



Verarbeitung von Beschäftigtendaten – Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis praxisnah erklärt

IHK-Webinar am 25.09.2025

Miriam Meder



Agenda

I. Überblick

II. Klassische Fallkonstellationen aus der Praxis



Wer ist Beschäftigter?

§ 26 Abs. 8 BDSG: Beschäftigte 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 (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit 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.

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



Phasen bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten



➔ Vgl. auch „Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext“, Art. 88 Abs. 1 DS-GVO



Wer ist Verantwortlicher?

- Adressat datenschutzrechtlicher Regelungen ist der für die Datenverarbeitung Verantwortliche
- Art. 4. Nr. 7 DS-GVO: „Verantwortlicher“ die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet;
- im Beschäftigungskontext ist dies regelmäßig die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, dies ist jedoch nicht zwingend
- Exkurs: Mitarbeiterexzess



Um welche Daten geht es?

- Beschäftigtendaten = personenbezogene Daten von Beschäftigten
- Personenbezogene Daten sind „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann;“ (vgl. **Art. 4 Nr. 1 DS-GVO**)
- Z.B.: Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Lebenslauf, Foto, Personalnummer, Krankmeldungen, Arbeitszeugnis, Abmahnung, Kündigung



Was bedeutet Verarbeitung?

Art. 4 Nr. 2 DS-GVO:

„Verarbeitung“ jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten 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;“

- = im Grunde jeder Umgang mit personenbezogenen Daten
- Gilt auch innerhalb des Verantwortlichen/ Unternehmens!



Welche Verarbeitungen sind umfasst?

Art. 2 Abs. 1 DS-GVO (Sachlicher Anwendungsbereich):

„Diese Verordnung gilt für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.“

Achtung!:

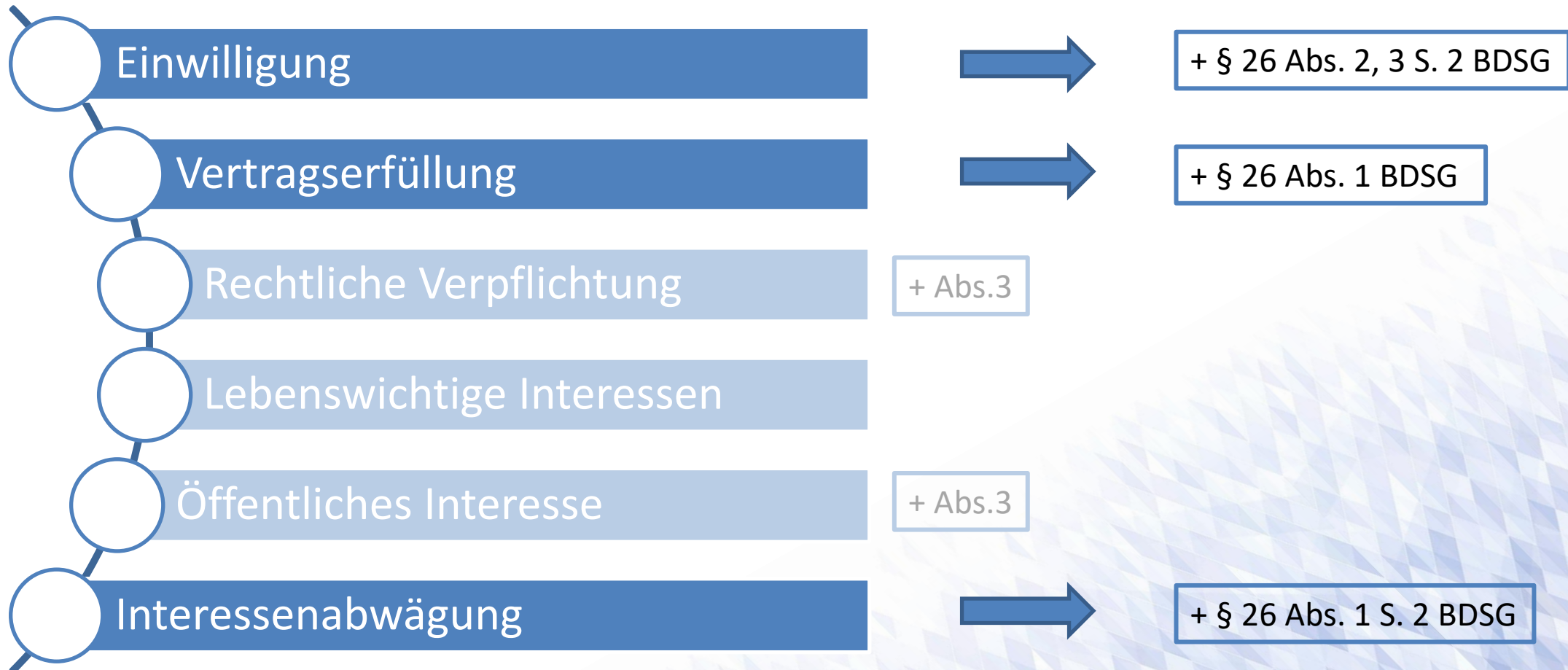
- nationale Ausweitung des Anwendungsbereiches, **§ 26 Abs. 7 BDSG!**:

„Die Absätze 1 bis 6 [des § 26 BDSG] sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.“

- Auch eine unsortierte oder mündliche Datenverarbeitung fällt hierunter!

Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 DS-GVO:





Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für **Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses** verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen **Durchführung** oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten **erforderlich** ist.

Achtung!:

Art. 88 DS-GVO, § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG: Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext

- Anforderungen an die Spezifizierungsklausel für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes, Art. 88 DS-GVO (wohl) nicht erfüllt
 - Vgl. EuGH, Urteil vom 30.03.2023, Rs. C-34/21
 - DSK-Entschließung: Notwendigkeit spezifischer Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz!
(https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/2023-05-11_DSK-Entschliessung_Beschaeftigtendatenschutz.pdf)
 - Beschäftigtendaten(schutz)gesetz?
- Was gilt für § 26 Abs. 1 S. 2, Abs. 2-8 BDSG?

Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b DS-GVO: Vertragserfüllung

Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn (..) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;

Achtung!:

Erforderlichkeit = „objektiv unerlässlich, um einen Zweck zu verwirklichen, der notwendiger Bestandteil der für die betroffene Person bestimmten Vertragsleistung ist. Der Verantwortliche muss somit nachweisen können, inwiefern der Hauptgegenstand des Vertrags ohne die betreffende Verarbeitung nicht erfüllt werden könnte.“ (EuGH, Urt. V. 4.7.2023, Rs. C-252/21, Rn. 98, EuGH, Urt. V. 23.09.2024, C-17/22 und C.18/22, Rn. 43; EuGH, Urt.v. 9.01.2025, Rs. C 394/23, Rn. 33)



➔ Welche Datenverarbeitung ist jeweils erforderlich, um den Hauptgegenstand des Vertrages erfüllen zu können?



Kollektivvereinbarung

§ 26 Abs. 4 BDSG, Kollektivvereinbarung

- Datenverarbeitung muss Vorgaben Art. 88 DS-GVO i.V.m. § 26 Abs. 4 entsprechen
- Angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person (Art. 88 Abs. 2 DS-GVO)
- EuGH, Urt. v. 19.1.2024, Rs. C-65/23: spezifischeren Vorschriften dürfen nicht die Umgehung von Bestimmungen und Pflichten aus der DS-GVO bezwecken, d.h. andere Vorschriften der DS-GVO (Art. 5, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 DS-GVO) sind ebenfalls zu beachten
- Kontrollbefugnis der Gerichte bzgl. der Erforderlichkeit ist nicht eingeschränkt; es gelten die gleichen Maßstäbe wie auch sonst
- Einzelne Bestimmungen, die nicht den Anforderungen entsprechen, müssten unangewendet bleiben

Achtung!:

Auch Kollektivvereinbarungen gem. Art. 88 Abs. 1 DS-GVO müssen den Anforderungen Art. 5, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 und Art. 88 Abs. 2 DS-GVO gerecht werden!



Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Soweit die Datenverarbeitung nicht zur Vertragserfüllung erforderlich ist:

Möglicherweise: **Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. f DS-GVO:**

Die Verarbeitung ist rechtmäßig, wenn „die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.“

Achtung!:

Der EuGH verlangt im Rahmen der Rechtmäßigkeits-Prüfung, dass die betroffenen Personen zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten bei ihr unmittelbar das verfolgte berechnigte Interesse mitgeteilt wird (zuletzt C-394/23, Rn. 52)!

Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

§ 26 Abs. 1 S. 2 BDSG:

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

- Es gibt schon **dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte**, die den Verdacht begründen, dass **die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis** eine **Straftat** begangen hat
- Datenverarbeitung ist **erforderlich**, d.h. zum Zweck der Aufklärung von Straftaten geeignet und keine „milderen Mittel“ vorhanden
- Das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Datenverarbeitung nicht überwiegt, insbesondere
 - Art in Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig ist
 - Ausmaß in Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig ist
- Zur Kontrolle von **Arbeitsleistungen**, Sorgfalt und Effizienz ist eine Datenverarbeitung hiernach **keinesfalls erlaubt**



Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Art. 6 Abs. 1 UAbs.1 Buchst. a, 7 DS-GVO:

Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben; die Einwilligung muss freiwillig, für bestimmte Zwecke, in informierter Weise und Unmissverständlich abgegeben worden sein.

§ 26 Abs. 2 BDSG: Einwilligung Beschäftigter

¹Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind **für die Beurteilung der Freiwilligkeit** der Einwilligung insbesondere die **im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person** sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen.

²**Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen**, wenn für die beschäftigte Person ein **rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil** erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person **gleichgelagerte Interessen** verfolgen. ³Die Einwilligung hat **schriftlich oder elektronisch** zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist.

⁴Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr **Widerrufsrecht** nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 **in Textform** aufzuklären.



Zweckänderung

Grundsatz der Zweckbindung, Art. 5 Abs. 1 Buchst. b DS-GVO:

Personenbezogene Daten müssen (...) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden (...) („Zweckbindung“);

Zweckänderung, Art. 6 Abs. 4 DS-GVO:

Beruhet die Verarbeitung zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, nicht auf der **Einwilligung** der betroffenen Person oder auf einer **Rechtsvorschrift** der Union oder der Mitgliedstaaten, die in einer demokratischen Gesellschaft eine notwendige und verhältnismäßige Maßnahme zum Schutz der in Artikel 23 Absatz 1 genannten Ziele darstellt, so berücksichtigt der Verantwortliche – um festzustellen, ob die **Verarbeitung zu einem anderen Zweck** mit demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten ursprünglich erhoben wurden, **vereinbar** ist – unter anderem (...)

Verarbeitung zu anderen Zwecken durch nicht-öffentliche Stellen, § 24 BDSG:

Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, durch nichtöffentliche Stellen ist zulässig, wenn

1. sie zur Abwehr von Gefahren für die staatliche oder öffentliche Sicherheit oder zur **Verfolgung von Straftaten** erforderlich ist oder
2. sie zur **Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche** erforderlich ist, **sofern nicht die Interessen** der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung **überwiegen**.



besondere Kategorien personenbezogener Daten

Art. 9 Abs. 1 DS-GVO:

Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.

Ausnahme in § 26 Abs. 3 BDSG i.V.m. Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO:

Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für **Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses** zulässig, wenn sie **zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich** ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das **schutzwürdige Interesse der betroffenen Person** an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.

Ausnahmen in Art. 9 Abs. 2 Buchst. h, 3 DS-GVO:

die Verarbeitung ist für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik, (...) und vorbehaltlich der in Absatz 3 genannten Bedingungen und Garantien erforderlich,

→ nur Fachpersonal oder unter dessen Verantwortung



Weitere Pflichten des Verantwortlichen

Pflichten des Verantwortlichen, die in unserer Beschwerdepraxis eine große Rolle spielen:

- Rechte der betroffenen Person
 - Informationspflicht, Art. 13, 14 DS-GVO
 - Auskunftsrecht, Art. 15 DS-GVO
 - Löschung, Art. 17 DS-GVO

- Umsetzung geeigneter technisch-organisatorische Maßnahmen, Art. 24, 25, 32 DS-GVO

Eine gute Orientierung zu den Informationspflichten geben die Leitlinien für Transparenz gemäß der Verordnung 2016/679, <https://www.datenschutzkonferenz-online.de/wp29-leitlinien.html>

zum Auskunftsrecht geben die Leitlinien 01/2022 zu den Rechten der betroffenen Person – Auskunftsrecht, https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-04/edpb_guidelines_202201_data_subject_rights_access_v2_de.pdf)



Agenda

I. Überblick

II. Klassische Fallkonstellationen aus der Praxis



Klassische Fallkonstellationen aus der Praxis



Sachverhalt	Problem
Umfangreiche Datenerhebung (z.B. mittels Fragebögen)	Erforderlichkeit; Grundsatz der Datenminimierung?
Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen bei Nichteinstellung	Dauer? I.d.R. wird eine Aufbewahrung von bis zu 6 Monate zum Zwecke der Verteidigung gegen Rechtsansprüche akzeptiert
Bewerberdatenbank	Einwilligung eingeholt? Grds. erforderlich
Eignungstests	Geeignet, um eine Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zu treffen?
Background-Checks	Einwilligung eingeholt? Nur in Ausnahmefällen: Befugnis gem. Art. 6 Abs. 1 Uabs. 1 Buchst. f DS-GVO
Offenlegung Bewerbung an Unbeteiligte (z.B. aktueller Arbeitgeber, innerhalb des Unternehmens, Freunde)	Befugnis? grds. nicht vorhanden



Klassische Fallkonstellationen aus der Praxis



Sachverhalt	Problem
Offenlegung Personaldaten innerhalb des Unternehmens	Erforderlichkeit? „Need-to-know“-Prinzip, Zugriffsberechtigungen sind auch innerhalb des Verantwortlichen zu regeln
Aushang/Verbreitung Schicht- und Dienstpläne	Erforderlichkeit? Offenlegung nur soweit erforderlich (z.B. Personenkreis/ Informationen)
Anfertigung von Kopien des Führerscheins/Personalausweises	Erforderlichkeit? Regelmäßig genügt eine Sichtkontrolle und Bestätigung
Einsatz GPS-Ortung	Befugnis (insbes. Art. 6 Abs. 1 Uabs.1 Buchst. f DS-GVO)?, Transparenz?
Verhaltens- und Leistungskontrollen	Verhältnismäßigkeit?
Videoüberwachung	Befugnis (insbes. Art. 6 Abs. 1 Uabs.1 Buchst. f DS-GVO)?, Transparenz?



Klassische Fallkonstellationen aus der Praxis



Sachverhalt	Problem
Weiterverwendung persönliches E-Mail-Postfach	Off-Boarding-Prozess?, Deaktivierung?, Was ist mit privater Kommunikation?
Zugriff auf persönliches E-Mail-Postfach	Was ist mit privater Kommunikation? Regelung vorhanden?
Entfernung Fotos von Homepage/Intranet	Befugnis zur Weiterverwendung? i.d.R. nicht vorhanden
Zustellung der Kündigung	Einbeziehung weiterer Personen als Zeugen? Offenlegung an Unbeteiligte wegen Sichtfenster im Umschlag?
Abruf von ELStAM nach Beendigung Arbeitsverhältnis	Abmeldung nicht erfolgt?
Auskunft gem. Art. 15 DS-GVO	Frist Art. 12 Abs. 3 DS-GVO eingehalten? Vollständigkeit?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!