

Beschäftigtendatenschutz in kirchlichen Einrichtungen

Der technische Fortschritt stellt Datenschützer vor immer größere Herausforderungen. Computer, Internet, E-Mails und Smartphones sind in unserer digitalisierten Welt nicht mehr wegzudenken. Das führt jedoch auch dazu, dass immer mehr Daten – insbesondere personenbezogene Daten – verarbeitet werden. Im Zusammenhang mit der Datenverarbeitung im Beschäftigtenverhältnis wird deshalb häufig der Begriff der „gläsernen“ Belegschaft verwendet. Ein effektiver Datenschutz in kirchlichen Einrichtungen kann den Missbrauch von Beschäftigtendaten verhindern.

1. Das neue Kirchliche Datenschutzgesetz (KDG)

Am 24.05.2018 tritt das neue Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG)¹ in der Erzdiözese Freiburg in Kraft und ersetzt die bisher geltende Kirchliche Datenschutzordnung (KDO). Das KDG stellt den Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) her und konkretisiert die Anforderungen an einen zulässigen Umgang mit personenbezogenen Daten in kirchlichen Einrichtungen. Mit **§ 53 KDG** ist darin auch eine Regelung zum **Beschäftigtendatenschutz** enthalten.

2. Für welche Einrichtungen gilt das KDG?

Das KDG findet bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch das Bistum, die Kirchengemeinden, die Kirchenstiftungen und die Kirchengemeindeverbände Anwendung. Aber auch Einrichtungen der Caritas unterliegen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform dem kirchlichen Datenschutz. Dasselbe gilt für kirchliche Körperschaften, Stiftungen, Anstalten, Werke, Einrichtungen und sonstige kirchliche Rechtsträger.

Die Regelungen des KDG sind zudem von den kirchlichen Einrichtungen zu beachten, die Service-Unternehmen mit der Datenverarbeitung (z.B. Aktenvernichtung) beauftragt haben. In diesem Fall sind die Dienstleister auf die Einhaltung der

¹ Veröffentlicht im **Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg vom 23.03.2018, 7/2018** sowie unter www.diag-mav-freiburg.de, Rubrik: Recht, Ordnungen, KDG.

Regelungen des KDG zu verpflichten. Der Auftraggeber bleibt datenschutzrechtlich verantwortlich. Dies ergibt sich unmittelbar aus **§ 3 Abs. 1 und 2 KDG**.

3. Sinn und Zweck des Datenschutzes

Es ist Aufgabe des Datenschutzes, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Zudem soll der freie Verkehr solcher Daten ermöglicht werden.²

Das **allgemeine Persönlichkeitsrecht** ist ein umfassendes Recht auf Achtung und Entfaltung der Persönlichkeit und wird durch **Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG**³ verfassungsrechtlich besonders geschützt. Wichtiger Bestandteil des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes ist das vom Bundesverfassungsgericht anerkannte **Recht auf informationelle Selbstbestimmung**.⁴ Dieses Recht räumt dem Einzelnen die Befugnis ein, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen. Der Einzelne soll vor unbegrenzter Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten geschützt werden. Einschränkungen dieses Rechts bedürfen stets einer verfassungsgemäßen rechtlichen Grundlage.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist daher lediglich gestattet, wenn die in **§ 6 KDG** genannten Bedingungen erfüllt sind. So ist eine Verarbeitung unter anderem dann zulässig, wenn die **Einwilligung** des Betroffenen vorliegt oder eine verfassungsgemäße **Rechtsvorschrift**⁵ den Datenumgang erlaubt.

Fehlt es an den in § 6 KDG genannten Voraussetzungen, so ist die Datenverarbeitung personenbezogener Daten verboten.⁶ Zugleich ist es den bei der Datenverarbeitung tätigen Personen untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten, **§ 5 Satz 1 KDG**.

4. Verarbeitung auf der Grundlage einer Einwilligung

a) Anforderungen an die Einwilligung

Die Einwilligung muss grundsätzlich **freiwillig, in informierter Weise und unmissverständlich** erfolgen.⁷

² Vgl. Präambel sowie § 1 KDG.

³ Grundgesetz: www.gesetze-im-internet.de

⁴ Siehe sog. Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15.12.1983, BVerfGE 65,1.

⁵ Als Rechtsvorschrift kommen nicht nur gesetzliche Regelungen und Bestimmungen aus der KDG in Betracht, sondern beispielsweise auch Regelungen einer Dienstvereinbarung, sofern die darin liegenden Einschränkungen des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung verhältnismäßig sind.

⁶ BAG, Urteil vom 20.06.2013 – 2 AZR 546/12.

⁷ § 4 Nr. 13 KDG.

Die Einwilligung ist somit nur wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung der betroffenen Person beruht. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht aufgrund besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Betroffene ist außerdem über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Widerrufsrecht aufzuklären, § 8 KDG. Die Informationspflichten gegenüber den Betroffenen werden im neuen KDG somit erheblich ausgeweitet.

b) Besonderheiten bei der Einwilligung im Beschäftigtenverhältnis

Die Einwilligung eines Beschäftigten in die Datenverarbeitung wirft jedoch regelmäßig auch Probleme auf. So stellt sich generell die Frage, ob ein Beschäftigter überhaupt wirksam eine Einwilligung in die Datenverarbeitung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erteilen kann. Zweifel könnten vor allem in Bezug auf die **Freiwilligkeit der Einwilligung** aufkommen, da in diesem Zusammenhang stets auch die Abhängigkeit des Beschäftigten zu berücksichtigen ist. Die grundsätzliche Möglichkeit, dass Beschäftigte auch im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten einwilligen können, entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.⁸ Allerdings hat es das neue KDG versäumt, diese Frage im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis ausdrücklich klarzustellen. Maßgeblich für die Freiwilligkeit sind nach der Rechtsprechung stets die Umstände des Einzelfalles. Von einer freiwilligen Einwilligung ist in der Regel dann auszugehen, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Dienstgeber und Beschäftigter gleichgelagerte Interessen verfolgen. Anders wäre der Fall zu bewerten, wenn die Datenverarbeitung für den Beschäftigten nur Nachteile mit sich bringen würde.⁹

5. Verarbeitung auf der Grundlage einer Rechtsvorschrift

Neben der Einwilligung des Betroffenen findet sich in **§ 53 KDG** eine Rechtsgrundlage, die den Umgang mit personenbezogenen Daten im Beschäftigungsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen zulässt. Danach dürfen **personenbezogene Daten** eines **Beschäftigten** einschließlich der Daten der Religionszugehörigkeit, die religiöse Überzeugung und die Erfüllung von Loyalitätsobliegenheiten **für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses** verarbeitet werden, wenn dies **für die Begründung,**

⁸ BAG, Urteil vom 11.12.2014 – 8 AZR 1010/13.

⁹ Wytbitul: Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 DSGVO, NZA 2017, 412.

die Durchführung oder die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Was steckt hinter diesen Begrifflichkeiten?

a) Personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten sind nach **§ 4 Nr. 1 KDG** alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („betroffene Person“) beziehen. Erfasst werden alle Informationen, die über die Bezugsperson – hier den Beschäftigten – etwas aussagen, unabhängig davon unter welchem Aspekt sie gesehen werden oder welcher Lebensbereich angesprochen ist.¹⁰ Das KDG benennt in diesem Zusammenhang in § 53 darüber hinaus ausdrücklich die Daten der Religionszugehörigkeit, die religiöse Überzeugung¹¹ und die Erfüllung der Loyalitätsobliegenheiten¹².

Beispiel:

Stammdaten eines Beschäftigten wie Name, Geschlecht, Familienstand, Geburtsdatum, Adresse, Konfession, Steuerklasse, Ausbildung und Qualifikation

Unter personenbezogenen Daten versteht man allerdings nicht nur diejenigen Angaben, die unmittelbar mit einer Person in Verbindung gebracht werden können. Es reicht bereits aus, wenn Daten ohne Namensnennung anhand gewisser Kriterien **einer bestimmbaren Person zugeordnet oder zugerechnet werden können, die Person somit „identifizierbar“ ist.** So handelt es sich z.B. bei Telefonverbindungsdaten, Online-Kennungen oder Standortbestimmungen um personenbezogene Daten, da diese in der Regel einem konkreten Arbeitsplatz und somit einem Beschäftigten zugeordnet werden können. Nicht erfasst werden lediglich anonymisierte Daten, bei denen ein Personenbezug nicht oder nicht mehr hergestellt werden kann.

b) Besondere Kategorien personenbezogener Daten

Herausgehoben werden in **§ 4 Nr. 2 KDG** zudem besondere Kategorien personenbezogener Daten. Dabei handelt es sich um sensible Bereiche. Zu diesen besonders zu schützenden Daten gehören:

¹⁰ Dammann, in: Simitis, Bundesdatenschutzgesetz, § 3 Rn. 7.

¹¹ Fragen nach der Religion oder Weltanschauung sind in der Regel nach §§ 1, 7 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verboten, Besonderheiten bestehen bei Kirchlichen Arbeitgebern, siehe § 9 AGG: www.gesetze-im-internet.de

¹² Zur Vertiefung: Die Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

- Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen¹³ oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen,
- Genetische und biometrische Daten, die die Identifizierung eines Beschäftigten ermöglichen,
- Gesundheitsdaten von Beschäftigten
- Daten, die Aussagen zum Sexualleben und zur sexuellen Orientierung enthalten.

Der besondere Schutz dieser Daten spiegelt sich auch durch das in § 11 Abs. 1 KDG ausdrücklich formulierte **Verbot der Verarbeitung** wider. Die Datenverarbeitung dieser Kategorien ist nur dann gestattet, wenn einer der in § 11 Abs. 2 KDG aufgeführten Ausnahmetatbestände vorliegt (**Verbot mit Erlaubnisvorbehalt**). Eine Verarbeitung ist jedoch zulässig, soweit sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung von rechtlichen Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist.

Beispiel: Fragen im Bewerbungsgespräch

Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch ist in der Regel unzulässig. Hierbei handelt es sich um ein besonders geschütztes Gesundheitsdatum. Erforderlich könnte die Kenntnis lediglich dann sein, wenn wegen der Art und Schwere der Einschränkung die vorgesehene berufliche Tätigkeit ausgeschlossen wäre.

c) Beschäftigte

Der Begriff „Beschäftigte“ ist in **§ 4 Nr. 24 KDG** festgelegt. Darunter fallen nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung, sondern beispielsweise auch Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber, ausgeschiedene Mitarbeitende, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Tätige im Bundesfreiwilligendienst oder im freiwilligen sozialen Jahr.

d) Verarbeiten von Daten für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses

Grundlegend verändert wurde der **Verarbeitungsbegriff**. Bisher umfasste dieser das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen personenbezogener Daten. Daneben wurden die **Erhebung** und die **Nutzung** von Daten als eigenständige Begriffe definiert.

¹³ Die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Religionsgemeinschaft gehört nicht zur besonderen Kategorie personenbezogener Daten.

Künftig werden die drei Begriffe unter dem einheitlichen Begriff der **Verarbeitung** zusammengefasst. Unter Verarbeitung im Sinne des neuen KDG versteht man, jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang, § 4 Nr. 3 KDG. Dazu gehören u.a. das Erheben, das Erfassen, das Ordnen, die Speicherung, die Veränderung und Löschung von Daten sowie ihre Verwendung und Offenlegung durch Übermittlung. Damit wird die gesamte Tätigkeit des Umgangs mit personenbezogenen Daten von der ersten Kenntnis bis hin zu ihrer Löschung erfasst.¹⁴ Die Datenverarbeitung muss dabei **nicht zwingend automatisiert** mittels PC-Programmen erfolgen, **§ 53 Abs. 3 KDG**. Die Regelung erfasst auch rein tatsächliche Handlungen, wie beispielsweise Eingangskontrollen, Videoüberwachungen, Befragungen des Beschäftigten oder Anrufe bei früheren Dienstgebern.¹⁵

Beispiel: Verarbeitung personenbezogener Daten durch Videoüberwachung

Durch die Videoüberwachung von Beschäftigten werden personenbezogene Daten erhoben, sofern die Personen identifizierbar sind. Durch die Aufzeichnung des Bildmaterials erfolgt eine Speicherung. Das Betrachten der Aufzeichnung stellt eine Verwendung dar.

Der Beschäftigtendatenschutz setzt jedoch nicht erst bei der **Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses** an, sondern bereits bei dessen **Begründung**. Das folgt daraus, dass vom Beschäftigtenbegriff nach **§ 4 Nr. 24 KDG** auch Bewerber erfasst werden. Darüber hinaus erlaubt § 53 KDG ausdrücklich die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung (= Anbahnung) eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Die Datenverarbeitung unterliegt zudem einer **strengen Zweckbindung, § 7 Abs. 1 b) KDG**. Vor der Erhebung von personenbezogenen Daten ist stets im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob die Informationen über einen Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis auch tatsächlich benötigt werden und somit **erforderlich** sind. Die Daten dürfen immer nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden.

¹⁴ Arbeitshilfe Nr. 100: Einführung in das Datenschutzrecht der katholischen Kirche – Erstinformation für Mitarbeiter, S. 9, Stand März 2018: www.datenschutz-kirche.de/

¹⁵ Vgl. Schaub/Koch, in: Arbeitsrecht A bis Z, Datenschutz.

Beispiel: Veröffentlichung von Beschäftigtendaten auf der Homepage

Die Veröffentlichung von Beschäftigtendaten (z.B. Name, Vorname, Funktion, Lebenslauf und dienstliche Telefonnummer) auf der Homepage einer Einrichtung werden in der Regel nicht von der Rechtsgrundlage des § 53 KDO erfasst, da die Daten zu anderen Zwecken als der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses genutzt werden, z.B. zur Information von Kundinnen und Kunden. Sofern keine Rechtsgrundlage vorliegt, die eine entsprechende Verwendung erlaubt, ist die Einwilligung des Beschäftigten einzuholen.

e) Aufdeckung von Straftaten

Ein datenschutzrechtlich besonders heikles Thema ist die Aufdeckung von Straftaten der Beschäftigten durch den Dienstgeber. Gemäß **§ 53 Abs. 2 KDG** dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat und die Verarbeitung zur Aufdeckung der Straftat erforderlich und verhältnismäßig ist. Die Datenverarbeitung ist somit grundsätzlich ausgeschlossen, wenn schutzwürdige Interessen des Beschäftigten überwiegen.

Die Eingriffsbefugnis bezieht sich lediglich auf die **Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis**. Es muss daher der Verdacht bestehen, dass der betroffene Beschäftigte im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis – und nicht in seinem privaten Bereich – die Straftat begangen hat.

Beispiel: Straftaten im Beschäftigungsverhältnis

Spesenbetrug, vorsätzliche Beschädigung von Eigentum der Einrichtung, Straftaten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder Patientinnen und Patienten (z.B. Diebstahl oder Körperverletzung)

Die Vorschrift ermächtigt jedoch nicht dazu, dass in der Einrichtung generell Ermittlungstätigkeiten aufgenommen werden dürfen, um die Begehung von Straftaten zu verhindern oder Straftaten leichter aufklären zu können. § 53 Abs. 2 KDG macht die Zulässigkeit der Ermittlungstätigkeiten zur Aufdeckung von Straftaten vom **Vorliegen eines konkreten Tatverdachts**, der auch zu dokumentieren ist, abhängig und unterwirft die Maßnahme dem **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**.¹⁶ D.h. die

¹⁶ Vgl. Seifert, in: Simitis, Bundesdatenschutzgesetz, § 32 Rn. 101.

Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss erforderlich und angemessen sein. Dabei ist stets im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob das Aufdeckungsinteresse des Dienstgebers und die Intensität des damit verbundenen Eingriffs in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung in einem angemessenen Verhältnis stehen. Immer dann, wenn der Zweck der Überwachung auf gleiche Weise durch ein milderes, aber gleichermaßen effektives Mittel erreicht werden kann, ist dieses Mittel zunächst auszuschöpfen.

Beispiel: Videoüberwachung

Kann ein Diebstahl von Büromaterial verhindert werden, indem ein neues Schrankschloss eingebaut wird (milderes Mittel), kommt eine Videoüberwachung der Beschäftigten nicht in Betracht.

Die Videoüberwachung von Aufenthalts-, Umkleide- oder Toilettenräumen der Beschäftigten ist zudem grundsätzlich unzulässig. Diese Räume dienen überwiegend der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten. Eine Überwachung in diesen Bereichen wäre daher unverhältnismäßig.

f) Personalakte

Der Dienstgeber ist in der Einrichtung dafür verantwortlich, dass gegenüber den Beschäftigten die Datenschutzregelungen beachtet und umgesetzt werden. Insbesondere in Bezug auf die Personalakten treffen ihn besondere Sicherungspflichten. So hat er dafür Sorge zu tragen, dass die Personalakten in der Einrichtung nicht allgemein zugänglich sind und sorgfältig verwahrt werden. Der Kreis der informationsberechtigten Personen ist möglichst klein zu halten. Handelt es sich um besonders sensible Daten wie Gesundheitsdaten, bestehen sogar noch weitergehende Schutzpflichten.¹⁷ Entsprechende Unterlagen sind grundsätzlich verschlossen oder ggf. getrennt von der Personalakte aufzubewahren, um eine zufällige Kenntniserlangung dieser Daten zu vermeiden. Bei polizeilichen Führungszeugnissen¹⁸ ist allerdings die Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag datenschutzrechtlich bedenklich. Zu dokumentieren ist daher lediglich der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum und die Information, ob die betreffende Person wegen einer einschlägigen Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist.¹⁹ Nach der Einsichtnahme sollte das polizeiliche Führungszeugnis dem Mitarbeiter zurückgegeben werden.²⁰

¹⁷ Seifert, in: Simitis, Bundesdatenschutzgesetz, § 32 Rn. 109a.

¹⁸ § 7 Abs. 7 Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung der Erzdiözese Freiburg.

¹⁹ § 72a Abs. 5 SGB VIII: www.gesetze-im-internet.de

²⁰ Ullrich, in: ZMV 2/2018, 58.

Werden personenbezogene Daten nicht mehr benötigt, so sind sie unverzüglich zu löschen, § 19 KDG. Beschäftigte können Auskunft²¹ über ihre Daten und die Korrektur²² unrichtiger Daten verlangen. Beschäftigte können somit jederzeit Einsicht in ihre Personalakten verlangen. Dieser Anspruch ergibt sich nicht nur aus den neuen datenschutzrechtlichen Bestimmungen, sondern auch aus **§ 4 Abs. 5 AVO bzw. § 6 Abs. 2 AVR Caritas**.

6. Datenschutz und MAV

a) Beteiligungsrechte nach MAVO²³

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind auch im Rahmen des § 53 KDG zu beachten (Absatz 4). So hat die MAV beispielsweise bei der Festlegung von Inhalten eines Personalfragebogens nach **§ 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO** ein Zustimmungrecht. Aber auch bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen²⁴, die objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, **§ 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO**, ist im Vorfeld die Zustimmung der MAV einzuholen.²⁵

Beispiele:

Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung, Einführung von elektronischen Zugangskontrollen, Einführung elektronischer Personalakten, Videoüberwachung in der Einrichtung

Die Regelungen dienen dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Beschäftigten gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die in den persönlichen Bereich eingreifen, dadurch dass u.a. auch personenbezogene Daten verarbeitet werden könnten. Dabei soll bereits vor der Einführung, der MAV die Möglichkeit gegeben werden, unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuwehren und zu verhindern.²⁶

b) Umgang mit personenbezogenen Daten in der MAV

Aber nicht nur die Beteiligungsrechte sind für die MAVen im Zusammenhang mit dem Datenschutz relevant. Auch die MAV kommt tagtäglich mit personenbezogenen Daten

²¹ Auskunftsrecht der betroffenen Person, § 17 KDG; siehe Rubrik Aktuell: Datenschutz, www.ordinariat-freiburg.de

²² Recht auf Berichtigung, § 18 KDG.

²³ Mitarbeitervertretungsordnung abrufbar unter: www.diag-mav-freiburg.de

²⁴ Zur Vertiefung: Technische Einrichtungen, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

²⁵ Zur Vertiefung: Das Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO, Rubrik A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

²⁶ Vgl. Jüngst, in: Fuhrmann/Thiel/Jüngst, Rahmen-MAVO, § 36, Rn. 111.

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berührung und ist mit der Datenverarbeitung im Zusammenhang mit ihrer MAV-Tätigkeit betraut. Somit ist die MAV nicht nur an die Schweigepflicht gemäß § 20 MAVO, sondern auch an die Grundsätze des KDG gebunden. Demzufolge hat auch die MAV zu prüfen, ob Beschäftigtendaten im Zusammenhang mit der MAV-Tätigkeit verarbeitet werden dürfen. Nicht mehr benötigte personenbezogene Daten sind grundsätzlich zu löschen. MAV-Unterlagen sind daher nur solange aufzubewahren, solange ihr Inhalt von rechtlicher Bedeutung ist und für die MAV-Arbeit noch von Belang ist.²⁷

c) Dienstvereinbarungen

Auch **Dienstvereinbarungen** sind an den neuen datenschutzrechtlichen Vorgaben zu messen. Das betrifft Dienstvereinbarungen, die die Verarbeitung personenbezogener Daten beinhalten, z.B. Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Diese haben nunmehr angemessene und besondere **Maßnahmen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Insbesondere müssen sie Regelungen hinsichtlich der **Transparenz der Verarbeitung** vorweisen.²⁸ Diese Vorgabe bezieht sich nicht nur auf neue Dienstvereinbarungen, sondern auch auf bereits bestehende Dienstvereinbarungen. Diese sind daher zu überprüfen und an die neuen datenschutzrechtlichen Vorgaben anzupassen.

FAZIT:

Zweck des Datenschutzes ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Ohne Einwilligung oder einer verfassungsgemäßen Rechtsgrundlage dürfen personenbezogene Daten nicht verarbeitet werden. Im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stellt § 53 KDG eine solche Rechtsgrundlage dar, die die Voraussetzungen für den zulässigen Umgang mit Beschäftigtendaten regelt.

Das bedeutet: Jede Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis, die nicht von der gesetzlichen Grundlage des § 53 KDG erfasst wird, bedarf in der Regel der Einwilligung des Betroffenen. Auch MAVen haben die datenschutzrechtlichen Vorgaben bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu beachten.

²⁷ Zur Vertiefung: Aufbewahrungsfristen von MAV- und Wahlunterlagen, Rubrik: A bis Z, www.diag-mav-freiburg.de

²⁸ Siehe Art. 88 Abs. 2 DSGVO.