



HESSISCHER LANDTAG

21. 08. 2024

Kleine Anfrage

Oliver Stirböck (Freie Demokraten) vom 19.06.2024**Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten im Lichte des EuGH-Urteils vom 30. März 2023****und**

Antwort

Minister des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz

Vorbemerkung Fragesteller:

Im April 2023 hat der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (HBDI) als oberste Landesdatenschutzbehörde die „Handreichung zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten im Lichte des EuGH-Urteils vom 30. März 2023 Rs. C-34/21“ veröffentlicht. Vorausgegangen war ein Rechtsstreit der entstand, als das Hessische Kultusministerium (HKM) im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie die Teilnahme am Schulunterricht per Videokonferenz erlaubte. Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer klagte, da eine Einwilligung der Lehrkräfte zur Teilnahme an Videokonferenzen nicht vorgesehen war. Das HKM argumentierte, dass § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG die Verarbeitung personenbezogener Daten ohne Einwilligung der Lehrkräfte erlaube. Das Verwaltungsgericht (VG) Wiesbaden zweifelte jedoch an der Europarechtskonformität dieser Regelung und legte den Fall dem EuGH zur Vorabentscheidung vor. Der EuGH entschied, dass nationale Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz nicht angewendet werden dürfen, wenn sie nicht den Anforderungen der DS-GVO entsprechen. Aufgrund des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts müssen nationale Vorschriften, die nicht den Anforderungen der DS-GVO entsprechen, unangewendet bleiben. Dies betrifft insbesondere § 23 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG), der bisher die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten in Hessen regelte.

Diese Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Minister für Kultus, Bildung und Chancen wie folgt:

- Frage 1 Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung aufgrund des genannten EuGH-Urteils und der dazu veröffentlichten Handreichung des HBDI ergriffen, um sicherzustellen, dass alle datenschutzrechtlichen Regelungen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes mit den Anforderungen des EuGH-Urteils und der DS-GVO konform sind?
- Frage 2 Welche neuen Rechtsgrundlagen plant die Landesregierung zu schaffen, um das Hessische Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (HDSIG) sowie eventuell weitere landesgesetzliche Bestimmungen europarechtskonform auszugestalten?
- Frage 3 Welche konkreten Maßnahmen werden ergriffen, um die Transparenz der Datenverarbeitung am Arbeitsplatz zu verbessern, wie es der EuGH fordert?
- Frage 4 Welche Schritte unternimmt die Landesregierung, um die Mitarbeiter der Landesverwaltung und der Kommunen über die neuen Datenschutzanforderungen zu informieren und zu schulen?
- Frage 8 Wie wird die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten und Daten über strafrechtliche Verurteilungen künftig gehandhabt, um den Anforderungen der DS-GVO zu entsprechen?
- Frage 9 Welche Rolle werden Kollektivvereinbarungen in der zukünftigen Regelung der Datenverarbeitung von Beschäftigten spielen?
- Frage 10 Welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen sind für die Umsetzung der neuen datenschutzrechtlichen Vorgaben eingeplant, und wie wird die Einhaltung der neuen Vorschriften überwacht?

Die Fragen 1 bis 4 und 8 bis 10 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Urteil vom 30. März 2023 (C-34/21) im Rahmen der Vorlagefragen des Verwaltungsgerichts Wiesbaden zunächst nur Leitlinien für die Auslegung von Art. 88 DS-GVO formuliert, jedoch nicht die Unvereinbarkeit von § 23 HDSIG mit der

DS-GVO festgestellt. Nach dem Urteil ist Voraussetzung für eine „spezifischere Vorschrift“ im Sinne von Art. 88 Abs. 1 DS-GVO, dass auch die Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllt sind. In diesem Zusammenhang äußert der EuGH Zweifel wohl daran, ob § 23 Abs. 1 HDSIG diese Voraussetzungen erfüllt, überlässt die verbindliche Beurteilung der Frage dem zuständigen nationalen Gericht. § 23 Abs. 1 HDSIG bleibt daher auch nach dem Urteil des EuGH weiterhin geltendes Recht und kann als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten dienen. Erst das nunmehr zuständige Verwaltungsgericht Frankfurt am Main wird feststellen, ob § 23 Abs. 1 HDSIG den Vorgaben des Art. 88 DS-GVO genügt oder nicht – diese Entscheidung bleibt zunächst abzuwarten.

Bereits im Jahr 2022 hat der Gesetzgeber durch die Novellierung des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) in den §§ 83a und 83b sowie aufgrund der speziellen Verordnungsermächtigung konkrete Regelungen zu dem Sachverhalt geschaffen, der Gegenstand des Verfahrens vor dem EuGH war. Insbesondere regelt § 83b HSchG, dass zum Zweck der Übertragung von Bild und Ton die erforderlichen personenbezogenen Daten der im Unterrichtsraum anwesenden Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrkraft und sonstiger in der Schule beschäftigter Personen verarbeitet werden dürfen. Findet der Unterricht in räumlicher Trennung von Lehrkraft und Schülerinnen und Schülern der Klasse oder Lerngruppe statt, kann demnach dieser durch den Einsatz von elektronischer Datenkommunikation einschließlich Video- und Telefonkonferenzsystemen unterstützt werden.

Ferner wird in § 18 Abs. 5 der Verordnung über die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Schulen und Schulaufsichtsbehörden geregelt, dass die Teilnahme am Distanzunterricht auch mittels Nutzung eines Video- oder Telefonkonferenzsystems verpflichtend ist.

Frage 5 Wie wird die Freiwilligkeit der Einwilligungen der Beschäftigten zur Datenverarbeitung sichergestellt, insbesondere im Hinblick auf das Über-Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten?

Soweit die Verarbeitung der Daten der Beschäftigten auf der Rechtsgrundlage des § 23 Abs. 1 HDSIG erfolgt, ist eine Einwilligung nicht erforderlich.

Frage 6 Wie wird die Interessenabwägung zwischen den berechtigten Interessen des Arbeitgebers und den Grundrechten der Beschäftigten durchgeführt?

Es wird die Aufgabe des Gesetzgebers sein, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und die Grundrechte der Beschäftigten gegeneinander abzuwägen, falls eine Neuregelung im Gesetz zu schaffen ist.

Frage 7 Inwieweit wird die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten weiterhin als notwendig für die Erfüllung öffentlicher Aufgaben gemäß DS-GVO angesehen?

Darüber ist nur zu entscheiden, falls die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten unmittelbar auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. e DS-GVO gestützt werden soll.

Wiesbaden, 13. August 2024

Prof. Dr. Roman Poseck