

LÖSCHEN IST WICHTIG: SO NUTZEN SIE DIE NEUE EDSA-STUDIE

ORGANISATION

Mitarbeiter als
Aushängeschild: Machen Sie
diesen Schnellcheck 3

KNOW-HOW

Anweisungen prüfen: Das
sind Ihre Checkpunkte 4-5



Onlinebereich:
<https://www.privacyxperts.de>



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



PRIVACYXPERTS



Üben Sie sich in Geduld

Liebe Leserin, lieber Leser,

vielleicht denken Sie auch manchmal, dass es zum Verrücktwerden ist, wenn andere Ihre Empfehlungen nicht wirklich beachten. Doch in solchen Fällen sollten Sie sich nicht ärgern oder gar frustriert sein. So können Sie sich etwas in Geduld üben, wenn die Sache eher weniger wichtig oder unkritisch ist.

Ist das nicht der Fall, sollten Sie nachhaken. Lassen Sie nichts einfach auf sich beruhen. Fragen Sie nach, wo es klemmt oder hakt, und geben Sie die nötige Hilfestellung. Schon allein Ihr Nachfragen kann dafür sorgen, dass man in die Gänge kommt. Schließlich merkt man, dass Sie nichts durchgehen lassen.

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

Awareness

Löschen ist wichtig: So nutzen Sie die neue EDSA-Studie
Seiten 1–2

Datenschutzorganisation

Mitarbeiter als Aushängeschild: Machen Sie diesen Schnellcheck
Seite 3

Know-how

Anweisungen prüfen: Das sind Ihre Checkpunkte
Seiten 4–5

Datenschutzorganisation

Bringen Sie den Datenschutz in den Abteilungen vorwärts
Seite 6

? Frage an die Redaktion

Was rate ich zum Thema „Unzulässige Fragen an Bewerber“?
Seite 7

Wie gehen wir mit Betroffenenanfragen per Telefon um?
Seite 7

Recht

BGH: Verein muss E-MailAdressen herausgeben
Seite 8



Zu Ihrem Onlinebereich:
<https://www.privacyxperts.de>



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 | jd-photodesign; Seite 1: Adobe
Stock | kebox
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.

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau



Sorgen Sie dafür, dass personenbezogene Daten rechtzeitig gelöscht werden.

Löschen ist wichtig: So nutzen Sie die neue EDSA-Studie

Als Datenschutzprofi wissen Sie: Personenbezogene Daten dürfen nicht für immer und ewig verarbeitet werden. Früher oder später kommt der Zeitpunkt, an dem sie gelöscht werden müssen. Doch in manchen Unternehmen wird das Löschen personenbezogener Daten eher stiefmütterlich behandelt. Arbeiten Sie daran, dass sich das ändert, und zwar mit europäischer Unterstützung.

EDSA führt Befragung durch

Am 18.2.2026 veröffentlichte der Europäische Datenschutzausschuss (EDSA) seinen Bericht zu einer Umfrage unter den europäischen Datenschutzaufsichtsbehörden im Rahmen seines „Coordinated Enforcement Frameworks“. Das Thema der Umfrage: die Umsetzung des Rechts auf Vergessenwerden nach Art. 17 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Rund 32 Aufsichtsbehörden beteiligten sich und befragten ihrerseits Verantwortliche in ihrem Zuständigkeitsbereich.

§

Hier finden Sie die EDSA-Studie

Sie wollen sich selbst ein Bild zu den Erkenntnissen des EDSA zum Thema Löschen machen? Oder Sie wollen die Studie fürs Überzeugen und Argumentieren einfach nur in der Schublade liegen haben? Kein Problem. Den EDSA-Bericht „Implementation of the right to erasure by controllers report“ und die Anlage „Annex 1: National Reports on the CEF Right to erasure“ mit den länderspezifischen Rückmeldungen der Datenschutzbehörden finden Sie hier: <https://t1p.de/2fyu1>.

Diese Erkenntnisse finden Sie im EDSA-Report

Der EDSA hat die Rückmeldungen der europäischen Datenschutzaufsichtsbehörden ausgewertet. Insbesondere folgende Feststellungen sind hervorzuheben:

- › **Das Recht auf Löschen beschäftigt die Aufsichtsbehörden**
Beispielsweise im Rahmen des One-Stop-Shop-Verfahrens zur Abstimmung des Vorgehens der nationalen Aufsichtsbe-

hörden in der EU sind über 500 Entscheidungen zum Thema Löschen gelistet.

- › **Beschwerden nehmen zu**
Mehrere nationale Aufsichtsbehörden in der EU sehen einen generellen Anstieg bei Beschwerden zu den Betroffenenrechten seit Inkrafttreten der DSGVO im Mai 2018. Dabei machen eingereichte Beschwerden von Betroffenen rund um das Thema Löschen bei einigen Aufsichtsbehörden zwischen 10 und 19 % aus.
- › **Umsetzung der Anforderungen eher durchschnittlich**
Nahezu zwei Drittel der Aufsichtsbehörden schätzen das Compliance-Niveau im Zusammenhang mit dem Thema Löschen der betrachteten Verantwortlichen als durchschnittlich ein. Abhängig von der Größe der Unternehmen sind Prozesse mehr oder weniger standardisiert. Gerade kleinere Unternehmen verfügen oft über keine entsprechenden Prozesse. Es gibt allerdings auch Verantwortliche, die das Thema sehr gut im Griff haben.
- › **Nicht jedes Unternehmen betroffen**
Über 50 % der von den Datenschutzaufsichtsbehörden befragten Verantwortlichen hatten in den letzten beiden Jahren keine Anfrage eines Betroffenen zum Löschen erhalten. Bei über 20 % der Befragten lag die Zahl in 2024 bei bis zu zehn Anfragen.
- › **Behörden ahnden Verstöße**
Einerseits weist der Bericht auf einzelne Strafen im Zusammenhang mit der Nichtumsetzung des Rechts auf Löschen hin. So musste ein finnischer Verantwortlicher 70.000 € berappen, weil personenbezogene Daten nicht gelöscht wurden, obwohl diese nicht mehr für den vorgesehenen Zweck benötigt wurden. Weiterer Fall: Für das Ignorieren einer Betroffenenanfrage zum Löschen musste ein niederländischer Verantwortlicher 6.000 € zahlen. Doch auch im Zusammenhang mit der Studie wollen mehrere Aufsichts-



behörden formelle Verfahren einleiten. So auch die deutschen Aufsichtsbehörden, etwa weil manche Verantwortliche den Fragebogen überhaupt nicht beantwortet hätten. Klar ist also: Die Aufsicht ignorieren und den Kopf in den Sand stecken bringt nichts.

Das sind typische Defizite

Aus den Rückmeldungen der Verantwortlichen und der nationalen Aufsichtsbehörden zieht der EDSA auch Schlüsse in Sachen Defizite bei der Umsetzung des Rechts auf Vergessen. So sind die folgenden Erkenntnisse der Aufsichtsbehörden zu typischen Defiziten bemerkenswert:

- **Fehlende Prozesse und Dokumentation**
Viele der beteiligten Aufsichtsbehörden schließen aus den Rückmeldungen der Verantwortlichen, dass diese über keine, nur über unvollständige oder über nicht funktionierende Prozesse rund um das Thema Löschen verfügen. Das kann generell zu Defiziten bei der Umsetzung des Rechts auf Löschung führen.
- **Mangelhafte Qualifizierung**
Häufig sind für das Thema Löschen zuständige Mitarbeiter nicht ausreichend geschult. Das betrifft einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen und andererseits das Wissen zu internen Prozessen. Teilweise werden Anfragen Betroffener zur Geltendmachung ihrer Rechte als solche erst gar nicht erkannt. Das führt zu Problemen bei der Bearbeitung und Erfüllung der Rechte.
- **Unzureichende Transparenz**
Zahlreiche Aufsichtsbehörden haben Defizite bei den Informationspflichten nach Art. 13 und 14 DSGVO festgestellt. Oft sind z. B. Datenschutzhinweise unvollständig. Auch bei der Umsetzung der Transparenz im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Betroffenenanfragen gibt es Verbesserungsbedarf.
- **Fehlerhafte Rechtsanwendung bei Löschausnahmen**
Viele Aufsichtsbehörden erkennen eine falsche Anwendung der rechtlichen Ausnahmen von der Löschpflicht. Es wird nicht gelöscht, obwohl wegen fehlender Ausnahme die Pflicht bestehen bleibt. Oft fehlt es an dokumentierten Abwägungsprozessen.
- **Probleme mit Aufbewahrungsfristen**
Häufig gibt es keine entsprechenden Festlegungen zur Aufbewahrung personenbezogener Daten. Zudem werden zu lange pauschale Fristen gewählt, ohne bezüglich der Daten oder Verarbeitungszwecke zu unterscheiden.
- **Löschdefizite bei Back-ups**
Über die Hälfte der Aufsichtsbehörden haben Bedenken, dass auch bei Back-ups die Löschpflicht bzw. die Umsetzung des Betroffenenrechts auf Löschung berücksichtigt sind. Häufig fehlt es bei Verantwortlichen an Prozessen oder diese sind unzureichend, um das Thema Löschen auch bei Back-ups umzusetzen.
- **Mögliche Defizite beim Anonymisieren**
Verschiedene Aufsichtsbehörden haben festgestellt, dass bei entsprechenden Verantwortlichen Unsicherheiten bei den rechtlichen wie technischen Anforderungen zum Anonymisieren bestehen. Teilweise ist die Umsetzung eher mangelhaft bzw. pseudonymisierte Daten wurden fälschlicherweise als anonyme Daten angesehen. Und für pseudonyme Daten

gelten wie für personenbezogene Daten alle Anforderungen der DSGVO.

- **Unzureichender Überblick über den Datenbestand**
Manche Verantwortliche haben keinen Überblick über die für eine Löschung infrage kommenden personenbezogenen Daten. So schlossen manche Verantwortliche Daten in Back-ups generell von einer Löschung aus. Auch wurden teilweise personenbezogene Daten in E-Mails generell ausgenommen. Ferner scheint es beim Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten häufiger zu hapern.
- **Fehlende Einbindung von Spezialisten**
Die unzureichende Einbindung von Fachexperten im Bereich Recht oder Compliance dürfte dazu beitragen, dass Entscheidungen zum Löschen personenbezogener Daten falsch getroffen werden. Zu den Experten dürfte auch der Datenschutzbeauftragte zu zählen sein.

So können Sie den Bericht für Ihre Sache nutzen

Den Bericht bzw. die Feststellungen des EDSA können Sie als willkommenen Anlass nehmen, um risikoorientiert Ihren Aufgaben als Datenschutzbeauftragter nachzukommen. Sie haben in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Möglichkeiten:

- **Bewerten Sie die Situation im Unternehmen**
Gehen Sie sachlich kritisch an Ihre Bestandsaufnahme heran. Beobachten Sie zunächst und erfassen Sie objektiv den Stand der Dinge. Vermeiden Sie erst einmal das Bewerten und Einordnen. Idealerweise notieren Sie die Feststellungen. Ergänzen können Sie das Ganze mit einem Brainstorming. Notieren Sie etwa Auffälligkeiten oder Erfahrungen zum Thema Löschen oder der Umsetzung von Betroffenenanfragen.
- **Identifizieren Sie Handlungsbedarf**
Hierzu machen Sie am besten einen Soll-Ist-Abgleich. Fehlt es allerdings schon am Soll, etwa an Regelungen, Anweisungen oder Prozessen, sollte dies oberste Priorität haben. Lassen Sie hier jedoch nicht die „gelebte Praxis“ außen vor. Unter Umständen passt das meiste und muss nur in ein Regelwerk gegossen werden.
- **Erarbeiten Sie Verbesserungsvorschläge**
Selbst wenn es an sich gute Regelungen gibt, muss das nicht bedeuten, dass diese im Arbeitsalltag berücksichtigt und umgesetzt werden. Zudem kann es vorkommen, dass einfach in der Handhabung Optimierungsbedarf besteht. Bringen Sie Ihre Erkenntnisse und die aus Ihrer Sicht nötigen Verbesserungen zu Papier. Das kann nicht nur Grundlage für weitere Gespräche sein. Sie dokumentieren so auch Ihre Arbeit.
- **Informieren Sie die Entscheider**
Müssen Defizite behoben werden, ist das Umsetzen regelmäßig nicht Ihre Aufgabe. Als Datenschutzbeauftragter beraten Sie, weisen auf Missstände hin und geben Hilfestellung. Unter Umständen ist es unerlässlich, dass Sie die Entscheider ganz oben zum Handeln aufrufen. Denn die sind in der datenschutzrechtlichen Verantwortung.
- **Gehen Sie mit den Zuständigen in die Diskussion**
Je nach Organisation des Unternehmens und Verantwortungszuschnitten kann es auch eine gute Idee sein, wenn Sie mit den für die Umsetzung zuständigen Stellen sprechen. Diskutieren Sie die Handhabung und möglichen Verbesserungsbedarf. Legen Sie gemeinsam fest, wie man die Situation mehr in Richtung Idealzustand verändern will.

Mitarbeiter als Aushängeschild: Machen Sie diesen Schnellcheck

Gute Mitarbeiter sind wichtiges Kapital für jedes Unternehmen. Und manchmal dienen sie auch als Aushängeschild, um das Geschäft anzukurbeln. Doch als Profi wissen Sie: Mit Daten, Bildern oder Videos ist es so eine Sache. Gerade unter Datenschutzaspekten heißt es hier: genau hinschauen.

Machen Sie einen schnellen Check

Vielleicht stolpern Sie einmal über eine Unterseite des Webangebots Ihres Unternehmens. Dort finden Sie Artikel oder Ansprechpartner mit Foto. Eventuell spricht man Sie auch direkt an und bittet um eine spontane Einschätzung, ob diese oder jene Veröffentlichung

von Informationen oder Bildern zu Mitarbeitern in Ordnung ist. Um alle wichtigen Punkte schnell prüfen zu können und nichts Entscheidendes bezüglich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu übersehen, können Sie auf diese Checkliste zurückgreifen. Gehen Sie mit den Kollegen die einzelnen Punkte durch. Lässt sich ein Aspekt nicht klären, haben die Kollegen eine Aufgabe.

Checkliste: Mitarbeiter als Aushängeschild auf Webseiten



Prüfaspekt	Das ist wichtig	Geklärt?
Wo sind die personenbezogenen Informationen zu finden bzw. veröffentlicht?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schauen Sie sich konkret an, wo Sie etwa einen Bericht oder Informationen zu Aufgaben einer Person oder ein Foto bzw. Video finden. Wie präsent etwas veröffentlicht ist, kann auch für Ihre Einschätzung relevant sein. ➤ Auch wenn die Daten in sozialen Netzwerken veröffentlicht sind, ist Ihr Unternehmen nicht aus der Verantwortung. Werfen Sie ggf. auch einen Blick in Nutzungsbedingungen. Eventuell sind dort bestimmte Anforderungen festgelegt, etwa auch zur Zustimmung von Veröffentlichungen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Um welche personenbezogenen Daten handelt es sich?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schauen Sie, inwieweit es sich um „normale“ personenbezogene Daten handelt. Geht es um Videos, sollten Sie sich diese anschauen. Denn der Inhalt kann dem Datum „Video“ eine ganz andere Qualität geben. ➤ Sind Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO im Spiel, steigen die Anforderungen. Das gilt nicht nur für die Rechtsgrundlage an sich, wo meist nur die Einwilligung infrage kommen dürfte. Auch an den Schutz der Daten müssen höhere Anforderungen gestellt werden. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Wie schutzwürdig bzw. sensibel sind die Informationen?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je nach Datenart, Verwendungszweck oder sonstigen Umständen können auch personenbezogene Daten einen erhöhten Schutzbedarf mit sich bringen. Denken Sie etwa an eine private Handynummer. Die kann für Belästigungen genutzt werden. ➤ Sind Daten aus Ihrer Sicht sensibel, sollten Sie schnellstens klären, weshalb eine Berechtigung zur Veröffentlichung besteht. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Zu welchem Zweck sind die Informationen veröffentlicht?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der Zweck ist für Sie eine wichtige Information. Daran knüpft z. B. die Rechtsgrundlage der Verarbeitung an. ➤ Erschließt sich Ihnen der Zweck nicht von selbst, fragen Sie bei den zuständigen Kollegen nach. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Liegt eine Rechtsgrundlage vor?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Rechtsgrundlage muss sich aus Art. 6 Abs. 1 DSGVO ergeben. Geht es um Beschäftigte, kommen in erster Linie die Varianten Vertragserfüllung, überwiegendes berechtigtes Interesse oder Einwilligung in Betracht. ➤ Sehr selten greifen die Ausnahmen des § 23 Kunsturhebergesetz, sodass keine Einwilligung erforderlich wäre. ➤ Stellen Sie keine Vermutungen an. Fragen Sie bei den Verantwortlichen nach, worauf die Verarbeitung basiert. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Sind ggf. erforderliche Einwilligungen eingeholt und dokumentiert?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geht es um Sensibles oder für die Beschäftigung nicht Erforderliches, bleibt in der Regel nur die Einwilligung des Betroffenen. Gerade bei Fotos oder Videos ist die Einwilligung meist unerlässlich. ➤ Für die Einwilligung von Beschäftigten gelten Besonderheiten. Neben Art. 7, 8, 4 Nr. 11 DSGVO ist auch § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz relevant. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Sind die betreffenden Mitarbeiter über die Verarbeitung informiert?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Transparenz muss sein, und zwar bevor die Verarbeitung durchgeführt wird. Klären Sie, wie man das sicherstellt. ➤ Prüfen Sie, inwieweit der Transparenz im Umfang des Art. 13 DSGVO Rechnung getragen wird. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Wie lange werden die Daten verarbeitet?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Veröffentlichungen sind nicht für immer und ewig möglich. Sind personenbezogene Daten im Spiel, müssen diese etwa bei Zweckentfall gelöscht werden. Prüfen Sie die Vorgaben des Art. 17 DSGVO. ➤ Hinterfragen Sie gerade bei Fotos (z. B. bei Ansprechpartnerseiten), wie man gewährleistet, dass diese beim Mitarbeiteraustritt entfernt werden. Hier muss das umgehende Löschen gewährleistet sein. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Sind die Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten gewahrt?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bedenken Sie, dass bei allen Verarbeitungen die Vorgaben des Art. 5 Abs. 1 DSGVO gelten. Die enthaltenen Grundsätze sind auch bei Veröffentlichungen zu beachten. ➤ Haben Sie insbesondere ein Auge auf die Grundsätze der Zweckbindung und der Datenminimierung. Nur weil Daten vorhanden sind, etwa für einen anderen Zweck, dürfen diese nicht für eine Veröffentlichung verwendet werden. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein



Anweisungen prüfen: Das sind Ihre Checkpunkte

Bestimmt gibt es die eine oder andere auch in Ihrem Unternehmen: Anweisungen zum Datenschutz oder solche, bei denen Datenschutz eine wichtige Rolle spielt. Doch wahrscheinlich stammt nicht alles aus Ihrer Feder. Und ob eine Regelung oder Anweisung genau das bewirkt, was mit ihr erreicht werden soll, ist vielleicht fraglich. Schauen Sie also etwas genauer hin.

Regelungen sind unerlässlich


Damit alles geordnet bzw. standardisiert vor sich geht, sind Regeln oder Arbeitsanweisungen unerlässlich, und zwar in jedem Unternehmen. Sind Regelwerke gut gemacht, funktioniert vieles wie von selbst und klappt wie am Schnürchen. Und das bringt so manches an Vorteilen:

- › **Es werden weniger Fehler gemacht:** Verfügt Ihr Unternehmen über gut durchdachte Regelungen, fällt es den Adressaten leichter, sich daran zu orientieren und umzusetzen, was richtig ist. Es muss weniger individuell geprüft werden, was konkret zu tun ist.
- › **Gute Regelungen erhöhen die Produktivität:** Sind etwa Prozesse in einer Anweisung klar beschrieben, gibt es hier nicht nur umfassende Orientierung. Es muss auch nicht lange geprüft werden, wer in welcher Situation was zu machen hat. Entsprechende Diskussionen und Missverständnisse werden zudem vermieden.
- › **Der Kontrollbedarf und -aufwand fallen geringer aus:** Sind Regelungen eindeutig, ist das Soll klar umrissen. Gegen dieses Soll findet die Prüfung statt. Bei Abweichungen gibt es dann meist auch weniger Diskussionen bezüglich notwendiger Maßnahmen.

- › **Nachweise können leichter geführt werden:** Läuft etwas schief, muss sich Ihr Unternehmen eventuell rechtfertigen, etwa auch gegenüber einer Datenschutzaufsichtsbehörde. Die kann genau wissen wollen, ob es eine Regelung gibt, wie die aussieht und ob sie funktioniert. Das muss Ihr Unternehmen ggf. belegen können, und zwar gemäß Art. 5 Abs. 2 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Ihr Ding: Beraten und Prüfen

Als Datenschutzprofi kennen Sie sich mit Ihren Aufgaben bestens aus. Einerseits sollen Sie in Fragen des Datenschutzes beraten. Andererseits sollen Sie die Einhaltung der Vorgaben zum Datenschutz prüfen. Eben Ihre Aufgaben aus Art. 39 Abs. 1 DSGVO. Und insgesamt sollen Sie dabei risikoorientiert vorgehen. Letzteres sollten Sie auch zum Maßstab machen, wenn Sie einmal Regelungen genauer unter die Lupe nehmen. Das können solche mit Datenschutzrelevanz sein, aber auch solche aus anderen Bereichen. Finden Sie bei Regelungen anderer Kollegen Dinge, die optimiert werden sollten, ist etwas Fingerspitzengefühl Ihrerseits gefordert. Geben Sie kollegial und wertschätzend Tipps, werden diese bestimmt gerne angenommen. Für eine Prüfung können Sie auf diesen Fragenkatalog setzen.

Checkliste: Prüfung von Regelungen und Anweisungen 		
Prüfasppekt	Hintergrund	Geprüft und in Ordnung?
Was soll die Regelung oder Arbeitsanweisung erreichen?	<ul style="list-style-type: none"> › Schauen Sie sich das Regelwerk an. Wenn der Zweck nicht offensichtlich ist bzw. sich von selbst versteht, sollte sich dieser aus der beschriebenen Zielsetzung ergeben. › Klären Sie auch, inwieweit es einen konkreten Regelungsbedarf gibt. So kann eine Regelung nötig sein, um eine gesetzliche Anforderung zu erfüllen. Denken Sie hier beispielsweise an die gesetzliche Anforderung, dass Arbeitszeiten dokumentiert werden müssen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Was würde passieren, wenn es diese Regelung nicht gäbe?	<ul style="list-style-type: none"> › Manchmal lassen sich schon ziemlich früh nicht mehr erforderliche Regelungen ausmachen. So kann es bestimmte Anforderungen, Prozesse oder Systeme nicht mehr geben. Das „Entrümpeln“ kann dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen agiler wird. › Sprechen Sie ggf. mit anderen Stellen im Unternehmen, insbesondere mit Herausgebern und von einer Regelung betroffenen Mitarbeitern. Ein solcher Perspektivwechsel kann auch für Ihre Einschätzung wichtig sein. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Welche Datenschutzaspekte sind von der Regelung betroffen?	<ul style="list-style-type: none"> › Häufig gehen Regelungen, Anweisungen oder Prozesse auch mit der Verarbeitung personenbezogener Daten einher. Klären Sie, worauf es hier besonders ankommt. › Haben Sie immer die Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 5 Abs. 1 DSGVO) im Blick. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Inwieweit ist die Regelung noch aktuell?	<ul style="list-style-type: none"> › Manchen Regelungen sieht man direkt an, dass sie schon in die Jahre gekommen sind. Das vor allem, wenn sie noch mit Schreibmaschine verfasst wurden und auch ein eingescanntes Dokument nicht verbergen kann, dass es sich um etwas „Historisches“ handelt. › Prüfen Sie kritisch, inwieweit die Regelung heute noch verständlich ist. Nicht selten wird auf Abteilungen oder Verfahren referenziert, die kaum noch jemand kennt. Hier besteht meist dringender Updatebedarf. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein

Waren in die Erstellung der Regelung die relevanten Stakeholder eingebunden?	<ul style="list-style-type: none"> › Nicht immer wird bei der Erstellung von Regelungen mitgedacht. Und erst recht nicht werden die Zuständigen oder andere Interessengruppen eingebunden. Die Folge: Eine Regelung geht am Bedarf bzw. an den Gegebenheiten vorbei. › Unter Umständen wurden Regelungen erstellt, die auch Themen in anderen Zuständigkeitsbereichen betreffen. Typisches Beispiel: „Der Datenschutzbeauftragte gibt die Verarbeitung frei.“ Auch hier sollten Sie auf eine Anpassung drängen. Denn das ist nicht Ihr Job. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Ist die Regelung an sich rechtskonform?	<ul style="list-style-type: none"> › Wird mit einem Regelwerk gegen Recht und Gesetz verstoßen, kann man einem Mitarbeiter kaum vorwerfen, wenn er dieses nicht befolgt. › Haben Sie insbesondere ein Auge auf die Wahrung datenschutzrelevanter Grundrechte, wie z. B. die Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Für welche Personen und für welche Situationen bzw. Fälle gilt die Regelung?	<ul style="list-style-type: none"> › Regeln müssen nicht für alle und jeden gelten. Diese können auch spezifisch zugeschnitten sein. Allerdings sollte es keine Zweifel geben, wer Adressat einer Regelung ist. › Prüfen Sie nicht nur die Zielgruppe, also den persönlichen Anwendungsbereich. Denken Sie auch an die sachliche und räumliche Dimension. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Sind Vorgaben, Aufgaben oder Maßnahmen klar definiert?	<ul style="list-style-type: none"> › Sind Anforderungen umzusetzen oder Regeln einzuhalten, müssen diese möglichst klar, umfassend und verständlich formuliert sein. Zweideutigkeiten oder Interpretationsspielräume werden im Fall der Fälle zum Problem. › Erklärungen oder Klarstellungen sollten sich unmittelbar bei der Regelung finden. Werden die in anderen Dokumenten oder Anlagen untergebracht, werden sie unter Umständen nicht zur Kenntnis genommen. Das kann leicht passieren, wenn es schnell gehen muss. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Wurden erforderlichenfalls Verbote klar ausgesprochen?	<ul style="list-style-type: none"> › Soll etwas verboten sein, muss das so auch klar in der Regelung dargestellt werden. › Achten Sie auf „Weichmacher“, die in der Praxis zu großen Problemen führen. So z. B. ist ein „Sollte“ eben kein „Muss“. Auch markiert ein „Grundsätzlich“, dass es Ausnahmen gibt. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Passt die Regelung zur Lebens- und Arbeitswirklichkeit?	<ul style="list-style-type: none"> › Wurden Regelungen am grünen Tisch gemacht und hatte man die praktische Umsetzung nicht vor Augen, können sich Vorgaben „verselbstständigt“ haben, um praktikabel zu sein. › Sprechen Sie hier mit Betroffenen aus der Praxis. Oft wird erst so deutlich, wo es hakt bzw. was schleunigst angepasst werden muss. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Inwieweit wurden die Aufwände und der Nutzen der Regelung berücksichtigt?	<ul style="list-style-type: none"> › Auch mit Regelungen lässt sich bestens „mit Kanonen auf Spatzen schießen“. Bewerten Sie kritisch, ob sich Aufwand und Nutzen noch die Waage halten. › Manchmal reichen auch „abgespeckte“ Regelungen aus, um ein Ziel zu erreichen. Im Zweifel können vereinfachte Regelungen zunächst im begrenzten Rahmen getestet werden. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Gibt es Wege, um zulässigerweise vom Geregelt abzuweichen?	<ul style="list-style-type: none"> › Unter Umständen ist Regelgestellern bewusst, dass man nicht alles regeln kann oder die Dinge ausnahmsweise anders funktionieren können. › Es sollte nicht nur erkennbar sein, wo es Spielräume oder Abweichungsmöglichkeiten gibt. Auch der hier einzuhaltende Weg sollte beschrieben sein, etwa das Einholen der Zustimmung bestimmter Stellen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Ist klar, welche Konsequenzen eine Nichtbeachtung haben kann?	<ul style="list-style-type: none"> › Es gibt Regelungen, die haben es in sich. Wird gegen diese verstoßen, kann das weitreichende Konsequenzen für das Unternehmen haben. Es sollte für Adressaten leicht erkennbar sein, wo auch für diese ernste Konsequenzen drohen können. › Häufig reicht es aus, wenn etwa auf arbeitsrechtliche Konsequenzen bzw. Schadensersatzforderungen hingewiesen wird. Allerdings gilt auch hier: Wenn etwas angedroht wird, muss es im Zweifel auch umgesetzt werden. Sonst verliert die Drohung ihre Wirkung. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Inwieweit ist die Regelung kommuniziert?	<ul style="list-style-type: none"> › Auch das kann es geben: Regelungen, die existieren, aber niemand so wirklich kennt. Das ist jedoch ein Problem. › Prüfen Sie inwieweit Regelungen an zentralen Orten zu finden sind. Wird auf Regelungen verlinkt, sollten die Links funktionieren. Abgelaufene oder tote Links können dazu führen, dass nichts beachtet wird. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Sind andere Sprachversionen verfügbar?	<ul style="list-style-type: none"> › Gibt es in Ihrem Unternehmen anderssprachige Mitarbeiter, die ggf. nur wenig Deutsch sprechen, können Regelungen ausschließlich in deutscher Sprache zum Problem werden. Im Zweifel wird etwas falsch verstanden und eben auch falsch umgesetzt. Das kann man dann nicht unbedingt dem Mitarbeiter anlasten. › Gibt es KI-generierte Übersetzungen, sollten diese von Muttersprachlern gegengecheckt werden. Auch die KI kann Fehler machen. Ungeprüft dürfen Sie sich nicht auf sie verlassen. Das entsprechende Risiko trägt Ihr Unternehmen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Wurden bestimmte Betroffenengruppen sensibilisiert bzw. unterwiesen?	<ul style="list-style-type: none"> › Je nach Regelungsgegenstand können Schulungen oder Trainings für bestimmte Zielgruppen erforderlich sein. › Hinterfragen Sie das Trainingskonzept für neue Mitarbeiter. Diesen darf nötiges Wissen nicht vorenthalten werden, nur weil sie später dazugestoßen sind. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Wie und durch wen wird die Einhaltung der Regelung kontrolliert?	<ul style="list-style-type: none"> › Je größer die Tragweite einer Regelung bzw. eines entsprechenden Verstoßes dagegen ist, desto eher muss die Einhaltung überwacht werden. › Klären Sie, wer was wie prüft. Achten Sie auch hier auf Risikoangemessenheit. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Wer führt wann ein Review der Regelung durch?	<ul style="list-style-type: none"> › Werfen Sie einen Blick auf das Veröffentlichungsdatum und die Versionsnummer. Liegen die schon lange zurück, sollte eine Überarbeitung erfolgen. › Auch wenn nichts angepasst wird, was eher selten der Fall ist, sollte ein Review-Datum festgehalten und erkennbar sein. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein

Bringen Sie den Datenschutz in den Abteilungen vorwärts

Vielleicht haben Sie auch ab und an den Eindruck, dass Sie eher Einzelkämpfer im Datenschutz sind, aber ohne Sie die Bedeutung des Datenschutzes noch geringer wäre. Doch vielleicht passiert auch Folgendes: Einige Abteilungsleiter kommen auf Sie zu und bitten um Tipps, wie sie den Datenschutz in ihren Bereichen fördern können. Die Chance sollten Sie nicht vorüberziehen lassen.

Nutzen Sie die Gelegenheit

Will man Sie unterstützen oder Ihr Thema voranbringen, dürfen Sie nicht lange zögern, damit Ihre Unterstützer bzw. die Datenschutzinteressierten nicht warten. Schnell reagieren können Sie etwa, indem Sie eine Checkliste mit Tipps, Aktivitäten oder Prüfungen aus der Schublade ziehen. Und eine solche Checkliste ist im Handumdrehen erstellt. Orientieren Sie sich an unserem Muster.

Schrauben Sie die Anforderungen nicht zu hoch

Gerade wenn die Sie Fragenden bislang eher weniger mit Datenschutz am Hut hatten, sollten Sie es ihnen nicht zu schwer machen. Setzen Sie daher auf einfache Vorschläge, die leicht umsetzbar sind. Vielleicht haben Sie auch zwei Checklisten parat: eine für den leichten Einstieg und eine für die schwierigeren oder aufwendigeren Themen.

Checkliste: Datenschutz in einer Abteilung voranbringen



Tipp, Aktivität, Prüfvorschlag	Hinweise	Erledigt?
Clean Desk und Clear Screen umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> › Alles Schützenswerte sollte nicht unbeaufsichtigt und offen herumliegen. Bei längeren Abwesenheiten ist Schützenswertes wegzuschließen. Der Computer muss gesperrt werden. › Prüfen Sie, ob diese Prinzipien in Ihrem Bereich gelebte Praxis sind. Gerade bei Pausen oder längerer Abwesenheit von Mitarbeitern vom Arbeitsplatz können Sie nach dem Rechten schauen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Nicht mehr benötigte Daten löschen	<ul style="list-style-type: none"> › Personenbezogene Daten dürfen nicht länger als erforderlich verarbeitet werden. Sie müssen ggf. gelöscht werden. › Weil die Einzelheiten komplex sein können, klären Sie Aufbewahrungs- und Löschpflichten mit dem Datenschutzbeauftragten. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Auf richtiges Entsorgen von Unterlagen achten	<ul style="list-style-type: none"> › Schutzwürdige Dokumente dürfen nicht im Papiermüll entsorgt werden. Hierfür stehen die speziellen Entsorgungstonnen bei den Kopierern zur Verfügung. › Prüfen Sie ab und an, ob die Mitarbeiter beim Entsorgen nicht patzen. Denn auch wenig falsch Entsorgtes kann zum großen Datenschutzproblem werden. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Datenschutz in Abteilungsbesprechungen zum Thema machen	<ul style="list-style-type: none"> › Setzen Sie Datenschutz immer mal wieder auf die Agenda. Auch das erhöht die Sensibilität und unterstreicht die Bedeutung des Datenschutzes. › Keine Themen parat? Fragen Sie den Datenschutzbeauftragten. Hier bekommen Sie schnell Ideen für Themen und Vorlagen. › Sie können auch gerne den Datenschutzbeauftragten zu einem kleinen Austausch einladen. Bitte den Termin rechtzeitig abstimmen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Selbst verantwortete Verarbeitungen sichten und bewerten	<ul style="list-style-type: none"> › Welche personenbezogenen Daten verarbeitet Ihre Abteilung, zu welchem Zweck, von wem und mit welchen Systemen? Verschaffen Sie sich einen Überblick. Prüfen Sie auch, inwieweit die Verarbeitung sicher ist. › Gibt es Unklarheiten bezüglich des Datenschutzes bei diesen Verarbeitungen, sprechen Sie mit dem Datenschutzbeauftragten. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Berechtigungen prüfen und anpassen	<ul style="list-style-type: none"> › Nur diejenigen Personen sollten auf Daten Zugriff haben, die diesen auch für ihre Aufgaben benötigen. › Prüfen Sie, ob das Need-to-know-Prinzip gewahrt ist. Ist das nicht der Fall, lassen Sie Berechtigungen anpassen. › Denken Sie an den Entzug von Berechtigungen, wenn Mitarbeiter in eine andere Abteilung wechseln oder das Unternehmen verlassen. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Richtiges Verhalten bei Datenpannen	<ul style="list-style-type: none"> › Machen Sie sich mit dem geltenden Prozess vertraut. Bei Fragen kontaktieren Sie den Datenschutzbeauftragten. › Stellen Sie Ihren Mitarbeitern vor, worauf zu achten ist und worauf es im Fall der Fälle ankommt. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Neue Mitarbeiter schnell sensibilisieren	<ul style="list-style-type: none"> › Neue Kollegen kennen die Regeln noch nicht. Sorgen Sie dafür, dass Basics zum Datenschutz schnell vermittelt werden. › Machen Sie im persönlichen Gespräch den Stellenwert des Datenschutzes in unserem Unternehmen deutlich. Auch dass Datenschutz eine Verpflichtung für jeden ist. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Vertrauliche Gespräche an geeigneten Orten führen	<ul style="list-style-type: none"> › Gespräche über Vertrauliches, Mitarbeiter oder Kunden sollten Sie geschützt führen. Unbefugte dürfen nicht mithören können. › Prüfen Sie, ob auch für Ihre Mitarbeiter geeignete Besprechungsräume zur Verfügung stehen und auch genutzt werden. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Den Datenschutzbeauftragten bei Bedarf rechtzeitig einbinden	<ul style="list-style-type: none"> › Datenschutz muss von Anfang an bedacht werden, etwa bei Verarbeitungen. Binden Sie daher den Datenschutzbeauftragten gerade bei neuen Vorhaben mit Datenschutzrelevanz ein. › Vieles beim Umgang mit personenbezogenen Daten kann zu ernststen Konsequenzen führen, wenn wichtige Regeln nicht beachtet oder Risiken falsch eingeschätzt werden. 	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein

Was rate ich zum Thema „Unzulässige Fragen an Bewerber“?

FRAGE: Die Personalabteilung will einige Referenten und die Führungskräfte zum Thema „Zulässige Fragen bei Bewerbungsgesprächen“ schulen. Es soll zukünftig vermieden werden, dass unzulässige Fragen an Bewerber gestellt werden. Dazu hat man mich als Datenschutzbeauftragten gebeten, dass ich eine Liste mit datenschutzrechtlich unzulässigen Fragen zur Verfügung stelle. Ich sehe mich hierzu außerstande. Was kann ich antworten bzw. raten?

ANTWORT: Beim Thema „Zulässige bzw. unzulässige Fragen an Bewerber“ gibt es zwei Komponenten. Da ist einerseits die arbeitsrechtliche Komponente, zu der es auch einiges an Rechtsprechung gibt. Andererseits wäre da die datenschutzrechtliche Komponente wegen der personenbezogenen Daten.

Betrachten Sie die Datenschutzaspekte

Will man von Ihnen typische Fragen haben, sollten Sie vorsichtig sein. Denn bei vielen Fragen an Bewerber muss Ihre Einschätzung bezüglich der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit einer Frage eigentlich lauten: Es kommt darauf an. Jede Situation und jede Frage sind nämlich individuell zu betrachten. Und im Datenschutzrecht kommt es insbesondere auf folgende Aspekte an:

- **Die Grundsätze der Verarbeitung sind einzuhalten**
Art 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stellt Grundsätze auf, die bei jeder Verarbeitung personenbezogener Daten einzuhalten sind. Insofern braucht es auch bei Fragen an Bewerber eine Rechtsgrundlage. Zudem müssen die Aspekte Zweckbindung und Datenminimierung beachtet werden. So müssen eine Verarbeitung und dem vorgeschaltet die Frage an den Bewerber dem Zweck angemessen sein. Zudem muss das Ganze erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein.
- **Rechtsgrundlagen und Erforderlichkeit**
Auch bei Rechtsgrundlagen heißt es Vorsicht. Bei allen

findet man auch den Aspekt der Erforderlichkeit, sprich, die Verarbeitung muss im Hinblick auf den verfolgten Zweck notwendig sein. Das bedeutet auch, dass es auf Geeignetheit, Erforderlichkeit im engeren Sinn und Angemessenheit ankommt. Hat etwa eine Frage mit dem in Aussicht genommenen Arbeitsplatz überhaupt nichts zu tun, kann es schon an der Geeignetheit fehlen.

- **Bewerber gelten als „Beschäftigte“**
Das ergibt sich aus § 26 Abs. 8 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Insofern gelten auch im Bewerbungsgespräch besondere Rahmenbedingungen, etwa bezüglich der Einwilligung des Bewerbers (§ 26 Abs. 2 BDSG).
- **Antworten auf unrechtmäßige Fragen sind tabu**
Nur weil ein Bewerber antwortet, heißt das nicht, dass eine Verarbeitung in Ordnung ist. Ist die Verarbeitung rechtswidrig, müssen die Informationen gelöscht werden. Diese Anforderung ergibt sich aus Art. 17 Abs. 1 Buchst. d DSGVO.

Bieten Sie Ihre Unterstützung an

Sie müssen nicht unbedingt schriftlich antworten. Eine gute Lösung kann es sein, wenn Sie den Kollegen der Personalabteilung anbieten, dass Sie im Rahmen der von Ihnen angebotenen Schulung einige besonders relevante Datenschutzaspekte erläutern. Damit schlagen Sie zwei Fliegen mit einer Klappe: Sie können Wichtiges vermitteln und Fragen direkt beantworten. Zudem können Sie sich präsentieren und für den Datenschutz die Werbetrommel rühren.

Wie gehen wir mit Betroffenenanfragen per Telefon um?

FRAGE: Bei uns gab es kürzlich einen Fall, dass jemand sein Recht auf Auskunft am Telefon geltend machen wollte. Unsere Mitarbeiterin bat um Zusendung einer E-Mail, was die Betroffene dann auch gemacht hat. Wie verhält es sich aber generell mit entsprechenden Anfragen per Telefon?

ANTWORT: Auch solche Anfragen sollten Sie mit der gleichen Sorgfalt bearbeiten wie jede andere Betroffenenanfrage auch. Lässt sich beispielsweise eine Auskunft auch telefonisch erteilen, kann dies prinzipiell auch telefonisch erfolgen. So z. B., wenn ein Betroffener wissen will, wann er in den Erhalt eines Newsletters eingewilligt haben soll. Ist sichergestellt, dass der An-

fragende auch tatsächlich der Betroffene ist, kann die Auskunft auch telefonisch erteilt werden. Problematisch kann es jedoch sein, wenn Sie die Erfüllung des betreffenden Betroffenenrechts dokumentieren wollen. Hier kann es dann doch besser sein, wenn etwa das Auskunftsrecht schriftlich erfüllt wird, etwa per E-Mail an den Betroffenen.



BGH: Verein muss E-Mail-Adressen herausgeben

Wenn es um das Verarbeiten personenbezogener Daten geht, findet man die Antwort dazu, was richtig oder falsch ist, oft nicht in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Häufig sind Gerichte gefragt, etwa der Bundesgerichtshof (BGH). Und der musste klären, ob ein Verein die E-Mail-Adressen der Mitglieder an ein Mitglied herausgeben muss (Urteil vom 10.12.2025, Az. II ZR 132/24).

Der Sachverhalt

Das Mitglied (der spätere Kläger) eines Vereins war mit der Vereinsführung und dem Vorgehen der Vereinsspitze hinsichtlich des Verkaufs von Grundstücken nicht einverstanden, die dem Verein gehörten. Im Zuge einer Mitgliederversammlung wollte sich der Vereinsvorstand den Verkauf der besagten Grundstücke von den Vereinsmitgliedern absegnen lassen. Der Kläger wollte zu diesem Vorhaben in Opposition treten. Um im Vorfeld der Versammlung Kontakt zu den Vereinsmitgliedern aufnehmen und die Opposition organisieren zu können, verlangte der Kläger eine Liste mit den E-Mail-Adressen aller Vereinsmitglieder.

Verein verweigert E-Mail-Adressen

Der Aufforderung des Klägers wollte der Verein nicht nachkommen. Unter anderem wurde das damit begründet, dass man schon seit 2018 den Vereinsmitgliedern zusichere, dass die bei Vereinsbeitritt angegebene E-Mail-Adresse nur für einen Zweck genutzt werde. Der besteht darin, die Mitgliedschaft zu verwalten.

Verein fügt Einladung Schreiben bei

Der Verein lud zur Mitgliederversammlung. Mit der Einladung an die Mitglieder wurden Unterlagen für die Abstimmung per Briefwahl und auch ein Informationsschreiben der Initiative verschickt. Die Abstimmung fiel schließlich zugunsten der Empfehlung des Vereinsvorstands aus und damit für den Verkauf der Grundstücke.

Mitglied klagt gegen Beschlüsse

Für den Kläger war die Sache nach der Abstimmung noch nicht erledigt. Er klagte vor dem Landgericht (LG). Seiner Ansicht nach waren verschiedene Beschlüsse der Mitgliederversammlung nichtig. Zunächst entschied das LG gegen den Kläger. Vor dem Berufungsgericht sah die Sache anders aus. Das Oberlandesgericht (OLG) München gab dem Kläger recht. Die angefochtenen Beschlüsse der Mitgliederversammlung seien nichtig. Das insbesondere, weil dem Kläger im Vorfeld der Versammlung nicht die E-Mail-Adressen der Mitglieder überlassen wurden. Damit wäre gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und den Grundsatz der Chancengleichheit verstoßen worden. Gegen diese Entscheidung klagte nun der Verein und zog vor den BGH. Der urteilte wie die Vorinstanz.

So entschied der BGH

Die BGH-Richter sind der Auffassung, dass die Sicht des OLG nicht zu beanstanden ist. Sie bestätigten die Argumentation der Vorins-

tanz. Zu Recht sind die OLG-Richter davon ausgegangen, dass der Kläger die Herausgabe der E-Mail-Adressen fordern kann. Durch die Verweigerung der E-Mail-Adressen ist ein relevanter und zur Nichtigkeit der Versammlungsbeschlüsse führender Mangel entstanden. Der Kläger hat ein berechtigtes Interesse am Erhalt der E-Mail-Adressen, wenn er im Vorfeld einer Versammlung Kontakt zu den anderen Mitgliedern aufnehmen will, um auf deren Abstimmungsverhalten Einfluss zu nehmen. Dem steht auch nicht die DSGVO entgegen.

Elementarer Bestandteil der Willensbildung in einem Verein ist das Zusammenwirken der Mitglieder. Ein berechtigtes Interesse ist anzunehmen, wenn die Kontaktaufnahme zu anderen Mitgliedern darauf abzielt, Bedenken gegen eine vom Vereinsvorstand beabsichtigte Entscheidung zur Kenntnis zu geben bzw. eine Opposition zu organisieren. Ein eventuelles Interesse anderer Mitglieder, nicht durch eine solche Kontaktaufnahme belästigt zu werden, tritt hinter dieses berechnete Interesse zurück. Dabei ist irrelevant, dass künftigen Mitgliedern zugesagt wurde, dass deren E-Mail-Adresse nur für die Mitgliedschaftsverwaltung verwendet wird. Eine Einschränkung des Informationsrechts wäre auch nicht durch Satzung möglich.

Übermittlung ist Vertragserfüllung

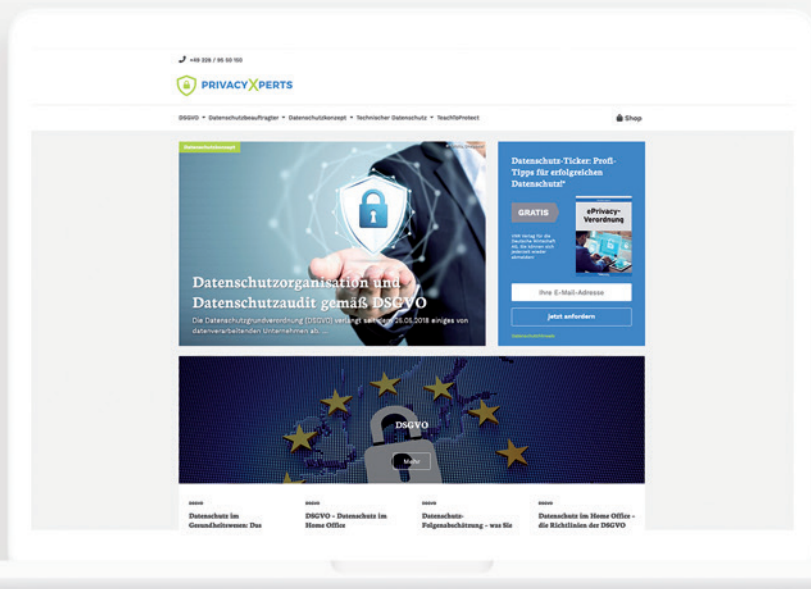
Die Weitergabe der E-Mail-Adressen lässt sich auf Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b DSGVO stützen. Auch der Beitritt zu einem Verein fällt unter den Vertragsbegriff. Dieser darf nicht zivilrechtlich verstanden werden, sondern datenschutzrechtlich und europaspezifisch. Der Auskunftsanspruch zur Durchsetzung der Mitgliedschaftsrechte des Klägers kann nur durch Übermittlung der E-Mail-Adressen erfüllt werden. Deshalb ist diese zur Vertragserfüllung erforderlich. Entgegen der Ansicht des Vereins gab es auch keine mildernden Mittel. So musste der Kläger nicht nachfragen, ob die Mitglieder mit der Weitergabe ihrer E-Mail-Adresse einverstanden wären.

§

Das können Sie für die Praxis folgern

Mit Datenschutz(zusagen) lässt sich nicht argumentieren, wenn berechnete Interessen vorrangig zu wahren sind. Im vorliegenden Fall ließ sich die Übermittlung der E-Mail-Adressen zudem auf die Rechtsgrundlage „Vertragserfüllung“ (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b DSGVO) stützen. Wichtig ist hier, dass der Begriff „Vertrag“ nicht im zivilrechtlichen Sinn verstanden werden darf. Willentliche Entscheidungen eines Betroffenen können ausreichen.

„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



IT- & INFORMATIONSSICHERHEIT UPDATE

Ihr digitaler Praxisratgeber für mehr Schutz Ihrer betrieblichen Informationen

Schnelles Filtern der News, die Sie brauchen

Aus Fehlern anderer lernen

Praxisnahe (Video-)Anleitungen

Darum sollten Sie nicht auf das IT- & Informationssicherheit Update verzichten:

Innovatives e-Magazin



Audit-Prüflisten

Schulungsmaterial

Interpretation der Gesetze und Richtlinien

- Erhalten Sie alle 2 Wochen News, Praxistipps und Rechtsempfehlungen
- Sicherheitsmaßnahmen messbar machen, dank interaktiver Checklisten
- Arbeitshilfen im Onlinebereich sparen Zeit bei Schulungen, Richtlinien & Co.

Testen Sie das E-Magazin für mehr IT- und Informationssicherheit 1 Monat GRATIS



<http://bit.ly/IT-Info-Update>



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

Vorschau:

Neuer Betriebsrat: Geben Sie Starthilfe
10 Tipps für mehr Freude an der Arbeit