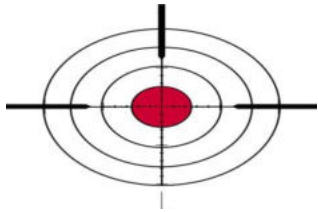


**Auswirkungen der
EU-Datenschutzgrundverordnung DSGVO
und Bundesdatenschutzgesetz BDSG
(neu) auf Beschäftigungsverhältnisse**

Hasso Thun,
Kanzlei Richter Rechtsanwälte Köln

- **RA Hasso Thun**
- **Luxemburger Straße 72, 50674 Köln**
- **Tel: 02 21 44 708 41**
- **Mobil: 0163 256 91 61**
- **Fax: 02 21 44 708 53**
- **E-Mail: hasso.thun@web.de**



Ziel des Datenschutzes



Die DSGVO und das BDSG-Neu

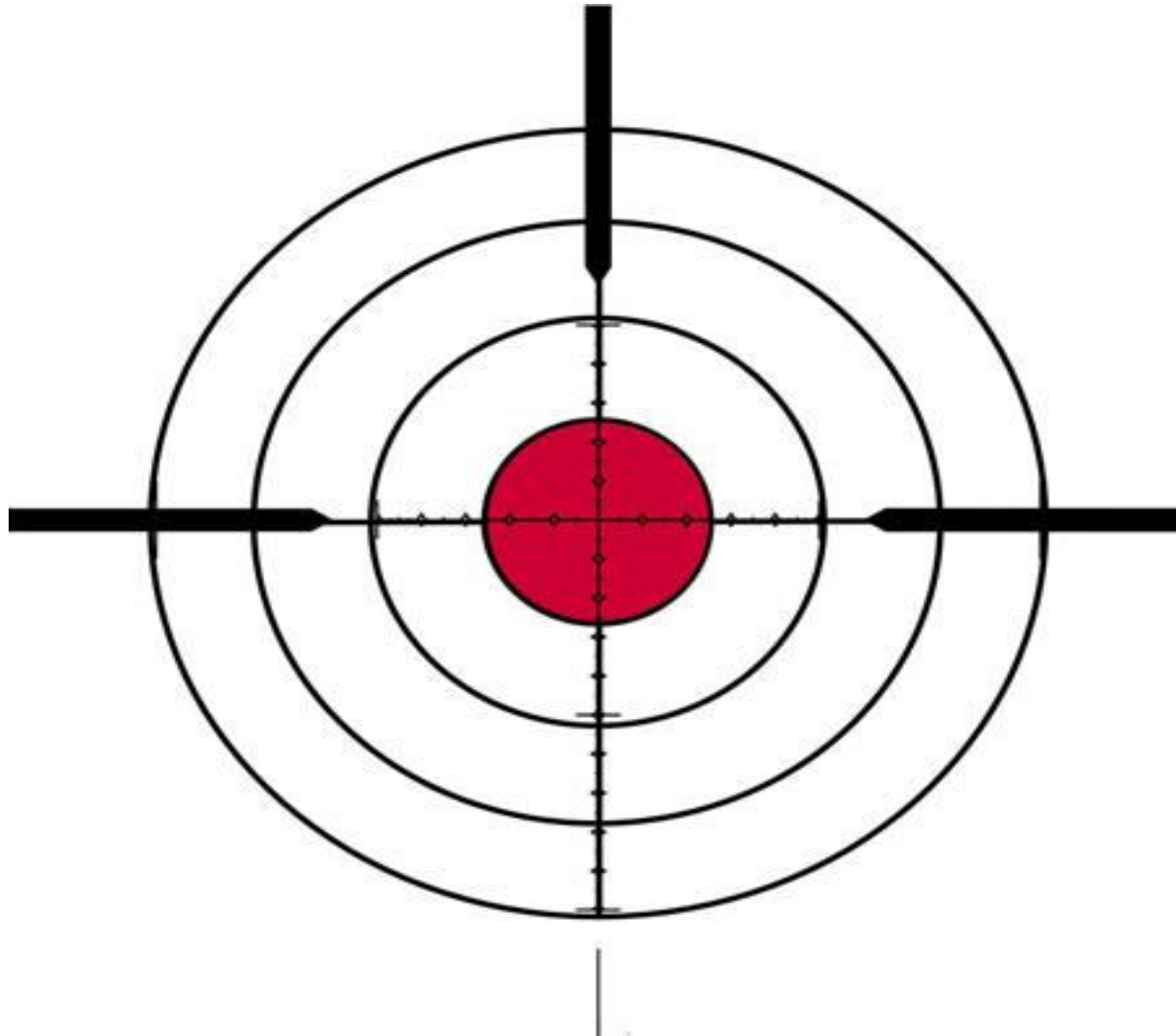


Mitarbeiterkontrolle in der Arbeitswelt 4.0



Mitbestimmter Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

Ziel des Datenschutzes



Datenschutz ist



#76227229

Wie wichtig ist dir Datenschutz im täglichen Leben?



es kommt auf meine Rolle an

Kunde

Straftäter

Arbeitnehmer

Patient

Prominenter

**App
Nutzer**

**Facebook
Mitglied**

Meine Rolle und der Datenschutz

Die unbestimmte Frage nach der Wichtigkeit des Datenschutzes, kann nur mit einer unbestimmten Antwort begegnet werden: „Es kommt darauf an“; nämlich auf meine jeweilige Rolle. Als App-Nutzer und Facebook-User müsste ich ehrlicherweise gegen 1 – unwichtig - tendieren, denn ich gebe viele Informationen über mich preis, ohne zu wissen, wer diese Informationen empfängt und wie er sie verwendet. Nachteile sind für mich nicht erkennbar und die reine Möglichkeit eines Nachteils ängstigt mich nicht.

Als Arbeitnehmer habe ich hingegen ein großes Interesse, dass der Arbeitgeber nur diejenigen Informationen über mich erhält, die ich bereit bin, ihm zu geben oder die er rechtlich beanspruchen kann. Weiß er zu viel über mich, könnte er mich unvoreilhaft einschätzen. Dieser schlechte Eindruck könnte meine Karriere oder sogar meinen Arbeitsplatz gefährden.

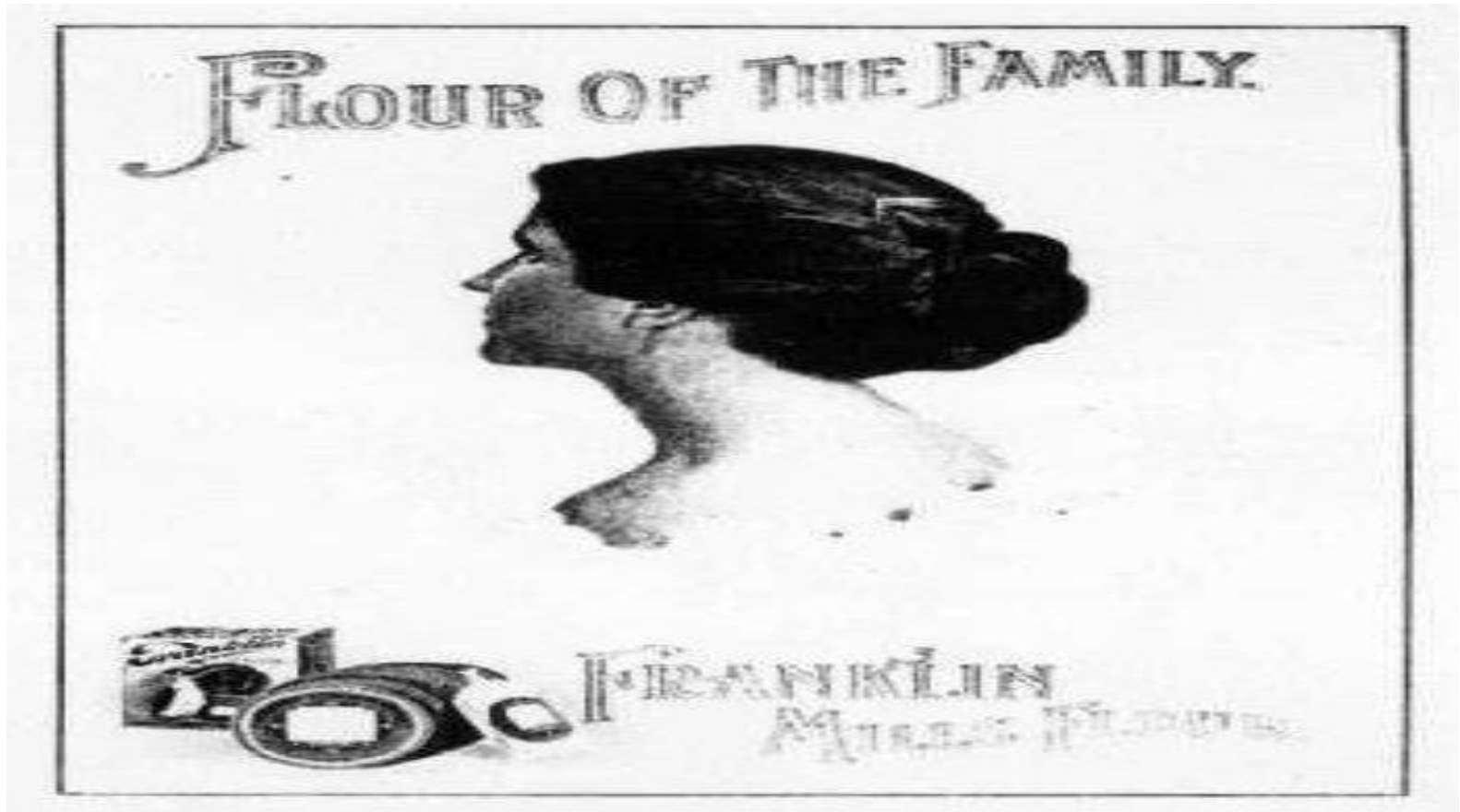
Datenschutz hat im Beschäftigungskontext deshalb eher einen hohen Stellenwert.

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) – nicht der Beginn des Datenschutzes

Die DSGVO regelt nicht erstmals den Datenschutz i.S.d. Schutzes des Einzelnen vor der Automatisierung von auf ihn beziehbare Informationen.

Um das Ziel des Datenschutzes und die Regelungen der DSGVO verstehen und nachvollziehen zu können, sollte ein kurzer Blick in die Vergangenheit gerichtet werden. Die Notwendigkeit eines Schutzes persönlicher Lebenssachverhalte, ist eng mit der technischen Entwicklung verbunden, welche persönliche Informationen der Kontrolle des Einzelnen entzieht.

erstes geschütztes Datum: das eigene Bild



erstes geschütztes Datum: das eigene Bild

Weshalb sollte das Fotografieren einer anderen Person nicht erlaubt sein? Wem gehört das Abbild? Wem gehört die Information?

- Gesicht ist öffentlich und wird von jedem gesehen, das Gesicht ist kein Geheimnis
- Person auf dem Foto wird nur von denen erkannt, die sie ohnehin schon kennen
- es wird der fotografierten Person nichts genommen
- das Foto ist auf dem Fotoapparat gespeichert, welcher dem Fotografen gehört

In den USA klagte 1902 eine Frau gegen ein Unternehmen, welches Mehl produzierte und ohne ihre Zustimmung mit ihrem Abbild für sein Produkt warb unter der Überschrift „*Flour of the Family*“. Die Frau verlor, da es kein Gesetz gab, das vor der Veröffentlichung des eigenen Bildes, ohne Zustimmung, schützte.

Im Nachgang veranlasste jedoch dieser Prozess den amerikanischen Gesetzgeber, ein entsprechendes Schutzgesetz zu erlassen.

Es geht beim Datenschutz nicht um das Eigentum an der Information, sondern darum, wer darüber verfügen darf.



Der Computer



Ab der Mitte der 60iger Jahre hielt der Computer Einzug in Verwaltung und Wirtschaft. Er erleichterte die Arbeit, weckte aber auch erhebliche Ängste. Kritiker nannte ich einen **„unstillbaren Informationsfresser, mit der Unfähigkeit zu vergessen“** und eine **„Bedrohung der Privatsphäre“** .

1971 gab es ca. 100.000 Computer.

„Odyssee im Weltall“ von Stanley Kubrick aus dem Jahre 1968



Der Film „2001: Odyssee im Weltraum“ zeigt die Ängste vor der weiteren Entwicklung von Computern. Der intelligente Computer HAL 9000 (HAL wohl ein Wortspiel von IBM abgeleitet) zeigt im Verlauf ein wachsendes neurotisches Verhalten und wird zur Bedrohung der Besatzung des Raumschiffes.

Hat uns hier eventuell die Geschichte bald eingeholt? Der Computer „Watson“ von IBM gilt als der intelligenteste Computer der Welt.

Vor den Gefahren einer verrückt gewordenen künstlichen Intelligenz kann und braucht uns der Datenschutz nicht zu schützen. Ziel des Datenschutzes ist es vielmehr, die unkontrollierte Verarbeitung, Verwendung und Weitergabe von persönlichen Informationen zu verhindern.

Der Computer ermöglicht die „Verdatung“ des Lebens. Eine unbegrenzte Anzahl von Informationen über eine Person kann unbegrenzt lange gespeichert, mit anderen Informationen verknüpft, ohne Rücksicht auf Entfernungen weitergeleitet und ausgewertet werden.

Verfassungsrechtler kritisierten bereits in den 70iger Jahren, dass der Mensch einem Rechenapparat unterworfen werde. Die Datenverarbeitung verkürze den Menschen als vielseitiges Geschöpf auf reine Rechenwerte maschineller Kalkulationen.

Auch diese menschenunwürdige Berechnung des Menschen will der Datenschutz verhindern.

Informationen



Daten

Informationen und Daten:

Informationen werden als Daten abgebildet, um diese u.a. auswerten und übertragen zu können. Daten sind also maschinell verarbeitete Zeichen

Vgl. § 202a Abs. 2 StGB, wonach **Daten** = **Informationen** sind, die elektronisch, magnetisch oder sonst nichtunmittelbar wahrnehmbar gespeichert sind oder übermittelt werden.

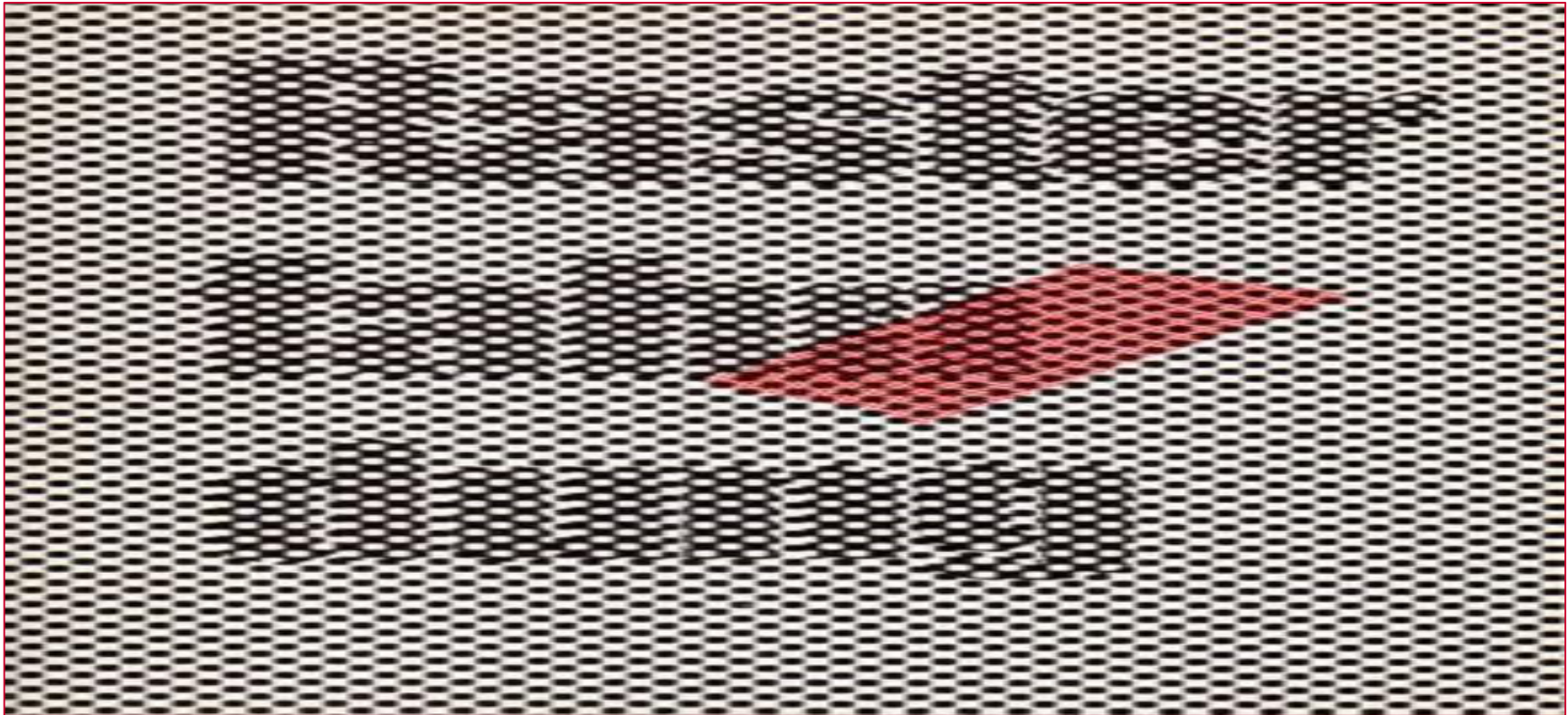
Für die Gegenwart und Zukunft sind zwei Entwicklungen sicher:

1. Was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert
2. Was vernetzt werden kann, wird vernetzt

Eine Entwicklung, die bereits vor 50 Jahren ihren Ursprung fand...

Horst Herold, Sammler und Jäger:

- 28 Mio Fingerabdrücke
- 3,5 Mio Lichtbilder
- 2,8 Mio Strafakten
- 6 Mio sonstige Unterlagen





**Einwohner
meldeamt**



Banken



Versorgungsunternehmen

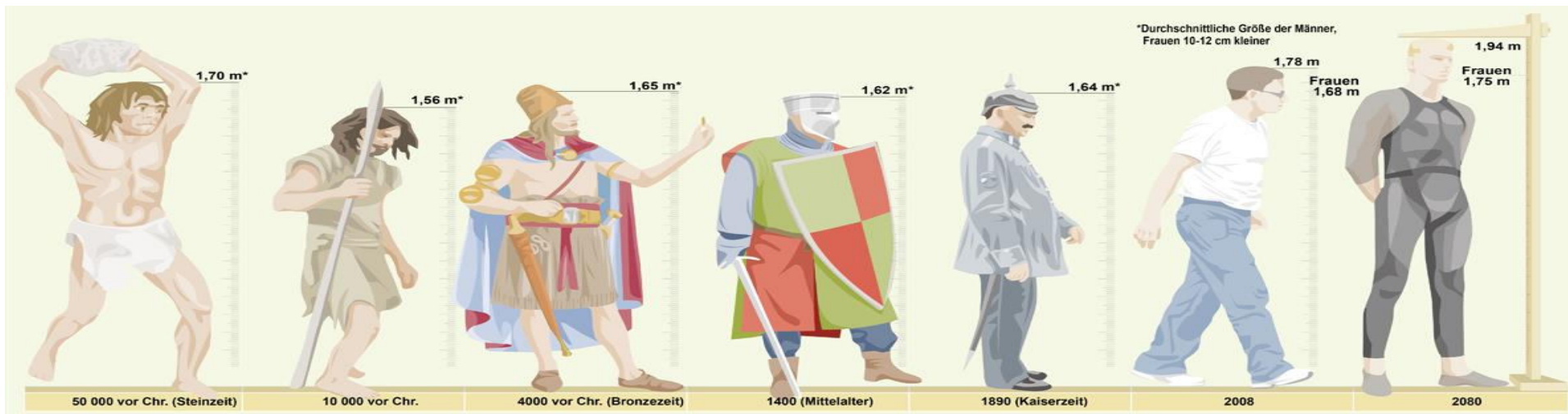
**nicht gemeldet
Miete kein Bankeinzug
Strom kein Bankeinzug**



Welche Vorteile der Datenverarbeitung erkannte Horst Herold?

- 1. Nur die Digitalisierung macht große Informationsmengen auswertbar**
- 2. Vernetzung ermöglicht das Erkennen von Verhaltensmustern**

Anwachsen des Datenvolumens



Von Beginn Menschheit bis ins Jahr **2003** gab es ca. **5.000 Milliarden Gigabyte** Daten

**2011 fiel die gleiche Menge
schon in 48 Stunden an**

**inzwischen alle
2 Minuten**

EU-Datenschutz grundverordnung



BDSG-Neu



ALLES NEU, MACHT DER MAI?

Am 25. Mai 2018 tritt die DS-
GV in Kraft

1970: erstes hessisches DS-Gesetz★

1978: erstes **BDSG**

1995: EU-Richtlinie

2001: Novelle **BDSG**

2009: Novelle **BDSG** – Beschäftigtendatenschutz
in § 32 BDSG

Die Datenschutzgesetze wollen gewährleisten, dass der Betroffene die Verfügungsmacht über die ihn betreffenden verarbeiteten Daten behält.

Der Betroffene soll wissen, wer was wann und bei welcher Gelegenheit über ihn weiß. Und er soll grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen.

ab Mai 2018: ~~BDSG~~

ab Mai 2018: EU- DSGVO

**aber mit nationalen Regeln des
BDSG-Neu**

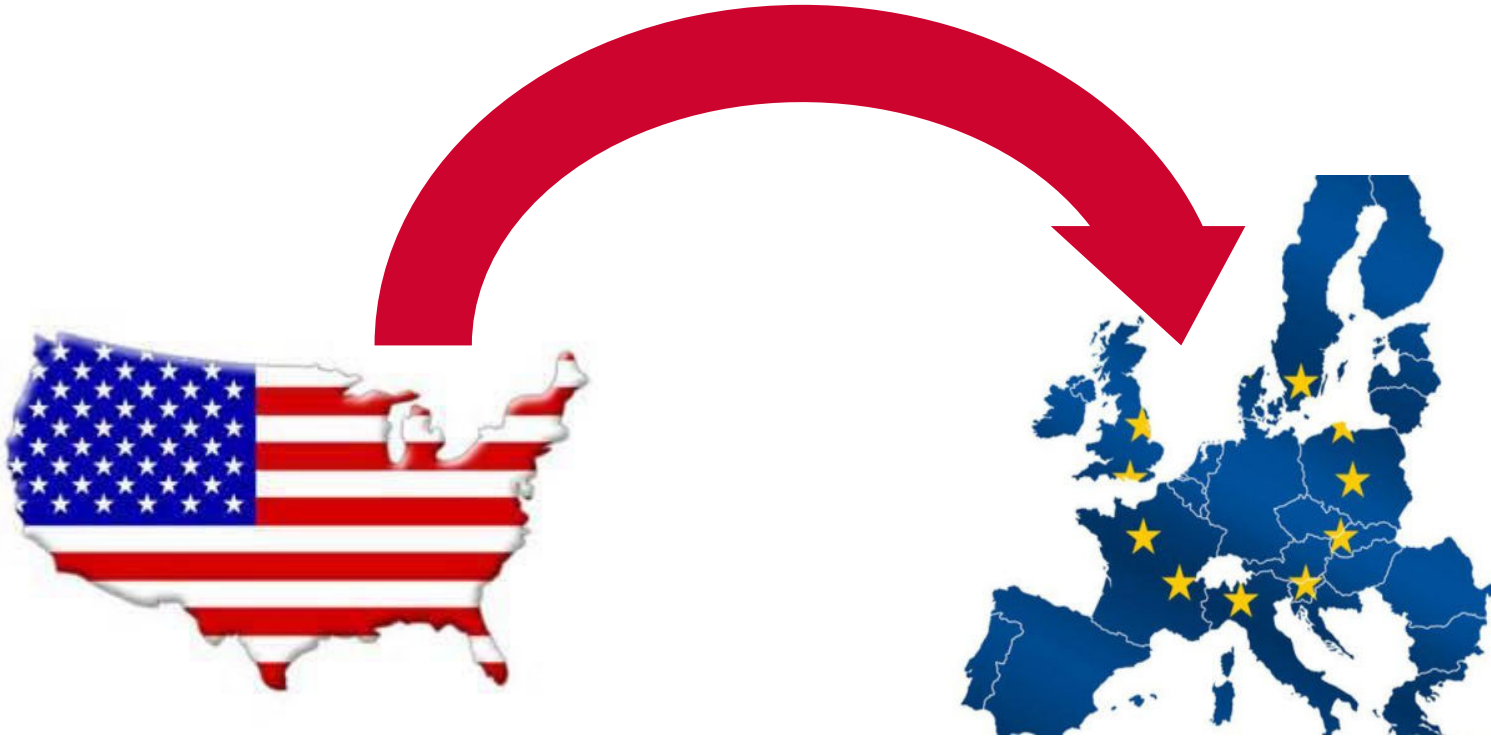
Ziele der Datenschutzgrundverordnung

Die Regelungen der DSGVO stellen im Wesentlichen eine Weiterentwicklung der Datenschutzrichtlinie aus dem Jahre 1995 dar. Berücksichtigt wurden insbesondere die neuen Möglichkeiten und Risiken des Internets und vernetzter IT-Systeme:

Ziele der Datenschutzgrundverordnung

- Datenverarbeitende Unternehmen sollen den Datenschutz ernst nehmen, die Bußgelder erhöhen sich drastisch.
- Das Datenschutzniveau in Europa wird vereinheitlicht, die EU-Staaten haben die Regelungen der DSGVO gleichermaßen umzusetzen
- Werden in der EU von einem Unternehmen außerhalb der EU personenbezogene Daten verarbeitet, so gilt die DSGVO auch für diese Unternehmen (Marktortprinzip)
- Datenschutzfreundliche Technik ist verpflichtend

Räumlicher Geltungsbereich wird ausgeweitet



Marktortprinzip

DSGVO ist auch auf Unternehmen anzuwenden, deren Sitz außerhalb der EU ist und die personenbezogene Daten von betroffenen Personen verarbeiten, die sich innerhalb der EU befinden

Das EU-Datenschutzgrundrecht und die DSGVO

Art. 8 der EU-Charta der Grundrechte bestimmt das Recht auf Schutz der personenbezogenen Daten und legt zugleich drei wesentliche Regelungsbereiche fest.

- I. Die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung
- II. Die Betroffenenrechte
- III. Die Überwachung durch unabhängige Stellen (Aufsichtsbehörden)

Die DSGVO normiert letztlich diese drei Regelungsbereiche einfachgesetzlich.

Art.8 Charta der GR der EU

- (1) Jede Person hat das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten.
- (2) **Diese Daten dürfen nur nach Treu und Glauben für festgelegte Zwecke und mit Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer sonstigen gesetzlich geregelten legitimen Grundlage verarbeitet werden** (Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung)
Jede Person hat das Recht, Auskunft über die sie betreffenden erhobenen Daten zu erhalten und die Berichtigung der Daten zu erwirken
(Betroffenenrechte)
- (3) **Die Einhaltung dieser Vorschriften wird von einer unabhängigen Stelle überwacht** (Aufsichtsbehörden)

Die DSGVO regelt letztlich drei Bereiche:

**Rechtmäßigkeit der
Datenverarbeitung**

Betroffenenrechte

**Rechte der
Aufsichtsbehörden**

Rechte der Aufsichtsbehörden



Bußgelder erhöhen sich drastisch



z.B.

- unbefugte Erhebung u. Verarbeitung von personenbezogenen Daten
- unbefugter Abruf oder Verschaffen von personenbezogenen Daten



z.B.

- nicht oder nicht ordnungsgemäße Bestellung eines bDSB
- nicht ordnungsgemäße Auftragsdatenverarbeitung
- Keine oder unrichtige Auskunftserteilung nach § 34
- keine Löschung unrichtiger Daten

Datenschutzgrundverordnung



bis zu **10 Mio €**,
Unternehmen auch
**2% weltweiter
Umsatz**

z.B.

- keine datenschutzkonforme Technik
- nicht ordnungsgemäße Auftragsverarbeitung
- kein ordnungsgemäßes Verarbeitungsverzeichnis
- keine Benennung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten



bis zu **20** Mio €, Unternehmen
auch **4%** weltweiter Umsatz

z.B.

- unzulässige Datenverarbeitung
- Datenverarbeitung auf der Grundlage einer unwirksamen Einwilligung des Betroffenen
- Verletzung Unterrichts-, Informations- und Auskunftsrechte etc. des Betroffenen (Art 12-22)
- keine ordnungsgemäße Übermittlung von Daten in Drittländer

Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Aufgrund der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO, bleibt es den nationalen Gesetzgebern vorbehalten, den Beschäftigtendatenschutz spezifisch zu regeln.

Der deutsche Gesetzgeber hat in § 26 BDSG-Neu den Beschäftigungsdatenschutz geregelt. § 26 BDSG-Neu entspricht im Wesentlichen § 32 BDSG-Alt.



Beschäftigtendatenschutz

Der Grundsatz des Verbotes mit Erlaubnisvorbehalt bleibt unverändert.

Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten nur verarbeiten, sofern der Betroffene eingewilligt hat oder eine Rechtsvorschrift die Verarbeitung erlaubt.

Grundrecht auf Anonymität



Grundsatz:

Verbot

mit



Ausnahme:

Erlaubnisvorbehalt



Unter welchen Voraussetzungen die Einwilligung im Beschäftigtenverhältnis wirksam sein kann, ist in § 26 Abs. 2 BDSG-Neu geregelt. Die Voraussetzungen sind beschäftigtenfreundlicher bestimmt:

- Beschäftigter muss über den Zweck der Datenverarbeitung transparent informiert sein
- Freiwilligkeit muss sich aus den Umständen ergeben. Rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil ist ein Indiz für Freiwilligkeit
- Einwilligung ist jederzeit ohne Begründung widerrufbar

§ 26 Abs. 1 BDSG-Neu regelt die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber auch ohne die Einwilligung des Beschäftigten und auch gegen seinen Willen Beschäftigtendaten verarbeiten darf. Diese Erlaubnisse zur Datenverarbeitung im Kontext des Beschäftigungsverhältnisses entspricht der Regelung des bis zum 24. Mai 2018 geltenden § 32 Abs. 1 BDSG. Es ändert sich also hier nichts.

Vier legitime Verarbeitungszweck im Beschäftigtenkontext

I. Entscheidung über die **Begründung**

II. **Durchführung** (die Kontrolle der Mitarbeiter ist auch ein arbeitsvertragliches Recht des Arbeitgebers)

III. **Beendigung**

des Beschäftigungsverhältnisses.

IV. **Aufdecken** von Straftaten.

Weitere Verarbeitungszwecke (die nicht im Kontext des Beschäftigungsverhältnisses stehen):

1. Verarbeitungszweck: eigenes **berechtigtes Interesse** oder berechtigtes Interesse eines Dritten

Verantwortlicher verarbeitet Daten nicht im Zusammenhang mit der Arbeitsvertragsdurchführung, sondern aufgrund eines überwiegenden berechtigten Interesses

2. Verarbeitungszweck: **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung**

keine vertragliche Verpflichtung, sondern aufgrund eines Gesetzes (z.B. Erfüllung hoheitlich begründeter Pflichten gegenüber Finanzbehörden, Sozialbehörden etc.)

Mitarbeiterkontrolle



Nahezu jeder Computer und Anwendungsprogramm, welche der Arbeitgeber einführt, kann auch die Leistung und das Verhalten des Beschäftigten überwachen, ist also zur Kontrolle der Beschäftigten geeignet.

Der Arbeitgeber will aber vielfach lediglich den Arbeitsablauf vereinfachen oder optimieren und nicht die Beschäftigten kontrollieren. Die Kontrollmöglichkeit stellt lediglich ein Beiwerk dar.

Jedes System sollte zunächst nach der vorteilhaften und nachteiligen Möglichkeiten untersucht werden.



Werbeflut



Manipulation

Modernisierung



Überwachung



sonstige Nachteile



Vor- und **Nachteile** moderner
Datenverarbeitung im
Beschäftigungsverhältnis
(**vorteilhafte** und **nachteilige** Überwachung)

Ortungssysteme



- **GPS** „Global Positioning System“
- **IMSI** „International Mobile Subscriber Identity“ –
Ortung des Mobilfunktelefons
- **RFID-Technik** (Radio-Frequency-Identification) –
Chip auf Ausweisen,
- **digitaler Tachograf** - in LKW (EG-Verordnung 561/2006)

- Sicherheit des Beschäftigten bei gefahrgeneigten Arbeiten
- Einsatzkoordination der Beschäftigten (z.B. Taxiunternehmen, Spedition)
- Flottenmanagement
- Kontrolle durch Speicherung der Bewegungsprofile
- Bemessung und Vergleich der Arbeitsleistung bei den Mitarbeitern



- Optimierung des Arbeitsablaufs und des
Mitarbeiterereinsatzes
- Leistungsvergleich der Mitarbeiter

Handscanner

- Algorithmus zeigt dem Kommissionierer den optimalen Weg zur nächsten Ware
- Bemessung der Leistungszeit und Aufenthalte in den Sanitärräumen



Zusammenarbeit mit Robotern

- Erfassen der körperlichen Eigenheiten und Verhaltensweisen der Mitarbeiter durch Kameras, Sensoren, um Verletzungsgefahr auszuschließen
- Erstellung eines Leistungs- und Verhaltensprofils



Optimierung des Sprachverhaltens

- Digitale Analyse des Sprachverhaltens durch Keyword Spotting (Häufigkeit von Wortgebrauch wird analysiert) oder Analyse der Modulation der menschlichen Stimme, um Arbeitsleistung der Callagenten zu verbessern.
- tiefer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht, durch Einwirken auf unbewusste Verhaltensweisen.

Innerbetriebliche soziale Netzwerke

- Auswertung der Nutzeraktivitäten, um Talente zu erkennen und diese zu fördern sowie um Teams zusammenzustellen.
- Mitarbeiter können als leistungsschwach und demotiviert entdeckt werden.



Der gläserne Mitarbeiter wird möglich



Der Betriebsrat



Die Mitbestimmungsrechte ändern sich nicht

Die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung / des Betriebsrates bleiben unverändert.

§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG/§ 86 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ermöglicht der Personalvertretung/dem Betriebsrat die Datenverarbeitung in vollem Umfang mitzubestimmen, u.a.:

- Zweck der Datenverarbeitung
- Datenumfang
- Datenweitergabe, Übermittlung in Drittländer
- Löschfristen
- Zugriffsrechte



Keine Angst vor der Vielzahl der
Anwendungsprogramme und IT-Systeme!

IT-Rahmendienst- /Betriebsvereinbarung



Mit der IT-Rahmendienst/betriebsvereinbarung wird die Kontrolle der Mitarbeiter ausgeschlossen und diese nur zugelassen, wenn sie mit der Personalvertretung/dem Betriebsrat vereinbart sind

Regelung in einzelnen Dienst-/Betriebsvereinbarung

- ob Mitarbeiter kontrolliert werden
- in welchem Umfang Kontrollen rechtmäßig sind (Anlasskontrolle, Stichprobenkontrolle, Zeitraum der Kontrollen, Inhalt etc.)



Einführung eines Mitbestimmungsprozesses

Allein die Vereinbarung einer Rahmendienst/betriebsvereinbarung, die grundsätzlich jede Beschäftigtenkontrolle ausschließt, ist nicht ausreichend. Es sollte ein Mitbestimmungsprozess eingeführt werden.

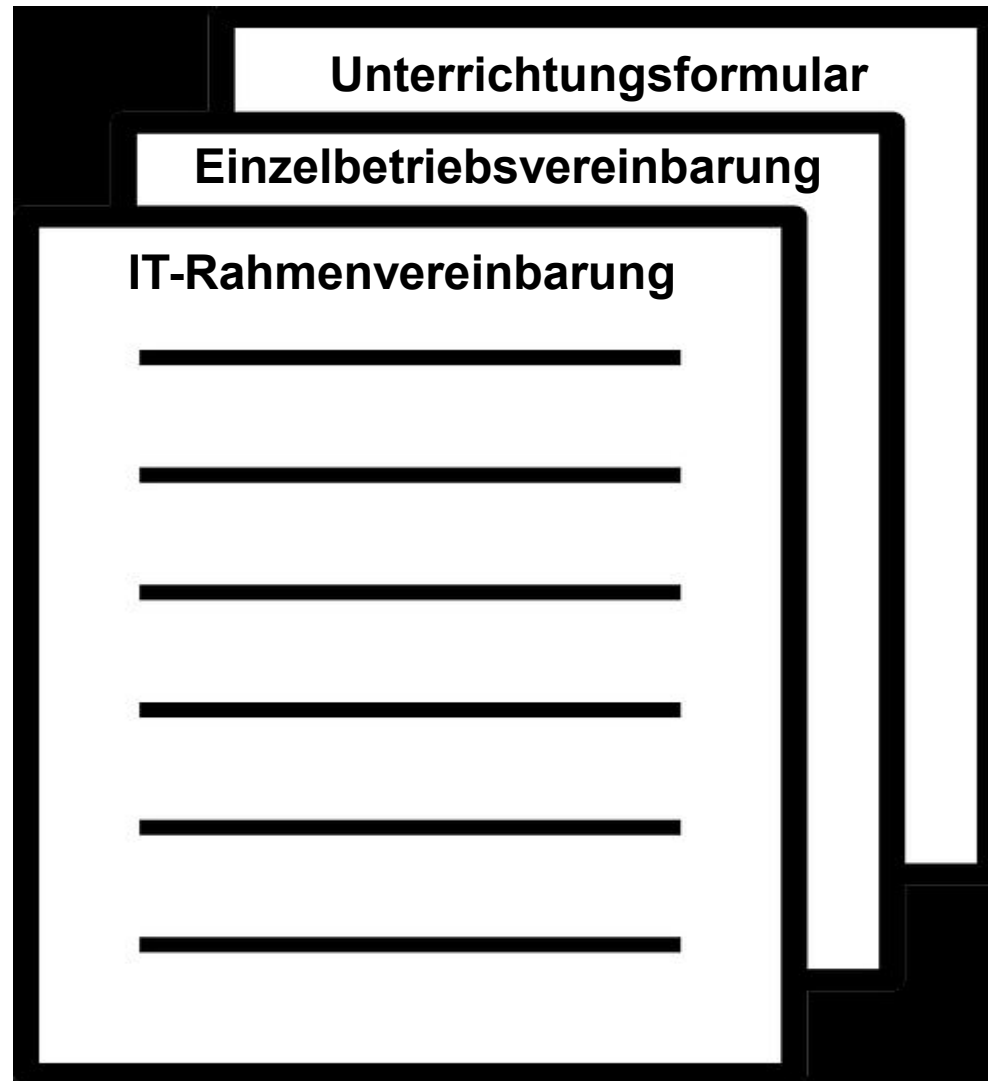
1. Rahmendienst-/Betriebsvereinbarung
Die Regelungen der Rahmendienst-/Betriebsvereinbarung gelten grundsätzlich für jede technische Einrichtung. Sie sollte neben dem Kontrollverbot mit Erlaubnisvorbehalt durch die Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung auch einen

standardisierten Prozess festlegen, also den Mindestinhalt einer Unterrichtung sowie den Mindestinhalt der einzelnen Dienst-/Betriebsvereinbarung zu jeweiligen technischen Einrichtung.

2. Unterrichtungsformular: Das entsprechende Unterrichtungsformular weist den Mindestinhalt der Informationen auf, die der Arbeitgeber dem Personal/Betriebsrat zu einer technischen Einrichtung geben muss.

3. Betriebs-/Dienstvereinbarung: Die Informationsgegenstände des Unterrichtsformulars bilden die Regelungsgegenstände der Betriebs-/Dienstvereinbarung. Insbesondere ist hier ausdrücklich zu regeln, ob und wie die Beschäftigten kontrolliert werden können.

Mitbestimmungsprozess



Regelungsziel

**Beschäftigungsdatenschutz
§ 26 BDSG-Neu**



Überwachungsschutz

**Mitbestimmung
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**



Überwachungsschutz

Regelungsgegenstände

**Beschäftigungsdatenschutz
§ 26 BDSG-Neu**



Datenverarbeitung

- Verarbeitungszweck
- Datenkategorien
- Herkunft der Daten
- Empfänger/Drittländer
- Dauer der Speicherung
- Zugriffsberechtigung
- Verhältnismäßigkeit

**Mitbestimmung
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**



Einführung (ob)

Anwendung (wie)

- Verarbeitungszweck
- Datenkategorien
- Herkunft der Daten
- Empfänger/Drittländer
- Dauer der Speicherung
- Zugriffsberechtigung
- Verhältnismäßigkeit

Unterrichtungsformular

Ziel: Standardisierung der Unterrichtung auf einen Mindestinhalt

Wie **will** der AG die technische Anwendung anwenden

- welche Verarbeitungszwecke werden verfolgt
- Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung
- Datenkategorien
- Herkunft der Daten
- welchen Empfängern werden Daten offengelegt (als weiterer Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter)
- Dauer der Speicherung
- wer soll Zugriffsberechtigungen erhalten
- Verhältnismäßigkeit, welche Risiken bestehen für die AN
- **will der AG auch mit den Daten kontrollieren**

Betriebsvereinbarung zur techn. Einrichtung

Ziel: Standardisierung der Vereinbarung auf einen Mindestinhalt

Wie **darf** der AG die technische Anwendung anwenden

- welche Verarbeitungszwecke dürfen verfolgt werden
- Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung
- Datenkategorien
- Herkunft der Daten
- welchen Empfängern werden Daten offengelegt (als weiterer Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter)
- Dauer der Speicherung
- wer darf Zugriffsberechtigungen erhalten
- Verhältnismäßigkeit, wie werden Risiken für die AN minimiert
- **darf der AG auch mit den Daten kontrollieren und wie?**



genaue Vereinbarung des Kontrollumfangs

Vereinbarung des Kontrollumfangs

Ziel: bewusste und transparente Gestaltung der Kontrolle

- gänzlichliches Kontrollverbot
- Anlasskontrolle oder anlasslose Kontrolle
- Pflichtverletzung
- Straftat
- Leistungsminderung
- Verwendungsdauer der Daten zur Kontrolle
- mit ausdrücklicher Zustimmung des BR im Einzelfall

IT-Rahmenbetriebsvereinbarung

Ziel: Vereinbarung von Regelungen, die auf sämtliche technische anzuwenden sind

Inhalte

Geltungsbereich

sachlich auch auf bereits eingeführte TE

Begriffsdefinition

Begriffe klar vereinbaren, die gesetzlich nicht bestimmt sind

Mindestunterrichtsumfang

nach standardisierten Unterrichtsformular

Einführung und Anwendung

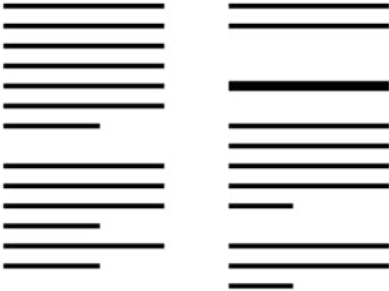
Verwendung allein zu den vereinbarten Verarbeitungszwecken und im vereinbarten Umfang

Verbot jeder Beschäftigtenkontrolle mit Erlaubnisvorbehalt einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat

Verbot der Verwendung zum Nachteil und Beweisverwertungsverbot

Vereinbarung zu jeder TE erfolgt durch Einzelbetriebsvereinbarungen

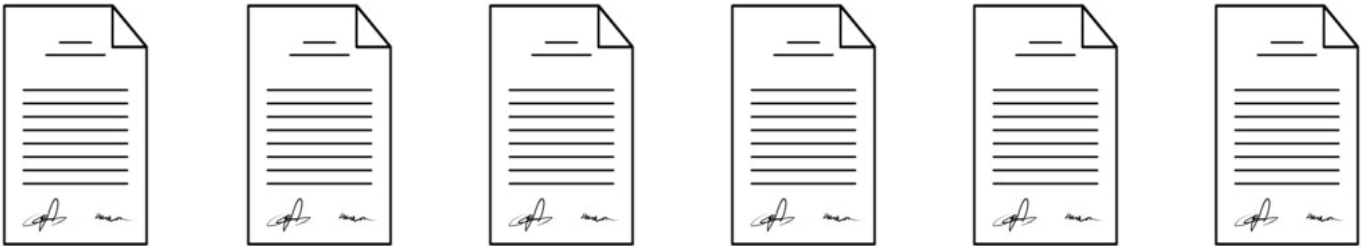
Rahmen-BV



Unterrichtung



Einzel-BV



Zutritt

Dienst-
wagen

Kopierer

SAP

Kamera

Telefon



Betroffenenrechte

Die DSGVO regelt Transparenz- und Kontrollrechte des Betroffenen (Art. 12 – 22 DSGVO)

- Informationsrechte, wenn Daten bei der betroffenen Person erhoben
- Informationsrechte, wenn Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben
- Auskunftsrechte
- Recht auf Berichtigung
- Recht auf Löschung/Einschränkung
- Recht auf Datenübertragung
- Widerspruchsrecht