

VORLÄUFIGER RECHTSSCHUTZ

Wenn es vor Gericht schnell gehen muss



BÜROHUNDE Welche Regeln gelten für die vierbeinigen Kollegen?

GESUNDHEITSDATEN Schadensersatz bei Veröffentlichung durch die Dienststelle

RUHEPAUSEN Das BAG ändert die Spielregeln für Pausen zulasten der Beschäftigten

Dieses PDF wurde vom »Bund-Verlag« für Sie persönlich lizenziert. Die Weitergabe ist ausschließlich innerhalb des eigenen Gremiums gestattet, eine Weitergabe an Dritte ist untersagt. © Bund-Verlag GmbH

16

AKTUELLES

- 16 **So klappt der Start in die neue Amtsperiode**
In Mecklenburg-Vorpommern, in Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Sachsen-Anhalt wird 2025 gewählt. Welche ersten Schritte sollten Gremien unternehmen?

VON H. DEPPISCH, R. JUNG UND E. SCHLEITZER



111 Antworten – nicht nur für neugewählte Personalräte

VON NICOLAI SPERLING

- 19 **Mehr drin für Azubis**
Die GJAV der Stadt München setzte nach einer Befragung der Nachwuchskräfte deutliche Verbesserungen um. Die Vorsitzende Patricia Fehrman über Vorgehen und Ergebnisse.

FRAGEN VON CHRISTOF HERRMANN

21

PERSONALRATSARBEIT

- 21 **Wenn der Freistellungsbeschluss ins Leere läuft**
Was ist zu tun, wenn der oder die Vorsitzende den Freistellungsbeschluss einer Vorschlagsliste nicht an die Dienststelle weitergibt?
- 23 **Tierisch gute Kollegen – Hunde im Büro**
Was Sie zu vierbeinigen Kollegen wissen müssen. Und wie der Personalrat zugunsten von Mensch und Tier mitbestimmen kann.

VON PROF. DR. SÉRGIO FORTUNATO

- 25 **Checkliste: Regelungen für Bürohund**

26

AUS DEN LÄNDERN

- 26 **Selbstauskunft statt Untersuchung – gesund per Formular?**
In Bayern soll künftig eine Selbstauskunft von Bewerbern reichen, um die gesundheitliche Eignung festzustellen.

VON DR. MAXIMILIAN BASSLSPERGER

30

ARBEITS- UND TARIFRECHT

- 30 **KI in der Cybersicherheit: Angriff und Verteidigung**
Wie wird KI für Cyberangriffe eingesetzt? Und wie kann sie vor solchen Bedrohungen schützen?

VON MAX THOMSEN UND DENNIS WARZECHA

- 33 **Gesundheitsdaten bleiben privat**
Wenn die Dienststelle Gesundheitsdaten von Beschäftigten veröffentlicht, haben diese Anspruch auf Schadensersatz.

VON UWE MELZER

36

RECHTSPRECHUNG

- 36 **Trinkwasserspender & Co.: Mit Initiativanträgen den Arbeitsalltag verbessern**
OVG Nordrhein-Westfalen 26.6.2024 – 33 A 2512/22.PVB

VON MICHAEL KRÖLL

- 37 **Verbot der Behinderung der Personalratstätigkeit**
OVG Lüneburg 23.1.2025 – 17 LP 3/24

VON MICHAEL KRÖLL

- 39 **BAG verändert die Spielregeln für Ruhepausen zulasten der Beschäftigten**
BAG 21.8.2024 – 5 AZR 266/23

VON MICHAEL D. WIRLITSCH UND LUKAS SEIBOLD

RUBRIKEN

- 3 Editorial
6 Magazin
41 Impressum
42 Die letzte Seite
42 Vorschau

Ihr Abonnement



Fachzeitschrift

11 Ausgaben im Jahr.



Online-Zugang

Für die Recherche: Online-Datenbank mit aktueller Ausgabe und Archiv seit 2006. Einfach online registrieren auf www.derpersonalrat.de.



ePaper

Elektronische Ausgaben der Fachzeitschrift im Originallayout.



Newsletter

Neue Rechtsprechung, Arbeitshilfen und Wissenswertes per E-Mail.

Hilfe beim Einrichten:

+49 (0)69/795010 – 96

[zur Artikelansicht](#)

Gesundheitsdaten bleiben privat

DATENSCHUTZ *Beschäftigte müssen es sich nicht gefallen lassen, wenn die Dienststelle ohne ihre Einwilligung ihre Gesundheitsdaten veröffentlicht. Sie haben in solchen Fällen Anspruch auf Schadensersatz. Aber in welcher Höhe?*

VON UWE MELZER

Jede Person, der wegen eines Datenschutzverstoßes ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadensersatz gegen den Verantwortlichen (gemäß Art. 82 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO). Das gilt auch für Beschäftigte im beruflichen Kontext.

Ob die Person in einem Beamten- oder Angestelltenverhältnis beschäftigt ist, spielt dabei für den Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO keine Rolle. Allerdings bestehen unterschiedliche Rechtswege, es sind also unterschiedliche Gerichte zuständig:

- Will ein Beamter oder eine Beamtin einen Schadensersatzanspruch wegen eines Datenschutzverstoßes gerichtlich durchsetzen, muss er oder sie sich an die Verwaltungsgerichte wenden (§ 54 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz – BeamStG).
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hingegen müssen ihre Schadensersatzansprüche bei den Arbeitsgerichten einklagen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. d) Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG; LAG Düsseldorf 1.7.2024 – 3 Ta 85/24).

Aktuelle Fälle aus der Praxis

In zwei aktuellen Entscheidungen haben Gerichte über Schadensersatzansprüche eines Beamten und eines Arbeitnehmers entschieden. In beiden Fällen ging es um Datenschutzverstöße aufgrund der unzulässigen Veröffentlichung von Gesundheitsdaten.

HINTERGRUND

Definition

Gesundheitsdaten sind solche, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen (Art. 4 Nr. 15 DSGVO). Beispiele:

- Krankheit
- Behinderung
- Impfstatus
- Allergien
- Sucht
- Beteiligung an einer Selbsthilfegruppe
- Einnahme von Medikamenten

► Beamter: 2.500 € Schadensersatz wegen Veröffentlichung von Gesundheitsdaten in einer Stellenausschreibung (VG Stuttgart 20.6.2024 – 14 K870/22)

Der Entscheidung des Verwaltungsgerichts (VG) Stuttgart lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Stadt veröffentlichte eine Stellenausschreibung, die per E-Mail an 83 Empfänger verschickt wurde. Darin hieß es unter anderem: »Die Stadt P. mit ca. xx.xxx Einwohnern ist das östliche Eingangstor zur Region S. ... Aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens zur Untersuchung der Dienstfähigkeit des bisherigen Amtsinhabers hat der Gemeinderat

DARUM GEHT ES

1. Die Dienststelle darf Gesundheitsdaten von Beschäftigten nicht in Stellenanzeigen oder Rund-Mails veröffentlichen.
2. Beschäftigte haben in so einem Fall Anspruch auf Schadensersatz – das gilt sowohl für Angestellte als auch für Beamte.
3. Die Höhe des Schadensersatzes sollte auf objektiv bestimmbare Kriterien gestützt werden – etwa darauf, wie groß der Adressatenkreis einer Rund-Mail war.

der Stadt P. der Einleitung eines Verfahrens zur Versetzung in den Ruhestand wegen festgestellter Dienstunfähigkeit sowie der Wiederbesetzung der Amtsleiterstelle zugestimmt. Deshalb suchen wir eine/n neue/n Leiter/in des Hauptamts.«

▷ Gesundheitsdaten

Kläger war hier der bisherige Amtsinhaber. Aus der Stellenbeschreibung lassen sich direkt Gesundheitsdaten zu seiner Person entnehmen. Das sind personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person beziehen und aus denen Informationen über ihren Gesundheitszustand hervorgehen. Und soweit in der Stellenanzeige die »festgestellte Dienstunfähigkeit« und das Zurruhesetzungsverfahren erwähnt werden, handele es sich dabei um Gesundheitsdaten im Sinne des Art. 4 Nr. 15 DSGVO.

▷ keine Erlaubnis

Die Verarbeitung der Gesundheitsdaten des Klägers war nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO verboten. Eine Erlaubnis gemäß Art. 9 Abs. 2 DSGVO lag nicht vor, weil die Datenverarbeitung in der Stellenausschreibung nicht zum Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- oder Sozialbereich erforderlich war. Insbesondere hätte eine persönliche Information von tatsächlichen Bewerbern erfolgen können, ohne die Dienstunfähigkeit des Klägers für alle Empfänger lesbar direkt in der Ausschreibung zu veröffentlichen. Wenn eine Dienststelle Gesundheitsdaten von Beschäftigten verbreitet, könne sie sich auch nicht darauf berufen, dass alle Empfänger zur Verschwiegenheit verpflichtet seien. Denn ein solcher Rechtfertigungsgrund für die Datenverarbeitung existiere nicht, so das VG Stuttgart.

▷ Höhe des Schadensersatzes

Durch den Datenschutzverstoß erlitt der Beamte einen immateriellen Schaden. Bei der Schadenshöhe sei nach dem VG Stuttgart zu berücksichtigen, dass »mit dem Versand der Stellenausschreibung mit den Gesundheitsda-

ten des Beamten lediglich ein schädigendes Ereignis vorgelegen habe, auch wenn der Versand zeitgleich an mehrere Personen erfolgt sei«. Der Datenschutzverstoß sei weder geringfügig noch besonders schwerwiegend, mithin durchschnittlich. Deshalb hielt das VG Stuttgart ein Schmerzensgeld in Höhe von 2.500 € für angemessen.

► Arbeitnehmer: 10.000 € Schadensersatz wegen Veröffentlichung von Gesundheitsdaten in einer Rund-E-Mail (ArbG Duisburg 26.9.2024 – 3 Ca 77/24)

Dem Fall vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Duisburg lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Vorstandsmitglied eines Vereins mit 10.000 Mitgliedern schrieb eine Rund-Mail an alle Mitglieder. Darin hieß es: »... mit diesem Rundschreiben informiere ich euch darüber, dass sich seit November 2022 unser Leiter der Approved Training Organisation (ATO), L., im Krankenstand befindet. Dennoch hat er in dieser Zeit damit begonnen, haltlose wie auch unbelegbare Vorwürfe sowohl gegen unseren Geschäftsführer B. als auch gegen meine Person zu erheben, womit er offensichtlich die Diskreditierung des Geschäftsführers sowie der Präsidentin verfolgt. ... Aus diesem Grund sah sich das geschäftsführende Präsidium in seiner Sitzung vom 6.6.2023 verpflichtet, die fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit L. einstimmig zu beschließen und ihm diese auch auszusprechen.«

▷ unzulässige Datenverarbeitung

Kläger war hier der in der Mail erwähnte Leiter der Approved Training Organisation. Das Gericht sah in der Mitteilung über seinen Krankenhausaufenthalt einen Verstoß gegen Art. 5 Abs. 1 lit. a) DSGVO. Zu den Gesundheitsdaten gehören alle Daten, die sich auf den Gesundheitszustand der betroffenen Person beziehen und aus denen Informationen über den früheren, gegenwärtigen und künftigen körperlichen oder geistigen Gesundheitszustand hervorgehen. Darunter fällt auch ein Krankenhausaufenthalt. Die Verarbeitung der Gesundheitsdaten liege in der Offenlegung gegenüber Dritten (= Empfänger der Rundmail). Auch eine Ausnahme bzw. Erlaubnis nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO habe nicht vorgelegen, weil der Betroffene in die Mitteilung nicht eingewilligt hatte und die Verarbeitung zudem nicht erforderlich war.

Expertenwissen für die SBV



Adam / Budde / Feldes / Gilsbach
Jansen / Kittner / Köhler / Klabunde
Kohte / Künsemüller / Ramm / Ritz
Schmidt / Stevens-Bartol / Weidner

Schwerbehinderten-recht online

Jahresbezugspreis: € 234,-
Online/Internetlösung
ISBN 978-3-7663-8176-7

bund-shop.de/8176



service@bund-shop.de

Info-telefon: 069/95 20 33-0

Dieses PDF wurde vom »Bund-Verlag« für Sie persönlich lizenziert. Die Weitergabe ist ausschließlich innerhalb des eigenen Gremiums gestattet, eine Weitergabe an Dritte ist untersagt. © Bund-Verlag GmbH

WICHTIG**Verarbeitung grundsätzlich verboten**

Da es sich bei Gesundheitsdaten um besonders sensible Daten handelt, ist ihre Verarbeitung (dazu gehört auch die Veröffentlichung) nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO grundsätzlich verboten. Etwas anderes gilt nur, wenn eine Erlaubnis nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO vorliegt. Relevant sind dabei vor allem die folgenden Varianten:

- es liegt eine ausdrückliche Einwilligung des oder der Betroffenen vor (§ 26 Abs. 3 Satz 2 BDSG)
- die Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung ist für das Arbeitsverhältnis »erforderlich« (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)
- eine Kollektivvereinbarung (Dienstvereinbarung oder ein Tarifvertrag) gestattet die Datenerhebung (§ 26 Abs. 4 BDSG).

▷ **Höhe des Schadenersatzes**

Bei der Bemessung des Schmerzensgeldes stellte das Arbeitsgericht zunächst auf den Sinn und Zweck von Art. 82 Abs. 1 DSGVO ab. Danach hat der Schadenersatzanspruch wegen Datenschutzverstoß eine Ausgleichsfunktion, die den konkret aufgrund des Verstoßes erlittenen Schaden vollständig ausgleichen soll. Der erlittene Schaden bemesse sich aus dem Ausmaß der Beeinträchtigung, hier konkret aus dem Umfang des Verteilerkreises der E-Mail (ca. 10.000 Adressaten). Ausführungen darüber, ob es sich bei diesem Schmerzensgeld um einen geringfügigen, durchschnittlichen oder schwerwiegenden Datenschutzverstoß gehandelt hat, wurden in dieser Entscheidung hingegen nicht gemacht.

Praktische Einordnung der Entscheidungen

Eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Sinne der DSGVO liegt auch vor, wenn personenbezogene Gesundheitsdaten von Beschäftigten veröffentlicht bzw. verbreitet werden – etwa durch eine Stellenausschreibung oder ein Rundschreiben bzw. eine Rund-E-Mail. Entscheidend dabei ist, ob sich aus der jewei-

ligen Datenverarbeitung Rückschlüsse auf die Identifikation von Personen im Zusammenhang mit Gesundheitsdaten ergeben. Ist dies der Fall und liegt keine Ausnahme im Sinne von Art. 9 DSGVO vor (keine Einwilligung und keine Erforderlichkeit), dann wird vermutet, dass der Verarbeiter (hier die Dienststelle) den Datenschutzverstoß verschuldet hat. Das hat dann zur Folge, dass der oder die betroffene Beschäftigte einen Schadensersatzanspruch gem. Art. 82 Abs. 1 DSGVO gegen die verarbeitende Dienststelle hat.

Soweit das VG Stuttgart in seiner Entscheidung unter anderem ausführte, dass es nicht darauf ankomme, ob eine Dienststelle alle Empfänger einer E-Mail zur Verschwiegenheit verpflichtet hat bzw. diese zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, weil es sich um eine dienstliche Angelegenheit handelt, ist diese Feststellung bemerkenswert klar und begrüßenswert. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit der Beschäftigten rechtfertigt eben keine Datenschutzverstöße.

Wegen der Bemessung der Schadensersatzhöhe gehen die Gerichte allerdings unterschiedliche Wege und kommen zu deutlich unterschiedlichen Beträgen. Während das VG Stuttgart darauf abstellte, ob es sich um einen leichten, durchschnittlichen oder schwerwiegenden Datenschutzverstoß handelte, stellte das ArbG Duisburg darauf ab, in welchem Umfang die Datenverarbeitung stattfand, bezogen auf den Adressatenkreis. Damit hat das ArbG Duisburg auf einen objektiv feststellbaren Sachverhaltszustand abgestellt. Je größer der Adressatenkreis ist, desto größer ist die Publizität des Datenschutzverstoßes und damit einhergehend die Folgen für Betroffene.

Zuzustimmen ist deshalb dem Weg des ArbG Duisburg. Dieser ermöglicht eine nachvollziehbare Bewertung des Umfangs des Verstoßes für den Betroffenen bzw. die Betroffene. Denn es macht durchaus einen Unterschied, ob Gesundheitsdaten in der Stellenanzeige in einer Zeitung veröffentlicht werden bzw. die Stellenbeschreibung in einem Internetauftritt für jedermann einsehbar ist oder aber der Empfängerkreis dienststellenintern lediglich auf einige Adressaten beschränkt war. ◀



Uwe Melzer, Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Anwaltskanzlei Melzer | Kempner
Stuttgart.

**Datenschutz für
Beschäftigte**

Wedde
**Beschäftigten-
datenschutz**
Basiskommentar
2., überarbeitete und aktualisierte Auflage
2025. Ca. 700 Seiten, kartoniert
ca. € 56,-
ISBN 978-3-7663-7489-9

bund-shop.de/7489

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/ 95 20 53-0