

The logo for Mayer Brown, featuring the words "MAYER" and "BROWN" in a white, sans-serif font, separated by a vertical bar. The background is a solid blue color with a vertical orange bar on the left side. Faint silhouettes of people in business attire are visible in the background.

MAYER | BROWN

# Employment & Benefits Breakfast Briefing – Q2

Webinar | 15. Juni 2023

**Björn Vollmuth**

Counsel

[bvollmuth@mayerbrown.com](mailto:bvollmuth@mayerbrown.com)

**Dr. Hagen Köckeritz**

Partner

[hkoeckeritz@mayerbrown.com](mailto:hkoeckeritz@mayerbrown.com)

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. A vertical orange bar is on the left side.

# Überblick

Teil 1: Aktuelles zur Haftung nach der DSGVO: Schadensersatz und Bußgeld

Teil 2: Updates zur Gesetzgebung: Hinweisgeberschutzgesetz und Anpassungen am Arbeitszeitgesetz

# Teil 1: Aktuelles zur Haftung nach der DSGVO: Schadensersatz und Bußgeld



A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting, engaged in conversation. A vertical orange bar is on the left side.

# Schadensersatz (1/5)

- Art. 82 (1) DSGVO: Jede Person, die aufgrund eines Verstoßes gegen die DSGVO einen materiellen oder immateriellen Schaden erlitten hat, hat Anspruch auf Schadensersatz gegen den für die Verarbeitung Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter.
- Die Meinungen über die praktische Umsetzung dieser Bestimmung gehen weit auseinander:
  - Nachweis eines konkreten und greifbaren Schadens, der über den bloßen Verstoß gegen die Datenschutzbestimmungen hinausgeht, erforderlich
  - Allein der Verstoß gegen die Bestimmungen der DSGVO soll bereits einen zu ersetzenden immateriellen Schaden begründen

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in a meeting or office setting, with their silhouettes visible against a lighter background. A vertical orange bar is positioned on the left side of the slide.

## Schadenersatz (2/5)

- EuGH liefert jetzt erste Antworten (Az. C-300/21):
  - Der bloße Verstoß gegen die DSGVO begründet noch keinen Schadenersatzanspruch (siehe auch Wortlaut des Art. 82, der zwischen Verstoß und Schaden differenziert)
  - Ein Schadenersatzanspruch setzt neben einem Verstoß **einen materiellen oder immateriellen Schaden** und einen **Kausalzusammenhang** zwischen Schaden und Verstoß voraus
  - ABER: Schadenersatzanspruch **nicht** auf immaterielle Schäden beschränkt, die eine **gewisse Erheblichkeit** erreichen. In der DSGVO wird ein solches Erfordernis nicht erwähnt



# Schadensersatz (3/5)

- Bemessung des Schadens ist Sache der Gerichte in den Mitgliedsstaaten
- EuGH betont zudem die Ausgleichsfunktion des in der DSGVO vorgesehenen Schadenersatzanspruchs und weist darauf hin, dass dieses Instrument einen vollständigen und wirksamen Schadenersatz für den erlittenen Schaden sicherstellen solle
- EuGH Entscheidung und neues Verbandsklagegesetz ebnen den Weg für Masseklagen?
  - Panikmache wohl nicht angebracht
  - Kläger muss Schaden darlegen und beweisen; das ist bei immateriellen Schäden naturgemäß schwieriger

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in a meeting or office setting, with their silhouettes visible against a lighter background. A vertical orange bar is positioned on the left side of the slide.

# Schadensersatz (4/5)

- Offene Vorlagefragen des BAG in diesem Kontext:
  - Hat Art. 82 Abs. 1 DSGVO spezial- bzw. generalpräventiven Charakter und muss dies bei der Bemessung der Höhe des zu ersetzenden immateriellen Schadens berücksichtigt werden?
  - Kommt es bei der Bemessung der Höhe des zu ersetzenden immateriellen Schadens auf den Grad des Verschuldens an? Insbesondere, darf ein nicht vorliegendes oder geringes Verschulden auf Seiten des Verantwortlichen bzw. Auftragsverarbeiters zu dessen Gunsten berücksichtigt werden?
- Generalanwalt äußert seine Rechtsauffassung:
  - Die Haftung setzt kein schuldhaftes Handeln voraus

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in a meeting or office setting, with their silhouettes visible against a lighter background. A vertical orange bar is located on the far left side of the slide.

## Schadenersatz (5/5)

- Der Grad des Verschuldens des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters ist weder für deren Haftung noch für die Bemessung der Höhe des nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu ersetzenden immateriellen Schadens von Bedeutung
- Die Beteiligung der betroffenen Person an dem Umstand, aus dem sich die Verpflichtung zum Schadenersatz ergibt (Mitverschulden), kann je nach Lage des Falles zu einer Befreiung des Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiters von der Haftung gemäß Art. 82 Abs. 3 DSGVO führen
- Entscheidung des EuGH in ca. 3-6 Monaten



# Bußgeld (1/3)

- Art. 83 DSGVO: Geldbußen von bis zu EUR 20 Mio. oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs, je nachdem, welcher der Beträge höher ist
- Haftung verschuldensabhängig oder nicht?
- Schlussanträge des Generalanwalts in der Sache C-807/21 werden uneinheitlich bewertet:

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

## Bußgeld (2/3)

- Keine verschuldensunabhängige Haftung
- ABER: Organisationsverschulden reicht; in diesem Fall ist das Handeln von Mitarbeitern unterhalb der Leitungsebene dem Unternehmen zuzurechnen
- Problem: Wohl sehr weite Auslegung von Organisationsverschulden intendiert:

*„Finally, imputability ultimately leads to the legal person itself, since an infringement committed by an employee acting under the authority of its managing bodies is a failure in the control and supervision system, for which those managing bodies are directly responsible.“*

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The silhouettes are arranged in a line across the top of the slide. A vertical orange bar is on the far left.

# Bußgeld (3/3)

- EDPB hat komplexe Leitlinien für die einheitliche Bemessung von Bußgeldern veröffentlicht
  - 5-stufiger Prozess mit diversen Unteraspekten, u.a.
    - Identifizierung des Verstoßes/der verletzten Norm und
    - der Anzahl der Verstöße
    - Berücksichtigung erschwerender und entlastender Umstände und
    - des gesetzlichen Maximums des Bußgelds, sowie
    - von Verhältnismäßigkeitserwägungen

*"As a general rule, the higher the turnover of the undertaking [...], the higher the starting amount is likely to be."*

# Sonstiges (1/3)

- EuGH zum Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO:
  - "Kopie" meint eine **originalgetreue und verständliche Reproduktion** aller personenbezogenen Daten des Betroffenen.
  - Umfasst auch Kopie von **Auszügen aus Dokumenten/Datenbanken oder gar von ganzen Dokumenten**, die diese Daten enthalten, wenn dies **unerlässlich** ist, um die erforderliche Transparenz und leichte Verständlichkeit der Informationen zu gewährleisten und der betroffenen Person so die wirksame Ausübung der ihr durch die DS-GVO verliehenen Rechte zu ermöglichen.
  - Insbesondere **wenn personenbezogene Daten aus anderen Daten generiert werden** oder wenn sie auf freien Feldern beruhen, also einer fehlenden Angabe, aus der eine Information über die betroffene Person hervorgeht, ist der Kontext, in dem diese Daten Gegenstand der Verarbeitung sind, unerlässlich, damit die betroffene Person eine transparente Auskunft und eine verständliche Darstellung dieser Daten erhalten kann
  - Im Fall eines Konflikts zwischen Auskunft und den Rechten oder Freiheiten anderer Personen sind die fraglichen Rechte und Freiheiten gegeneinander abzuwägen

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

## Sonstiges (2/3)

- Das Beschäftigtendatenschutzgesetz soll kommen
  - BMAS und BMI haben ein Eckpunktepapier mit möglichen Inhalten für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz erarbeitet, das u.a. Regelungen enthält zu
    - Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten
    - Einsatz von KI
    - Bewerbungsverfahren (Zulässigkeit von Fragen und Tests, Ausschluss von Social Media Background Check)
    - Regelung zur Interessenabwägung
    - Vorgaben für die Einwilligung

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

## Sonstiges (3/3)

- Datenverarbeitung im Konzern
  - Regelungen zu „Bring Your Own Device“
  - Mitbestimmung des Betriebsrats bei Datenschutzthemen
  - Kollektivrechtliche Regelungen: Geprüft werden soll, ob und inwieweit eine gesetzliche Konkretisierung für Kollektivvereinbarungen als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten möglich ist
- Die Ministerien wollen nun zügig an einem Referentenentwurf arbeiten

# Teil 2: Updates zur Gesetzgebung: Hinweisgeberschutzgesetz und Anpassungen am Arbeitszeitgesetz





# A. Hinweisgeberschutzgesetz (1/8)

- Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) = deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie; tritt am **2. Juli 2023 in Kraft**
- Ziel: Schutz von Personen, die **während ihrer beruflichen Tätigkeit** (§ 3 Abs. 3 HinSchG) an Informationen gelangen, die einen Verstoß darstellen und diese melden, z.B. Verstöße gegen Strafvorschriften, Ordnungswidrigkeiten, Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder (s.u.)
- Unternehmen sind außerdem **verpflichtet, sichere Kanäle** für diese Meldungen einzurichten, § 16 Abs. 1 HinSchG
- Umfasst sind: Arbeitnehmer, Leiharbeitnehmer, ehemalige Beschäftigte, Bewerber, Praktikanten, Selbstständige, Freiberufler, Auftragnehmer, Lieferanten und deren Mitarbeiter, Anteilseigner und Personen der Leitung

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (2/8)

## Die wichtigsten Inhalte:

- Es wird zwischen **internen und externen** (öffentliche Hand) Meldestellen unterschieden; der Hinweisgeber hat die freie Wahl
- Es können **auch** unabhängige **Dritte** die interne Meldestelle zur Verfügung stellen
- Die internen Meldekanäle müssen Meldungen in **mündlicher** oder in **Textform** ermöglichen und auf Wunsch auch für eine **persönliche** Meldung zur Verfügung stehen, § 16 Abs. 3 HinSchG
- Es besteht **keine Verpflichtung, anonyme Meldungen** zu ermöglichen, aber auch anonyme Hinweise sollen verfolgt werden § 16 Abs. 1 S. 4, 5 HinSchG
- Die **Vertraulichkeit** des Hinweisgebers sowie Dritter muss geschützt sein, § 8 HinSchG
- **Fristen** nach § 17 HinSchG: **7 Tage / 3 Monate**

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (3/8)

## Die wichtigsten Inhalte:

- Es müssen **speziell Beauftragte** ernannt werden, die die Verarbeitung der Meldung unabhängig durchführen können, § 15 HinSchG
- **Datenschutz** (Aufbewahrungs- und Löschfristen, Datenschutzerklärungen, geeignete technische Maßnahmen)
- **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats** müssen beachtet werden:  
Kein Recht zur Mitbestimmung hinsichtlich des „Ob“ der Errichtung, aber des „Wie“, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- In **Konzernen** wäre die Einrichtung der Meldekanäle lokal für jedes Unternehmen, regional für bestimmte Bereiche oder zentral bspw. beim Mutterkonzern denkbar, jedoch muss bei internationalen Konzernen auch auf die Umsetzung der einzelnen Länder geachtet werden

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (4/8)

Erfasst / geschützt werden Meldungen zu:

- **Strafvorschriften**,
- Verstößen, die **bußgeldbewehrt** sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient, und
- Verstößen gegen **Rechtsnormen**, die der **Umsetzung bestimmter europäischer Regelungen** dienen → bzgl. Geldwäsche, Produktsicherheit, Beförderung gefährlicher Güter, Umweltschutz, Strahlenschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Q&S-Standards bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, Verbraucherschutz, Datenschutz, Informationstechnik, Vergaberecht, und Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (5/8)

## Verfahren bei Eingang von Meldungen:

- Eingangsbestätigung (binnen 7 Tagen)
- Prüfung, ob Hinweis in sachlichen Anwendungsbereich des § 2 HinSchG fällt
- Kontakt mit Hinweisgeber / Hinweisgeberin halten
- Stichhaltigkeit der Meldung prüfen
- angemessene Folgemaßnahmen ergreifen
- Rückmeldung an Hinweisgeber / Hinweisgeberin (binnen 3 Monaten nach Eingangsbestätigung), dabei Mitteilung geplanter bzw. bereits ergriffener Maßnahmen + Gründe, soweit dadurch keine Beeinträchtigung des weiteren Verfahrens
- Dokumentation (unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots) + Aufbewahrung für 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (6/8)

## Ausgestaltung des Schutzes der Hinweisgeber:

- § 36 Abs. 1 HinSchG: Verbot von Repressalien (auch Androhung und Versuch)
- § 36 Abs. 2 HinSchG: Beweislastumkehr – das Unternehmen muss nachweisen, dass der Grund für eine Benachteiligung des Hinweisgebers nach der Hinweismeldung nicht in eben dieser liegt → arbeitsrechtliche Maßnahmen sollten zukünftig besonders sorgfältig dokumentiert werden
- § 37 HinSchG: Schadensersatz nach Repressalien (nicht immateriell)
- Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung muss der Hinweisgeber Schadensersatz leisten, § 38 HinSchG

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (7/8)

Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen das HinSchG?

- § 40 HinSchG - Verstöße sind Ordnungswidrigkeiten, die mit einer Geldbuße belegt werden:
  - Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 Euro, wer eine Meldung verhindert (auch Versuch), eine Repressalie ergreift (auch Versuch) und wer vorsätzlich oder leichtfertig das Vertraulichkeitsgebot missachtet
  - Bußgeld in Höhe von bis zu 10.000 Euro, wer fahrlässig das Vertraulichkeitsgebot missachtet
  - Bußgeld in Höhe von bis zu 20.000 Euro, wenn kein Meldekanal zur Verfügung gestellt wird (ab dem 1. Dezember 2023)
  - Dies gilt nur für die Unternehmensverantwortlichen; die Bußgelder für das Unternehmen selbst können sich verzehnfachen, § 30 Abs. 2 S. 3 OWiG

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

# A. Hinweisgeberschutzgesetz (8/8)

- Bis wann muss das HinSchG in den Unternehmen umgesetzt werden?
  - $\geq 250$  Beschäftigte und Unternehmen bestimmter Bereiche (§ 12 Abs. 3 HinSchG): 2. Juli 2023
  - 50 – 249 Beschäftigte: 17. Dezember 2023 (gemeinsame Meldestelle mit anderen Unternehmen möglich)
  - $\leq 49$  Beschäftigte: keine Errichtungspflicht der Meldekanäle

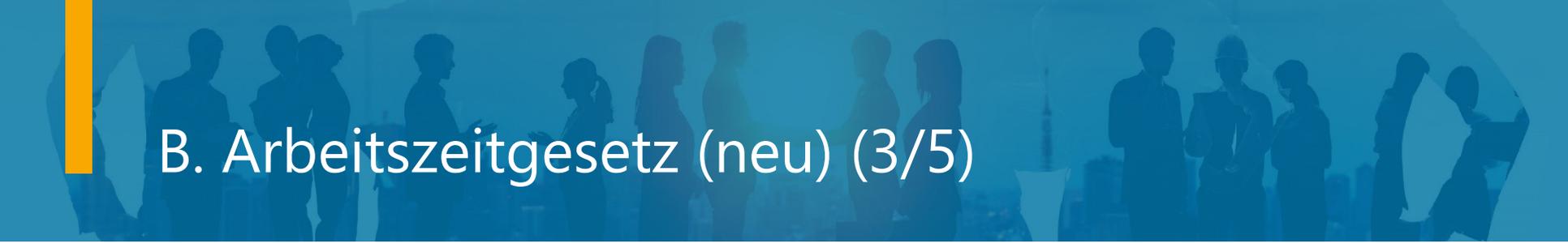
## B. Arbeitszeitgesetz (neu) (1/5)

- **Referentenentwurf** des BMAS vom **18. April 2023** – Hauptgegenstand: Konkretisierung der Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung, primär durch Änderung des § 16 ArbZG
- **Hintergrund:** Entscheidung des BAG vom 13. September 2023 (Az.: 1 ABR 22/21) – Pflicht zur Arbeitszeiterfassung hergeleitet im Wege europarechtskonformer Auslegung des § 3 ArbSchG
- **Status Quo:** derzeit zwar bereits Pflicht zur Erfassung, aber kein Bußgeldtatbestand für Verstoß gegen § 3 ArbSchG; § 22 ArbZG sieht Bußgelder bei Verstoß gegen Aufzeichnungspflicht des § 16 II ArbZG vor, dieser verpflichtet aber nur zu Erfassung von Mehrarbeit

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting, engaged in discussion. A vertical orange bar is on the left side of the slide.

## B. Arbeitszeitgesetz (neu) (2/5)

- Neue Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung - Grundsätze:
  - Pflicht zur Erfassung von **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit
  - Erfassung hat **am Tag der Arbeitsleistung** zu erfolgen
  - Erfassung zwingend **elektronisch** (neben Tools auch klassische „Tabellenkalkulationsprogramme“ nutzbar; „kollektive Arbeitszeiterfassung“ durch elektronisch geführte Schichtpläne zulässig)
  - Pflicht zur **Aufbewahrung** der Aufzeichnungen für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, längstens für zwei Jahre

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

## B. Arbeitszeitgesetz (neu) (3/5)

- Neue Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung - Grundsätze:
  - Aufzeichnung kann **durch Arbeitnehmer oder Dritte** (z.B. Vorgesetzte oder Entleiher) erfolgen; Arbeitgeber bleibt final verantwortlich
  - **Vertrauensarbeitszeit „light“** bleibt möglich, aber Arbeitgeber muss sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden
  - Auf Verlangen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über aufgezeichnete Arbeitszeit zu **informieren** und eine **Kopie der Aufzeichnungen** zur Verfügung zu stellen – auch erfüllbar durch Gewährung von Einsichtnahme und Möglichkeit zur Erstellung von Kopien

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

## B. Arbeitszeitgesetz (neu) (4/5)

- Neue Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung - Ausnahmen:
  - weitreichende Erleichterungen für tarifgebundene Arbeitgeber möglich, d.h. Abweichungen in Tarifvertrag oder aufgrund Tarifvertrags in Betriebs- oder Dienstvereinbarung regelbar
    - Aufzeichnung z.B. manuell (statt elektronisch)
    - bis zu sieben Tage nach dem Tag der Arbeitsleistung (statt tagesaktuell)
    - Möglichkeit zur Herausnahme bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern aus der Erfassungspflicht, bei denen die Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. (z.B. Führungskräfte und herausgehobene Experten)



## B. Arbeitszeitgesetz (neu) (5/5)

- Übergangszeitraum - Pflicht zur elektronischen Erfassung wird zeitlich gestaffelt eingeführt
  - Arbeitgeber mit 10 bis 49 Arbeitnehmern: fünf Jahre nach Inkrafttreten,
  - Arbeitgeber mit 50 bis 249 Arbeitnehmern: zwei Jahre nach Inkrafttreten,
  - Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern: ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes.
- Manuelle Erfassung bleibt dauerhaft möglich für Kleinunternehmer (mit <10 AN) und Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland
- Bußgeldrisiko: EUR 30.000

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. They are standing and appear to be engaged in conversation. A vertical orange bar is on the left side of the image.

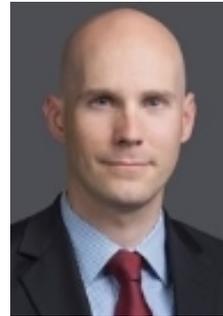
# Fragen?

- Gerne jetzt stellen!

# Ihre Ansprechpartner



**Dr. Hagen Köckeritz, LL.M. oec. int**  
Partner  
Frankfurt am Main  
+49 69 7941 2323  
[hkoeckeritz@mayerbrown.com](mailto:hkoeckeritz@mayerbrown.com)



**Björn Vollmuth**  
Counsel  
Frankfurt am Main  
+49 69 7941 1587  
[bvollmuth@mayerbrown.com](mailto:bvollmuth@mayerbrown.com)

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. A vertical orange bar is on the left side.

# Disclaimer

- These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.
- The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.
- You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.



Americas | Asia | Europe | Middle East

[mayerbrown.com](https://mayerbrown.com)

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England & Wales), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) and non-legal service providers, which provide consultancy services (collectively, the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. PK Wong & Nair LLC ("PKWN") is the constituent Singapore law practice of our licensed joint law venture in Singapore, Mayer Brown PK Wong & Nair Pte. Ltd. Details of the individual Mayer Brown Practices and PKWN can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown.

© 2023 Mayer Brown. All rights reserved.