

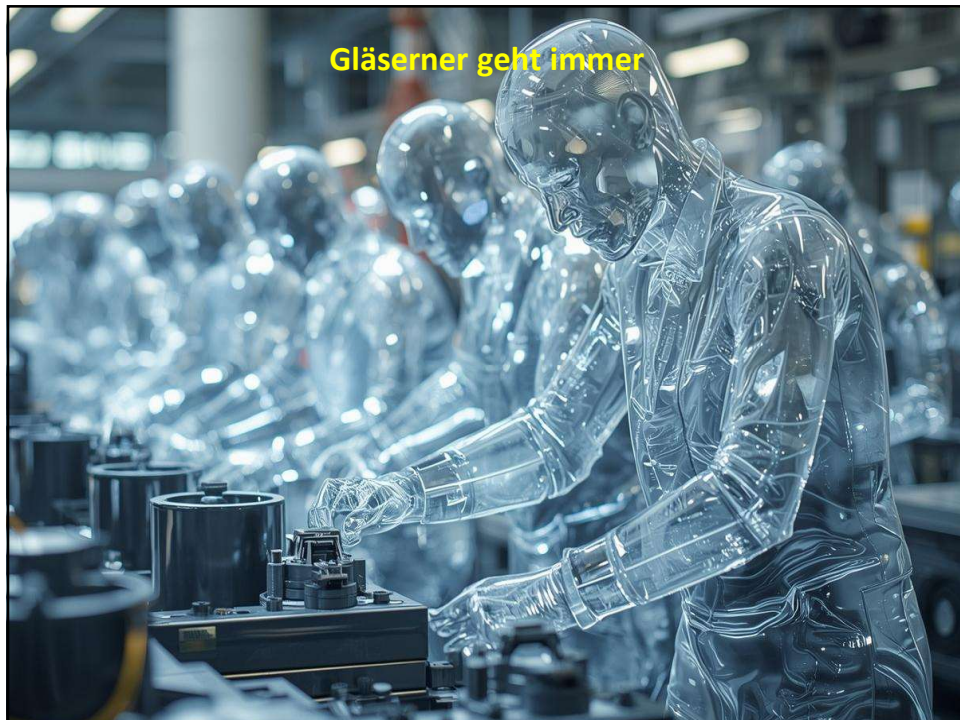
Cybersicherheit – Kollision mit dem Beschäftigtendatenschutz?

ULD Sommerakademie 2025

Prof. Dr. Peter Wedde

Kiel, 8. September 2025

1



2

Gläserner geht immer

- Beschäftigtendaten werden in vielfältigen Zusammenhängen verarbeitet
 - Arbeitszeiterfassung
 - Produktions- und Verwaltungssteuerung
 - MS Office 365
 - Videokonferenzsysteme
 - „Kollaborationssysteme“
 - Personalinformationssysteme
 - Log- und Protokolldaten usw.
- KI ermöglicht vielfältige neue Auswertungen dieser Daten
- Einzelne Verarbeitungen finden ohne klare datenschutzrechtliche Legitimation statt oder unter Missachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben

3

Gesetzlicher Beschäftigtendatenschutz

Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz müssen nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO „geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person“ umfassen.

Zweckänderungen sind unter den in Art. 6 Abs. 4 DSGVO genannten Voraussetzungen möglich

Verarbeitungen von Beschäftigtendaten müssen unter Beachtung der in Art. 5 Abs. 1 DSGVO enthaltenen Grundsätze erfolgen, etwa „Transparenz“, „Zweckbindung“ oder „Datenminimierung“.

Einer der Erlaubnistatbestände in Art. 6 Abs. 1 DSGVO muss erfüllt sein – insbesondere

- „Einwilligung“ (lit. a)
- „Vertragserfüllung“ (lit. b)
- Wahrung berechtigter Interessen **nur dann**, wenn es **keine überwiegenden Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten** von Beschäftigten gibt (lit. f)

4

Cybersecurity und Datenschutz

Maßnahmen aus dem Bereich „Cybersecurity“ sind für die Erfüllung von Beschäftigungsverträgen nach Art. 6 Abs. 1 lit. b) DSGVO **nicht oder allenfalls mittelbar erforderlich**

Entsprechende Verarbeitung können nach Art. 6 Abs. 1 lit. c) DSGVO zur **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung** erforderlich sein, der Verantwortliche unterliegen.

- Verarbeitung müssen verhältnismäßig sein.
- Stehen mehrere Verarbeitungsalternativen zur Verfügung, muss i.d.R. die gewählt werden, die am wenigsten in Persönlichkeitsrechte eingreift.

Einschränkungen des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (...) bedürfen einer verfassungsgemäßen gesetzlichen Grundlage, die dem rechtsstaatlichen **Gebot der Normenklarheit** entsprechen muss.
(BVerfG 15.12.1983 - 1 BvR 209/83)

5

Arbeitsrechtliches Kernproblem

- Es gibt zum Schutz von Beschäftigten kein allgemeines „**Beweis- oder Sachvortragsverwendungsverbot**“ (vgl. etwa BAG 29.6.2023 – 2 AZR 297/22 Rn. 23ff.)
- Eine gerichtliche Beachtung personenbezogener Daten kommt selbst dann in Betracht, wenn diese sich nach Maßgabe der DSGVO oder des BDSG als rechtswidrig darstellt. (a.a.O., Rn. 27).
- Gleiches soll für Verarbeitungsverbote in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gelten (a.a.O., Rn. 41ff.)
- Unzulässig kann der Rückgriff auf personenbezogene Daten sein, wenn Arbeitgebern hierzu Alternativen zur Verfügung gestanden haben, die weniger in Grundrechte betroffener Beschäftigten eingegriffen hätten.
(BAG 20.6.2012 – 2 AZR 546/12)

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 6

6

Die Folge

- Tragen Arbeitgeber Sachverhalte vor, die sie unter Verstoß gegen datenschutzrechtliche Verbote oder Verpflichtungen erlangt haben, können Gerichte diese Informationen berücksichtigen, es sei denn
 - Beschäftigte können den Vortrag prozessual entkräften.
- Dies gilt auch für Informationen, die allein für Zwecke der Cybersicherheit erhoben werden und die auf arbeitsrechtliche Pflichtverstöße hindeuten (Beifang).

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 7

7

Was tun?

- Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf das gesetzlich vorgeschriebene Minimum beschränken
- Zweckbindung sicherstellen
- Kurze Löschfristen festlegen
- Schaffung einer **wirksamen** gesetzlichen Regelung zum Beweis- und Sachvortragsverwertungsverbots

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 8

8

Inhalte einer gesetzlichen Regelung

- Verbot datenschutzrechtlich unzulässiger Verwendungen von Beschäftigtendaten
 - insbesondere von „Beifang“ aus gesetzlich für bestimmte Zwecke zulässigen Verarbeitungen
- Spürbarere Sanktionen bei Verstößen gegen dieses Verbot
- Ausnahmen von gesetzlichen Verwertungsverbot nur für schwere Straftaten (etwa für die in § 100a Abs. 2 StPO genannten), nicht aber für
 - Bagatelldelikte,
 - einfache Ordnungswidrigkeiten oder
 - „arbeitsrechtliche Pflichtverstöße“

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 9

9

Referentenentwurf Beschäftigten datenschutzgesetz vom 8.10.2024

§ 11 Verwertungsverbot

- (1) Wurden Beschäftigtendaten datenschutzrechtswidrig verarbeitet, dürfen diese Daten in einem gerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit einer auf diese Daten gestützten personellen Maßnahme des Arbeitgebers gegen einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte nicht verwertet werden. Dies gilt nicht, wenn ein offensichtliches Missverhältnis zwischen dem Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen beschäftigten Person durch die gerichtliche Verwertung und dem grundrechtlich geschützten Interesse des Arbeitgebers an der gerichtlichen Verwertung besteht.
- (2) Die Verhandlungspartner können für datenschutzrechtswidrige oder kollektivvereinbarungswidrige Verarbeitungen von Beschäftigtendaten ein Verwertungsverbot in Kollektivvereinbarungen regeln.

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 10

10

Referentenentwurf Beschäftigten datenschutzgesetz vom 8.10.2024

§ 11 Verwertungsverbot

- (1) Wurden **Beschäftigtendaten datenschutzrechtswidrig verarbeitet**, dürfen diese Daten in einem gerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit einer auf diese Daten gestützten personellen Maßnahme des Arbeitgebers gegen einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte **nicht verwertet werden**. Dies gilt nicht, wenn ein offensichtliches Missverhältnis zwischen dem **Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht** der betroffenen beschäftigten Person durch die gerichtliche Verwertung und dem **grundrechtlich geschützten Interesse des Arbeitgebers** an der gerichtlichen Verwertung besteht.
- (2) Die **Verhandlungspartner** können für datenschutzrechtswidrige oder kollektivvereinbarungswidrige Verarbeitungen von Beschäftigtendaten ein **Verwertungsverbot in Kollektivvereinbarungen regeln**.

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 11

11

Fazit

- Maßnahmen aus dem Bereich der Cybersicherheit
 - sind sinnvoll und notwendig,
 - müssen aber durch klare und wirksame gesetzliche Regelungen zulässiger Verarbeitungsmöglichkeiten so begrenzt werden, dass Beschäftigte nicht noch „gläserner“ werden, als sie das jetzt schon sind. als schon bisher und

Wedde - ULD Sommerakademie 2025 – Kiel 8.9.2025 ©Wedde 2025 Seite 12

12



13

Prof. Dr. Peter Wedde	
	Professor em. für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt UAS Fachbereich 2 - Informatik und Ingenieurwissenschaften
	Wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Datenschutz, Arbeitsrecht und Technologieberatung d+a consulting GbR, Wiesbaden
	Wissenschaftlicher Berater der Kanzlei steiner mittländer fischer, Frankfurt a.M.
peter.wedde@da-consulting.de / www.da-consulting.de / 0611-95003890 d+a consulting GbR, Johann-Sebastian-Bach-Straße 32, 65193 Wiesbaden	

14