LMU LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT MÜNCHEN

Update Beschäftigtendatenschutz:
Verwertungsverbote, Auskunftsanspruch, Schadensersatz und anderes

Vortrag am 29. 10. 2026 auf der Veranstaltungsreihe „Arbeitsrecht im Dialog“ in Hannover

Professor Dr. Martin Franzen
Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München
Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht

Überblick über den Inhalt des Vortrags

I. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote

II. Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO

III. Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DS-GVO

IV. Informationspflichten bei verdeckter Videoüberwachung (Art. 13/14 DS-GVO)

V. Ausgewählte Rechtsprechung des BAG

VI. Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 DS-GVO

VII. Referentenentwurf zum Beschäftigtendaten-schutzgesetz vom 8. 10. 2024

VIII. Vorgaben der EU-Plattformrichtlinie 2024/2831 vom 23. 10. 2024

I. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote

Rechtsprechung des BAG:

- Verwertung datenschutzwidrig erlangter Daten im Prozess nicht grundsätzlich ausgeschlossen
- Abwägung der grundrechtlich geschützten Interessen der Parteien erforderlich
- Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer/Aufklärungsinteresse des Arbeitgebers

Offene Videoüberwachung (BAG 29. 6. 2023 – 2AZR 296/22 - NZA 2023, 1105; Vorinstanz LAG Niedersachsen 6. 7. 2022 – 8 Sa 1149/20)

An. wurde außerordentlich gekündigt, weil er nach Behauptung des Ag. eine Mehrarbeitsschicht am Samstag, 2. 6. 2018 in der Absicht nicht geleistet habe, sie gleichwohl vergütet zu bekommen. Nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien hat der An. zwar zunächst das Werksgelände betreten. Die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen der Videokamera an dem betreffenden Eingangstor zum Werksgelände ergab nach dem Vortrag der Ag. aber, dass An. dieses vor Schichtbeginn wieder verlassen hat. Demgegenüber besteht An. darauf, an diesem Tag gearbeitet zu haben.

Ein auf Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG gestütztes Verwertungsverbot scheidet in Bezug auf solche Bildsequenzen aus einer offenen Videoüberwachung regelmäßig aus, die vorsätzlich begangene Pflichtverletzungen zulasten des Arbeitgebers zeigen (sollen), ohne dass es auf die Rechtmäßigkeit der gesamten Überwachungsmaßnahme ankäme. Das grundgesetzlich verbürgte Recht auf informationelle Selbstbestimmung kann nicht zu dem alleinigen Zweck in Anspruch genommen werden, sich der Verantwortung für vorsätzlich rechtswidriges Verhalten zu entziehen. Datenschutz ist kein Tatenschutz (BAG 29. 6. 2023 – 2 AZR 296/22 – NZA 2023, 1105 Orientierungssatz 3).

- Vorlage des LAG Niedersachsen (8. 5. 2024 – 8 Sa 688/23 – EuZW 2024, 1077, Az. EuGH C-484/24)

EuGH 18. 6. 2026 – C-484/24 – NTH-Haustechnik, AP DSGVO Art. 6 Nr. 6

NTH beschäftigte die mit dem Geschäftsführer von NTH verheiratete Ehefrau EM bis Ende Oktober 2019. Zwischen diesem Zeitpunkt und der Trennung vom Geschäftsführer am 26. 6. 2022 konnte EM Betriebsräume betreten und Computer benutzen. Nach der Trennung fand NTH – vor allem Mitarbeiter F, der gemeinsame Sohn – heraus, dass EM über eine Online-Verkaufsplattform Gegenstände veräußert hatte, die nach der Behauptung von NTH in ihrem Eigentum stehen. Dies habe zu einem Schaden von ca. 46.000,-- € geführt. EM behauptet, bei den Gegenständen habe es sich um gebrauchte Rückläufer gehandelt, welche für NTH nicht mehr verwendbar, somit wertlos gewesen und ihr deshalb schenkweise überlassen worden seien, um die Kosten des Haushalts zu bestreiten, den sie gemeinsam mit dem Geschäftsführer führte. Kenntnis von den Verkäufen hat NTH dadurch erlangt, dass F auf das Privatkonto der Online-Verkaufsplattform von EM zugegriffen hat, indem F deren Benutzerkennung und Passwort verwendet hatte. Streitig war, wie F in den Besitz dieser Informationen gelangt ist.

- Richterliche Tätigkeit, aufgrund derer personenbezogene Daten verarbeitet werden, fällt unter die DS-GVO.
- **Rechtsgrundlage**: Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. c DS-GVO – Erforderlichkeit der Datenverarbeitung aufgrund rechtlicher Verpflichtung
- Zulässigkeit von Beweisangeboten grds. Gegenstand des nationalen Rechts
- **Grundlage der rechtlichen Verpflichtung des Gerichts** nach Art. 6 Abs. 3 DS-GVO/Art. 8 Abs. 2 S. 2 GRC: „sonstige gesetzlich geregelte legitime Grundlage“
- Nicht notwendig: Parlamentsgesetz

- **Regeln der Rechtsprechung über Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote** müssen „klar, präzise und vorhersehbar sein".
- Rechtsprechung müsse „selbst festlegen, unter welchen Voraussetzungen die von den Parteien vorgebrachten Tatsachen und vorgelegten Beweismitteln, die personenbezogene Daten enthalten, von einem Gericht verwendet werden dürfen".
- Rechtsprechung müsse **„ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel** verfolgen und **in einem angemessenen Verhältnis zu diesem** stehen" (EuGH Rn. 79 f.).
- Nach EuGH grds. der Fall wegen Bedeutung von **Art. 47 GRC** (Recht auf faires Verfahren)!

⇒ **Geltende Regeln über Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote** in Deutschland grundsätzlich unionsrechtskonform.

– Keine Rechtsgrundlage: Art. 17 Abs. 3 lit. e DS-GVO

– Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DS-GVO nicht anwendbar, wenn Verantwortlicher wusste oder hätte wissen müssen, dass die Daten zuvor rechtswidrig erhoben oder gespeichert wurden (Rn. 112).

II. Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO

1. Grundlagen

– Grundrechtliche Verankerung in Art. 8 II 2 GRC
– Keine Begrenzung auf Zwecke des Datenschutzes
– Etwas einschränkend EuGH 19. 3. 2026 – C-526/24 – Brillen Rottler, NZA 2026, 579:

- Art. 12 Abs. 5 S. 2 lit. b DS-GVO erfasst „exzessive“ Anträge bereits bei erstmaliger Antragsstellung.
- Entscheidend: Schuf antragstellende Person „künstlich die Voraussetzungen für die Erlangung von Schadensersatz“ (EuGH Rn. 41)?

Bewerbungshopping 2.0? (*Diller/Hehl* NZA 2026, 1160)

- Bewerber reagiert auf Absage sofort mit der Aufforderung, ihm die Ablehnungsgründe mitzuteilen und auf der Grundlage von Art. 15 DS-GVO eine umfassende Auskunft sowie eine vollständige Datenkopie zu erteilen.

Vorgehensweise des Arbeitgebers:

- Sofortiges Löschen der Daten nach Absage?
- Datenschutzrechtliche Beauskunftung

2. Erfüllung des Auskunftsanspruchs

Die vom Auskunftsschuldner übermittelten Informationen müssen nach dessen erklärten Willen die Auskunft im geschuldeten Gesamtumfang darstellen, sollten die Angaben auch unvollständig oder inhaltlich unrichtig sein (BGH 15.6.2021, NJW 2021, 2726 Rn. 19)

3. Insbesondere: Die Erfüllungsmodalität der Kopie (Art. 15 III DS-GVO)

- Art. 15 IV gilt entgegen dem Wortlaut auch für Art. 15 I DS-GVO
- Recht auf eine originalgetreue und verständliche Reproduktion aller in Art. 15 I genannten Daten.

=> Pflicht zur Herausgabe einer Kopie des Originaldokuments, wenn dies für die Ausübung der Rechte aus der DS-GVO unerlässlich sei (EuGH 4.5.2023 C-487/21 Rn. 39 ff. – F.F./Österreichische Datenschutzbehörde).

4. Problematik der internen Ermittlungen

Herausgabe des Abschlussberichts mit Schwärzung oder Herausgabeverweigerung?

BAG 16. 4. 2026 – 8 AZR 169/25, BeckRS 2026, 18446:

- Compliance-Abschlussbericht enthalte zwar personenbezogene Daten der auskunftsbegehrenden Person, aber auch andere Informationen, z. B. rechtliche Analysen.
- Argumentation mit EuGH 17. 7. 2014 – C-141/12 – YS zur EG-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG

5. Verdrängung des Art. 15 DS-GVO durch das Einsichtsrecht des § 83 BetrVG wegen Art. 88 DS-GVO?

Franzen, NZA 2020, 1593 ff.; ausdrücklich offengelassen von BAG 20. 6. 2024 – 8 AZR 91/22 Rn. 10.

II. Der Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DS-GVO

1. Haftungsbegründung

- Verteilung der Darlegungs- und Beweislast
- Geschädigte Person muss darlegen und beweisen, dass die in Anspruch genommene Person als **Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter an der Datenverarbeitung beteiligt** war, dass die **Datenverarbeitung gegen Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung** oder anderer relevanter mitgliedstaatlicher Bestimmungen verstoßen hat, und dass dieser **Verstoß kausal war für einen Schaden** der betroffenen Person.

- Erleichterung hinsichtlich der **Rechtswidrigkeit der Datenverarbeitung**
- Keine Haftung nach Art. 82 Abs. 3 DS-GVO, wenn Verantwortlicher nachweisen kann, dass „er in keinerlei Hinsicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist“.

2. Haftungsausfüllung

- Keine Definition des Begriffs des Schadens
- Ersatz immaterieller Schäden
- EuGH: Art. 82 DS-GVO habe lediglich Ausgleichsfunktion, aber keine Abschreckungs- oder Straffunktion (EuGH 21. 12. 2023 – C-667/21 Rn. 85, NZA 2024, 393 – ZQ/MDK).
- Nicht ausreichend: Bloßer Verstoß gegen die DS-GVO oder ein bloßes Unmutsgefühl oder Ärger der betroffenen Person; anders bei **nachgewiesenen negativen Folgen für die betroffene Person**
- Kontrollverlust (Erwägungsgrund 85 DS-GVO)

IV. Informationspflichten bei verdeckter Videoüberwachung

- Verdeckte Videoüberwachung nach Rspr. des BAG und EGMR als letztes Mittel zulässig.
- Problem: Anwendung von Art. 13 DS-GVO oder Art. 14 DS-GVO?
- EuGH 18. 12. 2025 – C-422/24 – Storstockholms Lokaltrafik, NJW 2026, 1049 (Körperkameras von Fahrkartenkontrolleuren):
- Anwendung von Art. 13 DS-GVO, allerdings bei öffentlich wahrnehmbarer Videoüberwachung.

V. Ausgewählte Rechtsprechung

1. Überwachung und Einholung von Gesundheitsdaten durch eine Detektei (BAG 25. 7. 2024 – 8 AZR 225/23 – NZA 2024, 1580)

Verarbeitung von Gesundheitsdaten zum Zweck der Überprüfung einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeits-bescheinigung kann zulässig sein, wenn der Beweiswert dieser Bescheinigung erschüttert ist und eine Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse nach § 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V nicht möglich ist oder keine Klärung erwarten lässt.

2. Internetrecherche bei Stellenbewerbern: BAG 5. 6. 2023 – 8 AZR 117/24, NZA 2025, 1394

Vorinstanz LAG Düsseldorf 10. 4. 2024 – 12 Sa 1007/23 – NZA-RR 2024, 399:

- Datenverarbeitung nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DS-GVO zulässig, da im vorliegenden Fall ein konkreter Anlass für eine Internetrecherche gegeben war und die Informationen für das Einstellungsverhalten öffentlicher Arbeitgeber bedeutsam waren.
- Ag. hatte aber Informationspflichten nach Art. 14 Abs. 1 lit. d DS-GVO verletzt.
- BAG hat Datenschutzverstoß zugunsten Kläger unterstellt.

LAG Köln 25. 6. 2026 – 6 SLa 116/26 :

- Gegenstand des Prozesses: Ansprüche aus § 15 Abs. 2 AGG und Art. 82 DS-GVO. Beklagte Arbeitgeberin recherchierte während des Prozesses über Stellenbewerber wegen Verdachts von AGG-Hopping und trug entsprechend im Prozess vor, unter anderem durch Vorlage eines Screenshots aus dem facebook-Profil des Klägers.

- Verstoß gegen die Informationspflicht nach Art. 14 DS-GVO
- Aber: Datenverarbeitung aber nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b und f DS-GVO zulässig.

3. Entgeltgleichheitsklage: LAG Baden-Württemberg 12. 8. 2026 – 4 Sa 58/25, BeckRS 2026, 20711

- Abschließendes Urteil zum Thema „Entgeltgleichheitsklage nach ganz oben“.

- Keine sekundäre Darlegungs- und Beweislast der beklagten Arbeitgeberin für die Höhe des begehrten Arbeitsentgelts wegen Datenschutzrecht und Wertungen der §§ 11, 12 EntgTranspG.

4. BGH 17. 9. 2026 – I ZR 256/25 und I ZR 289/25 (bislang nur Pressemitteilung)

- Vorlagebeschlüsse zum Thema „Reichweite der Haushaltsausnahme“ nach Art. 2 Abs. 2 lit. c DS-GVO

- Sachverhalt zum Verfahren I ZR 256/25 hat auch arbeitsrechtliche Bezüge

VI. Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 DS-GVO

1. Rechtsprechung des EuGH zu Art. 88 DS-GVO

- EuGH 30. 3. 2023, NZA 2023, 487: Innerstaatliche Vorschriften, die Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO nur wiederholen, seien nicht „spezifischer“.
- Ebenso BAG 9. 5. 2023, NZA 2023, 1404

Bestätigt durch EuGH 19. 12. 2024 – C-65/23

Vorlage des BAG 22. 9. 2022 – 8 AZR 209/21

1. Müssen Betriebsvereinbarungen die Vorgaben der Art. 5, 6 und 9 DS-GVO beachten?

EuGH: **Ja**!

2. Unterliegt eine Betriebsvereinbarung wegen möglicherweise bestehender Beurteilungsspielräume der Betriebsparteien nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle?

EuGH: **Nein**!

2. Verbleibender Anwendungsbereich des § 26 BDSG

- § 26 BDSG kann grundsätzlich auch auf andere Öffnungsklauseln der DS-GVO gestützt werden.
- Wer ist letztverbindlich für den Arbeitnehmerdatenschutz zuständig: Luxemburg oder Erfurt bzw. Leipzig?

3. Rechtspolitische Diskussion über ein Beschäftigtendatenschutzgesetz

- Entwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, BT-Drucksache 17/4230 vom 15. 12. 2010
- Entschließung der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder vom 29. 4. 2022: „Die Zeit für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist ‚Jetzt'".
- Bericht des unabhängigen, interdisziplinären Beirats zum Beschäftigtendatenschutz vom Januar 2022 unter Vorsitz von Hertha Däubler-Gmelin.

VII. Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten und für mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt vom 8. 10. 2024 (BeschDG-RefE)

Zwei Teile: Allgemeiner Teil (§§ 1 – 12 BeschDG-RefE) und Besonderer Teil (§§ 12 – 30 BeschDG-RefE).

Allgemeiner Teil:

§§ 1, 2 BeschDG-RefE allgemeine Bestimmungen,

§§ 3 – 9 BeschDG-RefE Grundlagen der Datenverarbeitung

§§ 10 – 12 BeschDG-RefE Regelungen über Betroffenenrechte, Verwertungsverbot und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung bei der Bestellung und Abberufung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Besonderer Teil:

§§ 13 – 17 BeschDG-RefE regeln die Datenverarbeitung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses.

§§ 18 – 23 BeschDG-RefE enthalten Vorgaben für die Überwachung von Arbeitnehmern.

§§ 24 – 27 BeschDG-RefE regeln sehr ausführlich das Profiling und beschränken dieses gegenüber der DS-GVO nicht unerheblich.

§§ 28 – 30 BeschDG-RefE regeln besonderen Verarbeitungs-situationen (Datenverarbeitung zu Authentifizierungszwecken, betriebliches Eingliederungsmanagement, Datenverarbeitung im Konzern).

a) Grundnorm des § 3 Abs. 1 BeschDG-RefE

Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis zulässig, soweit dies für einen konkreten Zweck

1. zur Entscheidung über die Begründung, zur Durchführung oder zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses,
2. zur Erfüllung von durch Rechtsvorschriften festgelegten Pflichten des Arbeitgebers,
3. zur Erfüllung von durch Kollektivvereinbarung festgelegten Pflichten des Arbeitgebers,
4. zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einer Kollektivvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten,

5. zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Beschäftigten oder einer anderen natürlichen Person,
6. zur Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Arbeitgeber übertragen wurde,
7. zur Wahrung eines berechtigten betrieblichen oder dienstlichen Interesses des Arbeitgebers

erforderlich ist und dabei in den Fällen der Nummern 1 und 7 die Interessen des Arbeitgebers an der Verarbeitung die Interessen der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen.

b) Verwertungsverbot (§ 11 BeschDG-RefE) für datenschutzwidrig erhobene Daten

Ausnahme bei offensichtlichem Missverhältnis zwischen dem Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Person und dem grundrechtlich geschützten Verwertungsinteresse des Arbeitgebers

M. E. Verstoß gegen die DS-GVO und Art. 47 GRC aufgrund der Rechtsprechung des EuGH 18. 6. 2026 – C-484/24 - NTH-Haustechnik (oben I.)

c) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten (§ 12 BeschDG-RefE)

- Erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats
- Konfliktlösungsmittel: Verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle

d) Verdeckte Überwachung (§ 20 BeschDG-RefE)

Beschränkung der Informationspflichten des Arbeitgebers nach Art. 13, 14 DS-GVO

e) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt (§ 7 Abs. 5 BeschDG-RefE), insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

„Headset“-Beschluss BAG 16. 7. 2024 – 1 ABR 16/23 – NZA 2024, 1654.

VIII. Die Vorgaben der EU-Plattformarbeits-richtlinie 2024/2831 vom 23. Oktober 2024 (Richtlinie [EU] zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ABl. EU vom 11. 11. 2024 L)

1. Informationspflichten der Plattform (Art. 9 RL 2024/2831)

2. Verbot der Verarbeitung bestimmter Daten durch automatisierte Beobachtungs- und Entscheidungssysteme (Art. 7 RL 2024/2831)

- Personenbezogene Daten über den emotionalen und psychischen Zustand von Plattformbeschäftigten (lit. a);
- Daten über private Gespräche (lit. b);
- Datenerhebung außerhalb der Arbeitserbringung (lit. c);

Art. 7 RL (EU) 2024/2831

- Daten zur Vorhersage tatsächlicher oder potenzieller gewerkschaftlicher Aktivitäten (lit. d);
- Daten zur Ableitung der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Migrationsstatus, der politischen Meinung, der religiösen Überzeugung oder des Gesundheitszustands der Beschäftigten (lit. e);
- Biometrische Daten mit Ausnahme der Daten zur Authentifizierung (lit. f).

3. Beobachtungs- und Evaluierungspflicht der Plattform bezüglich der verwendeten automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssysteme (Art. 10 f. RL 2024/2831)

Spezifizierung des Art. 22 DS-GVO

4. Kommunikationskanäle für Personen, die Plattformarbeit leisten (Art. 20 RL 2024/2831)

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel privat und sicher miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie ihre Vertreter zu kontaktieren oder von diesen kontaktiert zu werden, wobei die Verordnung (EU) 2016/679 einzuhalten ist. Die Mitgliedstaaten verpflichten digitale Arbeitsplattformen dazu, es zu unterlassen, auf diese Kontakte und Kommunikation zuzugreifen oder diese zu beobachten.

Vielen Dank für Ihre Geduld

Bei Fragen und Anregungen:
Lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de

https://www.jura.lmu.de/de/fakultaet/personen/kontaktseite/martin-franzen-64c546d8.html