

SCHNELL NOCH ERFOLGE ERZIELEN: DAS SCHAFFEN SIE NOCH IN 2025

AWARENESS

Sensibilisieren Sie
für Stolperfallen vor
Weihnachten

4–5

SIE ALS DSB

Sie sind Vorbild: So werden
Sie dem gerecht

6



Onlinebereich:
www.privacyxperts.de/login



Expertensprechstunde:
<https://t1p.de/andreas-wuertz>



PRIVACYXPERTS



Leisten Sie Überzeugungsarbeit

Liebe Leserin, lieber Leser,

dass Datenschutz kein Selbstläufer ist, werden wahrscheinlich auch Sie aus eigener Erfahrung bestätigen können. Vielmehr ist es unerlässlich, dass gerade Sie als Datenschutzbeauftragter fortwährend Überzeugungsarbeit leisten.

Das gelingt Ihnen vor allem dadurch, dass Sie nicht müde werden, die Zusammenhänge und Hintergründe zu erklären. Machen Sie zudem deutlich, dass Datenschutz nicht nur etwas Gutes für die Betroffenen ist. Datenschutz ist auch für das Unternehmen strategisch wichtig. Schließlich kann mit gelebtem Datenschutz viel Ärger vermieden werden. Und das spart Geld und schont die Nerven.

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

Aktivitäten

Schnell noch Erfolge erzielen: Das schaffen Sie noch in 2025

Seiten 1–2

Beratung

Einwilligungen: Machen Sie diesen Schnellcheck

Seite 3

Awareness

Sensibilisieren Sie für Stolperfallen vor Weihnachten

Seiten 4–5

Datenschutzbeauftragter

Sie sind Vorbild: So werden Sie dem gerecht

Seite 6

❓ Fragen an die Redaktion

Reichen Datenschutzhinweise auf der Webseite aus?

Seite 7

Reicht eine Teilnehmerliste als Verpflichtungsnachweis aus?

Seite 7

Rechtsprechung

LAG: Unzulässige Videoüberwachung kostet 15.000 €

Seite 8



Zum neuen Onlinebereich!
www.privacyxperts.de/login



Expertensprechstunde:
<https://t1p.de/andreas-wuertz>

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: Schmelzer Medien GmbH, Siegen
Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH,
Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim
Bildnachweise: Titel: Adobe Stock | lassedesigns; Seite 1: Adobe
Stock | LIGHTFIELD STUDIOS
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



Mit unserer Checkliste verbessern Sie jetzt noch Ihre Erfolgsbilanz!

Schnell noch Erfolge erzielen: Das schaffen Sie noch in 2025

Alle Jahre wieder stellen vielleicht auch Sie im November fest: „Mist, das Jahr ist schon so gut wie vorbei. Und ich habe noch nicht alles geschafft, was ich mir vorgenommen hatte.“ Gerade wenn Sie „Nebenbei-Datenschutzbeauftragter“ sind, kann die Wahrnehmung Ihrer Aufgaben zu kurz kommen. Doch Sie haben noch etwas Zeit, um Ihrer Erfolgsbilanz etwas Glanz zu verleihen.

Es ist nie zu spät

Merken Sie, dass Sie zu wenig im Datenschutz gemacht haben, ist das noch lange kein Grund aufzugeben. Schließlich haben Sie noch einige Wochen Zeit, um so manches in Angriff zu nehmen oder in die Wege zu leiten. Denn bedenken Sie stets: Manchmal ist der Weg das Ziel. Auch falls Sie das Ziel vielleicht nicht mehr in 2025 erreichen können, ist es dennoch eine gute Sache, wenn Sie starten und eben nicht die Hände in den Schoß legen. Denn merkt man Letzteres, steht Ihnen das garantiert schlecht zu Gesicht.

Gehen Sie planvoll vor

In Anbetracht der wenigen verbleibenden Wochen bis zum Jahresende müssen Sie wirkungsstarke Aktivitäten ausmachen und starten. Das sind zudem am besten solche, die Sie ohne fremde Hilfe und schnell über die Bühne bringen können. Um diese auszu-machen, sollten Sie folgendes Vorgehen wählen:

- **Bewerten Sie den Istzustand:** Schauen Sie, wo es offenkundige Lücken oder Defizite gibt. Stellen Sie eine entsprechende Liste zusammen.
- **Prüfen Sie, was aus 2025 unerledigt ist:** Handelt es sich um etwas Wichtiges, sollten Sie zumindest erste Umsetzungsschritte starten. Das kann eine Bestandsaufnahme sein, um weitere Maßnahmen abzuleiten.
- **Auch ein Plan ist viel wert:** Selbst wenn Sie manche Ihrer Vorhaben in 2025 nicht mehr schaffen können, kann ein entsprechender Plan unterstreichen, dass Sie ein „Machertyp“ sind. Können Sie einen fertigen Plan vorweisen, geht die Umsetzung in 2026 viel leichter und schneller von der Hand.

- **Bewerten Sie die Dinge risikoorientiert:** Hier sind die Aspekte Wichtigkeit und Dringlichkeit entscheidend. Was wichtig und dringend ist, sollten Sie unbedingt noch auf Ihre Agenda nehmen.
- **Machen Sie die „low hanging fruits“ aus:** Untersuchen Sie, was Sie in wenigen Stunden vom Tisch bekommen. Das hat höhere Priorität, und zwar erst recht, wenn die Ergebnisse schnell sichtbar werden. Zudem kann entscheidend sein, dass Sie die Dinge ohne fremde Unterstützung erledigen können.
- **Machen Sie den Ressourcen-Check:** Prüfen Sie, was realistisch noch machbar ist. Es hilft wenig, wenn Sie die Kollegen in den letzten Wochen mit Prüfungen überziehen bzw. diese oder sich überfordern.
- **Verlieren Sie keine Zeit:** Warten Sie nicht. Starten Sie sofort mit der Umsetzung. Was weg ist, ist weg.

Zeitmangel als Ursache? Suchen Sie das Gespräch

Sie sollten unbedingt der Frage nachgehen, warum Sie Ihren Aufgaben nicht wirklich gut nachkommen konnten. Lag das an Ihnen, weil Sie etwa einfach den Hintern nicht hochbekommen haben, sollten Sie an diesem Problem arbeiten. Meist helfen hier eine gute Planung und die Festlegung von Zielen und Teilzielen. Halten Sie sich strikt an die Planung.

Ist das Defizit jedoch darauf zurückzuführen, dass Sie zu wenig Zeit zur Verfügung haben, dürfen Sie dieses Problem nicht unter den Tisch fallen lassen. Suchen Sie zeitnah das Gespräch, damit Sie zumindest für 2026 besser ausgestattet werden. Denn klar ist: Nur wenn Sie mit den nötigen (zeitlichen) Ressourcen ausgestattet sind, können Sie Ihren Aufgaben auch wirklich nachkommen.



Ruckzuck erledigt: Das sind Ihre Aktivitäten

Wenn Sie in den letzten Wochen noch etwas angehen bzw. diese oder jene Aktivitäten starten, ist das nicht nur gut für Ihre Erfolgsbilanz. Erst recht ist es viel mehr als reine Ergebniskosmetik. Sie

bringen mit allem, was Sie tun, den Datenschutz im Unternehmen vorwärts. Auch kleine Aktivitäten bringen viel, wenn Sie damit richtiges Verhalten fördern oder den Anstoß für das Beheben von Defiziten geben. Wie wäre es beispielsweise mit den Aktivitäten in folgender Checkliste?

Checkliste: Aktivitäten für eine bessere Jahresbilanz



Ihre Aktivität	Erläuterung	Umsetzen?
Sprechstunde	➤ Sprechstunden können Sie kurzfristig anbieten, beispielsweise live vor Ort oder virtuell. Virtuelle Sprechstunden haben den Vorteil, dass Sie nicht auf Räume angewiesen sind und die Kollegen eine Teilnahme leichter einrichten können. ➤ Wählen Sie Themen, die einerseits von Interesse für die Beschäftigten sind. Andererseits sollten Sie die Themen gut beherrschen und sich nicht erst einarbeiten müssen. ➤ Denken Sie etwa an Themen wie „Datenschutz im Homeoffice“, „Schutz vor Cyberkriminellen“, „Datenschutz am Arbeitsplatz“ oder „Sicher unterwegs mit Schützenswertem“. Natürlich können Sie auch eine offene Sprechstunde anbieten.	☐ Ja ☐ Nein
Awareness und Kurzschulungen	➤ Die Sensibilität können Sie auch mit kurzen Informations- oder Schulungsveranstaltungen steigern. Auch hier gilt: Wählen Sie praxisnahe und für Sie schnell umsetzbare Themen. ➤ Denken Sie auch an andere Formate. So z. B. „Datenschutz am Mittag“ oder „Auf einen Kaffee mit dem DSB“, bei dem Sie in 20 Minuten Wissenswertes zu verschiedenen Themen vermitteln. Auch können Sie solche „Kurzveranstaltungen“ aufzeichnen und im Intranet veröffentlichen.	☐ Ja ☐ Nein
Selbstchecks	➤ Checklisten sind immer eine gute Sache. Schließlich dienen sie nicht nur der Kontrolle, sondern fördern auch die Sensibilität. ➤ Stellen Sie den Mitarbeitern praxisnahe Fragenkataloge für Selbstchecks zur Verfügung. Sie stehen dann für weitere Fragen zur Verfügung. ➤ Selbstchecks haben einen großen Vorteil: Defizite werden selbst erkannt und meist auch in Eigenregie behoben, ganz ohne Ihr Zutun.	☐ Ja ☐ Nein
Austausch bei Abteilungsbesprechungen	➤ Kennt man Sie nicht überall, können Sie auch in den nächsten Wochen noch in einigen Abteilungen vorbeischauen und über aktuelle Themen informieren. Nicht wenige Abteilungsleiter sind für etwas Abwechslung dankbar. Zudem gibt es Know-how vom Spezialisten. ➤ Wollen Sie besonders gut in Erinnerung bleiben, bringen Sie etwas Weihnachtsgebäck mit. Das macht garantiert Eindruck.	☐ Ja ☐ Nein
Clean-Desk-Begehungen	➤ Schauen Sie, wie es um den Datenschutz an den Arbeitsplätzen vor Ort bestellt ist. Gerade in der Vorweihnachtszeit geht es meist hektischer zu. Allerdings darf hier der Datenschutz nicht auf der Strecke bleiben. ➤ Stellen Sie Defizite fest, sollten Sie diese dokumentieren und bei den zuständigen Personen bzw. Führungskräften ansprechen.	☐ Ja ☐ Nein
Entsorgungsscheck	➤ Gehen Sie den Dingen auf den Grund: Wo landen Unterlagen mit personenbezogenen Daten oder alte Computer bzw. Datenträger? ➤ Gibt es Datenschutztonnen, prüfen Sie, inwieweit diese überquellen oder unverschlossen sind. Auch der prüfende Blick in Restmülltonnen kann Interessantes zutage bringen.	☐ Ja ☐ Nein
Bestandsaufnahme Videoüberwachung	➤ Prüfen Sie, was Sie vor Ort vorfinden, und gleichen Sie das beispielsweise mit einem Plan oder mit Unterlagen bzw. dem Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten ab. ➤ Haben Sie ein Auge auf die Information zur Videoüberwachung bzw. auf die Datenschutzhinweise. Diese sollten nicht nur gut sichtbar bzw. leicht verfügbar sein. Auch die Vollständigkeit ist ein Muss.	☐ Ja ☐ Nein
Berechtigungsprüfung	➤ Auch die lässt sich schnell durchführen, beispielsweise für Personen, bei denen Sie wissen, dass diese nicht mehr im Unternehmen sind. ➤ Prüfen Sie beispielsweise, ob es noch ein E-Mail-Postfach zu einem ausgeschiedenen Mitarbeiter gibt und was passiert, wenn Sie eine E-Mail dorthin schicken.	☐ Ja ☐ Nein
Prüfung des Onlineangebots	➤ Auf die Schnelle können Sie das Impressum prüfen. Das muss vollständig und aktuell sein. Zudem können Sie die Aktualität und Vollständigkeit der Datenschutzhinweise unter die Lupe nehmen. ➤ Haben Sie auch ein Auge darauf, was im Zusammenhang mit Cookies passiert. Hier ist nicht nur Transparenz wichtig. Wird in Cookies nicht eingewilligt, dürfen sie auch tatsächlich nicht gesetzt werden, wenn sie technisch nicht erforderlich sind.	☐ Ja ☐ Nein
Bestandsaufnahme „Neue Technologien“	➤ Prüfen Sie, wo in Ihrem Unternehmen künstliche Intelligenz (KI) eine Rolle spielt. Sind hier auch personenbezogene Daten betroffen, ist das ein Datenschutzthema. ➤ Schauen Sie, inwieweit in diesem Zusammenhang die Grundsätze der Verarbeitung (Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung) umgesetzt sind. Häufig sind gerade Rechtmäßigkeit, Zweckbindung und Transparenz ein Problem. ➤ Bewerten Sie auch, inwiefern es einer Datenschutz-Folgenabschätzung bedarf. Wurde eine nötige Abschätzung nicht durchgeführt, sollte diese in 2026 nachgeholt werden. Bei der Durchführung können Sie beratend unterstützen. Die Termine können Sie schon jetzt festlegen.	☐ Ja ☐ Nein

Einwilligungen: Machen Sie diesen Schnellcheck

Es gibt Datenschutzfragen, die kommen ständig vor. So z. B. Fragen rund um die Einwilligung als Rechtsgrundlage. Was nach einer einfachen und praktischen Lösung klingt, um das Verarbeiten personenbezogener Daten zu rechtfertigen, stellt sich bei genauerem Hinsehen oft doch nicht als die beste Wahl heraus.

Diese Rahmenbedingungen sind relevant

Wenn personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, bedarf es hierfür einer Rechtsgrundlage. Diese ergeben sich aus Art. 6 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Eine dieser Rechtsgrundlagen ist die Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a DSGVO). Die weiteren für die Einwilligung relevanten Aspekte ergeben sich aus Art. 7, 8 und 4 Nr. 7 DSGVO.

Einwilligungen sind nicht immer ideal

Auf eine Einwilligung als Rechtsgrundlage sollte nur gesetzt werden, wenn es keine anderen passenden Rechtsgrundlagen gibt. Muss z. B. Ihr Unternehmen personenbezogene Daten aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung verarbeiten, ist die gesetzliche Rechtsgrundlage (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. c DSGVO i. V. m. der gesetzlichen Regelung) vorzuziehen. Denn: Bei einer Pflicht gibt es keine Wahlmöglichkeit für den Betroffenen.

Im Beschäftigungsverhältnis gelten Besonderheiten

Geht es ohne Einwilligung, spricht, lässt sich die Verarbeitung auf eine andere Rechtsgrundlage stützen, sollte diese andere Rechtsgrundlage genutzt werden, z. B. zur Vertragserfüllung Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b DSGVO. Allerdings kann es Fälle geben, in denen es nur mit der Einwilligung des Beschäftigten geht. So etwa, wenn eine private Mobilfunknummer in der Abteilung zwecks Kontaktaufnahme hinterlegt werden soll. Aber: Zusätzlich müssen die Anforderungen zur Einwilligung von Beschäftigten nach § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz beachtet werden.

Checken Sie immer diese Punkte

Fragt man Sie bezüglich einer Einwilligung um Rat, können Sie auf die Schnelle eine erste Einschätzung geben. Nutzen Sie dazu die folgende Checkliste, um alle wichtigen Aspekte zu berücksichtigen.

Checkliste: 7-Punkte-Kurzcheck für Einwilligungen



Aspekt	Das ist wichtig	In Ordnung?
Werden alle relevanten Informationen gegeben?	- Dem Betroffenen müssen alle relevanten Informationen vorliegen, um über die Zustimmung zur Verarbeitung seiner Daten entscheiden zu können. - Denken Sie hier nicht nur an die konkrete Bezeichnung des oder der Verantwortlichen. Entscheidend sind auch der Zweck oder mögliche Empfänger.	☐ Ja ☐ Nein
Wird das Einverständnis aktiv erklärt?	- Eine aktive zustimmende Handlung des Betroffenen ist unerlässlich. Das kann das Unterschreiben einer Einwilligung sein oder das Ankreuzen eines Felds auf der Webseite. - Es gibt nur die Variante „aktive Bestätigungshandlung“. Ein „Auswilligen“ kennt die DSGVO nicht.	☐ Ja ☐ Nein
Kann sich der Betroffene frei entscheiden?	- Die freiwillige Entscheidung zwischen Ja oder Nein zur betreffenden Verarbeitung personenbezogener Daten ist oft die entscheidende Wirksamkeitsvoraussetzung. - Wird der Betroffene zur Einwilligung gedrängt oder wird das Nichteinverständnis im Gegensatz zur Zustimmung erschwert, fehlt es an der Freiwilligkeit. Die Einwilligung ist damit unwirksam.	☐ Ja ☐ Nein
Wurde das Koppelungsverbot beachtet?	- Wird der Abschluss eines Vertrags von der Einwilligung in die an sich für die Vertragserfüllung nicht erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten abhängig gemacht, liegt meist ein Verstoß gegen Art. 7 Abs. 4 DSGVO vor. - Prüfen Sie konkret, ob hier das eine vom anderen getrennt wird.	☐ Ja ☐ Nein
Wie steht es um die Widerruflichkeit der Einwilligung?	- Einwilligungen können vom Betroffenen jederzeit und ohne Bedingung bzw. ohne Begründung widerrufen werden. - Klären Sie dazu auch, wie entsprechende Prozesse gestaltet sind, damit bei einem Widerruf keine weitere Verarbeitung stattfindet.	☐ Ja ☐ Nein
Sind Besonderheiten für Kinder beachtet worden?	- Für Dienste der Informationsgesellschaft (z. B. soziales Netzwerk), die an Kinder gerichtet sind, gelten hinsichtlich der Einwilligung die Vorgaben des Art. 8 DSGVO. - Bei Personen unter 16 Jahren muss ein Erziehungsberechtigter die Einwilligung erklären.	☐ Ja ☐ Nein
Ist die Einwilligung nachweisbar?	- Wer sich auf die Einwilligung als Rechtsgrundlage beruft, muss deren Vorliegen nachweisen können (Art. 7 Abs. 1 DSGVO). - Lassen Sie sich konkret erklären, wie man im Fall der Fälle den Nachweis führen will.	☐ Ja ☐ Nein



Sensibilisieren Sie für Stolperfallen vor Weihnachten

Alle Jahre wieder – zunächst ist Weihnachten noch lange hin, doch ehe man sich versieht, steckt man mitten in der Vorweihnachtszeit. Und weil es hier vielleicht auch in Ihrem Unternehmen etwas hektischer zugeht, besteht das Risiko, dass man es mit manchen Regeln nicht so genau nimmt. Das kann sich gerade im Datenschutz rächen. Um dem vorzubeugen, sollten Sie jetzt sensibilisieren.

Risikominimierung ist Ihr Ding

Ihre Aufgaben hat der Gesetzgeber in Art. 39 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) umrissen. So sollen Sie in allen Datenschutzfragen beraten und die Einhaltung der Vorschriften zum Datenschutz kontrollieren. Zudem obliegt Ihnen das Unterrichten, sprich das Informieren und Sensibilisieren für die Anforderungen des Datenschutzes sowie das Aufklären über mögliche Gefahren und Risiken. Und bei alledem sollen Sie risikoorientiert vorgehen (Art. 39 Abs. 2 DSGVO).

Gerade in der Vorweihnachtszeit lauern so manche Gefahr und so manches Risiko auf die Beschäftigten Ihres Unternehmens. So haben beispielsweise Cyberkriminelle Hochsaison. Schließlich wird mancher gestresste Beschäftigte unachtsamer und fällt dann doch auf die gefälschte Rechnung oder die falsche Paketbenachrichtigung rein. Wird so Cyberkriminellen Tür und Tor geöffnet, ist der Schaden meist immens. Nicht nur, dass Daten abhandenkommen oder nicht funktionierende Systeme das Weihnachtsgeschäft verhaseln. Auch im Datenschutz droht massiver Ärger, etwa im Hinblick auf Bußgelder oder Schadensersatzforderungen von Kunden oder Geschäftspartnern. Schon allein deshalb ist es wichtig, dass

Sie als Datenschutzbeauftragter die Hand heben, auf Risiken hinweisen und den Beschäftigten praxisnahe Tipps geben, um den in der Vorweihnachtszeit vermehrt auftretenden Stolperfallen aus dem Weg zu gehen.

Wenig Aufwand, positive Wirkung

Sie fragen sich, ob eine E-Mail zur Sensibilisierung in der Vorweihnachtszeit überhaupt gelesen wird und etwas bewirkt? Seien Sie sich sicher: Sie werden immer jemanden erreichen, der Ihre Information lesen wird und sich Ihre Empfehlungen zu Herzen nimmt. Und weil der Aufwand für Sie minimal ist, sollten Sie nicht lange zögern. Orientieren Sie sich an unserem Muster und entwerfen Sie Ihre individuelle Botschaft zur Vorweihnachtszeit an die Mitarbeiter. Bauen Sie Aspekte ein, die für die Beschäftigten Ihres Unternehmens von besonderer Bedeutung sind. Auch können Sie spezielle Themen betonen und in den Fokus rücken. Gibt es beispielsweise Schließtage im Unternehmen, etwa vom 22.12.2025 bis zum 1.1.2026, sodass alle in Urlaub sind, kommt „Clean Desk“ oder richtigem Entsorgen von Schützenswertem vor dem Weihnachturlaub größere Bedeutung zu.

Muster: Sensibilisierung per E-Mail in der Vorweihnachtszeit



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mal wieder ist es so weit, die Vorweihnachtszeit ist da. Einerseits ist das die Zeit der Besinnlichkeit, der Weihnachtsfeiern oder der Vorfreude auf die freien Tage zu Weihnachten und zwischen den Jahren. Andererseits ist die Vorweihnachtszeit vielleicht auch bei Ihnen geprägt von mehr oder weniger viel Hektik, Arbeit und Stress.

Doch auch in hektischen Zeiten dürfen wir alle nicht den Datenschutz vergessen. Und gerade in der Zeit vor Weihnachten gibt es einige Stolperfallen, die zu Ärger und Frust führen können. Das können Sie vermeiden. Machen Sie sich mit einigen typischen Szenarien vertraut, beherzigen Sie meine Tipps und gehen Sie so den Stolperfallen aus dem Weg. Das schont nicht nur Ihre Nerven. Sie tragen auch dazu bei, dass personenbezogene Daten bei uns sicher sind und Persönlichkeitsrechte bestmöglich geschützt bleiben.

Vorsicht vor Phishing – Cyberkriminelle haben jetzt Hochsaison

Leider ist die Vorweihnachtszeit auch Hochsaison für Cyberkriminelle. Gerade Phishing-Angriffe nehmen zu. Diese lassen sich auch dank künstlicher Intelligenz perfekt als verlockende Angebote, offene Rechnungen, Paketbenachrichtigungen oder Weihnachtsgrüße tarnen.

Daher gilt: Seien Sie auf der Hut und gehen Sie Cyberkriminellen nicht auf den Leim. Öffnen Sie verdächtige E-Mails und gerade Anhänge bzw. Links nicht, wenn diese von unbekannten Absendern kommen. Prüfen Sie Absenderadressen genau. Kommt Ihnen etwas verdächtig vor, sprechen Sie mit Kollegen und Vorgesetzten darüber, bevor Sie handeln. Dieses verantwortungsvolle Handeln ist entscheidend, damit Cyberkriminelle sich bei uns die Zähne ausbeißen.

Fotos bei Weihnachtsfeiern: Nehmen Sie Rücksicht auf andere

Bestimmt gibt es in Ihrem Bereich oder in Ihrer Abteilung eine Weihnachtsfeier, um gemeinsam das Jahr ausklingen zu lassen. Ein schönes Ereignis, an das man sich gerne erinnert. Das klappt noch besser mit einigen Schnappschüssen. Erinnerungsfotos sind an sich kein Problem. Beachten Sie jedoch dabei, dass Sie diese Fotos nur für den privaten Gebrauch machen und allenfalls mit Kollegen tauschen sollten. Wollen Sie Bilder veröffentlichen, etwa in sozialen Netzwerken, im Intranet oder im Onlineangebot des Unternehmens, geht das grundsätzlich nur mit der Einwilligung der abgebildeten Person. Haben Sie eine Veröffentlichung im Sinn, müssen Sie sich vorab das Okay einholen. Fragen Sie aktiv nach und dokumentieren

Sie bei Bedarf die Zustimmung. Und ganz wichtig: Möchte jemand nicht fotografiert werden oder will die Person keine Veröffentlichung, sollten Sie das respektieren.

Clean Desk am Arbeitsplatz: Räumen Sie vor dem Urlaub auf

Unser Unternehmen geht vom 20.12.2025 bis 8.1.2026 in den Betriebs- und Weihnachtsurlaub. Nehmen Sie sich rechtzeitig davor die Zeit, um Ihren Arbeitsplatz unter Datenschutzaspekten „urlaubsfest“ zu machen. Setzen Sie unbedingt das Clean-Desk-Prinzip um. Das bedeutet: Machen Sie Ihren Schreibtisch frei von allem Schützenswerten. Packen Sie Unterlagen und Ordner in abschließbare Schränke und Rollcontainer. Schließen Sie auch Ihr Notebook weg, wenn Sie dieses im Büro lassen. Denken Sie auch an USB-Sticks oder andere Datenträger. Diese sollten sicher verwahrt sein. Müssen Sie Schützenswertes entsorgen, machen Sie das unbedingt datenschutzkonform. Dafür stehen Ihnen in Ihrem Bereich Datenschutz- tonnen zur Verfügung.

Nutzen Sie E-Mail-Verteiler richtig: Bcc anstatt Cc!

Eventuell wollen Sie Weihnachtsgrüße an mehrere Geschäftspartner verschicken. Hier heißt es: Augen auf bei der Adressierung! Nutzen Sie auf keinen Fall das An-Feld oder das Cc-Feld für die Eintragung der E-Mail-Adressen der Empfänger. Denn datenschutzrechtlich kann das ein richtig großes Problem sein, das viel Ärger verursacht und schlimmstenfalls ein Bußgeld für Sie verursacht. Es ist nämlich nicht in Ordnung, dass jeder Empfänger weiß, wer die E-Mail noch erhalten hat. Das wäre eine unzulässige Bekanntgabe der E-Mail-Adressen an die anderen Empfänger. Daher: Tragen Sie externe Empfänger immer nur in das Bcc-Feld ein. Machen Sie vor dem Absenden unbedingt einen Check zur Sicherheit.

Übrigens: Wollen Sie interne E-Mails verschicken, können Sie die bestehenden E-Mail-Verteiler aus dem Adressbuch nutzen. Geht es jedoch um etwas Sensibles oder sollen die Empfänger nicht voneinander erfahren, tragen Sie auch hier die Empfänger im Bcc-Feld ein. Geben Sie in Zweifelsfällen lieber der letzteren Variante den Vorzug.

Gruß zu Weihnachten: Vermeiden Sie Wettbewerbsverstöße

Manches, was gut gemeint ist, kann dennoch nach hinten losgehen. Wollen Sie Kunden oder Geschäftspartner mit einem Weihnachtsgruß beglücken, kann das schnell zum Bumerang werden, wenn die Weihnachtsgrüße auch Werbung sind oder enthalten. Einerseits in Sachen Datenschutz, weil es für jede Verarbeitung personenbezogener Daten einer Rechtsgrundlage bedarf. Andererseits kann gerade ein Weihnachtsgruß per E-Mail schnell als Werbung gelten. Und für Werbung per E-Mail bedarf es immer der vorherigen ausdrücklichen Einwilligung des Adressaten. Fehlt die Einwilligung und greifen keine wettbewerbsrechtlichen Ausnahmen, kann uns schnell eine Abmahnung ins Haus flattern. Damit das nicht passiert, klären Sie Ihr Vorhaben am besten mit den Kollegen der Rechtsabteilung. Diese schätzen gemeinsam mit Ihnen ein, inwieweit auch mit dem Weihnachtsgruß etwa der Absatz von Waren und Dienstleistungen gefördert wird und damit das Wettbewerbsrecht zu beachten ist.

Datensicherungen sind ein Muss

Gerade wenn Sie für längere Zeit weg sind, sollten Sie ein Back-up wichtiger Daten machen. Denn: Gehen Ihr Notebook oder Smartphone kaputt oder kommt es zu Verlust bzw. Diebstahl, hilft kein Jammern. Nur wenn Sie Datensicherungen haben, können die Daten wiederhergestellt werden. Denken Sie unbedingt auch an die Sicherung der Passwortdatei Ihres Passwortmanagers. Verantworten Sie Verarbeitungsverfahren, Datenablagen oder Datenbanken, sollte auch hier eine Datensicherung gewährleistet sein.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice: Es gilt, was immer gilt

Eventuell sind Sie in der Vorweihnachtszeit viel geschäftlich unterwegs oder arbeiten mehr aus dem Homeoffice. Bedenken Sie auch hier: Egal, wo Sie arbeiten, es gelten immer dieselben Datenschutzregeln wie am Arbeitsplatz im Unternehmen. Daher: Wahren Sie auch beim Arbeiten im heimischen Büro, im Hotel bzw. in Bahn oder Flugzeug immer die Vertraulichkeit. Schützen Sie Vertrauliches vor unbefugten Blicken. Führen Sie Gespräche so, dass Unbefugte nicht mithören können. Sperren Sie Ihre Geräte bei Abwesenheit. Lassen Sie Schützenswertes nicht unbeaufsichtigt. Achten Sie auch auf „Clean Desk“ am heimischen Arbeitsplatz, und zwar gerade, wenn Familie oder Freunde zu Besuch sind. Denn auch hier muss Vertrauliches vor neugierigen Blicken geschützt sein.

Sie gehen in Rente oder wechseln den Job? Machen Sie „tabula rasa“

Egal, ob Sie sich bald in den wohlverdienten Ruhestand verabschieden oder eine andere Aufgabe übernehmen. Sorgen Sie für ein geordnetes Ende bzw. einen geordneten Übergang. Machen Sie reinen Tisch: Vernichten oder löschen Sie Privates und nicht mehr geschäftlich Relevantes, etwa von Ablagen oder aus dem E-Mail-Postfach. Geben Sie geschäftlich Relevantes an Ihren Nachfolger oder Vorgesetzten weiter, damit nach Ihrem Ausscheiden die Weiterarbeit sichergestellt ist. Sind Sie sich bezüglich der Relevanz von Unterlagen, Daten oder E-Mails unsicher, stimmen Sie das mit Ihrem Vorgesetzten ab. Geben Sie Berechtigungen zurück und löschen Sie Accounts, die nicht mehr von Bedeutung sind.

Übrigens: Ich bin für Sie erreichbar

Eventuell haben Sie Fragen zu meinen Tipps oder zu einem anderen Thema. Zögern Sie nicht lange. Sie erreichen mich per E-Mail oder per Telefon. In dringenden Fällen oder Notsituationen erreichen Sie mich jederzeit über mein Mobiltelefon. Das gilt gerade auch für Datenschutzvorfälle während der Betriebsferien.

Ich wünsche Ihnen eine schöne und besinnliche Vorweihnachtszeit, wenig Stress, schöne Weihnachts- und Urlaubstage sowie einen entspannten Start ins neue Jahr 2026!

Herzliche Grüße

Ihre

Valerie Fallera

Datenschutzbeauftragte

Sie sind Vorbild: So werden Sie dem gerecht

Wenn Sie sachlich auf Ihre Rolle und Funktion als Datenschutzbeauftragter schauen, stellen Sie schnell fest, dass Sie eine ganz besondere Aufgabe wahrnehmen. Doch das Besondere bringt auch viel Verantwortung mit sich. Sie müssen etwa Ihrer Rolle gerecht werden, z. B. auch als Vorbild.

Machen Sie sich das Leben leichter

Gerade wenn Sie eher „Einzelkämpfer“ sind oder aktuell einen weniger guten Stand haben, sollten Sie aktiv werden. Schaffen Sie es, dass Sie die Wahrnehmung Ihrer Person verändern und man Sie

als geschätzten und vertrauensvollen Gesprächspartner sieht, wird auch manches im Datenschutz etwas leichter. Dazu trägt auch bei, dass man Sie ganz nebenbei als Leitfigur und Vorbild wahrnimmt. Machen Sie doch dazu einmal den folgenden Check. Erkennen Sie bei einer Aussage einen Schwachpunkt, sollten Sie daran arbeiten.

Checkliste: Selbstcheck „Ich als Vorbild“ 		
Das sollten Sie beherzigen	Das ist wichtig	Das mache ich?
Ich lebe den Datenschutz konsequent vor.	➤ Sie sind nicht nur Datenschutzbeauftragter, sondern Beschäftigter wie alle anderen im Unternehmen auch. Insofern müssen auch Sie sich an die geltenden Vorgaben, Anweisungen und Regeln halten. Nehmen Sie sich mehr heraus, kommt das garantiert schlecht an. ➤ Merken Sie, dass etwas für Sie nicht passt, sollten Sie prüfen, inwieweit etwas zu ändern ist.	☐ Ja ☐ Nein
Ich mache für wichtige Personen keine Ausnahmen.	➤ Wenn Regeln oder Datenschutzvorschriften für alle gelten, dürfen Sie auch für wichtigere Personen im Unternehmen keine Ausnahme machen. Das gilt gerade für die Geschäftsleitung. ➤ Bedenken Sie stets: Ausnahmen machen Sie und Ihr Anliegen unglaublich. Schließlich ist für jedermann zu erkennen, dass die Regeln nicht für alle gelten.	☐ Ja ☐ Nein
Ich setze auf Respekt und Wertschätzung.	➤ Gehen Sie respektvoll mit Kollegen um. Achten Sie immer auf die Wortwahl. Orientieren Sie sich stets an der Sache und werden Sie weder beleidigend noch lassen Sie jemanden blöd aussehen. ➤ Wertschätzung ist wichtig. Gibt es etwas zu loben, sollten Sie das unbedingt machen. Sprechen Sie Positives aktiv an. Auch Dank für Unterstützung ist wichtig.	☐ Ja ☐ Nein
Ich stelle Diskretion sicher.	➤ Stellen Sie bei Ihrem Tun immer Vertraulichkeit und Diskretion sicher. Man darf Sie auf keinen Fall als „Plaudertasche“ wahrnehmen. Schweigen Sie wie in Grab über sensible Informationen.	☐ Ja ☐ Nein
Ich reagiere umgehend.	➤ Bekommen Sie Anfragen, sollten Sie die betreffenden Kollegen nicht warten oder hängen lassen. Reagieren Sie schnell, dann zeigen Sie, dass Ihnen die Personen und deren Anliegen wichtig sind. ➤ Um schnell zu reagieren, sollten Sie, nach Möglichkeit zum Telefonhörer greifen, anstatt per E-Mail zu antworten. Vieles lässt sich so im Handumdrehen besprechen oder klären.	☐ Ja ☐ Nein
Ich fördere den Austausch und die Zusammenarbeit.	➤ Bringen Sie sich aktiv ein. Sehen Sie Probleme oder Unterstützungsbedarf, bieten Sie Hilfe an. ➤ Setzen Sie sich regelmäßig mit wichtigen Kollegen zusammen. Auch wenn es nichts Wichtiges zu besprechen gibt, ist der Austausch eine wichtige und vertrauensbildende Maßnahme.	☐ Ja ☐ Nein
Ich bleibe neutral und unabhängig.	➤ Betrachten Sie die Dinge immer möglichst objektiv unter Datenschutzaspekten. Beziehen Sie nicht aus datenschutzfremden Erwägungen Position. ➤ Achten Sie immer auf Ihre Unabhängigkeit. Dazu sollten Sie sich immer Ihr eigenes Bild machen.	☐ Ja ☐ Nein
Ich motiviere, anstatt zu belehren.	➤ Datenschutz umsetzen verursacht meist Arbeit und Kosten. Zeigen Sie immer auf, warum es sich dennoch lohnt, datenschutzkonform zu arbeiten. ➤ Agieren Sie nicht als Oberlehrer. Erklären Sie geduldig die Zusammenhänge und Anforderungen. Begegnen Sie allen auf Augenhöhe, ist man eher bereit, Ihre Empfehlungen zu akzeptieren.	☐ Ja ☐ Nein
Ich beweise Verlässlichkeit.	➤ Handeln Sie nie nach dem Motto „Heute so, morgen so“. Bleiben Sie Ihren Prinzipien treu und beraten Sie so, dass Sie Ihre Einschätzung nicht revidieren müssen. ➤ Halten Sie Zusagen ein. Damit das gelingt, sollten Sie nur das zusagen, was Sie auch wirklich halten können. Unterziehen Sie Zusagen immer vorab einem Realitätscheck.	☐ Ja ☐ Nein
Ich gehe offen mit Fehlern um.	➤ Jeder Mensch macht Fehler. Schätzen Sie etwas falsch ein, ist es kein Beinbruch, wenn Sie sich korrigieren müssen.	☐ Ja ☐ Nein
Ich dokumentiere meine Arbeit.	➤ Halten Sie fest, was Sie wie bewerten und welche Empfehlungen Sie geben. ➤ Mit einer guten Dokumentation schaffen Sie es nicht nur, langfristig Ihre Arbeit belegen zu können. Sie stellen auch sicher, dass Sie Gleiches gleichbehandeln. Ein „Mal so, mal so“ können Sie so leicht vermeiden.	☐ Ja ☐ Nein

Reichen Datenschutzhinweise auf der Webseite aus?

FRAGE: Unser Unternehmen möchte neue Zielgruppen als Kunden gewinnen. So z. B. ältere Menschen, die von unserem Unternehmen einen gedruckten Katalog erhalten und per Telefon oder Brief bestellen können. Hier rätseln wir gerade, ob wir „Hinweise zum Datenschutz“ etwa einem Schreiben an potenzielle Kunden beilegen oder in einem Katalog abdrucken müssen. Reicht es vielleicht aus, wenn wir die Hinweise im Internet veröffentlichen und dann einfach nur einen QR-Code im Schreiben oder im Katalog abdrucken?

ANTWORT: Zunächst sollten Sie einen Blick auf Art. 12 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) werfen. Danach hat Ihr Unternehmen geeignete Maßnahmen zu treffen, um einem Betroffenen alle die Verarbeitung betreffenden Informationen nach Art. 13 DSGVO zu übermitteln. Das muss zudem in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form sowie in einer klaren und einfachen Sprache erfolgen. Grundsätzlich soll die Bereitstellung der Informationen schriftlich erfolgen. Aber auch andere Formen sind möglich. So z. B. das Veröffentlichen auf einer Webseite, was auch ausdrücklich in Satz 2 des Erwägungsgrunds 58 zur DSGVO erwähnt wird.

Prüfen Sie das konkrete Szenario

Entscheidend ist, wie man bei Ihrem Unternehmen bestellen kann. Braucht man dafür eine Registrierung im Onlineshop oder ein Kundenkonto, können die Datenschutzhinweise auf der Webseite veröffentlicht werden. Einerseits sind sie hier für interessierte Betroffene verfügbar und leicht erreichbar. Zudem kann etwa im Registrierungs- oder Bestellprozess auf die Datenschutzhinweise verwiesen werden. Ferner kann der Kunde die Kenntnisnahme beispielsweise im Rahmen des Bestellabschlusses durch Setzen eines Häkchens bestätigen. Für „Internetbesteller“ bzw. technikaffine

ältere Menschen kann es insofern hilfreich sein, wenn auch ein QR-Code in einem Schreiben oder Katalog abgedruckt ist, der direkt zu den Datenschutzhinweisen führt.

Wechseln Sie die Perspektive

Die Sache sieht jedoch ganz anders aus, wenn Sie die Brille der in den Fokus genommenen Zielgruppe aufsetzen. Das sind ältere Menschen, die ggf. die Bestellung per Telefon oder Brief tätigen. Doch auch solchen Betroffenen müssen die Informationen nach Art. 13 DSGVO im Zeitpunkt der Erhebung der Daten gegeben werden. Wären die Datenschutzhinweise nur auf der Webseite veröffentlicht, fehlt es im konkreten Fall wahrscheinlich an der „leicht zugänglichen Form“, die von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 DSGVO gefordert ist. Denn: Dadurch, dass Ihr Unternehmen es gerade älteren Menschen leichter machen will, ohne Internet zu bestellen, muss es dementsprechend auch den leichten Zugang zu den Informationen nach Art. 13 DSGVO gewährleisten.

Das lässt sich nur sicherstellen, indem die Informationen beispielsweise einem Schreiben beigelegt werden oder in einem Katalog auf den letzten Seiten nach den Allgemeinen Geschäftsbedingungen abgedruckt werden.

Reicht eine Teilnehmerliste als Verpflichtungsnachweis aus?

FRAGE: Bei uns wurden bisher die Beschäftigten schriftlich mit einer „Verpflichtungserklärung zum Datenschutz“ zur Einhaltung der Basics etwa aus Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verpflichtet. Nun haben wir umgestellt auf eine Schulung. Da wir jetzt kein unterschriebenes Dokument mehr haben, fragen wir uns: Reicht eine Teilnehmer- oder Unterschriftenliste?

ANTWORT: Die DSGVO macht keine detaillierten Vorgaben dazu, wie Beschäftigte mit dem Datenschutz vertraut gemacht werden müssen. Es besteht keine Verpflichtung zu einer schriftlichen Erklärung des Beschäftigten. Aber: Ein Verantwortlicher muss den Nachweis führen können, dass er etwa im Zusammenhang mit Art. 29 DSGVO die nötigen Weisungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten gegenüber den Beschäftigten erteilt hat.

Weil es jedoch keine gesetzlichen Vorgaben zur Dokumentation gibt, können Sie eine Art und Weise wählen, die sachgerecht, angemessen und praktikabel ist.

So können Sie z. B. auf einer Liste die Teilnehmer einer Schulung abhaken. Diese Liste wird dann aufbewahrt. Zudem wird etwa in der Personalakte oder in einem Profil vermerkt, wann die Schulung erfolgt ist.

LAG: Unzulässige Videoüberwachung kostet 15.000 €

Geht es um die Absicherung des Betriebsgeländes oder das Vorbeugen bzw. Aufklären von Straftaten, halten viele Unternehmen den Einsatz von Videoüberwachung für das Mittel der Wahl. Dass hier die Missachtung des Persönlichkeitsrechts von Beschäftigten teuer werden kann und Schmerzensgeld zu zahlen ist, zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vom 28.5.2025 (Az. 18 SLa 959/24).

Das führte zum Rechtsstreit

Ein Mann war seit 2023 in einem Unternehmen beschäftigt, das Stahl verarbeitete, teilweise in tonnenschweren Blöcken. Das Unternehmen hatte ein sehr großes, aber nicht eingezäuntes Betriebsgelände in einem Industriegebiet. Darauf befand sich eine Halle mit 15.000 m² Fläche. In der Halle wurde der Stahl bearbeitet. Zudem gab es dort zahlreiche hochwertige Geräte zur Metallbearbeitung.

Unternehmen setzt auf Videoüberwachung

Um das Gelände und die Betriebshalle vor Diebstählen zu sichern und auch ebensolche aufklären zu können, waren in der Halle, im Lager und in den Büroräumen 34 Videokameras installiert. Diese zeichnten die gesamte Fläche für die Dauer von 48 Stunden auf. Die Kameras lieferten Bilder in HD-Qualität. Zudem gab es unter anderem für den Geschäftsführer die Möglichkeit, live auf das von den Kameras erzeugte Bildmaterial zuzugreifen. Auf die Videoüberwachung wurde hingewiesen. Zudem war in den Arbeitsverträgen eine Klausel enthalten, dass ein Arbeitnehmer mit der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten unter Wahrung des Datenschutzes einverstanden ist.

Kläger wird dauerüberwacht

Der Mann arbeitete in der Halle an einer Maschine. Etwa 10 m hinter ihm war eine Videokamera installiert. Zwar stand er die meiste Zeit mit dem Rücken zur Kamera. Beim Umdrehen oder Verlassen des Arbeitsplatzes wurde jedoch auch seine Vorderseite erfasst.

Im Hinblick auf die Videoüberwachung verklagte der Mann das Unternehmen bereits 2023. In einem Vergleich verpflichtete sich das Unternehmen, Auskunft zur Videoüberwachung zu geben. Diese hielt der Mann für nicht ausreichend, sodass der Mann erneut klagte. Zwischenzeitlich kündigte das Unternehmen dem Mann aus betriebsbedingten Gründen.

Im Kündigungsschutzprozess einigte sich der Mann mit dem Unternehmen auf eine Beendigung der Beschäftigung zum 31.10.2024. Gleichwohl forderte der Mann in einem neuen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Schmerzensgeld wegen der unzulässigen Videoüberwachung.

Wegen der massiven Verletzung des Persönlichkeitsrechts billigte das Arbeitsgericht ein Schmerzensgeld von 15.000 € zu. Gegen diese Entscheidung zog das Unternehmen vor das LAG. Doch das LAG bestätigte den Schmerzensgeldanspruch in dieser Höhe.

So urteilte das LAG

Zwar besteht für den Kläger kein Unterlassungsanspruch, weil das Arbeitsverhältnis bereits beendet war. Allerdings ist das Unternehmen zur Zahlung einer Geldentschädigung verpflichtet. Es hat mit der übermäßigen Videoüberwachung die vertragliche Nebenpflicht verletzt, das Persönlichkeitsrecht des Klägers zu schützen. Insofern ergibt sich ein Anspruch aus §§ 823 Abs. 1, 241 Abs. 2, 280 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch.

Videoüberwachung nicht gerechtfertigt

Mit der Videoüberwachung wurde rechtswidrig in das Recht am eigenen Bild eingegriffen. Die Videoüberwachung war weder nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) noch nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zulässig. So lässt sich die Videoüberwachung weder auf § 4 BDSG noch auf § 26 BDSG stützen. § 4 BDSG scheidet generell aus, weil es sich bei der Halle nicht um öffentlich zugängliche Räume handelt. § 26 Abs. 1 BDSG kann die Videoüberwachung nicht rechtfertigen, weil einerseits § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG wegen des Verstoßes gegen Art. 88 DSGVO nicht mehr in Betracht kommt. Andererseits greift auch § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG nicht, weil keine tatsächlichen Anhaltspunkte für Straftaten vorlagen.

Verstoß gegen die DSGVO

Eine Zulässigkeit ergibt sich auch nicht aus Art. 6 DSGVO. Es fehlt einerseits an einer Einwilligung an sich. Andererseits ergibt sich diese auch nicht aus dem Arbeitsvertrag. Zudem kommt eine Wahrung berechtigter Interessen (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO) nicht in Betracht, weil die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt wurde. Das Unternehmen handelte schuldhaft. Es führte die Videoüberwachung vorsätzlich durch. Gerade wegen der arbeits-täglichen Überwachung des Mannes über 22 Monate sowie der Beibehaltung der Überwachung trotz Beschwerde des Mannes, ist das vom Arbeitsgericht zugesprochene Schmerzensgeld in Höhe von 15.000 € nicht zu beanstanden.

§

Das können Sie aus dem Urteil folgern

Videoüberwachung, bei der auch Beschäftigte nahezu lückenlos erfasst werden, ist eine gravierende Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Dies lässt sich nicht rechtfertigen, vor allem wenn es weniger eingriffsintensive Alternativen gibt.

„Datenschutz aktuell“ ist ein Produkt der PrivacyXperts-Familie!

Als Fachverlag für Beratung im Bereich Datenschutz und IT-Security sind Sie bei uns genau an der richtigen Adresse, wenn es um Ihre Themen geht. Lassen Sie sich über unsere Fachinformationsdienste und Portale rund um neue EU-Verordnungen, aktuelle Urteile zum Datenschutzrecht oder über die umfangreichen Dokumentationspflichten für Datenschutzverantwortliche informieren. So erhalten Sie nützliche Informationen und Praxistipps für Ihre Arbeit und sind beim Thema Datenschutz bestens aufgestellt.

Stellen Sie eine direkte Verbindung zu verlässlichen Informationen und aktuellen Entwicklungen her und entdecken Sie viele weitere Datenschutz-Produkte unter www.privacyxperts.de/shop

Schnell und effektiv Mitarbeiter schulen!

Jetzt Mitarbeiterinformation
bestellen



<https://t1p.de/gmxhs>





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