

Umgang mit Beschäftigtendaten: Wie wird der EuGH entscheiden?

DATENSCHUTZ *Ist der Arbeitgeber gleichzeitig medizinischer Gutachter, ist fraglich, ob er seine eignen Gutachten speichern darf, soweit es seine eigenen Beschäftigten betrifft.*

VON GUNNAR HERGET

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens den europäischen Gerichtshof (EuGH) angerufen, wie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auszulegen ist.

zustand des Klägers hat seine Krankenkasse beim MDK – also bei seinem Arbeitgeber – eingeholt.

Die Stellungnahme wurde im System der MDK gespeichert. Die Kollegen des Klägers in der IT-Abteilung hatten dadurch Zugriff auf sein Krankheitsbild, seine Diagnose und alle damit zusammenhängenden personenbezogenen Daten.

Davon erfuhr der Kläger und verlangte daraufhin vom MDK 20.000 € Schadensersatz, da er der Auffassung ist, dieser habe durch die Anfertigung der gutachterlichen Stellungnahme datenschutzrechtliche Vorschriften verletzt.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Was will das BAG geklärt wissen (= der Vorlagebeschluss)

Das BAG hat den EuGH um die Beantwortung folgender Fragen gebeten (gem. Art. 267 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union [AEUV]):

1. Ist es dem MDK untersagt, die Gesundheitsdaten seiner eigenen Arbeitnehmer, die Voraussetzung für die Beurteilung ihrer Arbeitsfähigkeit sind, zu verarbeiten? Sind für den Fall der Verneinung der vorstehenden Frage bei der Verarbeitung der Daten wei-

DARUM GEHT ES

1. Das BAG hatte über die Verarbeitung von Gesundheitsdaten durch den Arbeitgeber zu entscheiden.
2. Für die Beantwortung der Zulässigkeit kommt es entscheidend auf die Auslegung der DSGVO an.
3. Kernpunkt der Anfrage: Sind bei der Verarbeitung der Daten weitere Datenschutzvorgaben zu beachten und muss über die Erlaubnis der Verarbeitung der Gesundheitsdaten zusätzlich ein Erlaubnistatbestand vorliegen?

RECHTSPRECHUNG

Das Verfahren des BAG 26.8.2021 – 8 AZR 253/20 (A) ist nachzulesen in der online-Ausgabe Ihrer Zeitschrift.

Was war die Ausgangslage für das BAG?

Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist Beschäftigter eines Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) und seit längerer Zeit arbeitsunfähig erkrankt.

Zu den Aufgaben des MDK gehört unter anderem die Erstellung von gutachterlichen Stellungnahmen zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten auf Anforderung der Krankenkassen. Eine solche Stellungnahme über den Gesundheits-

tere Datenschutzvorgaben zu beachten und muss zudem über die Erlaubnis der Verarbeitung der Gesundheitsdaten nach Art. 9 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zusätzlich ein Erlaubnistatbestand im Sinne des Art. 6 Abs. 1 DSGVO vorliegen? Hat der Schadensersatzanspruch aufgrund der Verletzung der Vorschriften der DSGVO nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO einen spezial- bzw. generalpräventiven Charakter? Muss dies bei der Bemessung der Höhe des zu ersetzenden immateriellen Schadens berücksichtigt werden? Kommt es für die Höhe des Schadensersatzanspruches auch auf den Grad des Verschuldens des Verantwortlichen – hier des MDK – an?

Welche Bedeutung hat ein Vorlagebeschluss?

Bestehen bei einem nationalen Gericht Zweifel über die Auslegung europäischer Rechtsnormen, wie hier der DSGVO, so kann das nationale Gericht im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV beim EuGH anfragen, wie die europäischen Rechtsnormen auszulegen sind. Hiervon hat das BAG vorliegend Gebrauch gemacht.

Welche Auswirkungen auf die Praxis wird die EuGH-Entscheidung haben?

Frage 1) ist von untergeordneter Bedeutung, weil sie ausschließlich den sehr speziellen Fall betrifft, dass der MDK eigene Beschäftigte begutachtet.

Das BAG zweifelt berechtigterweise an der Zulässigkeit einer solcher Begutachtungen von Beschäftigten durch den eigenen Arbeitgeber, da dieser durch die Begutachtung Kenntnis von der Krankheitsdiagnose erhält, was nach nationalem Recht ausgeschlossen ist. Auch besondere, vom MDK getroffene Schutzmaßnahmen dürften insofern nicht weiterhelfen, da bereits die Kenntnis anderer Kollegen von der Begutachtung an sich ausreichen dürfte, um einen Datenschutzverstoß zu begründen.

Frage 2) zum Verhältnis von Art. 9 und Art. 6 DSGVO sind jedoch von grundsätzlicher Bedeutung.

· Art. 9 DSGVO regelt die »Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten«. Dazu gehören unter anderem Ge-

sundheitsdaten, also auch Daten über die Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten.

- Die Verarbeitung solcher Daten bedarf eines besonderen Erlaubnistatbestandes nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO. Die Verarbeitung ist nach Art. 9 Abs. 2 lit. h DSGVO unter anderem dann zulässig, wenn das für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten erforderlich ist. Danach wäre im vorliegenden Fall die Verarbeitung der Gesundheitsdaten des Klägers zulässig, da der MDK die Daten zu eben diesem Zweck verarbeitet hat.
- Das BAG stellt sich aber die Frage, ob eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten nur dann zulässig ist, wenn *zusätzlich* ein Erlaubnistatbestand im Sinne des Art. 6 Abs. 1 DSGVO vorliegt.
- Nach Art. 6 Abs. 1 DSGVO ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten grundsätzlich, d. h. unabhängig davon, ob es sich um besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 DSGVO handelt oder nicht, nur dann gestattet, wenn ein Erlaubnistatbestand eingreift. Ein solcher Erlaubnistatbestand für den Arbeitgeber kann sich vor allem aus § 26 BDSG ergeben.
- Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG ist die Verarbeitung von Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gestattet, sofern dass zur Erfüllung des Arbeitsvertrages erforderlich ist. Ein solcher Erlaubnistatbestand liegt nach Ansicht des BAG im Ausgangsfall nicht vor. Sollte der EuGH die Frage aber dahingehend beantworten, dass bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 DSGVO stets ein zusätzlicher Erlaubnistatbestand nach Art. 6 DSGVO erforderlich ist, wird sich für Arbeitgeber künftig in der Regel die Frage stellen, ob die Verarbeitung der Gesundheitsdaten auch für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.
- Nach diesseitigem Dafürhalten stellt Art. 9 DSGVO für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten *zusätzliche* Voraussetzung auf, so dass in jedem Fall der Verarbeitung solcher Daten auch ein Erlaubnistatbestand im Sinne des Art. 6 Abs. 1 DSGVO vorliegen muss.

Die Fragen 3) und 4) zum Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO sind unter folgenden Gesichtspunkten relevant:

Das Gericht fragt an, ob bei der Bemessung des Schadensersatzanspruchs nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu berücksichtigen ist, dass dieser Schadensersatzanspruch spezial- bzw. generalpräventiven Charakter hat. Die Frage ist also, ob der Schadensersatzanspruch auch abschreckende Wirkung haben muss. Eine solche Wirkung würde wohl nur eintreten, wenn der Schadensersatzanspruch eine gewisse Höhe erreicht. Bislang bewegen die sich durch die Arbeitsgerichte zuerkannten Schadensersatzansprüche im Bereich von wenigen hundert Euro.

Bejaht der EuGH die Frage, dürften diese Summen erheblich ansteigen.

Frage 6) beschäftigt sich damit, ob auch der Grad des Verschuldens bei der Bemessung des Schadensersatzes zu berücksichtigen ist.

Ein Verschulden liegt vor, wenn der Arbeitgeber datenschutzrechtliche Vorschriften vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Sollte der EuGH die Frage ebenfalls bejahen, müsste bei der Bemessung des Schadensersatzes zusätzlich geprüft werden, wie schwer dieses Verschulden des Arbeitgebers wiegt. Dabei könnte es z.B. darauf ankommen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zum Schutz der Daten der Beschäftigten getroffen oder eben nicht getroffen hat. Je nach Schwere des Verschuldens würde das den Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers dann entweder erhöhen oder verringern.

Interessant ist hierbei, dass das BAG die Vorschrift des Art. 82 Abs. 3 DSGVO, wonach eine Befreiung von der Haftung eintritt, wenn der Schuldner seine Nichtverantwortlichkeit nachweist, nicht so versteht, dass diese das Verschulden betrifft.◁



Gunnar Herget, Fachanwalt für Arbeitsrecht, cnh Anwälte, Essen.