



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

DSGVO

**DATENSCHUTZ – IHRE
PFLICHTEN & MÖGLICHKEITEN**

ENTSCHÄDIGUNG

Arbeitgeber erteilt ehemaligem Mitarbeiter zu spät und unvollständig Auskunft über verarbeitete Daten – eine Entschädigung gibt es trotzdem nicht! Seite 3

EINWILLIGUNG

Auf diesem Weg holen Sie sich rechtssicher die Einwilligung Ihrer Mitarbeiter zur Datenverarbeitung – Ihre Muster-Formulierung inklusive Seite 5

VIDEO- ÜBERWACHUNG

Bei konkretem Verdacht einer Straftat oder ähnlich schweren Verfehlung des Mitarbeiters kann sogar heimliche Videoüberwachung zulässig sein! Seite 9



„Datenschutz im Unternehmen: ein Wald voller Regeln“

Liebe Leserin, lieber Leser,

er gehört ganz sicher nicht zu den Lieblingsthemen eines Arbeitgebers oder Personalverantwortlichen: der Datenschutz. Grundlage bildet – wie der Name schon sagt – die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Der erste Blick in dieses umfassende Regelwerk lässt einen jedoch leider den Wald vor lauter Bäumen nicht erkennen.

Im aktuellen Themen-Spezial von „Arbeitsrecht kompakt“ möchte ich Sie deshalb für die wichtigsten Bereiche des Datenschutzes und dabei insbesondere Ihre Rechte und Pflichten in diesem Zusammenhang sensibilisieren.

Das beginnt mit der Frage, was ich als Arbeitgeber eigentlich alles von meinen Bewerbern oder Beschäftigten erfragen und speichern darf. Welchen Informationspflichten unterliege ich als Arbeitgeber und wann steht meinen (ehemaligen) Mitarbeitern ein Auskunftsanspruch zu?

Auf diese und viele weitere Fragen erhalten Sie Antworten in diesem Themen-Spezial von „Arbeitsrecht kompakt“.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH

- 3** Ehemaliger Mitarbeiter erhält erst verspätet Auskunft über verarbeitete Daten – Entschädigung gibt es trotzdem nicht

GRUNDLAGEN

- 4** Diese Begriffe und besonders geschützten Daten sollten Sie kennen

EINWILLIGUNG

- 5** So holen Sie sich rechtssicher die Einwilligung Ihrer Mitarbeiter zur Datenverarbeitung ein

DATENERHEBUNG

- 6** Diese Bewerber- und Beschäftigtendaten dürfen Sie auch ohne Einwilligung erheben

INFORMATIONSPFLICHTEN

- 7** Auf diese Weise setzen Sie Ihre Informationspflichten gleich richtig um

DATENERHEBUNG BEI DRITTEN & AUSKUNFT

- 8** Flattert eine Auskunftsforderung über verarbeitete Daten ins Haus, müssen Sie schnell handeln

VIDEOÜBERWACHUNG

- 9** Sogar die heimliche Videoüberwachung kann unter besonderen Umständen zulässig sein

GPS-ORTUNG

- 10** Das perfekte Überwachungsmittel bei mobilen Mitarbeitern

DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

- 11** Alles, was Sie über Anforderungen, Stellung, Aufgaben & Sonderkündigungsschutz wissen müssen

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellung/leitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © WrightStudio – stock.adobe.com

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 31–32/2026 von „Arbeitsrecht kompakt“ bei.

Trotz verspäteter Auskunft über verarbeitete Daten: Ehemaliger Mitarbeiter erhält keine Entschädigung!

Die meisten Bewerber und (ehemaligen) Mitarbeiter machen sich keine größeren Gedanken, was mit ihren Daten nach der Bewerbung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses passiert. In der heutigen Zeit gibt es schließlich kaum einen Ort, an dem nicht irgendwelche Daten verarbeitet bzw. gespeichert werden. Für diejenigen, die es näher interessiert, was mit ihren Daten geschieht, hat der Gesetzgeber bereits vor längerer Zeit einen Auskunftsanspruch geschaffen. Was aber passiert, wenn diese Auskunft nicht richtig erteilt wird? Im nachfolgenden Fall wollte ein ehemaliger Mitarbeiter abkassieren. Mit diesem Ansinnen scheiterte er jedoch.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war vom 01.12.2016 bis zum 31.12.2016 im Kundenservice eines Immobilienunternehmens tätig. Im Jahre 2020 stellte er einen Antrag auf Auskunft über die ihn betreffenden im Unternehmen verarbeiteten personenbezogenen Daten. Diese Auskunft erteilte das Unternehmen zum damaligen Zeitpunkt.

Mit Schreiben vom 01.10.2022 verlangte der ehemalige Arbeitnehmer erneut Auskunft und eine Datenkopie auf der Grundlage von Art. 15 DS-GVO. Diesbezüglich setzte er eine Frist bis zum 16.10.2022. Als sein ehemaliger Arbeitgeber nicht reagierte, schrieb er ihn erneut an und setzte eine weitere Frist bis zum 31.10.2022. Der Arbeitgeber antwortete ihm mit Schreiben vom 27.10.2022.

Der ehemalige Arbeitnehmer hielt die Auskunft für verspätet und mangelhaft. Es fehlten nämlich die konkreten Angaben zur Dauer der Datenspeicherung und die namentlich bezeichneten Empfänger seiner Daten. Außerdem sei die Datenkopie unvollständig. Mit Schreiben vom 11.11.2022 teilte der Arbeitgeber dem ehemaligen Mitarbeiter mit, dass die Angaben zu den Datenempfängern die Betroffenen in der Regel nicht interessieren würden und daher nur kategorisiert mitgeteilt worden seien. Zudem konkretisierte er die Angaben zur Speicherdauer und die Datenkopie. Mit Schreiben vom 18.11.2022 verlangte der ehemalige Arbeitnehmer erneut die namentliche Nennung der Empfänger und auch nähere Angaben zur Speicherdauer. Die Datenkopie sei weiterhin unzureichend. Der Arbeitgeber konkretisierte die Informationen mit Schreiben vom 01.12.2022.

Der ehemalige Mitarbeiter forderte anschließend vor Gericht eine Entschädigung in Höhe von mindestens 2.000 €, weil sein Auskunftsrecht mehrfach verletzt worden wäre.

Das Urteil:

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hatte er damit keinen Erfolg! Zwar habe der Arbeitgeber gegen Art. 12 Abs. 3 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und Art. 15 DS-GVO verstoßen. Er habe nämlich die Auskunft nicht fristgerecht und anfangs unvollständig erteilt. Eine vollständige Auskunft habe erst am 01.12.2022, also 6 Wochen nach Ab-

lauf der vom ehemaligen Mitarbeiter gesetzten Frist, vorgelegen. Ein Anspruch auf Geldentschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO bestünde dennoch nicht. Voraussetzung hierfür sei nämlich eine entgegen den Regeln der DS-GVO vorgenommene Datenverarbeitung. Hier sei jedoch „nur“ die Auskunftspflicht verletzt worden.

Darüber hinaus setze der Entschädigungsanspruch einen Schaden des Anspruchstellers voraus. Der bloße Kontrollverlust über die Daten genüge hierfür nicht. Zu weiteren immateriellen Schäden fehle es an jeglichem konkreten Vortrag des ehemaligen Mitarbeiters. Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision des Klägers mit Urteil vom 20.02.2025 (Az. 8 AZR 61/24) zurück und bestätigte die Entscheidung des LAG im Ergebnis.

Meine Empfehlung!

Anfragen auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO sollten sorgfältig und fristgerecht beantwortet werden.

Nach Art. 82 DS-GVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter. Umgekehrt haftet jeder, der an einer Datenverarbeitung beteiligt ist, für den Schaden, der dadurch entsteht, dass die Verarbeitung nicht ordnungsgemäß erfolgt.

Ob ein solcher Entschädigungsanspruch auch dann in Betracht kommt, wenn „nur“ ein Auskunftsanspruch nicht oder nicht richtig erfüllt worden ist, hat das Bundesarbeitsgericht offengelassen.

Arbeitgeber sollten sich daher nicht darauf verlassen, dass ein Gericht die Entschädigung in einem solchen Fall ablehnt.

Teilweise wird vertreten, dass für den Entschädigungsanspruch ein Verstoß gegen die Verordnung selbst ausreicht. Es sei nicht allein auf die Datenverarbeitung abzustellen, sondern auf sämtliche Maßnahmen. Dies folge bereits aus dem Wortlaut und dem Ziel des Art. 82 DS-GVO. Danach reichten auch Verstöße gegen die Informations- und Auskunftspflichten aus (vgl. z. B. Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 03.11.2023, Az. 5 Ca 877/23).

Datenschutz: Die wichtigsten Begriffe für Sie im Überblick

Die datenschutzrechtlichen Vorgaben der DS-GVO und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) müssen Sie als Arbeitgeber immer dann beachten, wenn Sie personenbezogene Daten in einem Dateisystem verarbeiten, nutzen oder dafür erheben.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte/identifizierbare natürliche Person beziehen (Art. 4 DS-GVO). Umfasst sind alle Einzelangaben über persönliche (Name, Geburtsdatum, Adresse) und sachliche (Ausbildung, beruflicher Werdegang) Verhältnisse des Mitarbeiters. Bei personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten handelt es sich um eine bestimmte Kategorie von personenbezogenen Daten.

Datenverarbeitung ist jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte datenbezogene Vorgang, wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung personenbezogener Daten (Art. 4 DS-GVO).

ACHTUNG



Der Datenschutz knüpft nicht erst an die Verarbeitung personenbezogener Daten in einem EDV-System an, sondern erfasst bereits die (handschriftlichen) Aufzeichnungen zur Vorbereitung der Datenerfassung (z. B. Personalfragebögen), sei es für die spätere elektronische Speicherung oder nur für die Ablage. Die Verarbeitung beginnt bereits beim Sammeln dienstlicher E-Mails des jeweiligen Beschäftigten, wenn in diesen personenbezogene Daten enthalten sind!

Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,
2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitand/innen),
4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.

ACHTUNG



Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten ebenfalls als Beschäftigte.

Besonders geschützte Daten: Gesundheit & Co.

Art. 9 der DS-GVO sieht eine besondere Kategorie von Daten vor, die Sie grundsätzlich nicht verarbeiten dürfen. Dies sind hauptsächlich Daten, aus denen hervorgehen:

- rassische und ethnische Herkunft,
- politische Meinungen,
- religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen,
- die Gewerkschaftszugehörigkeit,
- genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person,
- Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben/zur sexuellen Orientierung einer natürlichen Person.

Die Verarbeitung dieser Daten ist nur ausnahmsweise und nur unter weiteren technischen Schutzvorkehrungen (z. B. Einschränkung der Zugriffsberechtigungen) zulässig. Eine solche Ausnahme war bisher im Arbeitsverhältnis nur gegeben, wenn die Verarbei-

tung zur Geltendmachung und Abwehr von Rechten und Ansprüchen (etwa zur Aufdeckung von Straftaten) erforderlich war. Art. 9 Abs. 2 DS-GVO regelt Ausnahmen vom Erhebungs- und Verarbeitungsverbot solcher Daten, die im Einzelfall von § 26 Abs. 3 BDSG ergänzt werden. Im Folgenden ein Überblick über die für Sie im Arbeitsverhältnis wichtigsten Ausnahmen:

- Mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten.
- Die Daten sind erforderlich zur Ausübung von Rechten und zur Erfüllung von Pflichten.
- Die Verarbeitung ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person erforderlich.
- Daten, die der Betroffene öffentlich gemacht hat.
- Die Daten sind für Zwecke der Gesundheitsvorsorge/Arbeitsmedizin bzw. zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten erforderlich.

Holen Sie am besten die konkrete Einwilligung Ihrer (zukünftigen) Beschäftigten zur Datenverarbeitung ein

Als Arbeitgeber müssen Sie nicht nur ein Auge auf die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) werfen. Von besonderer Bedeutung im Beschäftigtenverhältnis ist nämlich auch der § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Danach wird Ihnen als Arbeitgeber das Recht in die Hand gelegt, Daten zu verarbeiten, die für die Begründung oder Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind oder auf einer Einwilligung des Beschäftigten beruhen. Gerade Letztere ist somit von besonderem Interesse.

Grundsatz & Ausnahmen

Die Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist verboten!

Etwas anders gilt nur, wenn

1. eine gesetzliche Vorschrift (z. B. DS-GVO, BDSG) die Datennutzung erlaubt, oder
2. derjenige, dessen Daten verarbeitet werden sollen, einwilligt.

Vorschriften, die eine Datennutzung erlauben, finden sich hauptsächlich in Art. 6 der DS-GVO. Diese allgemeinen Regelungen der DS-GVO werden durch die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ergänzt. Speziell für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten regelt hier § 26 BDSG, dass eine Datenverarbeitung auch ohne ausdrückliche Einwilligung zulässig ist, wenn sie

- zur Begründung (z. B. Bewerberangaben zu fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen), Durchführung oder Beendigung bzw. Abwicklung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (z. B. Meldung an die Krankenkasse oder Kontoverbindung für Lohnabrechnung) oder
- zur Ausübung der Interessensvertretung der Beschäftigten erforderlich ist (z. B. Weiterleitung von Arbeitnehmerdaten an den Betriebsrat).

Einwilligung zur Datenverarbeitung: So machen Sie alles richtig!

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist zulässig, wenn der betroffene Beschäftigte darin einwilligt. Hierbei stellt sich die Frage, wie eine solche Einwilligung eigentlich aussieht. § 26 Abs. 2 BDSG legt die Grundsätze, insbesondere Formalien, insoweit fest.

Bereits vor den durch die DS-GVO eingeführten Änderungen sahen es viele als Problem an, dass von einer wirklichen Freiwilligkeit im Beschäftigungsverhältnis nicht die Rede sein könne. Mit einer Änderung hat der Gesetzgeber nunmehr klargestellt, wann aus seiner Sicht dennoch eine Freiwilligkeit vorliegen kann. Nämlich wenn

1. für die beschäftigte Person ein rechtlicher/wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird (solche Vorteile der beschäftigten Person können z. B. sein:
 - die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements oder

- die Erlaubnis zur privaten Nutzung betrieblicher IT-Systeme)

2. oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen.

Gleichgelagerte Interessen von Arbeitgeber und beschäftigter Person können z. B. vorliegen bei der Aufnahme von Namen und Geburtsdatum in eine Geburtsliste oder bei der Nutzung von Fotos für das Intranet.

Die Einwilligung soll grundsätzlich in Schriftform oder elektronischer Form erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber muss die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht in Textform aufklären.

Umstritten ist, ob Sie von Ihrem Beschäftigten eine sogenannte (vorsorgliche) Globaleinwilligung verlangen können. Um sicherzugehen, sollten Sie die Einwilligung immer für den bestimmten Fall einholen.

Musterformulierung: So kann die Einwilligungserklärung aussehen



Einwilligung zur Datenerhebung

Hiermit erkläre ich mich einverstanden, dass von mir während des Arbeitsverhältnisses aufgenommene Fotos und Videoaufnahmen betrieblich genutzt werden dürfen für ... [hier werden nur einige Beispiele genannt ...]

die Firmenwebsite einschließlich der Profile im Social Network wie Facebook, YouTube, Instagram, bei denen für den Betrieb geworben wird.

Mir ist dabei klar, dass diese Einwilligungen freiwillig und jederzeit widerruflich sind. Ein Widerruf ist per E-Mail oder postalisch zu richten an: ...

Nach Erhalt des Widerrufs werden die betreffenden Daten nicht mehr genutzt sowie verarbeitet und insbesondere gelöscht.

Die Bilder sind unabhängig hiervon spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu löschen.

Ort, Datum, Unterschrift



Bewerberdaten, die Sie ohne Einwilligung erheben dürfen

Nicht wenige Arbeitgeber würden diejenige Person, mit der sie zukünftig ein Arbeitsverhältnis eingehen, am liebsten komplett durchleuchten. Dabei sind jedoch strenge Grenzen gesetzt. Hier ein Überblick über die wichtigsten Daten, die Sie ohne Einwilligung erheben dürfen.

Stammdaten des Bewerbers

Stammdaten wie Name, Adresse, Telefonnummer und E-Mail-Adresse dürfen Sie grundsätzlich erheben, weil diese zur Zuordnung der Bewerbungsunterlagen zu einem Bewerber und zur Kontaktaufnahme mit ihm unerlässlich sind.

Daten über Qualifikationen

Regelmäßig erheben dürfen Sie auch Daten über die fachliche Qualifikation, und den beruflichen Werdegang des Bewerbers, z. B. über die Schulausbildung oder vergangene Arbeitsverhältnisse. Im privaten Bereich erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können für die Entscheidung über die Einstellung ebenfalls von Bedeutung sein.

Daten über Vorstrafen

Bei der Erhebung von Daten über Vorstrafen kommt es darauf an, ob diese für die Beurteilung der persönlichen Eignung für die

in Aussicht genommene Tätigkeit von Bedeutung sind. Sie dürfen deshalb nach Vorstrafen fragen, die einen spezifischen Bezug zur Tätigkeit haben, so z. B. nach Verkehrsdelikten für einen Fahrer und nach Vermögensdelikten für einen Kassierer.

Einholung von Fotos

Die Einholung von Fotos ist nur ganz ausnahmsweise zulässig, z. B. wenn

- das Aussehen des Bewerbers Berufsqualifikation ist oder
- das Foto im Auswahlverfahren als Zuordnungskriterium verwandt wird und werden darf.

Nicht: Daten über die Gesundheit

Besonders geschützt sind hingegen Gesundheitsdaten sowie Daten über etwaige Behinderungen.

Wann Sie solche Daten erheben dürfen, erfahren Sie auf **Seite 4 dieser Ausgabe**.

Beschäftigtendaten, die Sie ohne Einwilligung erheben dürfen

Nach der Erhebung der zulässigen Bewerberdaten kommt es im laufenden Beschäftigungsverhältnis auch auf andere Dinge an. Wann Sie Daten über Arbeitszeit & Co. erheben dürfen, erfahren Sie im Folgenden:

Erfassung der Arbeitszeit

Ist, wie regelmäßig, die Arbeitsleistung für eine bestimmte Dauer geschuldet, ist die Erfassung der Arbeitszeit (z. B. durch „Stechuhren“) zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

ACHTUNG



Nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Sie als Arbeitgeber sogar verpflichtet,

- die über die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 S. 1 ArbZG: höchstens 8 Stunden) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen,
- ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben (§ 7 Abs. 7 ArbZG), und
- diese Nachweise mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) leitet darüber hinaus aus dem § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine um-

fassende Arbeitszeiterfassungspflicht ab (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21).

Daten bzgl. Schwangerschaft

Das Erheben und Verarbeiten von Daten im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft ist grundsätzlich schon deshalb erforderlich, weil Sie als Arbeitgeber Ihren umfassenden Informationspflichten nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), z. B. in § 14 MuSchG, nachkommen müssen. Auch wegen der daran anknüpfenden besonderen Pflichten (Beschäftigungsverbote, Mutterschaftsurlaub, Rücksichtnahmepflichten) im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt ist die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung erforderlich.

Daten bzgl. Schwerbehinderung

Auch hier ist das Verarbeiten der Daten, z. B. des Behindertengrades, zur Umsetzung Ihrer Pflichten, z. B. zur Gewährung des Zusatzurlaubs, im laufenden Arbeitsverhältnis erforderlich.

So setzen Sie Ihre Informationspflichten gleich richtig um

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) beinhaltet für Sie als Arbeitgeber vor allem weitreichende Informations- und Auskunftspflichten. Wie Sie mit diesen am besten umgehen bzw. was Sie unternehmen können, um sich von vornherein abzusichern, erfahren Sie im folgenden Beitrag auf dieser Seite.

Art. 12 DS-GVO gibt die Grundsätze bzw. Modalitäten vor, die bei der Umsetzung der Informationspflichten nach den Art. 13 ff. DS-GVO einzuhalten sind. So heißt es im Absatz 1:

Der Verantwortliche trifft geeignete Maßnahmen, um der betroffenen Person alle Informationen ..., die sich auf die Verarbeitung beziehen,

in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form

in einer klaren und einfachen Sprache

zu übermitteln; dies gilt insbesondere für Informationen, die sich speziell an Kinder richten.

Hinsichtlich der Form gibt es keine festen Vorgaben. Die Informationen können schriftlich oder in anderer Form, gegebenenfalls auch elektronisch, erfolgen.

Falls von der betroffenen Person verlangt, kann die Information auch mündlich erteilt werden, sofern die Identität der betroffenen Person in anderer Form nachgewiesen wurde.

Der Umfang der jeweiligen Informationen oder Mitteilungen an sich wird in den gesonderten Art. 13, 14, 15–22 und 34 DS-GVO geregelt.

So informieren Sie vollständig und richtig über Datenerhebung

Die umfassende Informationspflicht beginnt im Zeitpunkt der Datenerhebung. Bereits im Einstellungsverfahren erhalten Sie regelmäßig umfangreiche Daten über die Bewerber. Dabei sind Sie verpflichtet, Bewerber bei Eingang der Unterlagen mit umfassenden Pflichtangaben über die Art der Datenerhebung zu informieren (Art. 13 DS-GVO).

Werden personenbezogene Daten erhoben, so müssen Sie der betroffenen Person Folgendes mitteilen:

1. den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie gegebenenfalls seines Vertreters, also regelmäßig des Arbeitgebers;
2. gegebenenfalls die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten;
3. die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
4. wenn die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist, sind diese berechtigten Interessen mitzuteilen;

5. gegebenenfalls die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten.

Darüber hinaus sind dem Betroffenen einige weitere Informationen nach Art. 13 Abs. 2 DS-GVO zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören

- die Dauer der Speicherung bzw. mindestens die Kriterien zur Festlegung der Dauer,
- Hinweise auf die Auskunfts-, Berichtigungs- und Löschungsrechte der betroffenen Person,
- dass eine ggf. zur Verarbeitung der Daten erfolgte Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann und
- das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde.



Meine Empfehlung!

Damit bei zahlreichen Bewerbungseingängen die vorgeschriebenen Informationen nicht in Vergessenheit geraten, verbinden Sie diese mit einer automatischen Eingangsbestätigung. Diese können Sie dann **wie folgt formulieren:**



Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

vielen Dank für die Zusendung Ihrer Bewerbung. Wir freuen uns über Ihr Interesse an einer Mitarbeit in unserem Unternehmen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass die Prüfung der eingegangenen Unterlagen einige Zeit in Anspruch genommen wird. Wir werden uns wieder mit Ihnen in Verbindung setzen und bitten bis dahin um etwas Geduld.

Zugleich möchten wir Sie über die Erhebung Ihrer Daten informieren.

Informationen zur Datenerhebung gemäß Artikel 13 DS-GVO

Die Firma ..., Geschäftsführer ..., erhebt Ihre Daten zum Zweck der Durchführung des Bewerbungsverfahrens und der Erfüllung vorvertraglicher Pflichten. Die Datenerhebung und -verarbeitung ist für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens erforderlich und beruht auf Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO.

Eine Weitergabe der Daten an Dritte findet nicht statt. Die Daten werden gelöscht, sobald sie für den Zweck ihrer Verarbeitung nicht mehr erforderlich sind. Sie haben das Recht, eine Auskunft über die von Ihnen bei uns gespeicherten Daten zu beantragen sowie bei Unrichtigkeit der Daten die Berichtigung oder bei unzulässiger Datenspeicherung die Löschung der Daten zu fordern.

Unsere/n Datenschutzbeauftragte/n erreichen Sie unter Weiterhin steht Ihnen ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde zu.



Bei Auskunftsforderung müssen Sie schnell handeln

In Abgrenzung zu Art. 13 DS-GVO ist Art. 14 DS-GVO einschlägig, wenn Sie Daten des Bewerbers/Beschäftigten nicht bei diesem erheben. Das relevante Unterscheidungsmerkmal zwischen beiden Regelungen ist also allein der Ort der Datenerhebung. Neben den Informationspflichten nach Art. 13 und 14 DS-GVO, denen Sie bereits von sich aus nachkommen müssen, bestehen noch zusätzliche Auskunftsrechte der Personen, von denen Sie personenbezogene Daten verarbeiten. Diese regelt Art. 15 DS-GVO.

Ihre Informationspflichten, wenn Sie Daten bei Dritten erheben

Beispiele für die Abgrenzung Art. 13 und 14 DS-GVO

Eine Datenerhebung auf einer Internetseite, auf der ein Bewerber/Beschäftigter Informationen eingeben muss, ist eine Datenerhebung **bei der Person** (Art. 13 DS-GVO). Gleiches gilt bei einer Datenerhebung mittels E-Mail-Anfrage, einem Telefonanruf oder einem persönlichen Gespräch.

Anders ist dies z. B. bei der Nachfrage bei früheren Arbeitgebern. Hierbei handelt es sich dann um eine Datenerhebung **bei Dritten**.

ACHTUNG

Bei der Videoüberwachung wird allgemein wie folgt unterschieden: Offene Videoüberwachung, d. h. durch Hinweisschild, erfüllt die Tatbestandsvoraussetzungen des Art. 13, wohingegen verdeckte Videoüberwachung von Art. 14 umfasst ist.

Hinweis: Die Art. 13 und 14 DS-GVO enthalten bis auf kleinere Ausnahmen weitgehend die gleichen Informationspflichten.

Auskunftsrechte des Betroffenen

Wie ich Ihnen bereits auf **Seite 3** dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ anhand eines aktuellen Urteils veranschaulicht habe, haben die von der Datenerhebung betroffenen Personen auch Auskunftsansprüche.

Art. 15 Abs. 1 DS-GVO listet dabei sämtliche Informationen auf, über welche der Bewerber/Beschäftigte Auskunft verlangen kann:

1. die Verarbeitungszwecke;
2. die Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten;
3. die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt wurden oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
4. falls möglich die geplante Dauer, für welche die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
5. das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
6. das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
7. wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
8. das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

ACHTUNG

Mit einer bloßen Auskunftspflicht ist es jedoch noch nicht getan! Sie als Arbeitgeber müssen darüber hinaus auch eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Sie verarbeiten, zur Verfügung stellen (Art. 15 Abs. 3 DS-GVO – vgl. hierzu z. B. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20.12.2018, Az. 17 Sa 11/18).

Nach Art. 12 Abs. 3 DS-GVO muss der Verantwortliche der betroffenen Person bestimmte Informationen unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung stellen. Dazu zählt insbesondere die Auskunft über verarbeitete personenbezogene Daten.

ACHTUNG

Derartige Anträge der betroffenen Person (hier: Bewerber) müssen beschleunigt behandelt werden. Unter „unverzüglich“ ist nämlich „ohne schuldhaftes Zögern“ zu verstehen. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr gegeben (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.02.2020, Az. 2 AZR 390/19).

Als Höchstfrist wird zwar ein Monat ab Antragseingang festgelegt. Diese Höchstfrist darf jedoch nicht routinemäßig, sondern nur in schwierigeren Fällen ausgeschöpft werden.

Hier kommt es spätestens vor Gericht auf die richtige und ausführliche Begründung an, weshalb denn gerade im jeweiligen Einzelfall die Auskunft erst später erteilt werden konnte.

TIPP

Aufgrund der Tatsache, dass die Gerichte sich bisher nicht einig darin sind, ob eine nicht rechtzeitig erteilte Auskunft einen Entschädigungsanspruch nach sich ziehen kann, sollten Sie – wenn möglich – die Auskünfte immer unverzüglich erteilen.

Sogar verdeckte Videoüberwachung kann zulässig sein

Eines der wohl heikelsten Themen in Bezug auf den Datenschutz ist sicherlich die Videoüberwachung. Vor allem dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmer davon keine Kenntnis haben. Die Gerichte gehen diesbezüglich grundsätzlich sehr streng vor. Im folgenden Beitrag erfahren Sie, wann welche Form der Videoüberwachung zulässig ist.

Die **Videoüberwachung** ist die Beobachtung mit optisch-elektronischen Einrichtungen und lässt sich im Wesentlichen in 4 Fallgruppen unterteilen:

- die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen
- in nicht öffentlich zugänglichen Räumen,
- die offene Videoüberwachung
- die verdeckte Videoüberwachung.

1. Offene Videoüberwachung in öffentlichen Räumen

Nur die offene Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen ist speziell im Gesetz geregelt (§ 4 Bundesdatenschutzgesetz – BDSG). Hierzu zählt z. B. die Videoüberwachung im Eingangsbereich oder Verkaufsraum eines Einkaufszentrums. Eine Videoüberwachung ist hier nur zulässig, soweit sie

1. zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen,
2. zur Wahrnehmung des Hausrechts oder
3. zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke

erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen.

ACHTUNG

Die Videoüberwachung nach § 4 BDSG ist nach Abs. 2 transparent zu machen. Sie müssen, ggf. mit Schildern, deutlich erkennbar darauf und auf die Kontaktdaten des Verantwortlichen hinweisen.

2. Sonstige Fälle der Videoüberwachung

Alle anderen Fälle der Videoüberwachung hängen hinsichtlich ihrer Zulässigkeit von den Voraussetzungen des § 26 BDSG ab. Danach ist eine Ausstattung nicht öffentlicher Räume, z. B. des Aufenthaltsraums der Mitarbeiter oder der Mitarbeiterkantine, mit Videokameras grundsätzlich nur zulässig, wenn

1. dies zum Zwecke der Begründung, der Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt,
2. die Videoüberwachung erforderlich ist,
3. eine Abwägung mit den schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten zu Ihren Gunsten ausgefallen ist und
4. die Beschäftigten auf die Beobachtung, die konkreten Überwachungsbereiche und den Überwachungszweck hingewiesen wurden.

ACHTUNG

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die verdeckte Videoüberwachung dann zulässig, wenn

1. der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht.

Beispielfall: In einem Urteil sah das BAG diese Voraussetzung als erfüllt an, weil innerhalb von kurzen zeitlichen Abständen mehrere Fehlbestände im Lager aufgetreten waren, die leicht zu entfernende Teile betrafen. Dies könne nach der Lebenserfahrung auf Straftaten der sich in den Lagerräumen aufhaltenden Mitarbeiter hindeuten (BAG, Urteil vom 20.10.2016, Az. 2 AZR 395/15).

2. weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt.

Beispielfall: Das nimmt das BAG z. B. dann an, wenn das in Rede stehende strafbare Verhalten seiner Natur nach auf Heimlichkeit angelegt ist und deshalb eine offene Überwachung zur Aufdeckung regelmäßig nichts beitragen kann.

3. und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.

3. Löschung der Daten nicht vergessen!

Auch die Löschung dieser Daten wird speziell nur in § 4 BDSG geregelt. Danach sind die bei einer offenen Videoüberwachung in öffentlichen Räumen gewonnenen Daten unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

TIPP

Das bedeutet nicht, dass Sie als Arbeitgeber die aufgrund einer solchen Videoüberwachung gewonnenen Bildsequenzen sofort auswerten müssten. Vielmehr dürfen Sie damit so lange warten, bis Sie einen berechtigten Anlass dafür sehen. Dies gelte nach Auffassung des BAG auch unter Anwendung der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) (BAG, Urteil vom 23.08.2018, Az. 2 AZR 133/18). Es ist jedoch ratsam, im Einklang mit den Grundsätzen der Datensparsamkeit und -integrität zu handeln, um das Risiko von Datenschutzverletzungen zu minimieren.

ACHTUNG

Auch wenn es nicht speziell geregelt ist, sind diese Grundsätze auch auf Aufzeichnungen einer verdeckten Videoüberwachung anzuwenden. Hier muss eine Auswertung und anschließende Löschung jedoch, insbesondere weil schon ein konkreter Tatverdacht vorliegt, unverzüglich erfolgen!

Das perfekte Überwachungsmittel bei mobilen Mitarbeitern

Viele Mitarbeiter haben gar keinen dauerhaften Einsatzort, wie z. B. einen festen Büroraum. Man denke nur an den klassischen Vertriebler. Aus Sicht des Arbeitgebers ist es hier besonders schwierig zu prüfen, ob auch diese Mitarbeiter ihrer geschuldeten Tätigkeit nachgehen. In solchen Fällen bietet sich z. B. eine GPS-Ortung in der Form an, dass der Dienstwagen des Mitarbeiters mit einem Navigationsgerät ausgestattet wird. Bestimmte Umstände können hier die Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters rechtfertigen.

1. Zügige Auffindbarkeit Ihres Mitarbeiters im Unglücksfall

So kann die Möglichkeit einer schnellen und punktgenauen Ortung von Mitarbeitern in einem besonders „gefahrengeigten“ Arbeitsumfeld erforderlich sein. Zu denken ist insoweit z. B. an den Mitarbeiter eines Abwasserzweckverbandes, der seine Tätigkeit in einem verwinkelten Kanalsystem ausübt. Nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG darf die Datenerhebung durch ein Ortungssystem zwar nur erfolgen, wenn sie erforderlich ist, also keine weniger in das Persönlichkeitsrecht eingreifenden Mittel in Betracht kommen. In dem genannten Fall kann die Bestimmung des Aufenthaltsortes des Mitarbeiters im Unglücksfall aber in der Regel nicht mehr durch andere Methoden erfolgen.

2. Verhinderung von Straftaten gegen Mitarbeiter und Betriebsmittel

Technische Ortung bietet sich auch zum Schutz Ihrer Mitarbeiter und Betriebsmittel vor Straftaten durch Dritte an. GPS-Systeme kommen hier z. B. bei Lkw-Fahrten mit Fracht oder bei Geldtransportern zum Einsatz. Dies ist grundsätzlich zulässig. Zu beachten ist allerdings, dass die schutzwürdigen Interessen des betroffenen Mitarbeiters bei der Ortung nicht überwiegen dürfen. Auch hier ist eine umfassende Interessenabwägung zwischen Ihrem Informationsinteresse und dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers durchzuführen.

3. Koordinierung des Einsatzes der Mitarbeiter

Bezweckt die Ortung die Koordination der Einsätze Ihrer Mitarbeiter, wie dies z. B. bei Taxi- und Speditionsunternehmen oft der Fall ist, dient sie der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG. Sie setzen das Ortungssystem zur Organisation Ihres Betriebs ein. Die GPS-Ortung ist dann zulässig, wenn sie für die Gewährleistung einer effizienten Betriebsorganisation erforderlich ist.

4. Arbeitszeitkontrolle und Abrechnungszwecke

Vielen Arbeitgebern kommt es bei der Ortung ihrer mobilen Mitarbeiter entscheidend auf die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeiten an. Ob und inwieweit eine GPS-Ortung allein zu diesem Zweck zulässig ist, hatte die Rechtsprechung – soweit ersichtlich – bisher nicht zu entscheiden. Aus diesem Grund ist Zurückhaltung angebracht. Eine anlasslose Rundumkontrolle lässt sich darauf jedenfalls nicht stützen.

Einsatz von GPS-Ortung: So gehen Sie vor

1. Setzen Sie Ihren Mitarbeiter zunächst ausführlich davon in Kenntnis, dass und wofür Sie die Ortung am Fahrzeug instal-

lieren und dass Sie diese ggf. auch stichprobenartig zur Arbeitszeitkontrolle nutzen werden (siehe hierfür die Musterformulierung unten).

2. Beschränken Sie die Ortung ausschließlich auf die vereinbarte Arbeitszeit. Sobald Ihr Arbeitnehmer Feierabend hat oder während seiner Pausen privaten Dingen nachgeht, ist die Ortung unzulässig!
3. Die GPS-Ortung muss zur Erreichung des damit verfolgten Zwecks erforderlich sein, d. h., es darf kein milderes und gleich geeignetes Mittel geben.
4. Ihr Betriebsrat muss nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beteiligt werden.

Musterformulierung

Informationen über Einführung der GPS-Ortung bei Dienstfahrzeugen

Liebe Mitarbeiter und Kollegen,

hiermit möchten wir Sie darüber in Kenntnis setzen, dass die Dienstfahrzeuge ab ... mit GPS-Sendern ausgestattet werden. Zu diesem Zweck werden spezielle Navigationsgeräte in die Dienstfahrzeuge eingebaut, die sich während des Betriebs des jeweiligen Fahrzeugs automatisch einschalten und die GPS-Koordinaten inkl. der Geschwindigkeit erfassen. Diese Informationen werden von dem Gerät an den Server der ... übermittelt. Für uns besteht dadurch die Möglichkeit, sich mittels Benutzererkennung und Passwort über das Internet in das System (gesicherter Bereich) einzuloggen und den Standort des jeweiligen Fahrzeugs zu erfassen.

Weitere Informationen über die Funktion und Technik des GPS-Systems entnehmen Sie bitte folgender Internetseite: ...

Mit Einführung des GPS-Systems kommen wir unserer Fürsorgepflicht mit Blick auf den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter nach. Neben dem Schutz vor Unglücksfällen während ihrer Tätigkeit am räumlich entfernten Einsatzort dient diese technische Einrichtung auch dem Schutz der Mitarbeiter und Dienstfahrzeuge vor Straftaten, insbesondere Diebstahl, durch Dritte.

Darüber hinaus erleichtert die Einführung des GPS-Systems auch die Einsatzplanung/Koordinierung für die dem jeweiligen Einsatz folgenden Tage, weil ...

Abschließend weisen wir noch darauf hin, dass die Ortung stichprobenartig auch für die Arbeitszeitkontrolle eingesetzt werden kann.

Datum, Arbeitgeber

Ab 20 Beschäftigten benötigen Sie Datenschutzbeauftragten

Nach Art. 37 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) benennt der Verantwortliche unter den aufgeführten Voraussetzungen einen Datenschutzbeauftragten. Im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist zudem ergänzend festgelegt, dass eine Datenschutzbeauftragte oder ein Datenschutzbeauftragter zu benennen ist, soweit in der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt werden (§ 38 BDSG).

Art. 37 Abs. 1 DS-GVO regelt in erster Linie die verpflichtende Benennung eines Datenschutzbeauftragten bei öffentlichen Stellen. Ergänzend dazu sieht § 38 BDSG vor, wann bei nicht öffentlichen Stellen ein solcher zu benennen ist.

Anforderungen an Datenschutzbeauftragte

Nach Art. 37 Abs. 5 DS-GVO wird der Datenschutzbeauftragte auf der Grundlage

- seiner beruflichen Qualifikation und
- insbesondere des Fachwissens, das er auf dem Gebiet des Datenschutzrechts und der Datenschutzpraxis besitzt, sowie
- seiner Fähigkeit zur Erfüllung der in Art. 39 DS-GVO aufgelisteten Aufgaben

benannt.

Zusätzliche Anforderungen an das „Benennen“ des Datenschutzbeauftragten stellen weder die DS-GVO noch das BDSG auf. Insbesondere ist entgegen der früheren Fassung des Bundesdatenschutzgesetzes keine Schriftform für die Benennung erforderlich. Die Ernennung kann also auch mündlich erfolgen.

Datenschutzbeauftragter muss nicht aus eigenen Reihen kommen

Der Datenschutzbeauftragte kann Beschäftigter des Arbeitgebers sein (interne Lösung) oder seine Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags erfüllen (externe Lösung). Nach Art. 37 Abs. 7 DS-GVO muss der Arbeitgeber die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten veröffentlichen und diese der Aufsichtsbehörde mitteilen.

Besondere Stellung des Datenschutzbeauftragten: Hierauf müssen Sie achten

Mit der Benennung des Datenschutzbeauftragten ist nach Art. 38 DS-GVO eine besondere Stellung verbunden. Hier die wichtigsten Punkte im Überblick:

1. Der Datenschutzbeauftragte ist ordnungsgemäß und frühzeitig in alle mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängenden Fragen einzubinden.
2. Ihm sind die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Ressourcen und der Zugang zu personenbezogenen Daten und Verarbeitungsvorgängen sowie die zur Erhaltung seines Fachwissens erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.
3. Er darf keine Anweisungen bezüglich der Ausübung seiner Aufgaben erhalten.

4. Er darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen/benachteiligt werden.
5. Er berichtet unmittelbar der höchsten Managementebene des Arbeitgebers.

Wichtig, aber auch selbstverständlich:

Der Datenschutzbeauftragte ist bei der Erfüllung seiner Aufgaben an die Wahrung der Geheimhaltung oder der Vertraulichkeit gebunden.

Der Datenschutzbeauftragte kann auch andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Als Arbeitgeber müssen Sie dann jedoch sicherstellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu einem Interessenkonflikt führen.

Datenschutzbeauftragter genießt Sonderkündigungsschutz!

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Datenschutzbeauftragten ist nur aus wichtigem Grund nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zulässig (vgl. § 6 Abs. 4 BDSG). Eine ordentliche Kündigung ist also ausgeschlossen. Dies gilt im Übrigen auch noch ein Jahr nach dem Ende der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter.

Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten: Unterrichtung, Beratung etc.

Dem Datenschutzbeauftragten obliegen zumindest folgende Aufgaben:

1. Unterrichtung und Beratung des Arbeitgebers und der Beschäftigten, die Verarbeitungen durchführen, hinsichtlich ihrer Pflichten nach dieser Verordnung sowie nach sonstigen Datenschutzvorschriften;
2. Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung, anderer Datenschutzvorschriften sowie der Strategien des Arbeitgebers für den Schutz personenbezogener Daten einschließlich der Zuweisung von Zuständigkeiten, der Sensibilisierung und Schulung der an den Verarbeitungsvorgängen beteiligten Mitarbeiter und der diesbezüglichen Überprüfungen;
3. Beratung – auf Anfrage – im Zusammenhang mit der Datenschutz-Folgenabschätzung und Überwachung ihrer Durchführung gemäß Art. 35 DS-GVO;
4. Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde;
5. Tätigkeit als Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörde in mit der Verarbeitung zusammenhängenden Fragen und gegebenenfalls Beratung zu allen sonstigen Fragen.



Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Arbeitsrecht kompakt* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:



Der richtige Umgang mit den erfolglosen Bewerbern und deren Bewerbungsunterlagen

<https://tipp.personalwissen.de/uda2312SO>

Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✓ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✓ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✓ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✓ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✓ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen

und viel mehr!



Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?

Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de