La Kanzlei

Frankreich: DSGVO-Verstoß führt zur Unverwertbarkeit von Beweisen trotz nachgewiesenem Fehlverhalten

Arbeitsrecht
Dispute Resolution
IP- / IT-Recht



Jeanne Faymonville

Ein neuer Fall aus Frankreich zeigt: Datenschutz schlägt selbst eindeutiges Fehlverhalten. Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen:

Datenschutz schlägt Arbeitsrecht: Das Urteil im Überblick

Der französische Kassationshof hat am 9. April 2025 die Anforderungen an die Beweiserhebung im Arbeitsrecht weiter verschärft: **Selbst bei klar nachgewiesenem Fehlverhalten eines Arbeitnehmers können Beweise im Kündigungsschutzprozess unverwertbar sein, wenn sie unter Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erlangt wurden.**

Ein Filialleiter hatte die einvernehmliche Beendigung seines Arbeitsvertrags beantragt. Kurz danach wurden auf seinem Arbeitscomputer mehr als 4.000 Dateien gelöscht und zahlreiche dienstliche E-Mails an private Adressen weitergeleitet. Eine interne Analyse sowie ein gerichtlich bestellter IT-Sachverständiger bestätigten die Vorfälle. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin außerordentlich fristlos.

Das Berufungsgericht in Agen hielt die Kündigung zunächst für rechtmäßig. Der Kassationshof hob das Urteil jedoch auf: Die verwendeten Serverprotokolle seien personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO. Da keine gültige Rechtsgrundlage für deren Auswertung bestand – insbesondere keine vorherige Information oder Einwilligung des Mitarbeiters – seien die Beweise unverwertbar. Die Kündigung sei damit unwirksam.

Was bedeutet das für die Unternehmenspraxis?

Die Entscheidung zeigt erneut: Arbeitsrechtliche Maßnahmen müssen nicht nur sachlich, sondern auch formell einwandfrei untermauert sein. Datenschutzrechtliche Verstöße können zu einem vollständigen Beweisverwertungsverbot führen, selbst bei eindeutigem Fehlverhalten.

Was Arbeitgeber jetzt tun sollten:

- Transparenz schaffen: Mitarbeitende müssen klar und verständlich über Art und Umfang möglicher Datenverarbeitungen informiert werden.
- Richtlinien überprüfen: IT- und Datenschutzrichtlinien sollten präzise regeln, wann und wie Überwachungsdaten genutzt werden dürfen.
- Rechtsgrundlage prüfen: Eine Interessenabwägung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO muss konkret dokumentiert und im Streitfall nachweisbar sein.
- Schulungen anbieten: Führungskräfte und Personalverantwortliche sollten regelmäßig zu datenschutzrechtlichen Fragen fortgebildet werden.

Fazit

Das Urteil der Cour de cassation verdeutlicht, dass französische Arbeitsgerichte Datenschutzverstöße auch im Kontext arbeitsrechtlicher Sanktionen sehr ernst nehmen. Für Unternehmen mit Aktivitäten in Frankreich ist eine DSGVO-konforme Gestaltung der IT- und Kontrollprozesse keine Formalität, sondern eine arbeitsrechtliche Notwendigkeit.

Kontaktieren Sie uns

Sie möchten mehr erfahren?
Laden Sie unser ausführliches Merkblatt zum Datenschutz in Frankreich herunter.

2025-05-22

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com