

EuGH-Urteil C-34/21 und die Auswirkungen auf den Beschäftigtendatenschutz

Verständliche Zusammenfassung des Urteils und der Auswirkungen

01. Worum geht es eigentlich?

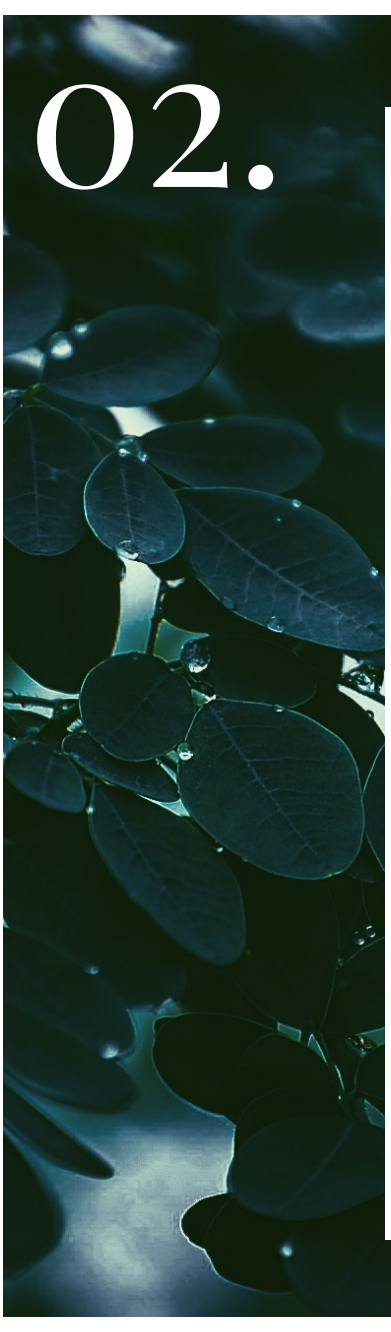


Angefangen hat der ganze Schlamassel damit, dass der Hauptpersonalrat der Lehrkräfte des Hessischen Kultusministeriums (HKM) beim Verwaltungsgericht Wiesbaden geklagt hat.

Warum? Weil in 2020 für Schulunterricht-Livestreams von den Schülern/Schülerinnen bzw. deren Eltern eine Einwilligung eingeholt wurde, von den Lehrkräften aber nicht. Denn das HKM bezog sich auf **§ 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG.** Hier steht zusammengefasst, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen (also auch ohne deren Einwilligung), wenn dies zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

Das VG Wiesbaden hat daraufhin die Frage an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gestellt, ob § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG denn überhaupt mit den Anfoderungen des Art. 88 DSGVO vereinbar sei.

02.



Was hat denn Art. 88 DSGVO damit zu tun?

Art. 88 DSGVO gibt den Mitgliedsstaaten der EU (über eine sogenannte Öffnungsklausel) die Möglichkeit, für den Bereich der Verarbeitung von Beschäftigtendaten **spezifischere Vorschriften** erlassen zu können. Allerdings müssen diese Vorschriften **geeignete und besondere** Maßnahmen umfassen.

Deutschland hat die Öffnungsklausel von Art. 88 DSGVO auch angewandt und für die öffentlichen Stellen extra Regelungen mit dem oben erwähnten § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG (und noch einigen anderen Regelungen) erlassen. Für nicht öffentliche Stellen galt der **§ 26 Abs. 1 BDSG** (Bundesdatenschutzgesetz).

03. Und was hat der EuGH nun entschieden?



Urteil des Europäischen Gerichtshofs
vom 30. März 2023 Rs. C-34/21

Der EuGH vertritt die Auffassung, dass eine nationale Vorschrift nur **"spezifischer"** im Sinn des Art. 88 Abs. 1 DSGVO ist, wenn sie die Vorgaben des Abs. 2 erfüllt. Und das ist nicht der Fall, wenn die nationale Vorschrift lediglich die in der DSGVO niedergelegten Verarbeitungsgrundsätze wiederholt oder darauf verweist. Um **„spezifischer“** im Sinne des Art. 88 Abs. 1 DSGVO zu sein, muss die nationale Vorschrift **stattdessen besondere und geeignete Garantien** zum Schutz der Rechte und Freiheiten der Beschäftigten hinsichtlich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext vorsehen.

Fazit: Es reicht also nicht aus, sich nur auf die Wiederholung der Bestimmung der DSGVO zu beschränken. Die Regelung muss vielmehr die einschlägigen Regelungen der DSGVO **konkretisieren**. Und das hat Deutschland nicht gemacht.

Somit sind laut EuGH die Regelungen im § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG womöglich nicht mit der DSGVO vereinbar (und somit auch nicht § 26 Abs. 1 BDSG).

Urteil zu finden unter: https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=272066&part=1&doclang=DE&text=&dir=&occ=first&cid=3172452

04. Und warum ist dies relevant für alle Datenschutzbeauftragte?

PROBLEM

Die Regelungen in § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG haben fast die gleiche Formulierung wie die Regelungen in § 26 Abs. 1 BDSG.

Und somit besteht Grund zur Annahme, dass auch § 26 Abs. 1 BDSG nicht den Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO entspricht.

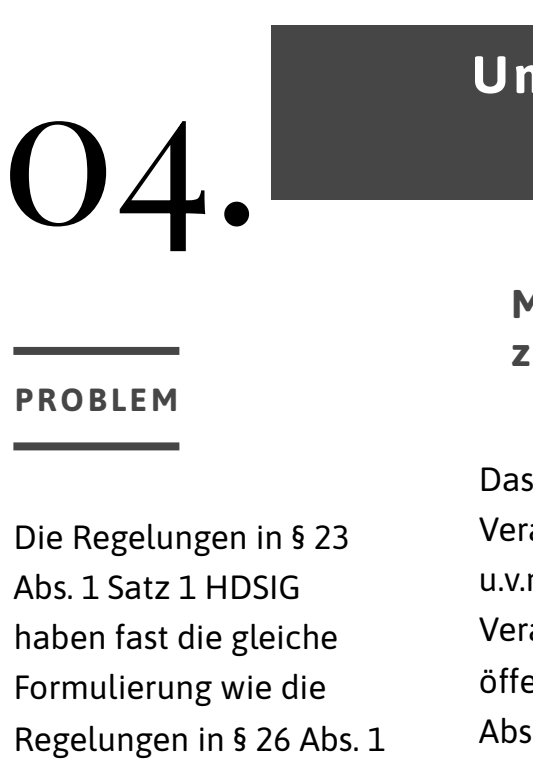
Möglicher Wegfall einer Rechtsgrundlage zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Das Urteil ist relevant, da in vielen Unternehmen im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (VVT), in Datenschutzhinweisen, Formularen u.v.m. Bezug auf § 26 Abs. 1 BDSG als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Beschäftigtendaten genommen wird (bzw. in öffentlichen Stellen Bezug auf die anderen Regelungen wie z.B. § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG).

Zur Erinnerung: "Keine Verarbeitung von personenbezogenen Daten ohne Rechtsgrundlage"!

Und nun würde durch das EuGH-Urteil bzw. das wahrscheinliche Folgeurteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt die Rechtsgrundlage zur Verarbeitung dieser Daten wegfallen. D. h. die Verarbeitung der Daten wäre rechtswidrig.

05. FAZIT



Handlungsbedarf

Sehen wir aktuell (noch) nicht. Nicht in Panik verfallen und jetzt kopflos Dienst- und Betriebsvereinbarungen abschließen. Aber ggf. die Dokumente anpassen, in denen als Rechtsgrundlage auf oben erwähnte Regelungen Bezug genommen wird.

Und was dann als Rechtsgrundlage nehmen?

Mit Art. 6 Abs. 1 DSGVO besteht bereits eine ausreichende gesetzliche Ermächtigungsgrundlage. Übrigens: In unserer kostenlosen VVT-Vorlage hatten wir diesen schon immer als erste Rechtsgrundlage aufgenommen.

Und wenn § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG für nicht anwendbar erklärt wird?

Dann darf auch § 26 Abs. 1 BDSG nicht mehr als Rechtsgrundlage genommen werden und spätestens dann sind alle Dokumente, die hierauf werweisen, anzupassen.

EMODEON

EMODEON macht den Datenschutz transparenter und einfacher.
Blogartikel und Quellen unter www.emodeon.de/blog

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass EMODEON keinerlei Haftung für etwaige Fehler übernimmt und dies keine Rechtsberatung darstellt.

WWW.EMODEON.DE