

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kundinnen und Kunden,

die virtuelle Präsenz von Unternehmen hat durch die Corona-Pandemie nochmals an Bedeutung gewonnen und ist mittlerweile für viele Unternehmen eine zentrale Säule des Kundenkontakts geworden. Um den Kundenkontakt persönlicher zu machen, liegt es nahe, dass auch Daten von Mitarbeiter:innen in diese Präsenz aufgenommen werden. Was datenschutzrechtlich bei der Veröffentlichung von Kontaktdaten und Bildern von Beschäftigten zu beachten ist, stellen wir in unserem ersten Artikel dieser Ausgabe dar.



Wir informieren Sie ferner über den ExPress Check des BSI zum Thema Informationssicherheit. Über die bestehenden Risiken und die Zunahme von Cyberangriffen hatten wir Sie regelmäßig in den vorangegangenen Ausgaben der mip Beratungsinformation unterrichtet. Mit dem BSI Check können Sie prüfen, wo Ihr Unternehmen steht und ggfs. wo Sie nachbessern sollten.

Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe zwei aktuelle Hinweise zur Beauskunftung von personenbezogenen Daten sowie eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg über eine fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers, der vorsätzlich Daten seines Arbeitgebers gelöscht hat.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr

Asmus Eggert

---

## Inhalt

Veröffentlichung von Beschäftigtendaten auf der Unternehmenshomepage .....	1
Weitergabe von Gesundheitsdaten an Ehepartner – Bußgeld i.H.v 50 TEUR .....	3
BSI bietet einen ExPress Informationssicherheits Check zur Selbstüberprüfung an .....	3
Lfd Niedersachsen hat Prüfschema für die Datenschutzfolgeabschätzung veröffentlicht .....	4
BAG: Datenauskunft nach Art. 15. Abs. 3 DSGVO .....	4
Außerordentliche Kündigung wegen unberechtigter Datenlöschung in erheblichem Umfang .....	5

---

## Veröffentlichung von Beschäftigtendaten auf der Unternehmenshomepage

Viele Unternehmen setzen bei Ihrem Internetauftritt immer stärker auf individuelle Darstellung und persönliche Kommunikation. In diesem Zuge werden auch die Mitarbeiter:innen auf der Webpräsenz der Unternehmen mit ihren Kontaktdaten und Fotos eingebunden. Datenschutzrechtlich ist das möglich. Folgendes ist jedoch bei der Umsetzung zu beachten:

### **Veröffentlichung von Kontaktdaten:**

Die Veröffentlichung der Kontaktdaten muss zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG). Maßstab für die Zulässigkeit der Veröffentlichung von Beschäftigungsdaten im Internet ist, inwiefern die vertraglich vereinbarte Tätigkeit auch Außenkontakte mit sich bringt und der Beschäftigte als direkter Ansprechpartner fungieren soll. Im Rahmen der bei der Prüfung der Erforderlichkeit notwendigen Verhältnismäßigkeitsprüfung ist im Hinblick auf Internetveröffentlichungen zu beachten, dass eine Veröffentlichung von personenbezogenen Daten im Internet von jedermann global abrufbar ist und die gefundenen Informationen zu einer Person gegebenenfalls mit weiteren im Netz vorhandenen Daten zu Persönlichkeitsprofilen zusammengeführt werden können. Internetveröffentlichungen haben also eine deutlich größere Eingriffsintensität als etwa Veröffentlichung im Intranet.

Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 26 Absatz 1 BDSG als erforderlich anzusehen sind etwa die Namen, Funktion sowie dienstlichen Kontaktdaten beispielsweise von Geschäftsführer:innen, Außendienstmitarbeiter:innen oder Kundenbetreuer:innen. In die Beurteilung der Erforderlichkeit sollte einbezogen werden, ob gegebenenfalls die Verwendung einer Funktion statt einer namensbezogenen Mailadresse möglich ist. Es ist aus datenschutzrechtlicher Sicht zu empfehlen, den Internetauftritt technisch so zu gestalten, dass Mitarbeiter:innen nicht ohne weiteres von Suchmaschinen gefunden werden können.

Für die Veröffentlichung von Kontaktdaten von Beschäftigten, deren Außenkontakte nicht im Fokus der Tätigkeit stehen, bedarf es weiterer Erwägungen, ob die Veröffentlichung zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Die Erwägungen zur Entscheidungsfindung sollten in jedem Fall festgehalten und dokumentiert werden. Im Zweifel empfehlen wir hier mit Einwilligungen zu arbeiten.

### **Veröffentlichung von Fotos:**

Da für eine direkte Kontaktaufnahme mit Beschäftigten die Veröffentlichung eines Fotos in der Regel nicht erforderlich ist, scheidet § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG (Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses) als Rechtsgrundlage aus. Ein Rückgriff auf die Interessenabwägung des Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. f DSGVO, das sogenannte „berechtigte Interesse“, kommt in diesem Fall ebenfalls nicht in Betracht. Das berechtigte Interesse scheidet daran, dass neben dem Zweck „Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses“ schlicht kein Raum für entsprechend schergewichtige Gründe bleibt, bei der die Interessen der Mitarbeiter zurückstehen würden.

Daher ist die Veröffentlichung der Fotos nur auf Grundlage einer Einwilligung möglich, wobei die besonderen Anforderungen an die Einwilligung von Beschäftigten nach § 26 Abs. 2 BDSG zu beachten sind:

- Die Einwilligung von Beschäftigten ist grundsätzlich schriftlich oder in elektronische einzuholen, es sei denn, wegen besonderer Umstände ist ausnahmsweise eine andere Form angemessen.
- Arbeitgeber:innen müssen die beschäftigten Personen zudem im Text der Einwilligung über den Zweck der Datenverarbeitung sowie über deren Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 DSGVO aufklären.
- Außerdem verlangt § 26 Abs. 2 BDSG, dass Einwilligungen im Beschäftigungsverhältnis wegen des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:in jeweils eine besondere Prüfung der Freiwilligkeit der Erklärung erfolgen muss. Die gesetzlichen Regelbeispiele in § 26 Abs. 2 Satz 2 BDSG, in denen von einer Freiwilligkeit der Erklärung ausgegangen werden kann, sind vorliegend nicht einschlägig. Die/Der Arbeitgeber:in muss also deutlich machen, dass die Beschäftigten mit Außenkontakt frei

entscheiden können, ob auch ihr Bild veröffentlicht werden soll oder nicht. Es darf kein Druck ausgeübt werden, etwa in Form der Aussage, alle anderen hätten auch ihre Einwilligung erteilt.

Widerruft der Beschäftigte eine zunächst abgegebene Einwilligung in die Veröffentlichung, ist sein Bild wieder zu löschen.

Bei Fragen zu dem Thema sprechen Sie Ihren Berater gerne an.

### Weitergabe von Gesundheitsdaten an Ehepartner – Bußgeld i.H.v 50 TEUR

Eine Patientin hatte in der gynäkologischen Abteilung eines Krankenhauses einen Schwangerschaftsabbruch durchführen lassen. Bereits bei der Aufnahme hatte die Patientin ausdrücklich darum gebeten, ihre Gesundheitsdaten nicht an Dritte weiterzugeben. Sie hatte für den persönlichen Kontakt eine gesonderte Telefonnummer hinterlassen, die vom Krankenhaus ausschließlich genutzt werden sollte.

Nachdem die Patientin entlassen worden war, versuchte eine Krankenschwester sie zu kontaktieren, um sie über die weitere Therapie zu informieren. Die Krankenschwester benutzte jedoch nicht die von der Patientin eigens für diesen Zweck hinterlegte Telefonnummer, sondern deren private Telefonnummer, die in der Patientenakte enthalten war. Als anstelle der Patientin deren Ehemann den Anruf entgegennahm, informierte die Pflegekraft diesen entgegen dem Wunsch der Patientin über die Behandlung seiner Frau. Auch wenn keine weiteren medizinischen Informationen gegeben wurden, ging aus dem Gespräch hervor, dass die betroffene Person auf dieser Station aufgenommen worden war und eine weitere Therapie erhalten sollte.

Die zuständige Datenschutzbehörde (hier die italienische Garante) sah in diesem Verhalten einen Datenschutzverstoß und verhängte eine Geldstrafe in Höhe von 50.000 EUR gegen den Krankenhausbetreiber.

**Praxishinweis:** Auch nach deutschem Recht darf Ehepartnern und Familienangehörige nicht automatisch Auskunft über personenbezogene Daten eines Angehörigen erteilt werden. Ein Arzt unterliegt auch gegenüber Ehepartnern und Familienangehörige der Schweigepflicht. Ein Verstoß hiergegen ist nach § 203 StGB strafbar. Es bedarf also auch für die Auskunft über den Gesundheitszustand auch gegenüber dem Ehepartnern einer Einwilligung des Patienten oder eine Vollmacht.

Sollte diese vorliegen, ist bei Auskunftersuchen dennoch Vorsicht geboten. Der Beauskunftende darf tatsächlich nur dem Betroffenen oder dem Bevollmächtigten die Auskunft erteilen. Er muss sich also Klarheit über dessen Identität verschaffen. Bei einer telefonischen Auskunft ist das eher schwierig. Daher sollten telefonische Auskünfte grundsätzlich vermieden werden.

### BSI bietet einen ExPress Informationssicherheits Check zur Selbstüberprüfung an

Wie bereits in den vorangegangenen Ausgaben der Beratungsinformation berichtet, nimmt die Zahl der Cyberangriffe auf Unternehmen zu. Dabei nutzen Kriminelle Schwächen der IT-Sicherheit und des technischen Datenschutzes aus.

Nunmehr hat das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) einen kostenlosen ExPress Informationssicherheits-Check (EPIC) entwickelt und stellt diesen web-basiert zur Verfügung. Damit können Behörden und Unternehmen im Rahmen einer Selbstüberprüfung den Status der Informationssicherheit überprüfen und mit dem Instrument eigenständig identifizieren, an welchen Stellen die Informationssicherheit ihrer Institution optimiert werden muss oder sollte. Der Check kann hier abgerufen werden: [https://www.bsi.bund.de/DE/Service-Navi/Presse/Alle-Meldungen-News/Meldungen/ExPress\\_Informationssicherheits\\_Check\\_210512.html](https://www.bsi.bund.de/DE/Service-Navi/Presse/Alle-Meldungen-News/Meldungen/ExPress_Informationssicherheits_Check_210512.html)

Wir beraten Sie gerne auf Basis des Checks zur Verbesserung der IT- und Cyber-Sicherheit in Ihrem Unternehmen. Sprechen Sie Ihren Berater bei Bedarf gerne an.

## LfD Niedersachsen hat Prüfschema für die Datenschutzfolgeabschätzung veröffentlicht

Nach Art. 35 DSGVO muss der Verantwortliche eine Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) durchführen, wenn eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat.

Die Frage, wann konkret eine DSFA durchzuführen ist, stellt die Verantwortlichen jedoch immer wieder vor Herausforderungen. Die LfD Niedersachsen hat nun eine [Prüfschema](#) veröffentlicht, das hier unterstützen soll.

Aus unserer Sicht ist die Unterlage gut geeignet, die Fragen des Ob einer DSFA durch den Verantwortlichen zu klären. Kommt dieser zu einem positiven Ergebnis, ist spätestens dann der Datenschutzbeauftragte bei der Durchführung einzubinden (Art. 35 Abs. 2 DSGVO). Außerdem findet sich in dem Papier ein Glossar mit den wichtigsten Begriffen sowie weitere Hinweise und Hilfestellungen zum Thema, die von Aufsichtsbehörden veröffentlicht wurden.

## BAG: Datenauskunft nach Art. 15. Abs. 3 DSGVO

Das BAG (U. v. 27.4.2021 – 2 AZR 342/20) hat einen klageweise geltend gemachten Anspruch nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO auf Erteilung einer Kopie des E-Mail-Verkehrs des Arbeitnehmers, sowie der E-Mails, die ihn persönlich erwähnen, mit dem Verweis auf mangelnde Bestimmtheit des Klageantrags abgelehnt. Laut BAG ist ein Klageantrag auf Überlassung einer Kopie von E-Mails nicht hinreichend bestimmt, wenn die E-Mails, von denen eine Kopie zur Verfügung gestellt werden soll, nicht so genau bezeichnet sind, so dass im Vollstreckungsverfahren unzweifelhaft ist, auf welche E-Mails sich die Verurteilung bezieht.

**Praxishinweis:** Nach Art. 15 DSGVO hat die betroffene Person das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet. Ist das der Fall, muss Auskunft über die Verarbeitungszwecke, die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden, die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der Daten etc. (siehe die Auflistung in Art. 15 Abs.1 lit. a) bis h) DSGVO) erteilt werden.

Das kann bei dem Auskunftsverlangen eines Beschäftigten nach einem längeren Arbeitsverhältnis bereits einen beachtlichen Umfang annehmen. Bei Zusammenstellen der Auskunft ist eine aktuelle und genaue Dokumentation im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten die Basis.

Nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO muss der Verantwortliche eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung stellen. In unserer mip Beratungsinformation 09/2020 haben wir über die uneinheitliche Auslegung des Begriffs „Kopie“ informiert. Erfreulich ist, dass das BAG nun klargestellt hat, dass eine unbestimmte Anforderung von Kopien nicht möglich ist.

Wir sehen uns auf Basis der Entscheidung in unserem Beratungsansatz bestätigt, beim Auskunftsersuchen in 2 Stufen vorzugehen:

- 1. Stufe:** Beauskunften der Kategorien der personenbezogenen Daten in abstrakter Form mit dem Angebot, in der 2. Stufe die Kopien von konkret gewünschten Unterlagen zur Verfügung zu stellen;
- 2. Stufe:** Beauskunften über konkret gewünschte Daten.

## Außerordentliche Kündigung wegen unberechtigter Datenlöschung in erheblichem Umfang

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat im Urteil von 17.09.2020 (Az.: 17 Sa 8/20) entschieden, dass die vorsätzliche Löschung von Daten in erheblichem Umfang (hier ca. 75 GB) auf dem Server des Arbeitgebers durch einen Arbeitnehmer einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt, der eine außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

**Praxishinweis:** Sollten Beschäftigte absichtlich oder versehentlich Daten löschen, muss geprüft werden, ob die Daten wieder vollständig hergestellt werden können (über ein Backup etc.). Wenn eine vollständige Wiederherstellung nicht möglich ist und es sich hierbei um personenbezogene Daten handelt, liegt eine Datenpanne vor. Dann muss nach den Art. 33 und 34 DSGVO verfahren werden.

Die Wiederherstellung von versehentlich gelöschten oder beschädigten personenbezogenen Daten ist Teil des technischen Datenschutzes und spiegelt sich in den entsprechenden TOM wider.

Das Wiederherstellen von Daten setzt voraus, dass die IT sie von den Backup-Medien wieder einspielen können muss. Voraussetzungen dafür ist, dass

- die Anwendungen, die für den Zugang zu den Daten erforderlich sind, ebenfalls verfügbar sein müssen;
- die dafür ggfs. speziell erforderliche Hardware einwandfrei laufen muss;
- die Berechtigungen und digitalen Identitäten verfügbar sein müssen, damit die Nutzer zugreifen können.

Folglich ist es nicht nur notwendig, ein Backup zu haben, sondern die Unternehmen müssen die Wiederherstellbarkeit (!) auch regelmäßig überprüfen. Im Idealfall ist diese Überprüfung Bestandteil des Datenschutzmanagements im Unternehmen, mit dem die Wirksamkeit der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung regelmäßig überprüft, bewertet und ggfs. angepasst werden.

Vorangegangene Ausgaben der mip Beratungsinformation können Sie online auf unserer Seite abrufen: <https://www.sofortdatenschutz.de/exklusiver-downloadbereich/>

### Impressum

**mip Consult GmbH**

Wilhelm-Kabus-Straße 9  
10829 Berlin

Tel: +49 (0) 30 – 20 88 999 – 00

Fax: +49 (0) 30 – 20 88 999 – 88

Redaktion: Stefan Ax, Asmus Eggert

Internet: [www.sofortdatenschutz.de](http://www.sofortdatenschutz.de) und [www.blog.sofortdatenschutz.de](http://www.blog.sofortdatenschutz.de)

E-Mail: [sofortdatenschutz@mip-consult.de](mailto:sofortdatenschutz@mip-consult.de)

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Asmus Eggert, Uwe Leider

Registergericht: Amtsgericht Berlin-Charlottenburg

Registernummer: HRB 121869

USt.-Identnr.: DE249276018

Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MSTV: Asmus Eggert