

Datenschutz Sprechstunde

Das Datenschutz-Magazin der Kanzlei Ruhland

II/2024

DS-Editorial

Liebe Lesende,

wir sind endlich wieder on! Auf vielfachen Wunsch unserer Leserschaft erscheint nun wieder unsere Datenschutz Sprechstunde mit einem wahren Füllhorn an interessanten Inhalten. Von der nun in Kraft getretenen europäischen KI-Verordnung bis zur fristlosen Kündigung wegen dummer Äußerungen im Netz, erhalten Sie wieder viele interessante, wichtige und aktuelle Infos für Ihre Arbeit.

Viel Spaß beim Lesen wünscht ihr



Robert Malte Ruhland

DS-Konkret

EU KI VO verabschiedet



(Möhnesee, Südufer)

Was lange werte, wurde nun endlich gut. Am 01.08.2024 trat die europäische KI-Verordnung in Kraft. Das bedeutet aber nicht, dass auch schon alle Regelungen der VO verbindlich zu beachten sind. Ähnlich wie schon bei der Einführung der DSGVO gibt es auch in der aktuellen Verordnung wieder Übergangsfristen. So ist ein Teil der Bestimmungen bereits ab dem 02.02.2025 verbindlich zu beachten. Die gesamte KI VO entfaltet dagegen erst am 02.08.2026 ihre Wirkung

Für die Betriebsräte stellen sich spätestens jetzt eine Reihe wichtiger Fragen zum Einsatz KI gestützter Systeme im Unternehmen.

Hier ein kleiner Vorgeschmack:

- Was ist eigentlich KI und wer ist hinsichtlich der Verwendung solcher Systeme beweisbelastet?
- Welche KI gestützten Systeme sind bereits im Einsatz?
- Welche KI gestützten Systeme befinden sich in der Planung?
- Welche Auswirkung hat der Einsatz von KI gestützten Systemen auf den Arbeitsplatz, die Arbeitsgestaltung, die Arbeitsorganisation etc.?
- Welche Arbeitsplätze werden durch den Einsatz KI gestützter Systeme bedroht?
- Inwieweit sind KI gestützte Systeme mitbestimmungspflichtig?
- Welche personenbezogenen Daten werden durch KI gestützte Systeme verarbeitet?
- Mit welchen personenbezogenen Daten lernen die KI gestützten Systeme?

- Wer im Unternehmen ist für die Information des Betriebsrates über die Planung und die Einführung KI gestützter Systeme zuständig?
- Welche Ziele sollen mit der Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI gestützte Systeme verfolgt werden?
- Wie wird sichergestellt, dass die eingesetzten KI gestützten Systeme sich bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten an diesen Zielen orientieren?
- Nach welcher involvierten Logik treffen die KI gestützten Systeme ihre Entscheidungen?
- Auf welcher Datengrundlage stützen autonom handelnde KI gestützten Systeme ihre Entscheidung?
- Wie wird sichergestellt, dass bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten keine veralteten und oder falschen Ergebnisse erzeugt oder unwahre Aussagen getroffen werden?

Die ersten von uns beratenen Betriebsräte denken auch bereits über die Bildung eines KI-Ausschusses nach.

Es bleibt also spannend. Bleiben Sie dran!

DS-Entscheidung Wichtige Gerichtsentscheidungen im Überblick



(Schwerte, Ruhrwiesen)

BAG Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis

Der **Kläger**, ein **Systemadministrator des Medizinischen Dienstes** Nordrhein, war seit November 2017 **arbeitsunfähig** und erhielt ab Mai 2018 Krankengeld. Seine Krankenkasse beauftragte den **Medizinischen Dienst mit der Überprüfung seiner Arbeitsunfähigkeit**. Eine **Ärztin des Arbeitgebers**, bei dem der Kläger angestellt war, **erstellte ein Gutachten** und holte telefonisch Informationen vom behandelnden Arzt des Klägers ein.

Nachdem der Kläger über seinen behandelnden Arzt von dem Telefonat Kenntnis erlangt hatte, kontaktierte er eine Kollegin aus der IT-Abteilung, die auf seine Bitten im **Archiv nach dem Gutachten recherchierte**, hiervon mit ihrem Mobiltelefon Fotos machte und anschließend die Fotos dem Kläger mittels eines Messenger-Dienstes übermittelte.

Der **Kläger forderte Schadenersatz** und argumentierte, die **Verarbeitung seiner Gesundheitsdaten sei unzulässig** gewesen. Die Vorinstanzen und das Bundesarbeitsgericht wiesen die Klage ab. Das Gericht entschied, dass die Verarbeitung der Gesundheitsdaten rechtmäßig war und den Anforderungen der DSGVO entsprach. Es lag kein Verstoß gegen die DSGVO vor, und die Maßnahmen des Beklagten erfüllten die Anforderungen an Integrität und Vertraulichkeit.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2024 – 8 AZR 253/20 –
Quelle: Pressemitteilung des BAG

LAG Berlin Kündigung eines Redakteurs der DW wegen privater Äußerungen wirksam

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Redakteurs der **arabischen Redaktion** der Deutschen Welle wirksam ist. Der Redakteur, der seit 2005 zunächst als freier Mitarbeiter und ab 2021 in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig war, hatte zwischen 2014 und 2019 auf seinen **privaten sozialen Medien antisemitische Äußerungen** veröffentlicht, die das Existenzrecht Israels in Frage stellten. 2022 löschte er einige dieser Beiträge nach einer externen Untersuchung der Deutschen Welle. Das Gericht betonte, dass der **Redakteur als Tendenzträger** verpflichtet war, die Grundsätze der Deutschen Welle zu wahren, was auch seine privaten Äußerungen einschloss. **Diese Äußerungen könnten den Ruf der Deutschen Welle schädigen und stellen eine schwerwiegende Verletzung vertraglicher Pflichten dar, die eine fristlose Kündigung rechtfertigten**. Seine Berufung auf die **Meinungsfreiheit war erfolglos, da die Rundfunkfreiheit der Deutschen Welle Vorrang hat**. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen, jedoch kann der Kläger eine Nichtzulassungsbeschwerde einreichen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 4. April 2024, Aktenzeichen 5 Sa 894/23.
Quelle: Pressemitteilung des LAG Berlin Nr. 11/24 vom 12.06.2024.

ArbG Berlin Kündigung wegen kritischem Video

Das Arbeitsgericht Berlin hat die **Probezeitkündigung** eines Auszubildenden beim Springer-Konzern für wirksam erklärt, nachdem dieser ein **kritisches Video** über die Berichterstattung seines Arbeitgebers zum Hamas-Angriff auf Israel auf YouTube veröffentlicht hatte. Der Auszubildende, der im September 2023 seine Ausbildung begonnen hatte, hatte zudem auf der Plattform „Teams“ ein **Profilbild mit dem Text „I don’t stand with Israel“** eingestellt. Springer wertete dies als **Angriff auf seine Unternehmenswerte** und sprach zwei fristlose Kündigungen aus. Die erste Kündigung wurde aufgrund einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung für unwirksam erklärt, die zweite jedoch als rechtmäßig anerkannt. Das Gericht betonte, dass in der **Probezeit eine Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich** sei und keine Maßregelung vorliege. Die Meinungsfreiheit des Auszubildenden rechtfertigte das YouTube-Video nicht. Gegen das Urteil können beide Parteien Berufung bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg einlegen.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 22.05.2024, Aktenzeichen 37 Ca 12701/23.
Pressemitteilung des ArbG Berlin Nr. 05/24 vom 23.05.2024.

LAG NDS Verwertungsverbote und DSGVO

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fragen zur Auslegung der DSGVO in Bezug auf die Tätigkeit der Gerichte vorgelegt. Im zugrunde liegenden Fall fordert eine Arbeitgeberin Schadenersatz von einer ehemaligen Arbeitnehmerin, die angeblich unbefugt Firmeneigentum über ihr privates eBay-Konto verkauft und sich bereichert hat. Die Erkenntnisse der Klägerin basieren auf einer **ohne Wissen der Beklagten erfolgten Einsichtnahme** in deren eBay-Konto. Die Parteien streiten darüber, wie die Klägerin Zugang zu den Login-Daten der Beklagten erhalten hat.

Das Gericht möchte klären, ob die Regelungen des deutschen Zivilprozessrechts den Anforderungen der DSGVO genügen und welche DSGVO-Normen auf die gerichtliche Datenverarbeitung anwendbar sind. Dies ist relevant, um zu bestimmen, ob und unter welchen Bedingungen möglicherweise **rechtswidrig erlangte Beweismittel in Gerichtsverfahren verwendet werden** können.

Der EuGH führt das Verfahren unter dem Aktenzeichen C-484/24.
Pressemitteilung des LAG NDS vom 18.07.2024.

DS-Projekt

In dieser Rubrik berichten wir über den Stand aktueller Projekte unserer Kanzlei

Projektname

„Rahmen BV KI“.

Art des Projektes

Mitbestimmung beim Einsatz von KI gestützten Systemen.

Auftrag

Gestaltung und Verhandlung einer Rahmenbetriebsvereinbarung KI für ein großes deutsches Softwarehaus.

Projektablauf

Entwurf einer Rahmenbetriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen des Unternehmens.

Projektdauer

Mehrere Monate.

Herausforderungen des Projektes

Da das Unternehmen Teil eines internationalen Konzernes ist, sind die Anforderungen der Konzernmutter und anderer Konzerngesellschaften zu berücksichtigen.

Projektabschluss

Die Vereinbarung befindet sich noch in Verhandlungen.

Impressum und Rechtliches

Datenschutz Sprechstunde Ruhland II/2024
15. Jahrgang
Redaktionsschluss
02.09.2024

Zitiervorschlag

DS Ruhland II/2024

Anbieter

Kanzlei Ruhland
Ruhrallee 9
44139 Dortmund
Tel.: 02 31 - 58 69 74 37
Fax: 0231 - 58 68 97 29 9
Mail: info@kanzlei-ruhland.de

Für den Inhalt Verantwortlicher

Rechtsanwalt Robert Malte Ruhland
Ruhrallee 9
44139 Dortmund
Tel.: 02 31 – 58 69 74 37
Fax: 0231 – 58 68 97 29 9
Mail: info@kanzlei-ruhland.de
Die Pflichtangaben finden Sie hier: <https://www.kanzlei-ruhland.de/impressum>

Urheber- und Verlagsrechte

Alle hier veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind geschützt. Jede Verwertung -auch auszugsweise- bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Anbieters.

Redaktion

Malte Ruhland

Layout

Luisa Finken

Gestaltung und Satz

Elon Abt

Konzept und Idee

Malte Ruhland

Bildnachweise

Portrait R. M. Ruhland: Arndt Haug
Möhnesee, Südufer: Joshua Teichmann
Schwerte, Ruhrwiesen: Joshua Teichmann

Datenschutzhinweis

Unsere Datenschutzhinweise finden Sie hier:
<https://www.kanzlei-ruhland.de/rechtliches-und-datenschutz>

Haftung

Die auf diesen Seiten enthaltenen Beiträge dienen nur der allgemeinen Information. Sie sind keine Rechtsberatung. Insbesondere sind die hier gemachten Aussagen nicht pauschal auf andere Sachverhalte übertragbar. Es wird keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen.

Erscheinungsweise

Die DS-Sprechstunde orientiert sich an aktuellen Themen und erscheint daher in unregelmäßigen Abständen.

Abbestellung Newsletter

Wenn Sie zukünftig anliegenden Newsletter nicht mehr bekommen möchten, schicken Sie bitte von der Adresse, an die die Newsletter bisher gesendet wurde eine Mail an info@kanzlei-ruhland.de mit dem Vermerk „Abbestellung Datenschutz-Sprechstunde“ in der Betreffzeile. Sie werden dann zukünftig keine entsprechenden Newsletter erhalten.