

## IT-Ticker 03/2021

### Der IT-Ticker 03/2021 informiert Sie über folgende Themen:

---

- Dürfen Arbeitgeber nach dem Impfstatus fragen? – Nie sollst Du mich befragen...
  - Gesetzliche Regelung für den Einsatz von Cookies
  - Kaufrecht 4.0
  - So standardisieren und automatisieren Sie Ihre Transfer Impact Assessments
  - Viele Köche braucht das konzernweite Hinweisgebersystem
  - BGH bejaht Auskunftsanspruch für interne Dokumente
- 

### Dürfen Arbeitgeber nach dem Impfstatus fragen? – Nie sollst Du mich befragen...

Die Pandemiesituation hat für die Unternehmen in Deutschland eine Reihe neuer Pflichten und Fürsorgeaufgaben geschaffen. So schreibt die im Januar 2021 in Kraft getretene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in ihrer aktuellsten Fassung den Unternehmen Maßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb, betriebliche Hygienekonzepte, die Pflicht zur Bereitstellung und zum Tragen von Mund-Nase-Schutzmasken und insbesondere die Pflicht des Arbeitgebers vor, denjenigen Arbeitnehmern, die nicht ausschließlich zuhause arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche einen kostenlosen Test anzubieten (§§ 2 bis 4 Corona-ArbSchV). Viele dieser Maßnahmen setzen am Impfstatus der Arbeitnehmer an, d.h. Unternehmen könnten zahlreiche Erleichterungen für geimpfte und genesene Arbeitnehmer einplanen, wenn sie nur wüssten, welche Arbeitnehmer dies betrifft. Um Mitarbeiter und Kunden besser vor der höheren Infektionslast der ungeimpften Arbeitnehmer schützen zu können, würden sie gerne den Impfstatus ihrer Arbeitnehmer abfragen.

#### *Erlaubt das Gesetz eine allgemeine Abfrage des Impfstatus durch Arbeitgeber?*

Die weitaus überwiegende Meinung, insbesondere auf Seiten der Datenschutzaufsichtsbehörden aller Bundesländer, lehnt bisher aus datenschutzrechtlichen Gründen eine allgemeine Berechtigung des Arbeitgebers zur Abfrage und Speicherung des Impfstatus der Arbeitnehmer ab. Wenn Arbeitnehmer freiwillig und ungefragt ihren Impfstatus mitteilen, darf dieses Datum unter Umständen gespeichert werden. Der Arbeitgeber darf aber eben nicht danach fragen. Zur Begründung verweisen die Behörden darauf, dass die Angabe des Impfstatus eine besonders sensible Gesundheitsinformation im Sinne des Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) darstellt. Um zu begründen, warum er nicht geimpft ist, könnte der Arbeitnehmer sich z.B. gezwungen sehen, eine Krankheit offenzulegen, die ihn an der Impfung hindert. Schon die Frage danach würde daher einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen darstellen.

Zugleich hat sich der Gesetzgeber bisher nicht entschließen können, eine allgemeine Impfpflicht oder Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Information über den Impfstatus zu formulieren. § 23a und § 36 Abs. 3 des Infektionsschutzgesetzes (InfSchG) formulieren die ausnahmsweise Befugnis zur Erhebung des Impfstatus zu Zwecken der Pandemiebekämpfung, soweit dies zur Verhinderung der Krankheitsverbreitung erforderlich ist. Das betrifft aber nur eine abschließend aufgezählte Liste von Unternehmensbereichen, zu denen z. B. Krankenhäuser und Tageskliniken, Schulen und Kindertageseinrichtungen, Massenunterkünfte, Justizvollzugsanstalten und Pflegeeinrichtungen zählen. In einigen Bundesländern sehen die entsprechenden Infektionsschutzmaßnahmenverordnungen vor, dass Veranstaltungen oder Messen nur nach dem 2G Modell (d.h. mit Geimpften und Genesenen) durchgeführt werden dürfen. In diesen Fällen darf der Veranstalter ausnahmsweise und nur für Zwecke der Einlasskontrolle Besucher und Mitwirkende nach dem Impfstatus befragen. Allerdings darf auch hier die Information nur in engem Rahmen gespeichert werden.

Selbst dort, wo der Gesetzgeber in der Fassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 10.09.2021 ergänzt hat, dass der Arbeitgeber bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen kann, lässt sich daraus gerade kein allgemeines Fragerecht des Arbeitgebers hinsichtlich des ihm noch unbekanntem Impfstatus seiner Arbeitnehmer ableiten. Der Gesetzgeber knüpft ausdrücklich an den ihm bereits bekannten Impfstatus an, sodass diese Information lediglich bei bereits erfolgter Kenntnis des Arbeitgebers verwendbar ist.

*Warum ist der Gesetzgeber so zurückhaltend bei der Frage der Impfabfrage?*

Der Gesetzgeber ist aufgrund der Beratungen des RKI der Auffassung, dass weder eine Impfpflicht noch die interne Vorgabe, nur Geimpfte und Genesene im Betrieb zu beschäftigen, ausreichend geeignet wären, die Pandemie zu bekämpfen. Schließlich können nachweislich auch Geimpfte erkranken und die Virenlast an Dritte und Ungeimpfte weitergeben. Auch wenn in einem Betrieb nur Geimpfte und Genesene arbeiten würden, müsste der Arbeitgeber daher weiterhin mit allgemeinen Hygienekonzepten und Maßnahmen wie Maskenpflicht, Abstandsregeln und Testangeboten sowie Home-Office Möglichkeiten seiner Fürsorgepflicht nachkommen. Diese Maßnahmen sind demnach mindestens genauso effektiv, wenn nicht erheblich effektiver für den Schutz aller Arbeitnehmer, greifen aber erheblich weniger in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers ein als eine Abfrage des Impfstatus.

*Können Arbeitgeber trotzdem nach dem Impfstatus fragen?*

Der Wunsch der Arbeitgeber nach gezielten Lockerungen für Geimpfte und Genesene lässt dennoch viele Unternehmen fragen, ob nicht doch rechtlich belastbare Möglichkeiten denkbar sind, Abfragen des Impfstatus der Arbeitnehmer durchzuführen.

a) Einwilligungen der Arbeitnehmer

Die Versuche der Unternehmen, dies über Einwilligungen der Arbeitnehmer zu lösen, scheitern überwiegend an den strengen Anforderungen der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an die Freiwilligkeit von Einwilligungen. Wegen des starken Machtgefälles zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist diese Freiwilligkeit nur unter eng begrenzten Sonderkonditionen sicherzustellen, die für die umfassende Abfrage des Impfstatus kaum umsetzbar erscheinen. Lediglich wenn der Arbeitnehmer seinen Impfstatus tatsächlich freiwillig und quasi ungefragt mitteilt (z.B. um einer gesetzlich geregelten Testpflicht für Ungeimpfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen nach § 9 BayIfSMV zu entgehen oder für Zwecke der Organisation von Sitzplänen in Büros), darf der Arbeitgeber diese Mitteilung auch dokumentieren. Allerdings wird dann sehr genau im Einzelfall zu untersuchen sein, zu welchen Zwecken die dokumentierte Information anschließend verwendet werden darf.

b) Infektionsschutzkonzepte mit 2G Modell

Andere greifen den Gedanken des 2G Modells bei der Formulierung des Infektionsschutzkonzepts im Unternehmen auf und verwehren Ungeimpften z.B. den Zutritt zum Betriebsgelände oder beschränken Test- und Maskenpflichten auf den ungeimpften Teil der Arbeitnehmer. Zur Umsetzung solcher Konzepte wird der Impfstatus bereits bei Betreten des Unternehmens kontrolliert.

Arbeitsrechtlich ist bei solchen Konzepten zu beachten, dass mangels gesetzlicher Impfpflicht denjenigen Arbeitnehmern, die sich weigern ein Zertifikat vorzuweisen, zumindest gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden müssen – anderenfalls muss der Arbeitgeber den geschuldeten Arbeitslohn zahlen, ohne überhaupt eine Gegenleistung zu erhalten. Sofern die Arbeitnehmer freiwillig ein Impfbefreiungszertifikat vorlegen, um z.B. am Arbeitsplatz von der Maskenpflicht befreit zu sein, darf der Arbeitgeber nach unserer Auffassung diese Information auch aufnehmen. Um den Arbeitsablauf nicht ständig durch erneute Kontrollabfragen unterbrechen zu müssen, sollte es auch zulässig sein, eine befristete Dokumentation des Impfstatus zu klar begrenzten Verwendungszwecken zu führen.

### c) Entgeltzahlung im Quarantänefall

Manche Unternehmen machen sich auch die Entscheidung des Gesetzgebers zu Nutze, dass er solchen Arbeitnehmern die Lohnfortzahlung verweigert, die z.B. aufgrund des Kontakts mit infizierten Personen als potentiell gefährdet unter Quarantäne gestellt werden müssen, obwohl sie eine Quarantäne durch eine empfohlene Impfung hätten vermeiden können (§ 56 Abs. 1 S. 3 InfSchG). Sie bieten den Arbeitnehmern an, durch den freiwilligen Nachweis des Impfsertifikats die Quarantäne zu verkürzen und damit die ununterbrochene Lohnzahlung sicherzustellen. Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg hat in einer Stellungnahme über die Lohnfortzahlung im Quarantäne-Fall vom 2. Oktober 2021 die Auffassung bestätigt, dass der Arbeitgeber in einem solchen Fall berechtigt sein sollte, den Impfstatus des jeweils betroffenen Arbeitnehmers aktiv zu erfragen.

### d) Einschränkungen bei der Dokumentation des Impfstatus

Auch in einer Pandemie gelten die allgemeinen Prinzipien der Verarbeitung von personenbezogenen Daten weiter. Das gilt in besonderer Weise für die Prinzipien der Zweckbindung und der Datensparsamkeit gem. Art. 5 DSGVO. Nur weil Daten erfragt werden dürfen, ist noch lange nicht entschieden, wie lange und für welche Zwecke sie dann nach der Erhebung gespeichert und weiterverwendet werden dürfen.

Die besondere Sensibilität der Information über den Impfstatus spricht sehr dafür, dass diese Information grundsätzlich eher punktuell und streng anlassbezogen verwendet werden kann. Wer z.B. für Zwecke der Einlasskontrolle oder Befreiung von gesetzlichen Testpflichten den Impfstatus der Arbeitnehmer abfragt, wird diese Information wohl nicht für weitergehende Maßnahmen bei der Bürogestaltung oder Kantinenzeiten etc. nutzen können (vgl. auch Stellungnahme des Bayerischen Landesamts für Datenschutzaufsicht (BayLDA)). Mit dem Argument des ungestörten Betriebsablaufs wird man zwar begründen können, dass die Information, wer aufgrund seines nachgewiesenen Impfstatus von Maskenpflichten befreit ist, zumindest über einen Arbeitstag hinweg dokumentiert bleiben kann. Schon mit dem nächsten Arbeitstag stellt sich aber erneut die Frage nach der Datensparsamkeit und wer ganz sichergehen will, löscht die gespeicherten Informationen am Ende des Arbeitstages, an dem sie erhoben wurden.

#### *Praxistipp:*

Nach unserer Auffassung müssen der Pandemieschutz und die Verhältnismäßigkeit der Anordnung von Kontaktbeschränkungen auch für Geimpfte und Genesene den Unternehmen die Möglichkeit lassen in klar begründeten Fällen gezielte Abfragen des Impfstatus im Rahmen ihrer Infektionsschutzkonzepte durchzuführen. Allerdings empfehlen wir zugleich, aufgrund der umfassenden Bedenken sowohl von Datenschutzaufsichtsbehörden als auch von Arbeitnehmervertretern gegen eine allgemeine Abfrage des Impfstatus im Unternehmen bis auf weiteres von allgemeinen und unbegründeten Abfrageaktionen abzusehen. Zugleich ist ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, zu welchen zuvor definierten Zwecken die erfassten Informationen verwendet werden und wie lange diese Informationen gespeichert werden dürfen. Wer hier nicht sensibel und bedacht vorgeht, der riskiert neben empfindlichen Bußgeldern der Aufsichtsbehörden nicht zuletzt unerfreuliche Auseinandersetzungen mit den Arbeitnehmervertretern und die damit verbundenen Probleme in der Kommunikation gegenüber Kunden, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit.

Dr. Matthias Orthwein

### **Gesetzliche Regelung für den Einsatz von Cookies**

Der Einsatz von Cookies und anderen Tracking-Tools stellt Betreiber von Websites vor eine Vielzahl von Herausforderungen. Um den hierbei bestehenden Rechtsunsicherheiten entgegenzutreten, hat der Bundestag im Mai 2021 das Gesetz über den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre in der Telekommunikation und bei Telemedien (kurz: „Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz - TTDSG“) verabschiedet. Das Gesetz soll dabei insbesondere die datenschutzrechtlichen Regelungen des Telemediengesetzes (TMG) sowie des Telekommunikationsgesetzes (TKG) in einem einheitlichen Gesetz bündeln. Es wird am 1. Dezember 2021 in Kraft treten.

Der Einsatz von Cookies ist für viele Betreiber von Websites unverzichtbar. Neben sogenannten essenziellen oder auch als notwendig bezeichneten Cookies, welche es technisch erst ermöglichen, Funktionen einer Website zur Verfügung zu stellen, kommen bspw. auch solche Tools zum Einsatz, die Besuchern eine nutzeroptimierte Werbung präsentieren sollen oder welche es dem Betreiber der Webseite erlauben, dass Nutzerverhalten zur Optimierung der Webseite auszuwerten.

Für Betreiber stellt sich dabei häufig die Frage, für welche Cookies eine Einwilligung der Nutzer erforderlich ist und wie das sogenannte Cookiebanner gestaltet werden muss. Zwischenzeitlich finden sich zahlreiche verschiedene Umsetzungen am Markt. Eine Klärung soll nun das TTDSG bringen.

*Alles neu ab Dezember 2021 oder weiter so wie bisher?*

Mit dem TTDSG wollte der Gesetzgeber zum einen auf die bislang ergangene Rechtsprechung in diesem Bereich reagieren und endlich die ePrivacy-RL umsetzen. Damit sind zumindest die jahrelangen Diskussionen beendet, ob der deutsche Gesetzgeber die ePrivacy-RL tatsächlich umgesetzt hat. Viel mehr Neuerungen hält das Gesetz jedoch zumindest im Bereich der Cookie-Einwilligung nicht bereit.

*Einwilligung für nicht notwendige Cookies erforderlich!*

Im § 25 TTDSG wird nunmehr ganz klar eine Einwilligung des Nutzers verlangt, wenn Informationen auf der „Endeinrichtung“ des Nutzers gespeichert werden sollen bzw. wenn der Webseitenbetreiber auf diese gespeicherten Informationen zugreifen möchte. Die Vorschrift entspricht dabei in weiten Teilen dem Wortlaut des Art. 5 Abs. 3 ePrivacy-RL. Unter „Endeinrichtung“ des Nutzers ist jedes Gerät mit einer Internetverbindung zu verstehen. Dies soll einen weiten Anwendungsbereich des Gesetzes und einen Schutz der Nutzer garantieren. Zu beachten ist, dass durch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs künftig bspw. auch Smart-Home Anwendungen von dem Einwilligungserfordernis betroffen sein können.

Wie bereits im Rahmen der ePrivacy-RL, bleibt jedoch auch im Anwendungsbereich des TTDSG die Verwendung solcher Cookies auch unabhängig vom Vorliegen einer Einwilligung möglich, welche als essenziell oder notwendig bezeichnet werden können. Dies erfordert somit weiterhin eine Differenzierung der Cookies und die Webseitenbetreiber müssen prüfen, in welche Kategorie das eingesetzte Cookie fällt.

*Anerkennung von Diensten zur Einwilligungsverwaltung*

Als echte Neuerung hat der Gesetzgeber in § 26 TTDSG eine Regelung zum Informationsmanagement von Einwilligungen eingeführt. Hierdurch soll ein Rechtsrahmen geschaffen werden, der eine Anerkennung von Diensten zur Einwilligungsverwaltung zur Folge hat. Für eine Anerkennung müssen derartige Dienste zukünftig nachweisen, dass sie neben nutzerfreundlichen und wettbewerbskonformen Verfahren sowie technischen Anwendungen zur Einholung und Verwaltung von Einwilligungen, unter anderem kein wirtschaftliches Eigeninteresse an der Erteilung der Einwilligung haben und über ein qualitatives und zuverlässiges Sicherheitskonzept verfügen. Das in diesem Zusammenhang notwendige Anerkennungsverfahren wird jedoch gemäß § 26 Abs. 2 TTDSG erst durch den Erlass einer Rechtsverordnung bestimmt.

*Praxis-Tipp*

Auch wenn das neu verabschiedete TTDSG keine weitreichenden Neuerungen zur Rechtssicherheit und -klarheit beim Einsatz von Cookies liefert, ist es doch als eine Konkretisierung der bisher geltenden Rechtslage zu bezeichnen. Gerade wenn man die aktuellen Entwicklungen der Europäischen Union zur Vereinheitlichung der Rechtslage durch den Erlass der ePrivacy-Verordnung betrachtet, wird klar, warum sich der deutsche Gesetzgeber mit weitreichenden Neuerungen zurückhält. Seit Februar 2021 liegt ein neuer Entwurf des EU-Ministerrats vor, auf dessen Grundlage mittlerweile Trilogverhandlungen über den konkreten Wortlaut der ePrivacy-Verordnung stattfinden.

Im Ergebnis stellt die Schaffung des TTDSG eine Vereinheitlichung der bisherigen Rechtslage dar. Beim Einsatz von Cookies und anderen Tracking-Tools muss auch weiterhin darauf geachtet werden, dass grundsätzlich eine Einwilligung beim jeweiligen Nutzer der Webseite eingeholt werden muss.

Lediglich in Ausnahmefällen, bspw. beim Setzen von technisch notwendigen Cookies, kann auf eine solche Mitwirkung der Nutzer verzichtet werden. Durch den fortan weit gefassten Anwendungsbereich des TTDSG müssen die vorbezeichneten Grundsätze zudem auch außerhalb von „klassischen“ Endgeräten im Auge behalten werden.

Ob und inwieweit die in § 26 TTDSG enthaltenen Dienste zur Einwilligungsverwaltung tatsächlich Anklang finden, bleibt abzuwarten. Zumindest nach bisherigem Stand werden sowohl Anbieter als auch Nutzer weiterhin mit Cookie-Bannern konfrontiert bleiben. Um den Anforderungen des § 25 TTDSG zu genügen, müssen neben der optischen Gestaltung der Cookie-Banner auch Informationspflichten sowie die konkrete Ausgestaltung der einzuholenden Einwilligungen berücksichtigt werden. Da sowohl Anbieter als auch die Webseiten und Apps variieren, muss im jeweiligen Einzelfall ein konkretes Konzept zur Verwendung von Cookies ausgearbeitet werden.

Dr. Oliver Hornung | Franziska Ladiges

## **Kaufrecht 4.0**

Die Digitalisierung schreitet immer schneller fort und langsam aber sicher zieht der deutsche Gesetzgeber nach. Die jüngsten deutschen Digitalisierungsbestrebungen von Gesetzes wegen haben ihren Ursprung klassisch in zwei europäischen Richtlinien (EU 2019/770 „Digital Content Directive“, EU 2019/771 „Consumer Goods Directive“) und werden das deutsche Kaufrecht allgemein und im Hinblick auf digitale Produkte ordentlich umkrempeln.

Der Verbraucher kann sich über neue Standards und Rechte im digitalen Güterverkehr freuen, während für Unternehmer mit bzw. vor Inkrafttreten der Änderungen am 01.01.2022 erhöhter Handlungsbedarf besteht. Insgesamt soll das Vorhaben zu mehr internationaler Rechtssicherheit im digitalen Rechtsverkehr führen und Verbraucher bzw. KMUs stärken.

### *Klassisches Kaufrecht*

Sachmangel § 434 BGB n.F.

Angefangen mit der auffälligsten Änderung – der Sachmangelbegriff wird neu und in einer Art Dreisprung definiert. Nach der neuen, ab 01.01.2022 geltenden, Fassung des § 434 Abs. 1 BGB ist eine Sache frei von Sachmängeln, wenn sie kumulativ den subjektiven Anforderungen, den objektiven Anforderungen und den Montageanforderungen entspricht. Die Voraussetzungen stehen mit der Neuregelung gleichrangig nebeneinander, während sie ursprünglich hierarchisch durch die verschiedenen Absätze gestaffelt waren. Die Anforderungen werden auch nun in § 434 Abs. 2 - 4 BGB ausführlich definiert.

Subjektive Anforderungen, § 434 Abs. 2 BGB

Darunter fallen die vereinbarte Beschaffenheit, die Eignung für die vertraglich vorausgesetzte Verwendung, sowie vereinbartes Zubehör und Anleitungen (einschließlich Montage- und Installationsanleitungen).

Der Satz 2 stellt fest, dass die vereinbarte Beschaffenheit sich auf Art, Menge, Qualität, Funktionalität, Kompatibilität, Interoperabilität und sonstige Merkmale der Sache, für die die Parteien Anforderungen vereinbart haben, erstreckt. Im Prinzip eine Selbstverständlichkeit, soweit sie vereinbart wurde.

Objektive Anforderungen, § 434 Abs. 3 BGB

Die objektiven Anforderungen stehen unter der Prämisse „soweit nicht wirksam etwas anderes vereinbart wurde“.

Sie erfassen die Eignung für die gewöhnliche Verwendung, die bei „Sachen derselben Art und vom Käufer zu erwartende Beschaffenheit“ unter Berücksichtigung von Art der Sache (S. 2: Menge, Qualität und sonstige Merkmale wie z.B. Funktionalität, Kompatibilität und Sicherheit), oder öffentlichen Äußerungen von Verkäufer oder anderem Glied der Vertragskette (Ausnahme in S. 3 – nicht fahrlässige Unkenntnis), insbesondere in Werbung oder auf dem Etikett, erwartet werden kann.

Weiterhin gehört zu den objektiven Anforderungen, dass die Beschaffenheit der Sache einer Probe bzw. einem Muster entspricht, das dem Käufer vor Vertragsschluss zur Verfügung gestellt wurde und umfasst auch das Zubehör einschließlich Verpackung und Anleitungen, deren Erhalt der Käufer erwarten kann.

Hier ist neben der Verschärfung der Merkmale der Sachmangelfreiheit in S. 2 ein Bezug zu digitalen Produkten erkennbar.

#### Zwischenfazit

Die Anforderungen an die Sachmangelfreiheit wurden durch weitläufige Definitionen angehoben. Hier kann der Verkäufer mit ausführlichen vertraglichen Regelungen zu den einzelnen Punkten im Sinne von positiven wie negativen (was kann mein Produkt NICHT) Beschaffenheitsvereinbarungen tätig werden, muss jedoch vor allem bei AGB die Grenze der überraschenden Klauseln beachten.

#### Weitere Änderungen in § 439 BGB

Die Erstattungspflicht des Verkäufers für Ein- und Ausbaurückstellungen bleibt. Neu geregelt in § 439 Abs. 5 ist, dass der Käufer zum Zweck der Nacherfüllung die Sache dem Verkäufer zur Verfügung stellen muss. Ersetzt der Verkäufer eine mangelhafte Sache, so hat er die ersetzte Sache auf eigene Kosten zurückzunehmen, § 439 Abs. 6 S. 2 BGB.

#### Entgeltlichkeit – Pay with Your Data

Die ursprüngliche Entgeltlichkeit von Verbraucherverträgen wird nunmehr an mehreren Stellen umformuliert. So sprechen z.B. § 312 Abs. 1, Abs. 1a sowie § 327 Abs. 1, Abs. 3 BGB nunmehr klar von der „Zahlung eines Preises“ oder der Bereitstellung von Daten.

#### *Digitales Kaufrecht*

#### Verbraucherverträge über digitale Produkte, §§ 327 ff. BGB

Die Verbraucherverträge über digitale Produkte wurden komplett neu in 21 Normen, den §§ 327 – 327u BGB, geregelt.

#### Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich samt grundlegenden Definitionen wird in § 327 BGB geklärt. Digitale Produkte sind demnach die Bereitstellung digitaler Inhalte (Abs. 2 S. 1 – Daten, die in digitaler Form erstellt und bereitgestellt werden) oder digitale Dienstleistungen. Die digitalen Dienstleistungen werden ausführlich in Abs. 2 S. 2 Nr. 1 & 2 beschrieben. Digitale Dienstleistungen sind Dienstleistungen, die dem Verbraucher die Erstellung, die Verarbeitung oder die Speicherung von Daten in digitaler Form oder den Zugang zu solchen Daten ermöglichen, oder die gemeinsame Nutzung von in digitaler Form hochgeladenen oder erstellten Daten oder sonstige Interaktionen mit diesen Daten ermöglichen. Ebenfalls erfasst sind Verträge über Sachen, die digitale Produkte enthalten oder mit ihnen verbunden sind, § 327 Abs. 2 BGB. Die §§ 327 ff. BGB sind insoweit nur auf den digitalen Teil anwendbar. Als Rückausnahme sind jedoch „Waren mit digitalen Elementen“, die ihre Funktion ohne das digitale Element nicht erfüllen können, vollständig den Regelungen der 327 ff. BGB (und § 475b BGB) anwendbar.

Die Sondervorschriften der §§ 327ff BGB gelten bei körperlichen Datenträgern, die ausschließlich Träger digitaler Inhalte sind, alleine unter Ausschluss großer Teile des „allgemeinen“ Kaufrechts, § 475a Abs. 1 BGB.

#### Inhalt

Die darauffolgenden Vorschriften des § 327 BGB regeln detailliert die Bereitstellung (b, c), Mangelhaftigkeit (d – g) und daraus folgende Sekundärrechte sowie Verjährung und Abweichungsmöglichkeiten. Die §§ 327t und u BGB regeln die Vertragsbeziehungen von Unternehmern bei digitalen Produkten.

## § 327e, f BGB

Der Sachmangel wird in § 327e BGB für die Verbraucherverträge über digitale Produkte eigens geregelt und definiert. Besonders sticht hervor, dass eine taugliche Integration des Produkts nach § 327e Abs. 4 BGB gesetzlich umfangreich abgesichert ist. Insbesondere sind Funktionalität, Kompatibilität und Interoperabilität des digitalen Produkts ausdrücklich definiert und abgesichert.

Eine neue Verpflichtung des Verkäufers wird mit § 327f BGB geschaffen. Er hat die für die Erhaltung der Vertragsmäßigkeit erforderlichen Aktualisierungen (Updates) bereitzustellen und den Verbraucher darüber zu informieren. Dies wird Gegenstand von künftigen Streitigkeiten sein, da der maßgebliche Zeitraum nach § 327e Abs. 1 S. 2 BGB entweder der Bereitstellungszeitraum des digitalen Produktes oder der „Zeitraum, den der Verbraucher aufgrund der Art und des Zwecks des digitalen Produkts und unter Berücksichtigung der Umstände und der Art des Vertrags erwarten kann“. Man geht hier von einem Zeitraum von etwa zwei Jahren aus.

Der ursprüngliche Kaufvertrag über ein digitales Produkt wird mithin u.U. zum partiellen Dauerschuldverhältnis. Ob und wie der Aktualisierungspflicht in allen Produkten Genüge getan werden kann, ist zu beobachten.

## §§ 327p, q BGB

Die weitere Nutzung des digitalen Produkts nach Vertragsbeendigung ist in § 327p BGB geregelt. Zwar darf der Verbraucher dies weiter nutzen, der Unternehmer kann es jedoch auch unterbinden. Der § 327q BGB stellt fest, dass die Ausübung etwaiger datenschutzrechtlicher Rechte durch den Verbraucher die Wirksamkeit des Vertrags grundsätzlich unberührt lassen. In Ausnahmefällen kann der Unternehmer daraufhin den Vertrag kündigen, Schadensersatzansprüche sind jedoch ausgeschlossen.

## §§ 327r, s BGB

Änderungen des digitalen Produkts und der dazugehörigen Verträge sind nur unter den relativ engen Voraussetzungen der §§ 327r, s BGB möglich.

## Unternehmerbeziehungen

Die Regelungen der §§ 327ff BGB sind zwar grundsätzlich für das B2C ausgestattet, finden jedoch gem. § 327t BGB auf Unternehmerbeziehungen ebenfalls Anwendung. Die zwingenden Regressvorschriften wirken sich gemäß § 327u BGB auf die Lieferkette aus.

## Verbrauchsgüterkaufverträge über Sachen mit digitalen Elementen, §§ 475a ff. BGB

### Sachen mit digitalen Elementen

Die Verbrauchsgüterverträge über Waren mit digitalen Elementen besonders in den §§ 475a ff. BGB geregelt. Wie oben geschildert betrifft dies Waren, die ohne ihre digitalen Elemente nicht funktionsfähig sind, wie z.B. eine Smart Watch.

### Regelungsinhalte

Hervorzuheben ist auch hier eine umfangreiche Regelung der Sachmangelfreiheit in § 475b BGB mit Bezügen zu den objektiven Anforderungen aus § 434 Abs. 3, zur Aktualisierungspflicht aus § 327f und Installationsanforderungen. Die Aktualisierungspflicht besteht für den Bereitstellungszeitraum bzw. „während des Zeitraums, den der Verbraucher aufgrund der Art und des Zwecks der Sache und ihrer digitalen Elemente sowie unter Berücksichtigung der Umstände und der Art des Vertrags erwarten kann“ (§ 475b Abs. 4 Nr. 2 BGB), mindestens aber gem. § 475c Abs. 2 BGB für zwei Jahre.

Der Verbraucher kann nach § 475d BGB unter erleichterten Bedingungen zurücktreten. Die Verjährungsregelung in § 475e BGB regelte mehrere Szenarien:

(1) Mangelansprüche bei dauerhafter Bereitstellung digitaler Elemente verjähren frühestens zwölf Monate nach Ende des Bereitstellungszeitraums.

(2) Ansprüche wegen Verletzung der Aktualisierungspflicht verjähren frühestens zwölf Monate nach Ende des Zeitraums der Aktualisierungspflicht.

(3) Tritt ein Mangel während der Verjährungsfrist auf, endet diese frühestens vier Monate nachdem sich der Mangel gezeigt hat.

(4) Im Nacherfüllungsfall endet die Verjährungsfrist frühestens zwei Monate nach der Übergabe der nachgebesserten Ware.

Abweichende Vereinbarungen nach § 476 BGB sind zwar noch möglich, in Bezug auf § 434 Abs. 3 BGB (objektive Anforderungen) und § 475b Abs. 4 BGB (Aktualisierungspflicht) nur möglich, wenn der Verbraucher über diese Abweichungen ausdrücklich vor Vertragsschluss informiert wird (konkrete Abweichung der objektiven Beschaffenheit) und die Abweichung ausdrücklich und konkret im Vertrag vereinbart wurde.

Die Beweislastumkehr in § 477 BGB wurde grundsätzlich auf ein Jahr verlängert und für Waren mit digitalen Elementen, bei denen die Bereitstellung dieser dauerhaft vereinbart wurde auf zwei Jahre seit Gefahrübergang.

### *Fazit*

Die Neuregelungen sind eine der umfassendsten Änderungen des Kaufrechts der letzten Jahre. Es ist mit viel Änderungs- und Gestaltungsbedarf hinsichtlich der vertraglichen Gestaltung sowie der Gestaltung der Abläufe der Vertragsanbahnung und des Vertragsabschlusses zu rechnen. Die neuen Regelungen wirken sich direkt und über die Regressmechanismen bis weit in die jeweiligen Lieferketten aus.

Korbinian Hauf

## **So standardisieren und automatisieren Sie Ihre Transfer Impact Assessments**

SKW Schwarz berichtete bereits darüber, dass die EU-Kommission am 4. Juni 2021 neue EU-Standardvertragsklauseln für den internationalen Datentransfer verabschiedet hat. Diese neuen EU-Standardvertragsklauseln sind hier abrufbar. In dem erwähnten Beitrag wiesen wir bereits darauf hin, dass bei der Heranziehung dieser neuen EU-Standardvertragsklauseln eine Risikoeinschätzung („Transfer Impact Assessment“) erforderlich ist. Zwischenzeitlich hat auch die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) in einer Pressemitteilung vom 21. Juni 2021 hierauf hingewiesen. In unserem oben verlinkten Beitrag gaben wir bereits die Empfehlung ab, einen standardisierten Prozess zur Durchführung des Transfer Impact Assessments und zur Dokumentation des Transfer Impact Assessments zu implementieren.

In diesem Beitrag geht es nun um ein solches Transfer Impact Assessment und wie man diesbezüglich einen standardisierten Prozess implementieren kann.

### *Was bei einem Transfer Impact Assessment zu prüfen ist*

Die Vertragsparteien müssen nach Art. 14 lit. a der EU-Standardvertragsklauseln versichern, dass sie keine Zweifel daran haben, dass der Datenimporteur durch geltende Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Drittland an der Erfüllung der sich aus den EU-Standardvertragsklauseln ergebenden Pflichten gehindert wird. Eine entsprechende Beurteilung ist zu dokumentieren und auf Anfrage der zuständigen Aufsichtsbehörde zur Verfügung zu stellen. Deshalb genügt eine kurze reine gedankliche Prüfung in der Regel nicht. In Art. 14 lit. b der EU-Standardvertragsklauseln gibt es Vorgaben dazu, welche Aspekte bei der Prüfung zu beachten sind.

Sofern man bei der Prüfung zu dem Ergebnis kommt, dass der Datenimporteur durch geltende Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Drittland an der Erfüllung der sich aus den EU-Standardvertragsklauseln ergebenden Pflichten gehindert wird, müssen entweder weitere technische, organisatorische oder vertragliche Maßnahmen getroffen werden, die dies verhindern oder die Übermittlung muss unterbleiben. Für die Prüfung kann im Übrigen – wie von der DSK in der oben verlinkten Pressemitteilung ausgeführt - auf die Empfehlungen des Europäischen Datenschutzausschuss für Drittlandtransfers zurückgegriffen werden, deren endgültige Fassung am



18.06.2021 nach öffentlicher Konsultation beschlossen wurde, worüber wir hier bereits berichtet hatten.

### *Standardisierung und von SKW Schwarz entwickeltes Tool*

Da die Durchführung eines Transfer Impact Assessments sehr aufwändig ist, ist dringend zu empfehlen, den Prozess zu standardisieren. Der Prozess sollte so aufgesetzt werden, dass die Informationssammlung und Auswertung effizient ausgestaltet sind. Aus Erfahrungen in den letzten Monaten wissen wir, dass insbesondere in internationalen Unternehmensgruppen die Sachverhaltsermittlung sehr zeitaufwändig sein kann. Daher sollte zumindest die Informationsgewinnung standardisiert werden. Eine weitere Ausbaustufe ist die automatische Auswertung von Antworten auf Standardfragen.

SKW Schwarz hat zur Standardisierung für die Unternehmen ein Tool in Form eines Excel-Sheets entwickelt, bei dem diese standardisierte Fragen beantworten können und sodann eine automatische Auswertung erhalten.

Neben Vorfragen, ob überhaupt ein solches Transfer Impact Assessment durchzuführen ist, beziehen sich die Fragen auf die Kategorien der Daten, auf sonstige Umstände der Übermittlung, auf die Rechtslage und Gepflogenheiten im Empfängerland sowie auf technische und organisatorische Maßnahmen. Die Fragen decken den Kriterienkatalog des Art. 14 lit. b der EU-Standardvertragsklauseln ab. Auch die Empfehlungen des Europäischen Datenschutzausschuss für Drittlandtransfers sind in das Tool eingeflossen.

### *Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen für ein Transfer Impact Assessment*

Aus Effizienzgründen ist dringend zu empfehlen, den Prozess für die Durchführung eines Transfer Impact Assessments zu standardisieren. Insoweit sollte zumindest ein Prozess implementiert werden, bei dem standardisiert die Informationen gesammelt werden können. Eine weitere Ausbaustufe eines standardisierten Prozesses ist die automatische Auswertung der Antworten auf die Fragen und somit eine Automatisierung eines Transfer Impact Assessments.

Das von SKW Schwarz entwickelte Tool zur Durchführung des Transfer Impact Assessments stellen wir unseren Mandanten gerne zur Verfügung und passen dieses bei Bedarf auch an die jeweiligen Prozesse im Unternehmen an. Falls Sie an unserem Tool interessiert sind, sprechen Sie uns gerne jederzeit an.

Dr. Oliver Hornung | Philipp Sauer

## **Viele Köche braucht das konzernweite Hinweisgebersystem**

Die Umsetzungsfrist der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden ist noch nicht abgelaufen. In Deutschland ist die Umsetzung derzeit auch „eingestellt“ und in Anbetracht der Ergebnisse der Bundestagswahl Ende September und nun zu führenden Koalitionsgespräche ist eine Umsetzung vor Ablauf der Umsetzungsfrist eher unwahrscheinlich. Umso wichtiger sind Stellungnahmen der EU-Kommission zur Auslegung der Richtlinie.

### *Kein zentrales Hinweisgebersystem im Konzern*

Allerdings äußerte sich die EU-Kommission in zwei Stellungnahmen aus Juni 2021 zu Hinweisgebersystemen im Konzern leider nicht im Sinne der Unternehmen. Nach Auffassung der EU-Kommission ist ein zentrales Hinweisgebersystem im Konzern nicht ausreichend. Vielmehr müsste für jedes Konzernunternehmen ein eigenes Hinweisgebersystem eingeführt werden. Nur so können aus Sicht der EU-Kommission effiziente Meldewege sichergestellt werden, welche „nah“ am Mitarbeiter als Hinweisgeber sind. Einer einzigen gemeinsamen zentralen Stelle im Konzern für Hinweisgeber wird durch die EU-Kommission eine klare Absage erteilt.

Zwar gestatte die Richtlinie bei der Einführung von Hinweisgebersystemen auch Dritte zu nutzen, vgl. Artikel 8 Absatz 5 der Richtlinie. Dies umfasse jedoch nicht andere Konzerngesellschaft, vgl.

Erwägungsgrund 54 der Richtlinie. Zudem dürften diese Dritten die Meldungen nur entgegennehmen, aber nicht untersuchen und nachverfolgen. Aus diesem Grunde sei eine zentrale Stelle im Konzern allein nicht möglich – eine andere Interpretation ist aus Sicht der EU-Kommission nicht möglich.

Selbstverständlich könne ein zentrales System jedoch weiterhin parallel betrieben werden.

#### *Erleichterungen für kleinere (Konzern-)Gesellschaften*

Ausnahmen seien allerdings bei (Konzern-)Unternehmen mit 50 – 249 Mitarbeitern möglich. Die Richtlinie gestatte Unternehmen in dieser Größenordnung Ressourcen zu teilen, um Meldungen zu empfangen und Untersuchungen durchzuführen, vgl. Artikel 8 Absatz 6 der Richtlinie. Sofern in diesen Fällen jedoch ein Konzernunternehmen bestimmt wird:

- Ist sicherzustellen, dass der Hinweisgeber ausreichend über die Weiterleitung der Meldung an das Konzernunternehmen informiert wird.
- Muss dem Hinweisgeber ein Widerspruchsrecht eingeräumt werden, mit welchem er die Meldung und Untersuchung in seinem Unternehmen verlangen kann.
- Folgemaßnahmen und Rückfragen dürfen zudem ausschließlich durch das betroffene Unternehmen selbst erfolgen.

Insofern muss auch bei kleineren Unternehmen eine entsprechende Stelle zumindest bereitgehalten werden.

#### *Praxistipp*

Die Stellungnahmen der EU-Kommission dürften für viele Konzerne einen erheblichen Mehraufwand bedeuten. Klar ist, dass aufgrund der Stellungnahmen ein zentrales Hinweisgebersystem für im EU ansässige Konzerngesellschaften nicht ausreichend ist, sofern diese mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen.

Da die Kommission den Parallelbetrieb eines zentralen Hinweisgebersystems jedoch nicht ausschließt, ist betroffenen Konzernen zu empfehlen die dezentralen Hinweisgebersysteme einzurichten. Bei Hinweis auf die Meldekanäle können jedoch auf die Vorzüge des zentralen Kanals hervorgehoben werden, um möglichst viele Meldungen über diesen Kanal zu erhalten und zu bearbeiten. Beide Meldekanäle müssen jedoch gleichsam erreichbar sein.

Es bleibt abzuwarten, wie der nationale Gesetzgeber auf diese Stellungnahmen reagiert und inwiefern diesen Niederschlag im Umsetzungsgesetz finden. Unklar ist zudem, welche juristischen Risiken für Unternehmen bei einer abweichenden Gestaltung bestehen. Unternehmen müssen jedoch damit rechnen, dass sich eine abweichende Gestaltung auf die Reputation negativ auswirken könnten. Zudem besteht das Risiko, dass sich Hinweisgeber aufgrund des „fehlerhaften“ Hinweisgebersystems sofort an die externe Meldestelle wenden.

Franziska Ladiges

### **BGH bejaht Auskunftsanspruch für interne Dokumente**

Mit Urteil vom 15. Juni 2021 (Az. VI ZR 576/19) hat der BGH einige bislang umstrittene Fragen zum Umfang des Auskunftsrechts nach Art. 15 DSGVO geklärt. Im Fall eines Versicherungsnehmers bejahte der BGH einen umfangreichen Auskunftsanspruch, welcher sich insbesondere auch auf interne Vermerke und Prüfungen sowie der betroffenen Person bereits bekannte Vorgänge bezieht.

Die Aktualität der Fragen zeigt sich darin, dass im April 2021 bereits das BAG einen Fall zur Reichweite des Rechts auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO zu entscheiden hatte (Urteil vom 27.04.2021, 2 AZR 342/20). Die Entscheidung hatte Michael Wahl, Partner bei SKW Schwarz im Arbeitsrecht, bereits im Handelsblatt kommentiert.

Das BAG hat in dieser Entscheidung offenlassen können, ob auch Kopien von E-Mails, in denen der entsprechende Arbeitnehmer erwähnt wird, von Art. 15 DSGVO umfasst sind. Der Antrag des Klägers war dem BAG zu unbestimmt, da dieser nicht genau bezeichnete, welche konkreten E-Mails die

Beklagte überlassen sollte. Dadurch sei eine Vollstreckung im Vollstreckungsverfahren nicht möglich. Bezüglich der möglichen Schwierigkeit der Bezeichnung und Aufzählung verwies das BAG auf die Stufenklage, die einen Auskunftsanspruch umfasst. Wieweit dieser aber reicht, brauchte nicht entschieden werden.

Dies war dem BGH im Urteil vom 15. Juni 2021 nicht möglich. Genau genommen ging er sogar über das BAG hinaus, indem der BGH eine Konkretisierungspflicht verneinte, da sich der Umfang der Auskunft nach seiner Auffassung bereits aus dem Gesetz ergebe. Insofern sind sämtliche personenbezogene Daten zu beauskunften, unabhängig davon, ob diese dem Anfragenden bereits bekannt sind oder nicht bzw. ob diese konkret bezeichnet wurden oder nicht. Dies umfasst alle Informationen des Verantwortlichen, welche sich objektiv bzw. subjektiv auf die betroffene Person beziehen. Aus diesem Grunde können Gegenstand des Auskunfts- und Kopieanspruchs auch die folgenden Unterlagen sein:

- Korrespondenz zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen
- Korrespondenz über die betroffene Person mit Dritten
- Interne Kommunikation beim Verantwortlichen
- Interne Vermerke

Eine Grenze zog der BGH lediglich dort, wo die personenbezogenen Daten die Basis für eine weitere (rechtliche) Bewertung bilden. Die (rechtliche) Bewertung ist vom Auskunftsanspruch im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH nicht erfasst. Zwar könne diese Bewertung / Analyse personenbezogene Daten enthalten, stelle selbst aber keine Information über die betroffene Person dar. Aus diesem Grunde liegen insofern keine personenbezogenen Daten vor. Gleiches gilt für weitere Schlüsse/Berechnungen/etc., welche auf personenbezogene Daten gestützt werden. So habe die betroffene Person keinen Anspruch auf Auskunft über Provisionszahlungen des Verantwortlichen an Dritte.

Mangels ausreichender Tatsachenfeststellung der Vorinstanzen musste sich der BGH leider nicht zu der für Unternehmen spannenden Frage der Auslegung von Ausschlussnormen äußern. So blieb insbesondere unbeantwortet, inwiefern der Auskunftsanspruch aufgrund von Unverhältnismäßigkeit oder Rechten und Freiheiten anderer Personen beschränkt oder ausgeschlossen werden kann.

Zugunsten des Verantwortlichen hat der BGH schließlich noch festgestellt, dass der Verantwortliche es selbst in der Hand hat einen Auskunftsanspruch als erfüllt zu bezeichnen, indem er zum Ausdruck bringt, dass die erteilte Auskunft dem geschuldeten Gesamtumfang entspricht. Insofern ist unter Umständen ausdrücklich zu erwähnen, dass bestimmte Arten von Daten nicht existieren, z.B. interne Vermerke. Eine etwaige inhaltliche Unrichtigkeit stünde einer Erfüllung nicht entgegen. Hier bleibt jedoch offen, dass unrichtige Auskünfte selbstverständlich durch die Aufsichtsbehörden verfolgt werden können. Zudem kann die betroffene Person jederzeit verlangen, dass der Verantwortliche die Richtigkeit und Vollständigkeit der Auskunft eidesstattlich versichert. Aus diesem Grunde sollte die Vollständigkeit der Auskunft nur bestätigt werden, wenn diese aus Sicht des Verantwortlichen tatsächlich sämtliche zu beauskunftende Daten enthält.

#### *Folgen des Urteils*

Durch einen so interpretierten Auskunftsanspruch werden Unternehmen / Arbeitgeber vor große Herausforderungen gestellt. Betroffene Personen / Arbeitnehmer können leicht in Versuchung geraten, den Auskunftsanspruch aus strategischen Erwägungen geltend zu machen. So wird der Auskunftsanspruch bereits heute dazu genutzt, um eigentlich kostenpflichtige Unterlagen (z.B. Kontoübersichten) nachzufordern oder Dokumente zur Vorbereitung von Gerichtsverfahren zu erlangen.

Dadurch könnte es zu einer faktischen pre-trial discovery nach US-amerikanischen Vorbild kommen, durch die beispielsweise vor bzw. während eines (Kündigungsschutz-)Prozesses sensible und taktisch wertvolle Informationen dem Kläger / Arbeitnehmer offenbart werden müssten. Dieses Wissen könnte im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses u.a. für Abfindungsverhandlungen instrumentalisiert werden. Die Konsequenz, dass Unternehmen z.B. im Rahmen eines Personalabbaus aufgrund eines befürchteten Auskunftsanspruchs anzuraten ist, taktische Erwägungen und Planungen lediglich mündlich zu besprechen, kann im aktuellen Zeitalter der Digitalisierung zumindest nicht das

gewünschte Ziel sein. Im deutschen Zivilprozessrecht ist eine pre-trial discovery jedenfalls nicht angelegt.

Zu berücksichtigen ist neben der pre-trial Problematik ebenfalls der organisatorische und administrative Aufwand für Unternehmen, der durch einen umfassenden Anspruch auf Herausgabe von z.B. Kopien sämtlicher E-Mails, in denen die betroffene Person / der Arbeitnehmer auftaucht, dem Unternehmen auferlegt wird. Dieses müsste nicht nur Sorge dafür tragen, dass der Auskunftsanspruch vollständig erfüllt wird, sondern müsste gleichzeitig sicherstellen, dass personenbezogene Daten Dritter ausreichend geschützt sind.

#### *Praxistipp*

Das Urteil des BGH ist an sich nicht wirklich überraschend, da es am Ende nur klarstellt, dass sämtliche personenbezogene Daten zur betroffenen Person auch zu beauskunften sind. Damit kommt allerdings auch eine Menge Arbeit auf die Unternehmen zu und es besteht immer die Gefahr, dass der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch zur Vorbereitung von Klagen genutzt wird. Unternehmen sind insofern gut beraten, mögliche Einschränkungen und Ausschlüsse des Auskunftsanspruchs aufgrund von Unverhältnismäßigkeit oder der Rechte und Freiheiten dritter Personen genau zu prüfen. Zu diesen Fragen hat sich der BGH nicht geäußert und sie werden sicherlich in den nächsten Monaten Gegenstand der Auseinandersetzungen zwischen betroffenen Personen und Verantwortlichen werden. Hierbei stehen wir Ihnen gerne sowohl arbeits- als auch datenschutzrechtlich gerne zur Seite.

Sabrina Hochbrückner | Franziska Ladiges