

# RECHTSGRUNDLAGE FÜR DIE VERARBEITUNG VON GESUNDHEITSDATEN IM PROFIFUßBALL NACH DER DSGVO

**RA Ulf Haumann, LL.M.**

**RAin Frauke Schilling**

RuhrKanzlei / Ruhrdatenschutz Consulting

Herbstakademie 2021

## ▶ AGENDA

### 1. Einführung

### 2. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten durch den Arbeitgeber

2.1 Rechtfertigung Einwilligung

2.2 Rechtfertigung berechtigtes Interesse

2.3 Rechtfertigung Arbeitsvertrag

2.4 Rechtfertigung Beschäftigungsverhältnis

### 3. Fazit

## 1. Einführung

*Nicht nur in Zeiten der Pandemie ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Rahmen vieler Beschäftigungsverhältnisse erforderlich*

*Die Rechtslage wird hier exemplarisch für die Verarbeitung von Leistungsdaten im Profifußball dargestellt*

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.1 Einwilligung

- Die Datenverarbeitung erfolgt derzeit auf der Grundlage von Einwilligungen gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. a), Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. a) i.V.m. Art. 4 Abs. 1 lit. a) und Art. 7 (DS-GVO)
- Freiwilligkeit ist gemäß Art 7 Abs. 4 i.V.m. Erwägungsgrund 42 und 43 zwingende Voraussetzung
- Problematisch im Beschäftigungsverhältnis: Art. 88 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 2 BDSG
- Freiwilligkeit kann aber dann nicht angenommen werden, wenn von der Einwilligung die Begründung bzw. Fortsetzung eines Beschäftigungsverhältnisses abhängt

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.2 Berechtigtes Interesse

- Gemäß Art.6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f) DSGVO rechtmäßig, weil die Datenverarbeitung im berechtigten Interesse der Clubs liegt?
- Zwar wird die Vorschrift weit ausgelegt – aber dennoch fällt nicht jedes Interesse darunter
- Der Beschäftigtendatenschutz geht den allgemeinen Bestimmungen der DSGVO vor

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.3 Arbeitsvertrag

- Art.6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b) DSGVO wird verdrängt von den Bestimmungen des Art. 9 DSGVO
- Einzelvertragliche Regelungen unterfallen nicht den Ausnahmenvorschriften in Art. 9 Abs. 2 DSGVO

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.4 Beschäftigungsverhältnis

- Gesundheitsdaten werden im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erhoben
- Rechtmäßigkeit daher gemäß Art. 88 Abs. 1 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 BDSG, wenn ein Erlaubnistatbestand vorliegt.

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.4 Beschäftigungsverhältnis

- Zunächst müssen diese Informationen gem. § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG für den Zweck des Beschäftigungsverhältnisses von entscheidender Bedeutung sein
- Dann ist gem. § 26 Abs. 3 eine Verhältnismäßigkeitsprüfung anzustellen

*„Laut der Gesetzesbegründung zu § 26 BDSG in BT-Drs. 18/11325 ist als Prüfungsmaßstab eine Erforderlichkeitsprüfung vorgegeben. Der Maßstab ergibt sich außerdem aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO. Im Rahmen dieser Erforderlichkeitsprüfung sind die widerstreitenden Grundrechtspositionen zur Herstellung praktischer Konkordanz abzuwägen. Dabei sind die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten zu einem schonenden Ausgleich zu bringen, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt. Dies bedeutet letztlich, dass in die Privatsphäre des Arbeitnehmers nicht tiefer eingegriffen werden darf, als zur Erfüllung der Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist.“ (Zöll in: Taeger/Gabel, DSGVO - BDSG, 3. Aufl. 2019, § 26 RdNr. 23)*

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.4 Beschäftigungsverhältnis

#### Verhältnismäßigkeitsprüfung

- Geeignet
- Erforderlich
- Angemessen

## 2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten

### 2.4 Beschäftigungsverhältnis

Geeignete Garantien für die Sicherheit der Grundrechte

- Datensicherheit
- TOM's
- Datenschutzfolgeabschätzung
- Datenschutzrechtliche Hinweise

### 3. Fazit

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Verarbeitung von Gesundheitsdaten Beschäftigter durch den Arbeitgeber nicht allein auf eine Einwilligung gestützt werden kann. Es müssen die Voraussetzungen aus dem Beschäftigtendatenschutz vorliegen. Darüber hinaus müssen diese sensiblen Daten besonders geschützt werden.

**Sind die Voraussetzungen erfüllt, ist die Verarbeitung der Gesundheitsdaten Beschäftigter durch den Arbeitgeber gemäß Art. 88 Abs. 1 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 unter Beachtung von § 22 Abs. 2 BDSG erlaubt.**

**Vielen Dank!**