



Rechtmäßige Datenverarbeitung von Beschäftigten

Gilt der Datenschutz auch in Beschäftigungsverhältnissen?

Ja. Für Beschäftigte gelten – wie für alle Personen – die Rechte der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Wer gilt als Beschäftigter?

Als Beschäftigte gelten neben Arbeitnehmern u.a. auch Bewerber, Auszubildende, Praktikanten und ausgeschiedene Arbeitnehmer.

Haben Beschäftigte besondere Datenschutzrechte?

Nein. Der Gesetzgeber geht zwar davon aus, dass Beschäftigte in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber stehen. Dennoch haben Beschäftigte keine Sonderrechte. Im Bundesdatenschutzgesetz werden lediglich zur Klarstellung bestimmte allgemeine Datenschutzrechte nochmals gesondert für Beschäftigte geregelt (§ 26 BDSG).

Dürfen Arbeitgeber die Daten ihrer Beschäftigten erheben und verarbeiten?

Ja. Arbeitgeber dürfen sämtliche personenbezogenen Daten ihrer Beschäftigten erheben, speichern und nutzen, wenn sie zur Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (§ 26 Abs. 1 BDSG). Dies betrifft z.B.

- Stammdaten wie Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geschlecht, Bankverbindung, Staatsangehörigkeit,

- steuer- und sozialversicherungsrelevante Daten wie Steueridentifikationsnummer, Steuerklasse, Familienstand und Angaben zur Konfession,
- Gesundheitsdaten,
- weitere spezifische Daten wie z.B. die regelmäßige Vorlage des Führerscheins.

Einwilligung von Arbeitnehmern

Neben den Daten, die zwingend erforderlich sind, um das Arbeitsverhältnis durchzuführen, haben Arbeitgeber regelmäßig ein Interesse an weiteren Daten ihrer Mitarbeiter. Dies gilt z.B. für die Veröffentlichung von Fotos der Mitarbeiter auf der Firmen-Website oder die Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Gesundheitsvorsorge. Die hierfür benötigten Daten dürfen nicht ohne weiteres erhoben und genutzt werden. Arbeitgeber benötigen für die Verarbeitung dieser Daten eine vorherige Einwilligung der Beschäftigten. Ein Muster für die Einwilligung in die Veröffentlichung von Fotos auf der Firmen-Website liegt als Anlage 1 bei.

Einwilligungen sind nur wirksam, wenn sie freiwillig erklärt werden (siehe hierzu das Praxis Datenschutz „Anforderungen der datenschutzrechtlichen Einwilligung“). Da im Beschäftigungsverhältnis von einer gewissen Abhängigkeit des Arbeitnehmers ausgegangen wird, müssen Arbeitgeber in besonderer Weise darauf achten, dass ihre Beschäftigten

frei von Zwang, Druck oder Beeinflussung entscheiden, ob sie die Einwilligung erteilen oder nicht.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber?

Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten bringt im Wesentlichen dieselben Pflichten mit sich, wie z.B. bei der Verarbeitung von Kundendaten. Insofern haben Arbeitgeber insbesondere die gesetzlich vorgeschriebenen Informations- und Dokumentationspflichten zu erfüllen.

Arbeitgeber sind in diesem Zusammenhang verpflichtet:

- Die Beschäftigten sind zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses einmalig über die Verarbeitung ihrer Daten zu informieren. Eine Musterinformation für Arbeitnehmer finden Sie in Anlage 2. Eine Musterinformation für Auszubildende, die einige weitere Informationen umfasst, ist als Anlage 3 beigefügt.
- Die Datenverarbeitungsprozesse einmalig zu dokumentieren. In Handwerksbetrieben beschränken sich diese Prozesse i.d.R. auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten zum Zweck der Lohnabrechnung und der Personalführung. Für diese Verfahren finden Sie in der Anlage 4 und 5 bereits vorausgefüllte Dokumentationsmuster, die Sie lediglich um Ihre Betriebsangaben wie Adresse und Betriebsinhaber ergänzen müssen.
- Zudem müssen Beschäftigte zu Beginn ihrer Tätigkeit einmalig darauf verpflichtet werden, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit alle relevanten Datenschutzvorschriften beachten und sorgfältig mit personenbezogenen Daten umgehen. Eine Musterverpflichtungserklärung, die vom Beschäftigten zu unterzeichnen ist, finden Sie in Anlage 6.

Dürfen Beschäftigte mit Videokameras gefilmt werden?

Beim Einsatz von Videokameras im Betrieb ist zu beachten, welcher Bereich des Betriebsgeländes gefilmt wird.

In öffentlich zugänglichen Räumen (z.B. Parkplatz, Geschäfts-, Empfangs- und Verkaufsräumen) dürfen Videokameras eingesetzt werden, wenn es hierfür ein berechtigtes Interesse gibt (Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO). Ein berechtigtes Interesse ist beispielsweise die Aufklärung von Diebstählen. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings stets auch das Schutzinteresse der gefilmten Personen. Ist das Schutzinteresse höher zu bewerten, ist der Einsatz von Kameras unzulässig. Dies gilt u.a., wenn Beschäftigte dauerhaft gefilmt werden und damit eine Vollzeitüberwachung stattfindet. Die Kamera sollte in diesem Fall so ausgerichtet werden, dass sie den Beschäftigten nicht oder nur gelegentlich erfasst.

In nicht öffentlich zugänglichen Räumen (z.B. Materiallager, Büro, Werkstatt) sind Kameras grundsätzlich nicht erlaubt, wenn hierbei Beschäftigte gefilmt werden. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigten nur gelegentlich und nicht dauerhaft aufgenommen werden. Das Filmen von Beschäftigten ist in nicht öffentlich zugänglichen Räumen nur zulässig, wenn die Beschäftigten ausdrücklich eingewilligt haben. Die Einwilligung in eine dauerhafte Videoüberwachung ist allerdings unzulässig, da eine solche Erklärung ersichtlich nicht freiwillig wäre. Ein Muster für die Einwilligung in den Einsatz von Videokameras liegt als Anlage 7 bei.