

| IWG 2022 | BVergG 2018 |
|--|---|
| <p>„öffentliche Stelle“:</p> <p>a) der Bund,</p> <p>b) Einrichtungen, die</p> <p>aa) zu dem besonderen Zweck gegründet wurden, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben zu erfüllen, die nicht gewerblicher Art sind und</p> <p>bb) zumindest teilrechtsfähig sind und</p> <p>cc) überwiegend vom Bund, von den Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden oder von anderen Einrichtungen finanziert werden oder hinsichtlich ihrer Leitung der Aufsicht durch diese unterliegen oder deren Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan mehrheitlich aus Mitgliedern besteht, die vom Bund, von den Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen Einrichtungen ernannt worden sind, jedoch mit Ausnahme von Einrichtungen auf landesgesetzlicher Grundlage, und</p> <p>c) Verbände, die sich aus zwei oder mehreren öffentlichen Stellen gemäß lit. a und b zusammensetzen⁸³</p> | <p>(1) Dieses Bundesgesetz gilt mit Ausnahme seines 3. Teiles für Vergabeverfahren von öffentlichen Auftraggebern, das sind</p> <p>1. der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände oder</p> <p>2. Einrichtungen, die</p> <p>a) zu dem besonderen Zweck gegründet wurden, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nicht gewerblicher Art zu erfüllen,</p> <p>b) zumindest teilrechtsfähig sind und</p> <p>c) überwiegend von öffentlichen Auftraggebern gemäß Z 1 oder anderen Einrichtungen im Sinne der Z 2 finanziert werden oder die hinsichtlich ihrer Leitung der Aufsicht durch diese unterliegen oder deren Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan mehrheitlich aus Mitgliedern besteht, die von öffentlichen Auftraggebern gemäß Z 1 oder anderen Einrichtungen im Sinne der Z 2 ernannt worden sind, oder</p> <p>3. Verbände, die aus einem oder mehreren öffentlichen Auftraggebern gemäß Z 1 oder 2 bestehen.⁸⁴</p> |

Abbildung 5: Wortlaut IWG 2022 vs BVergG 2018; Abweichungen in Fettdruck hervorgehoben

Ausblick auf Teil 2

Im zweiten Teil dieses Beitrags wird die Einordnung der Begriffsdefinition der „öffentlichen Stelle“ um zwei rezente EU-Verordnungen erweitert. Anschließend erfolgt eine Analyse, welche der angesprochenen Legaldefinitionen für die Auslegung des Begriffs der DSGVO einschlägig sein kann.

⁸³ § 4 Z 1 IWG 2022 (Hervorhebungen durch die Autorin).

⁸⁴ § 4 Abs 1 BVergG 2018 (Hervorhebungen durch die Autorin).



Die Autorin:

Mag.^a **Petra Zandonella**, LL.B.oec. ist Universitätsassistentin am Fachbereich Recht und IT, Institut für Rechtswissenschaftliche Grundlagen der Universität Graz. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt neben dem Datenschutzrecht, der Regulierung neuer Technologien zB Neurotechnologien, insbesondere in der Digitalstrategie der EU. In ihrer Dissertation beschäftigt sie sich ua mit dem European Health Data Space.

[lesen.lexisnexis.at/autor/Zandonella/Petra](https://lexisnexis.at/autor/Zandonella/Petra)

Foto: privat

DATENSCHUTZ & E-GOVERNMENT JUDIKATUR

DATENSCHUTZRECHT

EuGH: Beschäftigtendatenschutz unterliegt gleichermaßen den Anforderungen von Art 5, 6 und 9 DSGVO

» jusIT 2025/26

§ VO (EU) 2016/679: Art 5, 6, 82, 88
ArbVG: §§ 96 ff
BDSG: § 26

EuGH 19. 12. 2024, C-65/23 (K GmbH – Verarbeitung von persönlichen Daten von Angestellten)

1. Art 88 Abs 1 und 2 DSGVO verlangt, dass nationale Vorschriften zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext nicht nur die spezifischen

Vorgaben des Art 88 Abs 2 erfüllen, sondern auch mit den allgemeinen Anforderungen aus Art 5, Art 6 Abs 1 sowie – soweit indiziert – mit Art 9 Abs 1 und 2 DSGVO im Einklang stehen müssen.

2. Im Rahmen von Kollektivvereinbarungen (zB Betriebsvereinbarungen) nach Art 88 Abs 1 iVm ErwGr 155 DSGVO bleibt der gerichtliche Überprüfungsumfang uneingeschränkt bestehen, sodass nationale Gerichte die „Erforderlichkeit“ der Verarbeitung personenbezogener Daten gem Art 5, Art 6 Abs 1 und gegebenenfalls Art 9 DSGVO umfassend kontrollieren müssen, unabhängig vom Verhandlungsspielraum der Vertragsparteien.

Anmerkung des Bearbeiters:

Im aus Deutschland stammenden Ausgangsfall klagte ein als Programmierer angestellter Arbeitnehmer seine Arbeitgeberin, ein Unternehmen der Zahnmedizintechnik (im Folgenden:

K GmbH), wegen Verletzung datenschutzrechtlicher Bestimmungen im Arbeitsverhältnis auf immateriellen Schadenersatz nach Art 82 DSGVO. Konkret hätte die Beklagte seit Wirksamwerden der DSGVO im Mai 2018 Daten des Klägers im US-cloudbasierten Personal-Informationsmanagementsystem „Workday“ (im Folgenden: Workday) unrechtmäßig verarbeitet. Der zugleich als Betriebsratsvorsitzender beschäftigte Kläger beanstandete die insb, aber nicht ausschließlich zu Abrechnungszwecken mittels SAP-Software (kurz: SAP) auch konzernweit verarbeiteten Personaldaten, ua Gehaltsinformationen, die private Wohnanschrift, das Geburtsdatum, das Alter, den Familienstand, die Sozialversicherungsnummer sowie die Steuer-Identifikationsnummer. Die Handlung des Hochladens bzw des Übertragens der streitgegenständlichen personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers aus SAP zur Befüllung der Software Workday auf eine Sharepoint-Seite erfolgte zunächst von der Konzernmutter und wurde dann von der Beklagten K GmbH weitergeführt, die den Betrieb von Workday durch den Abschluss weiterer Betriebsvereinbarungen sicherstellte. Die ersten beiden Instanzen lehnten einen immateriellen Schadenersatzanspruch des Klägers aufgrund des festgestellten US-Transfers bzw Zugriffs aus den USA für die Verarbeitung in Workday ab. Mit seiner Revision an das Bundesarbeitsgericht verfolgte der Kläger seinen ideellen Schadenersatzanspruch weiter. Die Vereinigten Staaten hätten kein angemessenes Schutzniveau. Die ihn betreffenden personenbezogenen Daten wären deshalb der Gefahr eines Zugriffs durch die Sicherheits- und Nachrichtendienste der USA ausgesetzt (gewesen). Sein Beschäftigungsverhältnis bildete keinen ausreichenden Rechtfertigungsgrund für den Einsatz von Workday im Betrieb. Das Höchstgericht hegte Zweifel an der Reichweite von § 26 BDSG iVm Art 88 DSGVO, unterbrach das Verfahren und legte insgesamt sechs Fragen zur Vorabentscheidung vor (BAG 22. 9. 2022, 8 AZR 209/21 [A], openJur 2023, 2128), die es in der Folge beschlussmäßig abänderte (vgl BAG 20. 4. 2023, 8 AZR 209/21) bzw bis auf die ersten drei Fragen zurücknahm (vgl BAG 25. 4. 2024, 8 AZR 209/21 [B]). Der EuGH hatte sich letztlich mit den Grundlagen für die Rechtmäßigkeit einer Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis, insb den datenschutzrechtlichen Anforderungen an Betriebsvereinbarungen zu befassen.

Die Achte Kammer entschied, dass Art 88 DSGVO auch im Beschäftigtenkontext ein hohes und einheitliches Schutzniveau für personenbezogene Daten anstrebt. Diese Öffnungsklausel darf daher nicht dazu führen, dass die Grundprinzipien der Verordnung umgangen werden, wie sie in Art 5 DSGVO für die Grundsätze der Datenverarbeitung und die Rechtmäßigkeit in Art 6, 9 DSGVO festgelegt worden sind (Rz 40 ff des Urteils).

Der EuGH stellte klar, dass nationale Gerichte die Einhaltung der DSGVO durch Betriebsvereinbarungen umfassend überprüfen müssen. Die Parteien einer solchen Vereinbarung können zwar spezifische Regelungen treffen, die gerichtliche Kontrolle ist jedoch nicht eingeschränkt (Rz 45 ff des Urteils). Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite müssten sicherstellen, dass alle Datenverarbeitungen den allgemeinen Vorgaben der DSGVO entsprechen. Betriebsvereinbarungen für sich genommen böten keinen Schutz vor einer Prüfung am Maßstab von Art 5, 6 und 9

DSGVO. Die Gerichte in den Mitgliedstaaten sind verpflichtet, auch die Erforderlichkeit von Datenverarbeitungen umfassend zu prüfen, selbst wenn diese durch eine Betriebsvereinbarung legitimiert erschienen (Rz 56 ff des Urteils).

Dem vorliegenden Urteil ist in Begründung und Ergebnis beizupflichten. Es dürfte erhebliche Auswirkungen auf die Praxis des Beschäftigtendatenschutzes haben, die leitsatzartig hervorgehoben werden:

- **Rechtsgrundlage:** Betriebsvereinbarungen können eine spezifische Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext darstellen. Sie müssen jedoch die Anforderungen der DSGVO erfüllen und dürfen keine Umgehung der allgemeinen Datenschutzvorschriften bewirken (Rz 46 des Urteils).
- **Vereinbarkeit mit der DSGVO:** Der EuGH stellt klar, dass nationale Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen, die auf Art 88 Abs 1 DSGVO basieren, nicht nur die Anforderungen von Art 88 Abs 2 DSGVO zur Erfüllung der an der Menschenwürde orientierten angemessenen und besonderen Maßnahmen im Beschäftigungsverhältnis erfüllen müssen, sondern auch die allgemeinen Bestimmungen der DSGVO, insb Art 5, Art 6 Abs 1 sowie Art 9 Abs 1 und 2 DSGVO. Dies bedeutet, dass Betriebsvereinbarungen als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext stets im Einklang mit den Grundsätzen der DSGVO stehen müssen. Dieses Zusammenspiel hat ein Teil der Lehre bereits sehr früh erkannt: „Damit sind ‚Kollektivvereinbarungen‘; in praxi insbes. BV, wohl zwar keine völlig eigenständigen Erlaubnistatbestände für Datenverarbeitungen außerhalb des Kataloges des Art 6 Abs 1 DS-GVO; sie können aber jedenfalls entsprechende rechtliche Verpflichtungen gem dessen [...] schaffen oder [...] konkretisieren“ (Goricnik, DS-GVO: Mächte der Mai [im Datenschutzrecht] alles neu? wbl 2018, 605 [613]).
- **Erforderlichkeit der Datenverarbeitung:** Die Parteien einer Betriebsvereinbarung haben nach den unionsrechtlichen Vorgaben, die das vorliegende Urteil in Rz 41 und 42 deutlich macht, einen gewissen Spielraum bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung. Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das notwendige Maß beschränkt sein. Betriebsvereinbarungen müssen daher sicherstellen, dass nur die für den jeweiligen Zweck erforderlichen Daten verarbeitet werden. Nicht DSGVO-konforme Datenverarbeitungen können nicht über eine „Betriebsvereinbarung“ als Rechtsgrundlage „gerettet“ oder gar „immunisiert“ werden (so bereits EuGH 30. 3. 2023, C-34/21 [Hauptpersonalrat der Lehrer] Rz 52 f und 73, ÖJZ 2023/80, 509 [Kumin/Maderbacher] = ZIIR 2023, 295 [Thiele]; dazu Warter, Zu den Anforderungen und Voraussetzungen von Art 88 DSGVO, jusIT 2023/113, 234; vgl auch Masko, Die Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage für die Verwendung von Arbeitnehmerdaten, ASoK 2024, 180).
- **Umfassende gerichtliche Kontrolle:** Der EuGH betont, dass die gerichtliche Kontrolle nicht eingeschränkt werden darf. Die nationalen Gerichte sind verpflichtet, die Einhaltung sämtlicher Voraussetzungen und Grenzen der DSGVO zu überprüfen, insb



die „*allgemeiner Tragweite*“ ihres II. Kapitels, auch wenn die Datenverarbeitung auf einer Kollektivvereinbarung iSv Art 88 Abs 1 iVm ErwGr 155 DSGVO basiert (Rz 45 des Urteils). Dieser Gedanke ist verallgemeinerungstauglich und erfasst mE alle in Kapitel IX („*Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen*“) genannten Datenverarbeitungen, sofern keine ausdrücklichen Ausnahmen bestehen (wie etwa in Art 85 DSGVO). Schließlich umfasst die (arbeits)gerichtliche Kontrolle auch in vollem Umfang die datenschutzrechtlichen Erforderlichkeitserwägungen, was sich im Rahmen der Prüfung von Betriebsvereinbarungen nach dem ArbVG praktisch auswirken dürfte (vgl zu *use cases Auer-Mayer*, Datenschutz- und Arbeitsrecht – Zwei Welten? Eine kurze Analyse anhand des Beispiels des Bewerbungsverfahrens, in FS Neumayr II [2023] 2409).

Ausblick: Das vorliegende Urteil stärkt die Rechte der Arbeitnehmer:innen und erhöht die Anforderungen an Transparenz und Datenminimierung im Beschäftigtendatenschutz. Für den Anlassfall, der wieder in die Obhut des Bundesarbeitsgerichts zurückgekehrt ist, erscheint das jüngste Urteil des Unionsgerichts I. Instanz bemerkenswert, das für die unsichere Übermittlung von Personendaten eines Websitebenutzers in die USA einen ideellen Schadenersatz iHv € 400 zugesprochen hat (EuG 8. 1. 2024, T-354/22 [Bindl/Kommission], jusIT 2025/32 [Thiele] [in diesem Heft]).

Zusammenfassend hat der EuGH entschieden, dass nationale Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz und zu Betriebsvereinbarungen iSv Art 88 DSGVO auch die allgemeinen Vorgaben der DSGVO, insb Art 5 (Grundsätze der Datenverarbeitung), Art 6 (Rechtmäßigkeit) und gegebenenfalls Art 9 (Verarbeitung besonders schutzwürdiger Datenkategorien) DSGVO, einhalten müssen. Dies umfasst insb das Erforderlichkeitskriterium, wonach Datenverarbeitungen stets auf das notwendige und verhältnismäßige Maß beschränkt sein müssen.

Bearbeiter: Clemens Thiele

EuGH: Unbedingte Erforderlichkeit einer Verarbeitung biometrischer und genetischer Daten durch Strafverfolgungsbehörden

» jusIT 2025/27

§ RL (EU) 2016/680: Art 3 Z 7, Art 4 Abs 1 lit a–c, Art 8 Abs 1 und 2, Art 10
VO (EU) 2016/679: Art 9
DSG: § 39

EuGH 28. 11. 2024, C-80/23 (Ministerstvo na vatareshnite raboti – Registrierung biometrischer und genetischer Daten II)

1. Die systematische Erhebung biometrischer und genetischer Daten aller Personen, die einer vorsätzlichen Of-

fizialstraftat beschuldigt werden, verlangt nach Art 10 RL (EU) 2016/680 iVm Art 4 Abs 1 lit a–c sowie Art 8 Abs 1 und 2 leg cit, dass die zuständige Sicherheitsbehörde die unbedingte Erforderlichkeit dieser Maßnahme im Einzelfall sicherstellen und nachweisen muss.

2. Diese strenge Rechtmäßigkeitsprüfung, dh die Überprüfung der Erforderlichkeit gem Art 10 RL (EU) 2016/680, obliegt ausschließlich der zuständigen Behörde iSv Art 3 Z 7 leg cit und kann nicht durch die mögliche ex post Kontrolle eines damit befassbaren Gerichts ersetzt werden, das lediglich die zwangsweise Durchführung der Erhebung anordnet.

Anmerkung des Bearbeiters:

Der aus Bulgarien stammende Ausgangsfall knüpft an ein älteres Vorlageverfahren gleicher Provenienz an, über das an dieser Stelle bereits berichtet worden ist (Thiele, jusIT 2023/48, 119). In diesem (Vor-)Judikat hielt der Gerichtshof fest, dass die systematische Erhebung biometrischer und genetischer Daten aller beschuldigten Personen für die Zwecke ihrer polizeilichen Registrierung unzulässig ist. Diese Datenverarbeitung der Sicherheitsbehörden verstößt gegen die Anforderungen, einen erhöhten Schutz bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten zu gewährleisten (EuGH 26. 1. 2023, C-205/21 [Ministerstvo na vatareshnite raboti – Genetik I], jusIT 2023/48, 119 [Thiele] = ÖJZ 2023/49, 318 [Fuchs]). Im selben Urteil stellte die Fünfte Kammer fest, dass es Sache des vorlegenden Gerichts war, zu prüfen, ob es, um die Wirksamkeit von Art 10 JI-RL zu gewährleisten, möglich sei, die nationalen Rechtsvorschriften, die diese zwangsweise Durchführung vorsehen, unionsrechtskonform auszulegen. Das vorlegende Gericht hatte insb zu prüfen, ob das nationale Recht die Beurteilung der „*unbedingten Erforderlichkeit*“ der Erhebung sowohl biometrischer als auch genetischer Daten der betreffenden Person für die Zwecke ihrer Registrierung erlaubt. Dazu müsste es ua möglich sein, zu prüfen, ob die Art und die Schwere der Straftat, derer die betroffene Person im Ausgangsverfahren verdächtigt wurde (hier: Steuerhinterziehung), oder andere relevante Faktoren Umstände darstellen könnten, die eine solche „*unbedingte Erforderlichkeit*“ belegen. Außerdem müsste gewiss sein, dass nicht bereits die Erhebung von Personenstandsdaten, die ebenfalls im Rahmen der polizeilichen Registrierung vorgesehen war, die Erreichung der verfolgten Ziele ermöglichte.

Im nunmehrigen „*Follow-up*“ legte das Stadtgericht Sofia die Rechtssache neuerlich dem EuGH vor und wollte zusammengefasst wissen, ob die Prüfung der „*unbedingten Erforderlichkeit*“ iSv Art 10 JI-RL in der Auslegung durch den EuGH (Rz 133 des Urteils Genetik I) dessen Anforderungen erfüllt, wenn sie allein auf der Grundlage des Beschlusses über die förmliche Beschuldigung und der schriftlichen Weigerung der betroffenen Person beruht, keine genetische Daten erheben zu lassen. Muss dem übergeordneten Gericht das gesamte nationale Aktenmaterial *ex post* vorliegen, welches bei der Bewilligung von Ermittlungsmaßnah-