



NUTZEN SIE OSTERN 2025, UM FÜR MEHR AWARENESS ZU SORGEN

BEWERBER

Azubi- und Talentmessen:
Verbessern Sie die
Datenschutzsituation

1-2

DATENVERARBEITUNG

Zeiterfassung im Unternehmen:
Achten Sie auf diese Aspekte

4-5



Onlinebereich:
www.privacyxperts.de/login



Expertensprechstunde:
www.privacyxperts.de/kontaktformular/



PRIVACYXPERTS



Viel hilft nicht immer viel

Liebe Leserin, lieber Leser,

vielleicht haben auch Sie schon einmal gedacht, dass Sie mehr unternehmen müssten, um die Sensibilität für den Datenschutz im Unternehmen zu verbessern. Doch immer wieder die gleichen Themen in der gleichen Weise ansprechen, kann einfach nur vergebene Mühe sein. Sie haben viel Aufwand und der Zugewinn an Sensibilität ist gleich null.

Wichtig ist in einem solchen Fall, dass Sie die Dinge neu denken. Überlegen Sie, wie Sie Themen anders aufbereiten oder vermitteln können. Und: Beziehen Sie die Zielgruppe mit ein bzw. berücksichtigen Sie deren Bedürfnisse. Dann verbessert sich die Situation. Garantiert!

Viele Grüße

Andreas Würtz,
Rechtsanwalt und Chefredakteur

Ihr Experte für Datenschutz

Andreas Würtz verfügt über mehr als 20 Jahre Berufserfahrung als Vollzeit-Datenschützer im Unternehmen. Er zeigt Ihnen, wie sich Datenschutz pragmatisch umsetzen lässt.

Inhalt

Bewerber

Azubi- und Talentmessen:
Verbessern Sie die
Datenschutzsituation
[Seiten 1–2](#)

Awarenesstipps

Nutzen Sie Ostern 2025, um für
mehr Awareness zu sorgen
[Seite 3](#)

Datenverarbeitung

Zeiterfassung im Unternehmen:
Achten Sie auf diese Aspekte
[Seiten 4–5](#)

Datenschutzberatung

Gelderstattung nur
gegen Kontoauszug?
So können Sie beraten
[Seite 6](#)

Fragen an die Redaktion

- ❓ *Aufwendige Auskunft an Mitarbeiter:
Können wir die abwehren?*
 - ❓ *Durch Brand beschädigte
Datenträger: Können wir die
problemlos entsorgen?*
- [Seite 7](#)

Rechtsprechung

LAG: Kein Schadensersatz
für versehentliche
Datenveröffentlichung
[Seite 8](#)



Zum neuen Onlinebereich!
www.privacyxperts.de/login



Expertensprechstunde:
[www.privacyxperts.de/
kontaktformular/](http://www.privacyxperts.de/kontaktformular/)

Bildnachweise:

Titel: Adobe Stock | Brooks
Seite 1: Adobe Stock | engel.ac

Impressum



ein Unternehmensbereich des
VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn
Telefon: 02 28 / 9 55 01 60
Fax: 02 28 / 3 69 64 80
ISSN: 1614 – 5674

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn

V.i.S.d.P.: Michael Jodda
(Adresse s. oben)

Produktmanagement: Franziska Rohrbach, Bonn

Verantwortlicher Chefredakteur:

RA Andreas Würtz, Freiberg am Neckar

Design: Kreativ Konzept Agentur für Werbung,
Bonn

Satz: Deinzer Grafik, Gartow

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH,
Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim

Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr

E-Mail: kundendienst@privacyxperts.de

Internet: www.privacyxperts.de

(bei Rückfragen bitte Kundennummer angeben)

Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechterformen gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.
© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG,
Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau,
Warschau



Azubi- und Talentmessen: Verbessern Sie die Datenschutzsituation

Vielleicht zählt auch Ihr Unternehmen zu denjenigen, denen Bewerber nicht gerade die Bude einrennen. Um dennoch potenzielle Azubis oder Berufseinsteiger für das Unternehmen zu gewinnen, nimmt Ihr Unternehmen vielleicht auch an entsprechenden Messen von Verbänden oder spezialisierten Anbietern teil. Spätestens auf den zweiten Blick ist klar: Das ist auch ein Thema für Sie.

Es gibt vieles zu bedenken

Als Datenschutzprofi wissen Sie: Werden personenbezogene Daten verarbeitet, muss vieles bedacht werden. Da wären nicht nur die Grundsätze aus Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), wonach es auf Rechtmäßigkeit, Vertraulichkeit und Datenminimierung ankommt. Doch vieles, was

unter Datenschutzaspekten relevant ist, erkennt man erst auf den zweiten Blick. Erfahren Sie davon, dass Ihr Unternehmen auf einer Job-, Azubi- und Talentmesse vertreten sein wird, sollten Sie aktiv werden. Vereinbaren Sie mit den zuständigen Kollegen einen Termin. Besprechen und klären Sie insbesondere die Punkte, die sich aus der folgenden Checkliste ergeben.

 CHECKLISTE: Datenschutzaspekte bei Job-, Azubi- und Talentmessen		
Fragen	Das können Sie thematisieren	Geklärt und in Ordnung?
Wer ist für die ganze Sache verantwortlich?	› So erfahren Sie meist schnell, ob Sie mit den richtigen Personen sprechen. Eventuell sind weitere Gespräche mit denjenigen nötig, die intern die Verantwortung für die Umsetzung des Events bzw. für die Einhaltung der Anforderungen an den Datenschutz tragen. › Manchmal werden Verantwortlichkeiten auch aufgeteilt. Insofern sollten Sie ruhig nach einem Organigramm fragen. Hinterfragen Sie auch, wer „hinter den Kulissen“ die ganze Sache steuert.	☐ Ja ☐ Nein
Was ist konkret beabsichtigt?	› Lassen Sie sich von den Kollegen ein umfassendes Bild geben. Haken Sie mit Verständnisfragen nach. › Oft gibt es ein Konzept oder auch einen Gestaltungsplan für einen Messestand. Dieses können Sie einfordern, um sich ein Bild von der Situation vor Ort machen zu können. › Sprechen Sie auch das ganze Drumherum an. So kann die Dauer oder der Veranstaltungsort genauso wichtig sein wie der Aspekt, wer vonseiten des Unternehmens die Betreuung des Stands vor Ort übernimmt.	☐ Ja ☐ Nein
Worauf zielt die Veranstaltung ab?	› Klären Sie die Motivation für die Teilnahme an einer entsprechenden Veranstaltung. Diese Information kann wichtig sein, wenn es um die Verarbeitung personenbezogener Daten geht. Meist bekommen Sie so wichtige Anhaltspunkte für den Zweck möglicher Verarbeitungen personenbezogener Daten. › Ist die Planung noch nicht weit fortgeschritten, sollten Sie diesen Aspekt zu einem späteren Zeitpunkt nochmals ansprechen.	☐ Ja ☐ Nein
Welche Aktivitäten gibt es, bei denen personenbezogene Daten eine Rolle spielen?	› Lassen Sie zunächst die Kollegen sprechen. Machen Sie sich Notizen, um später auf einige Aktivitäten gesondert eingehen zu können. › Bringen Sie etwa folgende Aktivitäten ins Spiel, bei denen es nie ohne personenbezogene Informationen geht: ○ Möglichkeit zur Bewerbung ○ Durchführung von Gesprächen ○ Erstsichtung von Unterlagen ○ Datenerfassungen, etwa zur späteren Kontaktaufnahme	☐ Ja ☐ Nein




CHECKLISTE: Datenschutzaspekte bei Job-, Azubi- und Talentmessen

Fragen	Das können Sie thematisieren	Geklärt und in Ordnung?
Wer wird an der Messe vonseiten des Unternehmens teilnehmen?	- Das kann Ihnen einen ersten Aufschluss geben, welches Wissen für die praktische Umsetzung des Datenschutzes noch zu vermitteln ist. - Datenschutz bedeutet auch Verantwortung. Wird ein Messestand in erster Linie von Azubis betreut, ist hier das Verantwortungsbewusstsein vielleicht noch nicht sehr ausgeprägt. Ggf. ist eine Aufsicht durch erfahrene Mitarbeiter erforderlich.	☐ Ja ☐ Nein
Welche Formulare werden genutzt?	- Haben Sie ein Auge auf Fragebögen, mit denen erste Informationen zu Interessenten erfasst werden. Schon bei der Erfassung müssen die Grundsätze der Verarbeitung aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO beachtet werden. Gerade die Rechtmäßigkeit und die Datenminimierung sind wichtige Aspekte. - Manchmal werden die Formulare auch elektronisch erfasst. Klären Sie, wo die Dateien abgelegt werden oder wie diese ins Unternehmen gelangen. Die Übertragung sollte verschlüsselt erfolgen.	☐ Ja ☐ Nein
Welche Listen gibt es, in die sich Bewerber oder Interessierte eintragen können?	- Was für Formulare gilt, gilt erst recht für Listen. Diese werden manchmal ausgelegt, sodass sich Interessenten mit persönlichen Informationen eintragen können. Doch auch hier heißt es Augen auf: Es ist nicht in Ordnung, wenn jemand sieht, wer sich sonst noch eingetragen hat. - Weisen Sie darauf hin, dass es egal ist, ob die Liste in Papierform geführt wird. Es ist und bleibt eine Verarbeitung oder zumindest eine Vorstufe hierzu.	☐ Ja ☐ Nein
Inwieweit können Interessierte sich vor Ort bewerben?	- Lassen Sie sich das Vorgehen erläutern. - Die Situation vor Ort kann sich für Bewerber auch schnell als Drucksituation darstellen. Wird für eine Verarbeitung etwa eine Einwilligung benötigt, kann die Wirksamkeit schnell wackeln, wenn sich der Betroffene nicht frei und ohne Druck entscheiden kann.	☐ Ja ☐ Nein
Wie wird die Vertraulichkeit von Gesprächen vor Ort sichergestellt?	- Vertrauliche Gespräche an einem Messestand können schnell zum Problem werden. Klären Sie, wie man etwa Vertrauliches vor den Augen und Ohren Unbefugter schützt. - Stehen keine Räumlichkeiten zur Verfügung, ist das kein Grund, auf die Vertraulichkeit zu verzichten. Fordern Sie datenschutzkonforme Lösungen, etwa das Gespräch an einem anderen Tag im Unternehmen.	☐ Ja ☐ Nein
Auf welche Weise wird für Transparenz gesorgt?	- Erstellen Sie eine Übersicht der Verarbeitungen, die vor Ort veranlasst oder durchgeführt werden. - Schauen Sie, wie man der Transparenzpflicht aus Art. 13 DSGVO vor Ort nachkommen will.	☐ Ja ☐ Nein
Welche Technik wird vor Ort eingesetzt?	- Hinterfragen Sie hier die Schutzmaßnahmen für datenspeichernde Geräte. Idealerweise sind entsprechende Geräte und Datenträger verschlüsselt. - Empfehlen Sie, eine Liste der genutzten Geräte zu machen. Das erleichtert die Prüfung der Vollständigkeit bei Feierabend oder Ende der Messe.	☐ Ja ☐ Nein
Wie werden Unterlagen sicher aufbewahrt?	- Erhält man Bewerbungsunterlagen oder werden Notizen mit personenbezogenen Daten erstellt, müssen diese sicher verwahrt werden. Dazu kann es einen abschließbaren Schrank oder Koffer geben. - Machen Sie deutlich, dass etwa ein Behälter so zu lagern ist, dass Unbefugte keinen Zugriff haben. Das reduziert das Diebstahlrisiko. Im Übrigen kann ein Behälter mit einem Kabelschloss gesichert werden. - Klären Sie außerdem, was mit den Unterlagen am Ende eines Veranstaltungstags passiert. Werden diese mit ins Hotel genommen, muss auch hier auf Sicherheit geachtet werden.	☐ Ja ☐ Nein
Wie entsorgt man Notizen oder nicht mehr benötigte Dokumente?	- Vor Ort können Fragebögen falsch ausgefüllt werden oder andere Unterlagen zu vernichten sein. Lassen Sie sich erläutern, wie man hier die Vertraulichkeit sicherstellt. - Will man vor Ort entsorgen, sollten Sie sicherheitshalber einen Schredder mit feinem Partikelschnitt empfehlen.	☐ Ja ☐ Nein
Inwieweit wird über die Veranstaltung berichtet?	- Nehmen Sie genau unter die Lupe, was man vorhat. Sollen Fotos gemacht werden, braucht es ggf. die Einwilligung der Abgebildeten, wenn nicht beispielsweise nur die Stimmung ganz allgemein eingefangen wird. - Fordern Sie Klarheit darüber, wo eine Veröffentlichung stattfinden soll, denn das muss dem Abgebildeten klar sein. - Ist eine Einwilligung nötig, sollte diese dokumentiert sein. Haken Sie nach, wie man das macht.	☐ Ja ☐ Nein
Was passiert mit erhaltenen personenbezogenen Daten nach der Messe?	- Machen Sie klar: Fällt der Zweck weg oder ist er erreicht, müssen personenbezogene Daten wieder gelöscht werden. Ein Vorhalten nach dem Motto „Die kann man bestimmt noch brauchen“ ist nicht erlaubt. - Ging es konkret um Bewerbungen, können die Daten maximal sechs Monate nach Abschluss der Stellenbesetzung aufbewahrt werden, um sich etwa gegen Einwände oder Beschwerden abgelehnter Bewerber verteidigen zu können. Länger geht nur mit wirksamer Einwilligung des Bewerbers. Aber auch hier ist ein konkreter Zweck erforderlich.	☐ Ja ☐ Nein

Nutzen Sie Ostern 2025, um für mehr Awareness zu sorgen

Wenn Sie auf den Kalender schauen, wird schnell klar: Der Osterhase ist bald da. Doch auch ohne Ostern können Sie im Handumdrehen einige Aktionen starten, mit denen Sie den Datenschutz zum Gespräch machen, Wissen ganz nebenbei vermitteln oder die Sinne für besonders wichtige Themen schärfen können.

Awareness geht auch mit Spaß und Freude

Natürlich können Sie viele relevante Themen im Datenschutz staubtrocken vermitteln, sodass die meisten Menschen ganz schnell abschalten. Doch wenn Sie so vorgehen, haben Sie nichts erreicht und nichts gewonnen. Es bleibt weder präsentiertes Wissen hängen, noch erleichtern Sie sich als Datenschutzbeauftragter die Arbeit, weil Wissen nicht da ist, wenn es gebraucht wird. Also kann es sinnvoll sein, dass Sie neue Wege beschreiten. Setzen Sie zumindest ab und an auf Aktivitäten, die aufhorchen lassen. Doch auch wenn Sie die Kollegen spie-

lerisch dazu bekommen, sich selbst mit dem Datenschutz zu beschäftigen, kann manches zumindest weniger schiefgehen.

Denken Sie unkonventionell

Kreativität ist wichtig, wenn Sie mit Ihrem Thema auffallen wollen. Aber leider klappt es nicht immer auf Anhieb mit der Kreativität. Doch auch hier kann Ihnen geholfen werden. Schauen Sie sich die Awareness-Ideen in der folgenden Checkliste an. Alle Aktivitäten sind schnell plan- und umsetzbar. Außerdem belasten sie das Budget nicht besonders.

 ÜBERSICHT: Kreative Awareness-Ideen		
Idee	Das können Sie machen	Umsetzen?
Platzieren Sie Grußkarten auf den Schreibtischen.	➤ Gerade zu Ostern können Sie einen kleinen Gruß auf dem Schreibtisch der Mitarbeiter platzieren. Idealerweise geben Sie auch einige Tipps, etwa zum Datenschutz am Arbeitsplatz wie z. B. „Nicht vergessen: Datenschutz am Arbeitsplatz ist immer wichtig. Denken Sie immer an ...“. ➤ Auch wenn Sie nur „Schöne Grüße vom Datenschutzbeauftragten“ hinterlassen, wird diese Geste für Aufmerksamkeit und Interesse sorgen. Mancher wird auch zum Hörer greifen und sich bedanken. ➤ Sprechen Sie mit dem Marketing, inwieweit es kostengünstige Möglichkeiten gibt, einige Postkarten oder Flyer drucken zu lassen. Auch wenn Sie das selbst finanzieren wollen, sind die Kosten bei Copyshops vor Ort oder bei Printshops im Internet überschaubar.	☐ Ja ☐ Nein
Organisieren Sie sich Werbeartikel für kleines Geld.	➤ Auch hier lohnt sich das Gespräch mit dem Marketing bzw. mit dem Sekretariat der Unternehmensleitung. Eventuell können Sie einige „Präsente“ mitbestellen. Achten Sie hier darauf, dass man diese im Alltag oder in der Freizeit gut gebrauchen kann. ➤ Sparen Sie sich den Aufdruck. Der ist meist teurer als der Werbeartikel selbst. Nehmen Sie lieber kleine Papiertüten, die Sie beschriften. Oder Sie erstellen am Computer Aufkleber.	☐ Ja ☐ Nein
Setzen Sie auf Osterhasen, Schokotäfelchen & Co.	➤ Jeder weiß: Liebe geht durch den Magen. Halten Sie Ausschau nach kleinen Leckereien. Kleine Tütchen mit Gummibärchen kommen immer gut an. Die können Sie an ein Merkblatt tackern. ➤ Gerade Schokotäfelchen sind vom Format her oft praktisch, um mit Aufklebern versehen zu werden. Das geht fix und ist kostengünstig.	☐ Ja ☐ Nein
Veranstalten Sie eine Ostereiersuche oder virtuelle Schnitzeljagd.	➤ Ostereier können Sie auch im Unternehmen verstecken. Die versehen Sie mit Datenschutztipps. Verstecken Sie auch ein „goldenes Ei“. Der Finder bekommt von Ihnen ein besonderes Geschenk. Das Ganze geht auch online. Verstecken Sie Ostereier in Ihrem Intranetangebot. Wer Ihnen die richtige Zahl mailt, nimmt an einer Verlosung teil. ➤ Auch eine Schnitzeljagd lässt sich im Intranet organisieren. Stellen Sie Aufgaben und Rätsel. Wer sie löst, nimmt an einem Gewinnspiel teil.	☐ Ja ☐ Nein
Schnell erledigt: Gewinnspiele	➤ Gewinnspiele sind immer eine beliebte Sache. Überlegen Sie, wie Sie den Reiz des Spielens mit Datenschutzwissen verknüpfen können. ➤ Am Gewinnspiel nehmen Interessierte noch viel lieber teil, wenn es etwas Interessantes zu gewinnen gibt. ➤ Im Internet finden Sie z. B. viele kostenlose Kreuzworträtselgeneratoren. So können Sie im Handumdrehen eine Art Preisausschreiben basteln. ➤ Auch ein Quiz oder Schätzfragen sind im Handumdrehen zusammengestellt.	☐ Ja ☐ Nein
Laden Sie zu Häppchen & Co. ein.	➤ Wie wäre es beispielsweise mit einem kleinen Datenschutzhühnchen? Gibt es etwas zu essen, müssen sich manche Mitarbeiter nicht zweimal bitten lassen. Verbinden Sie die Sache mit einer kurzen Präsentation oder einigen kurzen Praxistipps. ➤ Auch wenn Sie das Ganze ohne Awarenessabsicht durchführen, bringt Ihnen das garantiert etwas. So z. B., dass man Sie kennenlernen und live erleben kann. Dieses Networking zahlt sich früher oder später aus.	☐ Ja ☐ Nein

Zeiterfassung im Unternehmen: Achten Sie auf diese Aspekte

Nicht erst seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14.5.2019 (Az. C-55/18) ist klar: Arbeitszeiten von Beschäftigten müssen erfasst werden. Zwar ist in Deutschland seitdem noch nicht viel passiert, um neue gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Dennoch darf Ihr Unternehmen unter Datenschutzaspekten die Hände nicht in den Schoß legen.

Beratung und Kontrolle: Hier können Sie ansetzen

Zeiterfassungssysteme funktionieren nur mit der Verarbeitung personenbezogener Daten. Doch weil es meist sehr individuelle auf Unternehmen zugeschnittene Lösungen sind, kann es sich lohnen, wenn Sie das Thema genauer unter die Lupe nehmen: Nutzen Sie die nachfolgende Checkliste, um keine wichtigen Aspekte bei einer Beratung oder bei einer Prüfung zu vergessen oder zu übersehen. Stellen Sie fest, dass Handlungsbedarf besteht, sollten Sie diesen direkt adressieren.



So sind Sie gut aufgestellt

Bevor Sie jedoch in die Beratung oder Prüfung einsteigen, sollten Sie sich möglichst viele Informationen beschaffen. Klären Sie, wie die Arbeitszeiterfassung in Ihrem Unternehmen bisher funktioniert bzw. wie man sie sich in Zukunft vorstellt. Beschaffen Sie Regelungen, Anweisungen und Handbücher, um die Hintergründe besser zu verstehen. Dann gehen Ihnen das Beraten und Prüfen viel leichter von der Hand.



CHECKLISTE: Wichtige Aspekte bei der Zeiterfassung

Aspekt	Das ist besonders relevant	Geklärt und in Ordnung?
Wer ist für die Verarbeitung verantwortlich?	- Es muss klar festgelegt sein, wer für die Verarbeitung personenbezogener Daten rund um die Zeiterfassung intern verantwortlich ist. Fehlt es an der Zuweisung von Verantwortung oder ist diese unklar, ist fraglich, ob sich auch jemand für den Datenschutz verantwortlich fühlt und nötige Maßnahmen ergreift. - Üblicherweise wird die Zeiterfassung im Bereich Personal angesiedelt. Ist diese ganz anderswo zugeordnet, sollte man Ihnen eine gute Begründung geben können. Ggf. fehlt es dort am nötigen (Datenschutz-)Know-how hinsichtlich des Umgangs mit den Daten.	☐ Ja ☐ Nein
Welche gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Rahmenbedingungen sind von Relevanz?	- Es ist viel von der individuellen Situation abhängig, was an Regelungen von Bedeutung ist. - Relevant ist immer das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das in § 16 Abs. 2 ArbZG eine Arbeitszeiterfassung vorschreibt. Auch Steuergesetze können relevant sein, etwa wenn über die Zeiterfassung auch Dienstreisen, Heimfahrten oder Verpflegungspauschalen von den Beschäftigten erfasst werden. - Eine Betriebsvereinbarung kann viel Aufschluss über die zulässige Verarbeitung, Berechtigungen zur Datenerfassung, zur Vorgehensweise und zu erlaubten Auswertungen geben. Achten Sie darauf, dass auch eine Betriebsvereinbarung nicht hinter den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zurückbleiben darf.	☐ Ja ☐ Nein
Ist die Verarbeitung im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO) dokumentiert?	- Schauen Sie, inwieweit Sie die entsprechende Verarbeitungstätigkeit vorfinden. - Prüfen Sie die Eintragung auf Vollständigkeit und Aktualität.	☐ Ja ☐ Nein
Wie gestaltet sich die Verarbeitung bzw. das zum Einsatz kommende System?	- Lassen Sie sich einen Überblick zum System geben und wie dieses aufgebaut ist. Zugleich können Datenflussdiagramme die Sache viel transparenter für Sie machen. - Schauen Sie auch in Anlagen zu Betriebsvereinbarungen. Manchmal passt das dort Beschriebene nicht zum tatsächlich Umgesetzten.	☐ Ja ☐ Nein
Werden die Grundsätze der Verarbeitung eingehalten?	- Die Grundsätze der Verarbeitung aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO sind für jede Verarbeitung personenbezogener Daten ein Muss und ohne Wenn und Aber einzuhalten. Hinterfragen Sie, wie man die einzelnen Aspekte umsetzt. - Legen Sie einen Schwerpunkt auf den Grundsatz der Datenminimierung. Nicht selten wird bei Zeiterfassungen mehr erhoben, als es dem Zweck angemessen und für diesen erheblich ist. Oder man beschränkt sich nicht auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß.	☐ Ja ☐ Nein
Worauf wird die Verarbeitung gestützt?	- Die Rechtsgrundlage ist mit einer der entscheidenden Aspekte für die Zulässigkeit einer Verarbeitung. Beruft man sich hier auf eine Betriebsvereinbarung, muss die mit Art. 88 DSGVO vereinbar sein. Ein Absenken des Schutzniveaus der DSGVO ist jedoch nie möglich. - Prüfen Sie die Rechtsgrundlage im Hinblick auf den verfolgten Zweck. Unter Umständen hakt es hier beim Thema Erforderlichkeit, etwa weil weniger das Persönlichkeitsrecht beeinträchtigende Mittel oder Vorgehensweisen bestehen.	☐ Ja ☐ Nein


CHECKLISTE: Wichtige Aspekte bei der Zeiterfassung

Aspekt	Das ist besonders relevant	Geklärt und in Ordnung?
Welche personenbezogenen Informationen werden verarbeitet?	➤ Hier sollten Sie allgemeine Aussagen wie „Arbeitszeiten“ nicht akzeptieren. Es wird meist viel mehr erfasst, etwa Name, Personalnummer, Abteilung, Pausen, Abwesenheiten, Abwesenheitsgründe, Genehmigungen usw. ➤ Schauen Sie auch auf Daten, die im Zusammenhang mit der eingesetzten Technik in Betracht kommen. So z. B., wenn eine Software oder App von der Stange zur Zeiterfassung genutzt wird.	☐ Ja ☐ Nein
Wie wurde vorgegangen, um dem Prinzip „Datenschutz durch Technikgestaltung und Voreinstellungen“ zu entsprechen?	➤ Schon beim Entwerfen von Verarbeitungen müssen alle auf Datenschutzfreundlichkeit achten. Hinterfragen Sie hier das Vorgehen. ➤ Schauen Sie gerade auch bei Erfassungstechnologien genauer hin, etwa bei zum Einsatz kommender Software oder bei für die Erfassung zu verwendende Apps. Auch für diese ist Ihr Unternehmen Verantwortlicher, selbst wenn sie von einem anderen Anbieter stammen.	☐ Ja ☐ Nein
Inwieweit werden sensible Informationen zur Arbeitszeiterfassung verwendet?	➤ Technisch ist vieles machbar und auf den ersten Blick auch praktisch. So z. B. die Erfassung der Arbeitszeit durch Fingerabdruck. Doch das Verarbeiten biometrischer Daten ist problematisch. Ähnlich ist es, wenn der Mitarbeiterstandort getrackt wird, um Zeiten automatisch zu erfassen. ➤ Hinterfragen Sie die Erforderlichkeit der Verarbeitung solcher Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO. Das kann auch für Datentypen oder Informationsinhalte gelten, die eher „erforderlich“ erscheinen, etwa krankheitsbedingte Abwesenheiten.	☐ Ja ☐ Nein
Bestehen bei der Verarbeitung besondere Risiken, sodass eine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich ist?	➤ Gerade wenn etwa biometrische Daten eine Rolle spielen oder ein Tracking stattfindet, ist eine Folgenabschätzung meist unerlässlich. Hier lohnt der Blick in Art. 35 DSGVO bzw. in die Listen der zur Folgenabschätzung verpflichtenden Fälle (sogenannte Muss-Liste). Diese Festlegungen kommen von den Datenschutzaufsichtsbehörden und sind hier abrufbar: https://t1p.de/km7zh. ➤ Waren Sie bei der Folgenabschätzung nicht eingebunden, sollten Sie sich diese vorlegen lassen. Prüfen Sie, inwieweit diese vollständig, aus Ihrer Sicht zutreffend und noch aktuell ist, etwa im Hinblick auf Risiken.	☐ Ja ☐ Nein
Wie werden Arbeitszeiten erfasst?	➤ Hier kommt es entscheidend auf die Beschäftigtengruppen in Ihrem Unternehmen an. Je nach Tätigkeitsform, -weise und -ort kann das ganz unterschiedlich vonstattengehen. Neben Terminals, einer Software bzw. App können auch manuelle Erfassungen in Betracht kommen. ➤ Schauen Sie sich insbesondere Möglichkeiten an, die Sie aus der eigenen Erfahrung noch nicht kennen. Eventuell gibt es hier so manche Überraschung.	☐ Ja ☐ Nein
Welche Lösung kommt zum Einsatz? Von wem stammt die Lösung?	➤ Neben Eigenentwicklungen kann es auch „Lösungen von der Stange“ geben. Eventuell sind diese auch an das Unternehmen angepasst worden. Ein „Customizing“ bedeutet aber nicht automatisch, dass die Datenschutzfreundlichkeit steigt. ➤ Lassen Sie sich auch den Softwarenamen und die Version nennen, das erleichtert Ihnen das Recherchieren nach Informationen. ➤ Klären Sie den Anbieter und dessen Rolle. Auch ist wichtig, wo dieser ansässig ist bzw. mit wem Ihr Unternehmen bei einem internationalen Anbieter einen Vertrag hat.	☐ Ja ☐ Nein
Inwieweit sind erforderliche Datenschutzvereinbarungen geschlossen?	➤ Aus der Rolle des Anbieters ergibt sich meist, welche Vereinbarungen erforderlich sind, etwa zur Auftragsverarbeitung im Sinne von Art. 28 DSGVO oder zur gemeinsamen Verantwortung nach Art. 26 DSGVO. ➤ Lassen Sie sich die Vereinbarungen vorlegen. Manchmal werden diese auch beim Testen einer App als „Klick-Vertrag“ mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) „abgehakt“. Das entbindet Ihr Unternehmen jedoch nie von seiner Verantwortung zur Umsetzung der DSGVO.	☐ Ja ☐ Nein
Wie steht es um die Sicherheit der Verarbeitung?	➤ Die Sicherheit muss von Anfang bis Ende gewährleistet sein. Lassen Sie sich eine Risikobewertung vorlegen und prüfen Sie, inwieweit die abgeleiteten Gegenmaßnahmen passen. ➤ Je „neumodischer“ die Zeiterfassung ist, desto mehr muss in die Sicherheit investiert werden. Ist eine Erfassung durch App oder über Browser möglich, muss auch hier auf Nummer sicher gegangen werden.	☐ Ja ☐ Nein
Wer hat welche Zugriffsberechtigungen und Auswertungsmöglichkeiten?	➤ Nehmen Sie hier Rollen und Auswertungen unter die Lupe. Prüfen Sie insbesondere das „Need-to-know-Prinzip“ und die Einhaltung des Grundsatzes der Datenminimierung. ➤ Lassen Sie sich eine Übersicht der vergebenen Berechtigungen vorlegen. Schauen Sie, ob die eigenen Festlegungen umgesetzt sind.	☐ Ja ☐ Nein
Wie können Betroffenenrechte umgesetzt werden?	➤ Ihr Unternehmen muss die Rechte aus Art. 12 ff. DSGVO erfüllen können. Prüfen Sie, inwieweit den Anforderungen entsprochen wird (etwa Recht auf Transparenz, Auskunft, Löschung). ➤ Haben Sie ein Auge auf entsprechende Prozesse. Diese müssen in der Praxis funktionieren.	☐ Ja ☐ Nein
Wann werden personenbezogene Daten aus der Zeiterfassung gelöscht?	➤ Schauen Sie genau hin. In einem Löschkonzept sollten für Daten bzw. Datensätze Fristen definiert sein, idealerweise mit Referenz auf die Herkunft der Frist. ➤ Sind lange Fristen festgelegt, sollten Sie die Erforderlichkeit infrage stellen. § 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG sieht etwa nur zwei Jahre vor.	☐ Ja ☐ Nein



Gelderstattung nur gegen Kontoauszug? So können Sie beraten

In wohl jedem Unternehmen kommt es zu folgender Situation: Ein Mitarbeiter legt einen Geldbetrag aus, etwa für die Hotelrechnung bei einer Geschäftsreise. Diesen Betrag soll der Mitarbeiter natürlich erstattet bekommen. Klingt zunächst banal. Doch bei den Details kann auch manche Datenschutzfrage hochkommen.

Stellen Sie sich folgenden Fall vor

Ihr Unternehmen möchte fördern, dass Mitarbeiter sich eigenständig weiterqualifizieren. Hierzu will man die Teilnahme an Seminaren und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Übernahme von 75 % der Teilnahmekosten bezuschussen. Ob ein Zuschuss gewährt wird, muss der Mitarbeiter vorab mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung klären. Die Buchung und Bezahlung der Teilnahme übernimmt der Mitarbeiter selbst. Nach erfolgter Teilnahme kann der Mitarbeiter sich die Teilnahmegebühren zu 75 % erstatten lassen. Hierzu soll er einfach auf die Personalabteilung zugreifen. Dort macht man sich nun Gedanken, wie man möglichen Missbrauch unterbinden kann. Eine Idee ist, dass man eine Teilnahmebestätigung fordert und zusätzlich auch die Vorlage eines Kontoauszugs, aus dem die Zahlung der Teilnahmegebühr hervorgeht. Weil man hier im Datenschutz nichts falsch machen will, wendet man sich an Sie, den Datenschutzbeauftragten. Sie sollen beratend unterstützen.

So können Sie vorgehen

Am besten laden Sie die zuständigen Kollegen zu einem ersten Abstimmungstermin ein. Hier können Sie sich die Beweggründe und die angedachte Vorgehensweise im Detail erklären lassen. Und diese Details können für Ihre Beratung von besonderer Bedeutung sein. Erläutern Sie dann die folgenden Aspekte:

› Sorgen Sie dafür, dass alle den Datenschutz von Anfang an berücksichtigen

Orientieren Sie sich hier an Art. 25 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Dort ist das Thema „Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen“ verortet. Schon in der Ideenphase sollte bedacht werden, dass möglichen Risiken durch passende technische und organisatorische Schutzmaßnahmen begegnet werden muss. Diese müssen sicherstellen, dass die Datenschutzgrundsätze aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO – und hier gerade die Datenminimierung – wirksam umgesetzt werden. Außerdem: Will man die Abrechnung per App eines Softwareanbieters abwickeln, ist nicht nur der Prozess zu betrachten, sondern auch die App und die diesbezügliche Sicherheit der Daten. Auch dass es einen Softwareanbieter gibt, kann Konsequenzen nach sich ziehen, etwa im Hinblick auf die Sicherstellung eines angemessenen Datenschutzniveaus durch spezielle Vereinbarungen.

› Die Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten sind ein Muss

Zeigen Sie auf, dass die Grundsätze aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO eingehalten werden müssen. Gehen Sie fürs Erste nur auf die wohl wichtigsten Grundsätze ein:

- **Erstens Rechtmäßigkeit:** Die Verarbeitung ist nur zulässig, wenn sie auf eine Rechtsgrundlage gestützt werden kann. Grundsätzlich muss eine Verarbeitung auf die Rechtsgrundlagen aus Art. 6 Abs. 1 Satz 1 DSGVO gestützt werden. Im konkreten Fall kommt Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b DSGVO (= zur Durchführung eines Vertragsverhältnisses) in Betracht. Passender dürfte jedoch die Wahrnehmung eines überwiegenden berechtigten Interesses sein. Zwar könnten Sie auch die Einwilligung ins Spiel bringen. Problematisch sind hier jedoch die prinzipielle Widerruflichkeit einer Einwilligung und die besonderen Anforderungen für Einwilligungen von Beschäftigten nach § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz.
- **Zweitens Zweckbindung:** Der Zweck muss vorab konkret festgelegt sein. Grundsätzlich ist die Verarbeitung für einen anderen Zweck nicht zulässig und nur unter der Einhaltung der Vorgaben aus Art. 6 Abs. 4 DSGVO gestattet.
- **Drittens Datenminimierung:** Hier ist entscheidend, dass die verarbeiteten Daten dem Zweck angemessen und erheblich sind. Ferner müssen sie auf das für den Zweck erforderliche Maß beschränkt sein.
- › **Die Erforderlichkeit muss gegeben sein**
Auch bei den Rechtsgrundlagen ist die Erforderlichkeit der entscheidende Punkt. Die muss für die Verarbeitung in der konkreten Ausgestaltung gegeben sein. Sie muss also
 - geeignet (= der Zweck muss objektiv erreicht werden können),
 - erforderlich (= es darf keine mildere und das Persönlichkeitsrecht weniger beeinträchtigende Vorgehensweise geben) und
 - angemessen (= die Verarbeitung darf nicht außer Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen) sein.

Die Problematik wird gerade bei „Nachweisen durch Vorlage eines Kontoauszugs“ deutlich. Bei Barzahlungen ist die Vorlage eines Auszugs an sich schon nicht geeignet für einen Nachweis. Die Zahlung taucht dort nicht auf. Die Vorlage eines Originals bzw. eines vollständigen Auszugs ist meist auch nicht erforderlich, weil es mildere Mittel gibt. So z. B. der Ausdruck einer erfolgten Transaktion oder eine Kopie eines Auszugsblatts, bei dem alle nicht relevanten Informationen vom Mitarbeiter geschwärzt wurden. Nicht für den konkreten Nachweis relevant sind z. B. andere Kontobewegungen, Buchungsinformationen oder Salden. Insofern dürfen entsprechende Informationen auch nicht gefordert werden.

Aufwendige Auskunft an Mitarbeiter: Können wir die abwehren?

FRAGE: Bei uns gibt es einen Mitarbeiter, der schon seit Jahrzehnten im Unternehmen ist. Wegen unterschiedlicher Arbeitsauffassungen zwischen ihm und seinen Vorgesetzten gibt es schon länger Streit, zwischenzeitlich auch vor dem Arbeitsgericht. Nun will der Mitarbeiter Auskunft zu allen vom Unternehmen verarbeiteten personenbezogenen Daten und eine entsprechende Kopie. Das würde zu erheblichem Aufwand bei der Personalabteilung führen, nicht zuletzt auch zu hohen Kosten. An mich als Datenschutzbeauftragten wurden einige Fragen gerichtet: Kann man diesem umfassenden Auskunftsanspruch irgendwie entgegenkommen? Kann man die Auskunft mit Verweis auf Aufwand, Kosten oder ein unklares Auskunftsinteresse beim Mitarbeiter abwehren oder ablehnen? Reicht es aus, wenn der Mitarbeiter auf das Einsichtsrecht in die Personalakte nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verwiesen wird?

ANTWORT: Holen Sie am besten diejenigen an einen Tisch, die mit der Bearbeitung der Auskunft betraut sind bzw. über die Bearbeitung entscheiden. Erläutern Sie insbesondere die folgenden Aspekte, sodass klar wird, dass man um eine vollständige Auskunft nicht herumkommen wird:

Auskunftsrecht gilt umfassend

Das Auskunftsrecht erstreckt sich generell auf alle Verarbeitungen, bei denen relevante personenbezogene Daten einer natürlichen Person betroffen sind. Insofern darf grundsätzlich nichts von der Auskunft ausgenommen werden. Allerdings ist stets zu prüfen, inwieweit Rechte von Dritten durch die Auskunft beeinträchtigt würden. Weil es zu einer solchen Beeinträchtigung nicht kommen darf, müssen entsprechende Teile ausgespart oder beispielsweise bei einer Kopie geschwärzt werden.

Das Auskunftsrecht lässt sich auch nicht einschränken, etwa weil die Bearbeitung aufwendig oder mit hohen Kosten verbunden wäre. Die Auskunft muss umfassend gegeben werden. Auch können einem Betroffenen entstehende Kosten nicht in Rechnung gestellt werden. Das gilt auch für Kosten einer Kopie der Daten. Nur bei weiteren Kopien kann man ein angemessenes Entgelt auf Grundlage der Verwaltungskosten verlangen (Art. 15 Abs. 3 Satz 2 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)). Ferner: Bei einer offenkundig unbegründeten Auskunft oder bei wiederholten Anträgen kann ein angemessenes

Entgelt verlangt oder die Auskunft verweigert werden. Jedoch muss Ihr Unternehmen das Vorliegen dieser Voraussetzungen nachweisen (Art. 12 Abs. 5 Satz 3 DSGVO).

Mitarbeiter ist kein Betroffener zweiter Klasse

Es macht für das Auskunftsrecht keinen Unterschied, dass es sich beim Betroffenen um einen Beschäftigten des Unternehmens handelt. Ihm stehen die gleichen Rechte zu wie jedem anderen Betroffenen auch. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs macht zudem unmissverständlich klar:

Die Motivation für eine Auskunft ist unbeachtlich. Ein Betroffener muss nicht begründen, warum er Auskunft verlangt und wofür er die erhaltenen Informationen verwenden will. Selbst wenn der Betroffene die Informationen für einen Rechtsstreit verwenden will, kann dies kein Grund sein, die Auskunft zu verweigern oder einzuschränken.

Einsichtsrecht greift zu kurz

Zwar hat ein Arbeitnehmer mit dem Einsichtsrecht aus § 83 BetrVG ein eigenständiges Recht. Mit diesem kann er die Einsichtnahme in die Personalakte und ggf. auch eine Kopie der Inhalte fordern. Allerdings ist dieses Recht nicht so umfassend wie das Auskunftsrecht aus Art. 15 DSGVO. Dieses erfasst generell alle Verarbeitungen, bei denen persönliche Daten des Betroffenen eine Rolle spielen.

Durch Brand beschädigte Datenträger: Können wir die problemlos entsorgen?

FRAGE: Bei uns kam es zu einem Brand, bei dem auch Computer, Server und externe Festplatten stark beschädigt wurden. So wie es aussieht, dürften die auf den Medien gespeicherten personenbezogenen Daten nicht mehr lesbar sein. Können wir diese nun bedenkenlos entsorgen?

ANTWORT: Ihr Unternehmen sollte vorsichtig sein, wenn es um Annahmen oder Vermutungen geht. Ob Datenträger tatsächlich nicht mehr lesbar sind, sollten Sie konkret prüfen lassen. Insofern ist meist auch eine Risikobetrachtung nötig. Waren die Daten auf den Datenträgern verschlüsselt gespeichert, dürfte es gegen eine direkte Entsorgung kaum Bedenken

geben. Fehlt es jedoch an einer Verschlüsselung und wären die Daten theoretisch frei zugänglich, sollten sie datenschutzkonform vernichtet werden. Das kann etwa das Entmagnetisieren oder das Schreddern sein. Diese Vorgehensweisen sollten Sie gerade dann in Erwägung ziehen, wenn es um sensiblere Daten geht.



LAG: Kein Schadensersatz für versehentliche Datenveröffentlichung

Verstößt Ihr Unternehmen mit einer Veröffentlichung von personenbezogenen Daten gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), kommen gerade ehemalige Mitarbeiter manchmal auf die Idee, Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO zu fordern. Dass es den nicht einfach so gibt, zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz vom 22.8.2024 (Az. 5 SLa 66/24).

Das führte zum Rechtsstreit

Eine Frau, die spätere Klägerin, war bis Ende Oktober 2021 in einer Senioreneinrichtung der späteren Beklagten als Pflegedienstleiterin beschäftigt. Das Seniorenstift machte mittels gedrucktem Flyer Werbung für seine Einrichtung und die angebotenen Dienste. Darin war die Frau mit Namen und dienstlicher Telefonnummer als Ansprechpartnerin genannt. Nachdem die Tätigkeit für das Seniorenstift endete, arbeitete die Frau als Leiterin einer anderen Seniorenresidenz eines anderen Unternehmens.

Neue Werbeaktion geht schief

Der frühere Arbeitgeber der Frau legte einen neuen Werbeflyer auf, um seine Einrichtung zu bewerben. Dazu wurde die frühere Vorlage des Flyers genutzt. Unbemerkt blieb, dass hier noch die ehemalige Pflegedienstleiterin als Ansprechpartnerin mit Namen und dienstlicher Telefonnummer enthalten war. Der Flyer wurde gedruckt und einer kostenlosen Wochenzeitschrift mit einer Auflage von 78.500 Exemplaren beigelegt. Als jemand den Fehler bemerkte, nahm der Personalleiter zur ehemaligen Mitarbeiterin Kontakt auf. Per E-Mail entschuldigte er sich für das Malheur. Die Vorlage sei versehentlich nicht angepasst worden. Diese habe man nun gelöscht. Auch bot der Personalleiter ein Gespräch an. Das Angebot nahm die Frau jedoch nicht an. Vielmehr verklagte sie ihren ehemaligen Arbeitgeber.

Klägerin will Schmerzensgeld

Vor dem Arbeitsgericht forderte die Frau Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 15.000 €. Aus ihrer Sicht ergibt sich der Ersatzanspruch aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO bzw. aus § 823 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), weil ihre Daten nach dem Beschäftigungsende im Flyer auftauchten. Die persönlichen und psychologischen Beeinträchtigungen hätten zu einem immateriellen Schaden geführt. Mindestens elf Personen und eine ehemalige Kollegin hätten sie auf den Flyer angesprochen. Sie hätte Sorge haben müssen, dass ihr neuer Arbeitgeber ihr kündigen würde, weil dieser eine Konkurrenztaetigkeit annehmen könnte.

Das Arbeitsgericht verurteilte den ehemaligen Arbeitgeber zu einem Schmerzensgeld in Höhe von 3.000 €, und zwar auf Basis von Art. 82 Abs. 1 DSGVO. Allerdings sah es keinen Schmerzensgeldanspruch nach § 823 Abs. 1 BGB gegeben. Hierfür hätte es an einem schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht gefehlt. Beide Seiten wollten den Richterspruch nicht akzeptieren und brachten die Sache in die nächste Instanz vor das LAG. Und das Gericht entschied zugunsten des ehemaligen Arbeitgebers.

So entschieden die Richter

Schon dem Grunde nach hat die Frau keinen Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens. Zwar ist vorliegend ein Verstoß des Beklagten gegen die DSGVO gegeben. Die in der Druckvorlage enthaltenen personenbezogenen Daten der Frau hätten nach Ende der Beschäftigung gelöscht werden müssen. Zudem gab es keine Berechtigung mehr, die noch gespeicherten Daten zu verarbeiten und einen neuen Flyer drucken zu lassen.

Kein Schaden – kein Ersatz

Der neben dem Verstoß erforderliche Schaden liegt nach Ansicht des Gerichts nicht vor. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs muss derjenige, der immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO fordert, auch den durch den Verstoß entstandenen Schaden nachweisen. Vom Verstoß verursachte Befürchtungen bezüglich eines Missbrauchs von Daten können zwar auch einen Schaden darstellen. Rein hypothetische Risiken reichen jedoch nicht aus.

Im vorliegenden Fall wurde kein Schaden dargelegt. Aus Sicht des Gerichts musste die Frau objektiv nicht mit einem Arbeitsplatzverlust rechnen. Dass es sich bei der Erwähnung im Flyer um ein Versehen handelt, hätte die Frau problemlos gegenüber dem neuen Arbeitgeber erklären und ihre Sorge ausräumen können. Auch gegenüber den Personen, die sie auf den Flyer angesprochen hätten, hätte ein entsprechender Hinweis genügt. Ferner besteht kein Risiko, von weiteren Personen angesprochen zu werden, weil weder ein Foto noch private Kontaktdaten veröffentlicht wurden.

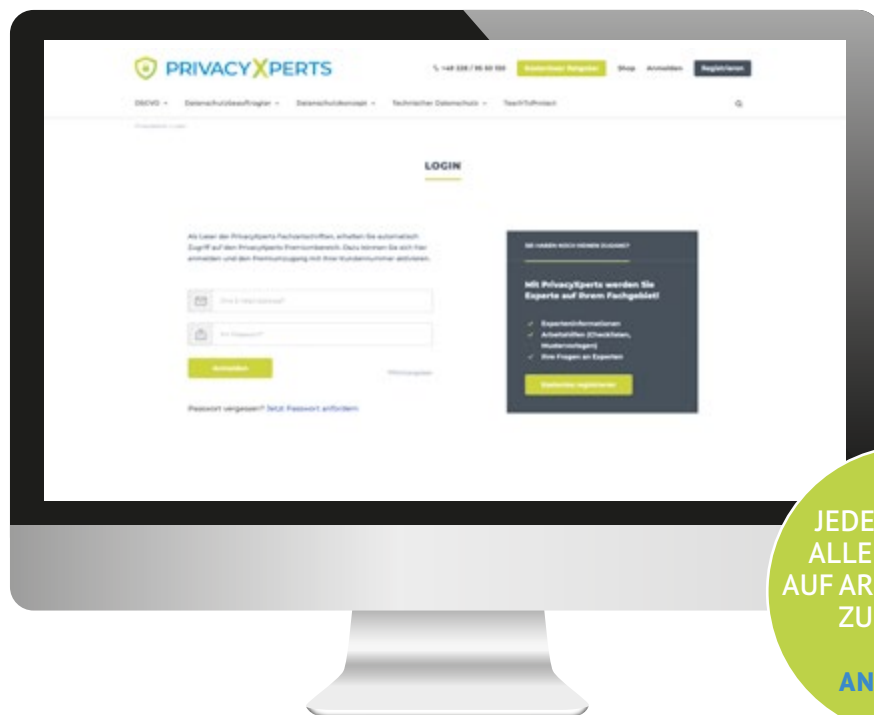
Da keine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorlag, besteht auch kein Anspruch auf eine Geldentschädigung nach § 823 Abs. 1 BGB. Weder war der Kernbereich ihrer Lebensgestaltung berührt, noch wurde ihr guter Ruf oder ihre soziale Anerkennung beeinträchtigt. Die Nachfragen von Bekannten oder Kollegen sind allenfalls Unannehmlichkeiten, jedoch keine schweren Beeinträchtigungen des Persönlichkeitsrechts.

§

Das folgern Sie aus dem Urteil

Ein Verstoß gegen die DSGVO führt nicht automatisch zu einem Schaden und nicht für jeden Schaden gibt es eine Ersatzpflicht. Machen Betroffene einen Schaden geltend, muss nicht nur ein Zusammenhang zwischen Verstoß und Schaden bestehen. Der Betroffene muss den eingetretenen Schaden auch beweisen. Zudem ist ein zu ersetzender Schaden hinsichtlich der Höhe auf den entstandenen Schaden begrenzt. Mehr gibt es nicht.

IHR NEUER ONLINEBEREICH IST DA!



Videos: Monatliche Live-Webinare

Hier finden Sie alle Aufzeichnungen der bereits erschienenen Webinare und erhalten ebenfalls Ihre Teilnahmeurkunde.



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.



Registrieren Sie sich ganz einfach mit Ihrer Kundennummer auf privacyxperts.de

Vorschau:

Vertraulichkeit: Unterschätzen Sie nicht Ihre Pflicht
Ferienbeschäftigte: Denken Sie an diese Punkte



Telefon: 02 28 95 50 150

Fax: 02 28 36 96 480

E-Mail: kundendienst@privacyxperts.de

Internet: www.privacyxperts.de

Ein Unternehmensbereich des VNR Verlags
für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Straße 2-4
53177 Bonn