dreier“-Kontrolle	493
8.1	Sonstige Kontrollkompetenzen bei der Beschäftigtendatenverarbeitung	493
8.2	Die Einschaltung des DSB und der Aufsichtsbehörde durch die Mitarbeitervertretung	494

Kapitel 14
Zweckändernde Verarbeitungen
(Art. 5 Abs. 1 lit. b; Art. 6 Abs. 4; §§ 23, 24 BDSG)

1	Allgemeines	497
2	Zweckbindung und -änderung	498
2.1	Eintritt der Zweckbindung	498
2.2	Konkretheit der Zweckbestimmung	499
3	Die Zweckbindung und -änderung nach Art. 5 Abs. 1 DS-GVO, § 27 BDSG	500
3.1	Art. 5 Abs. 1 DS-GVO	500
3.2	§ 27 Abs. 1 BDSG	501
4	Einwilligung	502
5	Nationale Erlaubnisse für zweckändernde Verarbeitungen	502
5.1	Zulässigkeit der zweckändernden Verarbeitungen durch öffentliche Arbeitgeber	502
5.1.1	Allgemeines	502
5.1.2	Für Beschäftigungsverhältnisse relevante Tatbestände	503
5.1.2.1	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 BDSG	503
5.1.2.2	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 BDSG	504
5.1.2.3	§ 23 Abs. 1 Nr. 3 BDSG	504
5.1.2.4	§ 23 Abs. 1 Nr. 4 BDSG	504
5.1.2.5	§ 23 Abs. 1 Nr. 5 BDSG	505
5.1.2.6	§ 23 Abs. 1 Nr. 6 BDSG	505
5.1.2.7	§ 23 Abs. 2 BDSG	505
5.2	Zulässigkeit zweckändernder Weiterverarbeitungen durch private Arbeitgeber (§ 24 BDSG)	505
5.2.1	Allgemeines	505
5.2.2	Für Beschäftigungsverhältnisse relevante Tatbestände	506
5.2.2.1	§ 24 Abs. 1 Nr. 1 BDSG	506
5.2.2.2	§ 24 Abs. 1 Nr. 2 BDSG	507
5.2.2.3	Interessenabwägung	507
5.2.2.4	§ 24 Abs. 2 BDSG	507

6 Die Kompatibilitätsprüfung nach Art. 6 Abs. 4 DS-GVO	508
6.1 Allgemeines	508
6.2 Der sachliche Zusammenhang	509
6.3 Die zu erwartenden Folgen	510
6.4 Geeignete Garantien	510
7 Nicht aufhebbarer Zweckbindung	510
8 Transparenz einer Weiterverarbeitung	511

Kapitel 15
Das Personalaktenrecht als fortgeltendes
bereichsspezifisches Datenschutzrecht
(§ 83 BetrVG, Art. 15, 16 DS-GVO)

1 Allgemeines	513
2 Pflicht zur Personalaktenführung	513
2.1 Der öffentliche Dienst	513
2.2 Das private Arbeitsverhältnis	514
3 Die Personalakte im „materiellen“ Sinn	515
3.1 Der unmittelbare innere Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis	515
3.2 Betriebsdaten/Sachaktendaten	517
3.3 Persönliche, nur zum Eigengebrauch bestimmte Aufzeichnungen	518
4 Die personalaktenrechtliche Transparenz	519
4.1 Der Gegenstand des personalaktenrechtlichen Einsichtsrechts	519
4.2 Der berechtigte Personenkreis	521
4.3 Der Umfang der Einsichtnahme	521
4.4 Geheimhaltungsrecht des Arbeitgebers	522
4.5 Durchführung der Einsichtnahme	523
4.6 Hinzuziehung Dritter	523
4.7 Kein allgemeines Personalaktenzugangsrecht des Betriebsrats	524
4.8 Parallele Geltung des Auskunftsrechte nach Art. 15 DS-GVO	524
4.8.1 Das Miteinander von § 83 BetrVG und Art. 15 DS-GVO	524
4.8.2 Der Umfang des Auskunftsrechts	524
4.8.3 Ausnahmen von der Auskunftspflicht	528
5 Das personalaktenrechtliche Gegendarstellungsrecht	529
5.1 Allgemeines	529
5.2 Erklärung zum Inhalt der Personalakte	529
5.3 Kollision mit dem Recht auf Abgabe ergänzender Erklärungen nach Art. 16 S. 2 DS-GVO	530

Kapitel 16
Das Verbot automatisierter Einzelentscheidungen
und Profiling (Art. 22 DS-GVO)

1	Vorbemerkung	533
2	Persönlichkeitsprofile/Profiling	534
2.1	Begriffsbestimmung	534
2.2	Besondere Zulässigkeitsbedingungen	535
3	Der Begriff der „Entscheidung“	537
3.1	Allgemeines	537
3.2	Die Qualität der Entscheidung	537
3.3	Die menschliche Letztentscheidung (Art. 22 Abs. 3 DS-GVO)	539
4	Ausnahmetatbestände (Abs. 2)	540
4.1	Erforderlichkeit für Vertragsschluss (Abs. 2 lit. a)	540
4.2	Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten (Abs. 2 lit. b)	540
4.3	Einwilligung (Abs. 2 lit. c)	541
5	Vom Verantwortlichen zu treffende angemessene Schutzmaßnahmen (Abs. 3)	541
6	Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (Abs. 4)	542
7	Transparenz- und sonstige Schutzmechanismen	542

Kapitel 17
Beschäftigtendatenübermittlung in Drittländer
(Art. 44 bis 49 DS-GVO)

1	Allgemeines	543
2	Die doppelte Zulässigkeitsprüfung	544
3	Angemessenheit des Datenschutzniveaus (Art. 45 DS-GVO)	544
4	Datenübermittlung vorbehaltlich angemessener Garantien (Art. 46 Abs. 2 und 3 DS-GVO)	545
4.1	Allgemeines	545
4.2	Genehmigungsfreie Garantien	546
4.2.1	Verbindliche interne Datenschutzvorschriften (Art. 46 Abs. 2 lit. b, Art. 47 DS-GVO)	547

4.2.2	Standarddatenschutzklauseln (Art. 46 Abs. 2 lit. c und d DS-GVO)	547
4.2.3	Verbindliche unternehmensinterne Datenschutzvorschriften („Binding Corporate Rules“, Art. 46 Abs. 2 lit. e DS-GVO)	547
4.2.4	Genehmigte Verhaltensregeln und Zertifizierungsmechanismen (Art. 46 Abs. 2 lit. f DS-GVO)	547
4.2.5	Genehmigungspflichtige, einzeln ausgehandelte individuelle Garantien (Art. 46 Abs. 3)	548
5	Verbindliche interne Datenschutzvorschriften (Art. 47 DS-GVO)	548
5.1	Die Reichweite der „internen“ Vorschrift	548
5.2	Mindestinhalt und Genehmigung der „internen“ Vorschrift	550
6	Weitere Erlaubnisse für bestimmte Fälle (Art. 49 DS-GVO)	551
6.1	Einwilligung	551
6.2	Vertragsgemäße Erforderlichkeit	551
6.3	Verträge zugunsten des Betroffenen	552
6.4	Übermittlung aus wichtigen Gründen des öffentlichen Interesses	552
6.5	Übermittlung zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen	552
6.6	Übermittlung zum Schutz lebenswichtiger Interessen	553
6.7	Übermittlungen aus einem öffentlichen Register	553
6.8	Interessenabwägung	553
7	Nach Unionsrecht nicht zulässige Übermittlung und Offenlegung bei drittstaatlicher Anordnung (Art. 48 DS-GVO)	555
7.1	Der Schutzbereich der Norm	555
7.2	Erlaubnistatbestände	556
8	Der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland	557

Kapitel 18

Das Datengeheimnis, Schweigepflichten und ihre strafrechtliche Absicherung (Art. 32 Abs. 4 DS-GVO; § 42 BDSG)

1	Datenschutzrechtliche Schweigepflichten	559
1.1	Das Datengeheimnis	559
1.1.1	Die DS-GVO	559
1.1.2	Das BDSG	560
1.1.3	Durchführung der Verpflichtung und Hinweise	561
2	Parallele Schweigeverpflichtungen	565
2.1	Das Berufsgeheimnis	565
2.2	Das Geschäftsgeheimnis	566

2.2.1	Geltendes Recht	566
2.2.2	Kommendes Recht	568
2.3	Das Dienstgeheimnis	568
2.4	Das Sozialgeheimnis	569
2.5	Das Fernmeldegeheimnis	571
2.6	Die allgemeine arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht	571
2.7	Die Geheimhaltungspflicht der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	572
3	Sanktionierung des den Datenschutzverstoß begehenden Mitarbeiters nach dem BDSG	574
3.1	Allgemeines	574
3.2	Die strafrechtlichen Sanktionen	574
3.3	Keine Ahndung von Verstößen der Beschäftigten als Ordnungswidrigkeit	576

Kapitel 19

Haftung (Art. 82 DS-GVO) und arbeitsrechtliche Konsequenzen

1	Allgemeines	577
2	Zivilrechtliche Haftung	577
2.1	Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten	577
2.1.1	Art. 82 DS-GVO als Haftungsnorm	577
2.1.1.1	Allgemeines	577
2.1.1.2	Die Normadressaten	578
2.1.1.3	Das schadenstiftende Ereignis	578
2.1.1.4	Gesamtschuldnerische Haftung	579
2.1.1.5	Die anspruchsberechtigte Person	579
2.1.1.6	Der zu erstattende Schaden	579
2.1.1.6.1	Materieller Schaden	579
2.1.1.6.2	Der immaterielle Schaden	580
2.1.1.7	Rechtswidriges Handeln	581
2.1.1.8	Verschulden und Beweislast	582
2.1.1.9	Realisierung des Anspruchs	583
2.1.2	Sonstige, parallel geltende Haftungsnormen	583
2.1.2.1	Allgemeines	583
2.1.2.2	Vertragliche Beziehungen	583
2.1.2.3	Deliktische Haftung	584
2.1.2.3.1	Verletzung des Persönlichkeitsrechts	584
2.1.2.3.2	Verletzung von Schutzgesetzen	584
2.1.2.3.3	Kreditgefährdung	584
3	Ansprüche bei hoheitlicher Tätigkeit	584
3.1	Haftung des Beschäftigten	585
3.1.1	Allgemeines	585

3.1.2	Haftung gegenüber dem Arbeitgeber	585
3.1.3	Gegenüber einem Betroffenen.	586
3.2	Haftung des Arbeitgebers für Datenschutzverstöße des Betriebsrats	586
4	Sonstige arbeitsrechtliche Konsequenzen/Kündigung/Abmahnung . . .	587
4.1	Allgemeines	587
4.2	Fallbeispiele	587
4.2.1	Unbefugte Zugriffe	587
4.2.1.1	Kündigung	587
4.2.1.2	Abmahnung	589
4.2.2	Sabotage	590
5	Das Recht am gesprochenen Wort	591
6	Unbefugte Veröffentlichung	592

Kapitel 20

Beschäftigtendatenschutz in den Landesdatenschutzgesetzen

1	Vorbemerkung	593
2	Die unterschiedlichen Vorgehensweisen	594
2.1	Verweisung auf das BDSG	594
2.2	Verweisung auf das Beamtenrecht	594
3	Eigenständige Zulässigkeitsregelungen	594
3.1	Der allgemeine Erlaubnisrahmen	594
3.2	Medizinische und psychologische Eignungstest	595
3.3	Arbeitgeberauskünfte im Rahmen der Begründungen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses	596
3.4	Aufdeckung von Straftaten	596
3.5	Ermächtigungsgrundlage zur Abfrage beim Verfassungsschutz bei Bewerbern für die Polizei	597
3.6	Informationsverarbeitungen zu Zwecken der Mitarbeitervertretung	597
4	Verarbeitungsverbote	597
4.1	Überwachung mit optisch-elektronischen Einrichtungen	597
4.2	Verarbeitung biometrischer Daten zu Authentifizierungs- und Autorisierungszwecken	598
4.3	Automatisierte Verarbeitung medizinischer oder psychologischer Untersuchungsergebnisse	598
4.4	Zweckentfremdungsverbote zur Datensicherheit gespeicherter Daten	599
4.5	Beurteilung/Automatisiert gewonnene Erkenntnisse	599

5	Präzisierung von Übermittlungsbefugnissen	599
5.1	Stellen außerhalb des öffentlichen Dienstes	599
5.2	Veröffentlichungen	599
6	Löschpflichten	600
6.1	Bewerberdaten	600
6.2	Daten ausgeschiedener Beschäftigter	600
7	Beteiligungsrechte der Interessenvertretung/Zulässigkeit kollektiver Regelungen	601

Anhang

	<i>Literaturübersicht Beschäftigtendatenschutz ab 2013</i>	603
	<i>Die wichtigste höchstrichterliche Rechtsprechung zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten</i>	625
	<i>Stichwortverzeichnis</i>	709