

Transparenz im Beschäftigungsverhältnis

Zusammenfassung

Überblick

Zentraler Bestandteil des informationellen Selbstbestimmungsrechts

Eine transparente Datenverarbeitung ist zentraler Bestandteil des informationellen Selbstbestimmungsrechts. Der Betroffene – und damit auch der Beschäftigte – hat demnach grundsätzlich das Recht, zu wissen, wo welche Daten über ihn gespeichert sind und zu welchen Zwecken sie verarbeitet werden.

Dieser Forderung wird in der DSGVO insbesondere an zwei Stellen Rechnung getragen: Zum einen begründen die Art. 13 und 14 DSGVO eine Informationspflicht bei der Datenerhebung. Zum anderen gewährt Art. 15 DSGVO ein umfassendes Auskunftsrecht.

Informationspflicht nach Art. 13 und 14 im Beschäftigungsverhältnis

Erhebung von Daten

Immer dann, wenn personenbezogene Daten erhoben werden, müssen die Betroffenen darüber grundsätzlich informiert werden:

- Wenn die Daten direkt beim Betroffenen erhoben werden, schreibt Art. 13 DSGVO diese Pflicht vor.
- Wenn die Daten von Dritten oder aus anderen Quellen stammen, ergibt sich dies aus Art. 14 DSGVO.

Inhalt der Information

Das Gesetz fordert, dass dem Betroffenen die folgenden Informationen mitzuteilen sind:

| Nach Art. 13 DSGVO (wenn die Daten direkt beim Betroffenen erhoben werden): | Nach Art. 14 DSGVO (wenn die Daten aus einer anderen Quelle stammen): |
|--|--|
| Pflichtangaben: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen • Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten • Zwecke der Datenverarbeitung • Rechtsgrundlage für die Verarbeitung | <ul style="list-style-type: none"> • Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen • Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten • Zwecke der Datenverarbeitung • Rechtsgrundlage für die Verarbeitung • Kategorien der verarbeiteten Daten |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nennung der berechtigten Interessen, wenn die Verarbeitung auf Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f beruht ● ggf. Empfänger der Daten ● ggf. die Übermittlung in Drittländer | <ul style="list-style-type: none"> ● ggf. Empfänger der Daten ● ggf. die Übermittlung in Drittländer |
| Angaben, soweit sie „notwendig sind, um eine faire und transparente Verarbeitung zu gewährleisten“: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Speicherdauer ● Rechte der Betroffenen (Auskunft, Löschung etc.) ● ggf. Recht auf Widerruf ● Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde ● Angabe, ob die Bereitstellung der Daten vorgeschrieben/erforderlich ist, und mögliche Folgen einer Nichtbereitstellung ● bei automatisierten Entscheidungen: Informationen über Logik, Tragweite und Auswirkungen | <ul style="list-style-type: none"> ● Speicherdauer ● Nennung der berechtigten Interessen, wenn die Verarbeitung auf Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f beruht ● Rechte der Betroffenen (Auskunft, Löschung etc.) ● ggf. Recht auf Widerruf ● Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde ● Quelle, woher die Daten stammen ● bei automatisierten Entscheidungen: Informationen über Logik, Tragweite und Auswirkungen |

Ausnahmen

Die Pflicht entfällt, wenn die betroffene Person bereits über die Information verfügt. Wenn es also um eine wiederkehrende Datenerhebung geht (z.B. das tägliche Ein- und Ausstempeln für die Zeiterfassung), genügt es, wenn der Beschäftigte die Informationen einmal zu Beginn erhalten hat. Nur bei Änderungen muss er erneut informiert werden.

Art der Informationen

Im Beschäftigungsverhältnis kann der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten einmalig zu Beginn seinen Informationspflichten nachkommen und beispielsweise bei der Einstellung ein Merkblatt ausgeben, auf dem geforderten Angaben aufgelistet sind.

Eine andere Möglichkeit wäre, dass der Arbeitgeber eine Intranet-Seite bereitstellt (und aktuell hält). Es genügt dann, dem Beschäftigten die Adresse mitzuteilen, unter der er diese Informationen bei Interesse abrufen kann.