



One Team.
One Goal.

IP / IT / Datenrecht

EuGH-Urteil zum Beschäftigten- datenschutz – Rechtliche Impli- kationen für Unternehmen

Ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH; Urt. v. 30.03.2023, C-34/21) wirft wichtige Fragen im Beschäftigtendatenschutz auf. Die zentrale **Gesetzesvorschrift zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten (§ 26 BDSG)** könnte wegen des Verstoßes gegen die DSGVO **möglicherweise nicht mehr anwendbar** sein.

Welche Implikationen sich aus der Entscheidung des EuGH ergeben und welcher Handlungsbedarf daraus nun für Unternehmen folgt, möchten wir Ihnen nachfolgend übersichtlich zusammenfassen.

Die Entscheidung des EuGH

In seiner Entscheidung hatte der EuGH über eine Vorlage des Verwaltungsgerichts (VG) Wiesbaden zur Vorabentscheidung bezüglich der Auslegung von Art. 88 Abs. 1 und Abs. 2 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu entscheiden.

Art. 88 DSGVO statuiert eine Öffnungsklausel, gemäß der die EU-Mitgliedstaaten unter bestimmten Voraussetzungen durch nationale Rechtsvorschriften spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Datenschutzes im Beschäftigungskontext erlassen können.



Von dieser Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber u.a. mit **§ 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)** – der zentralen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten – Gebrauch gemacht.

Dem Kontext der EuGH-Entscheidung lässt sich entnehmen, dass § 26 BDSG möglicherweise wegen des **Verstoßes gegen die Vorgaben der DSGVO** europarechtswidrig ist. Ein solcher Verstoß hätte zur Folge, dass § 26 BDSG nicht mehr angewendet werden dürfte.

Der Entscheidung des EuGH lag zwar § 23 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG) zugrunde. **Der Wortlaut dieser gesetzlichen Vorschrift ist allerdings beinahe identisch mit dem Wortlaut des § 26 BDSG, sodass die Wertungen des EuGH auf § 26 BDSG übertragen werden können.**

Nach Auffassung des EuGH habe der deutsche Gesetzgeber bei Erlass der nationalen Vorschrift die Voraussetzungen und Grenzen von Art. 88 DSGVO nicht hinreichend beachtet.

Der deutsche Gesetzgeber habe **allein die Rechtmäßigkeitsbedingungen der DSGVO wiederholt, ohne jedoch einen spezifischeren, dem geregelten Bereich passenden Regelungsgehalt in der gesetzlichen Vorschrift vorzusehen.**

Art. 88 DSGVO fordere, dass die EU-Mitgliedstaaten „**spezifischere Vorschriften**“ zum Beschäftigtendatenschutz erlassen, die geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der Beschäftigten, u.a. insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Datenverarbeitung, umfassen. Nationale Vorschriften dürften sich mithin nicht auf eine **bloße Wiederholung der Bestimmungen der DSGVO** beschränken, so der EuGH.

Das VG Wiesbaden muss nun noch prüfen, ob die nationale Vorschrift aufgrund anderer Öffnungsklauseln anwendbar bleiben kann. Sofern dies nicht der Fall ist, würde die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext **unmittelbar durch die Bestimmungen der DSGVO** geregelt. Die Entscheidung wird auch für § 26 BDSG Relevanz entfalten.

Tragweite der Entscheidung

Nach dem datenschutzrechtlichen Verbot mit Erlaubnisvorbehalt bedarf die Verarbeitung personenbezogener Daten stets einer Rechtfertigung. § 26 BDSG ist dabei die **zentrale Rechtsgrundlage für Unternehmen** hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten ihrer Beschäftigten. Eine Unwirksamkeit der gesetzlichen Vorschrift würde daher für einige **Rechtsunsicherheit** sorgen.

Gemäß den Ausführungen des EuGH kann davon ausgegangen werden, dass wohl auch **§ 26 BDSG** (ganz oder zumindest teilweise) gegen die DSGVO verstoßen und daher **nicht mehr anwendbar** sein könnte. § 26 BDSG könnte insoweit von Unternehmen nicht weiter als wirksame Rechtsgrundlage der Verarbeitung ihrer Beschäftigtendaten herangezogen werden. Unternehmen müssten **alternative Rechtsgrundlagen** heranziehen, um die Verarbeitung der Beschäftigtendaten zu rechtfertigen.

Eine Unwirksamkeit von § 26 BDSG hätte außerdem zur Folge, dass **analoge Verarbeitungen personenbezogener Daten**, die nicht in einem Dateisystem gespeichert werden, keiner Rechtfertigung mehr bedürften. Der sachliche Anwendungsbereich der DSGVO beschränkt sich nämlich auf ganz oder teilweise automatisierte Datenverarbeitungen sowie für die nichtautomatisierten Verarbeitungen auf solche personenbezogenen Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. § 26 Abs. 7 BDSG hat den Anwendungsbereich der DSGVO bislang erweitert. Diese Erweiterung würde



durch eine Unwirksamkeit von § 26 BDSG wegfallen.

Zudem ist fraglich, ob **Betriebsvereinbarungen** weiterhin als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage herangezogen werden können. Bislang statuiert § 26 Abs. 4 BDSG, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig ist. Ob dies im Falle einer Unanwendbarkeit von § 26 BDSG allein auf Grundlage der DSGVO weiterhin zulässig ist, ist zumindest fraglich.

Handlungsbedarf

Der wichtigste Handlungsbedarf für Unternehmen besteht darin, die **Rechtslage**, die sich aufgrund einer möglichen Unanwendbarkeit von § 26 BDSG ergibt, **genau zu beobachten**. Überstürzte Maßnahmen scheinen zum jetzigen Zeitpunkt nicht erforderlich. Dies ergibt sich jedenfalls aus einer aktuellen Pressemitteilung des Hamburger Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Unternehmen sollten aber bereits jetzt **alternative Rechtsgrundlagen** für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten **prüfen**. „Alltägliche Datenverarbeitungen“ im Beschäftigungskontext könnten vermutlich durch die Rechtsgrundlagen Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO (Vertragserfüllung) sowie Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO (Erfüllung rechtlicher Pflichten) weiterhin gerechtfertigt werden.

Schwieriger könnte die Rechtfertigung der **Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten** der Beschäftigten (z.B. Gesundheitsdaten, Gewerkschaftszugehörigkeiten etc.) werden.

Gleiches gilt im Falle von Datenverarbeitungen zur **Aufdeckung möglicher Straftaten**. In Bezug auf den bislang einschlägigen § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG bleibt abzuwarten, ob dieser die Anforderungen gemäß der DSGVO erfüllt und als wirksam angesehen werden kann. In den vorgenannten Fällen sollten Unternehmen genau prüfen, ob und in welchem Umfang personenbezogene Daten der Beschäftigten weiterhin verarbeitet werden dürfen.

Insofern rückt die **Betriebsvereinbarung** als alternative taugliche Rechtsgrundlage gemäß Art. 88 Abs. 1 DSGVO weiter in den **Fokus**. Unternehmen sind daher gut beraten, durch geeignete Rahmenvereinbarungen einen von § 26 BDSG unabhängigen DSGVO-konformen Datenschutzstandard im Unternehmen zu schaffen, den das Unternehmen mit seinem Betriebsrat im gesetzlichen Rahmen sogar aktiv gestalten kann.

Folge einer Unanwendbarkeit von § 26 BDSG wäre zudem, dass Unternehmen ihre bestehenden datenschutzrechtlichen **Unterlagen anpassen** müssen. Dies betraf insbesondere Datenschutzzinformativen sowie Einwilligungserklärungen. Darüber hinaus könnten ebenfalls Anpassungen des Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten (sog. Verarbeitungsverzeichnis) erforderlich werden.

Gerne beantworten Ihnen **unsere Datenschutzexpertinnen und -experten** etwaige Fragen zu den Auswirkungen der EuGH-Entscheidung. Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner können Sie der nachfolgenden Übersicht entnehmen.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulla Kelp, LL.M.
Rechtsanwältin, Partnerin

T +49 211 600 35-176
ulla.kelp@orthkluth.com



Dr. Philipp Mels
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 600 35-180
philipp.mels@orthkluth.com



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-404
simon.grosse-brockhoff@orthkluth.com



Dr. Michael Grobe-Einsler
Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 211 600 35-450
michael.grobe-einsler@orthkluth.com



Beatrice Kemper, LL.M., LL.M.
Rechtsanwältin, Salary Partnerin

T +49 211 60035-416
beatrice.kemper@orthkluth.com



Felix Meurer
Rechtsanwalt, Associate

T +49 30 50 93 20-117
felix.meurer@orthkluth.com

**One Team.
One Goal.**