

Beschäftigtendatenschutz

Der **Beschäftigtendatenschutz** ist der Bereich des [Datenschutzes](#) der sich mit Beschäftigten, also insbesondere Arbeitnehmern aber auch beispielsweise Azubis und Praktikanten, als [betroffene Person](#) befasst.

Die [DSGVO](#) hat selbst keine spezifischen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutzgesetz. Allerdings enthält [Art. 88](#) Abs. 1 DSGVO eine sehr weitgehende Öffnungsklausel für den Beschäftigtendatenschutz. Diese wurde durch den Bundesgesetzgeber für [§ 26 BDSG](#) genutzt. Auf Landesebene (und damit für öffentliche Stellen) wurde die Öffnungsklausel ebenfalls genutzt; in Thüringen durch [§ 27 ThuerDSG](#), der wiederum weitgehend auf die [§§ 79 bis 87 ThürBG](#) (Thüringer Beamtengesetz) verweist.

Auch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen fallen (neben Tarifverträgen) als „Kollektivvereinbarungen“ in den Anwendungsbereich des [Art. 88](#) Abs. 1 DSGVO.¹⁾ Sie sind damit taugliche Rechtsgrundlagen, die für die [Rechtmäßigkeit der Verarbeitung](#) eine Konkretisierung des [Art. 6](#) Abs. 1 DSGVO bewirken kann.

Kennzeichnend für den Beschäftigtendatenschutz ist, dass der Arbeitgeber, der in der Regel der [Verantwortliche](#) für die [Verarbeitung](#) personenbezogener Daten von Beschäftigten ist, gegenüber den Beschäftigten wirtschaftlich klar überlegen ist. Um das auszugleichen, werden üblicherweise sehr hohe Anforderungen an Informationen ([Datenschutzerklärungen](#), [Einwilligungen](#) und andere Tatbestände für die [Rechtmäßigkeit der Verarbeitung](#) geknüpft.²⁾

Der europäische Gesetzgeber gibt also (wie auch schon früher das [BDSG](#)) einen klaren Anreiz, dass Arbeitgeber Datenschutzthemen nicht einseitig per Weisung regeln sondern gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern.

Einzelfragen

Überwachung durch technische Einrichtungen

Die [Überwachung durch technische Einrichtungen](#) ist ein klassisches Gebiet der betrieblichen Mitbestimmung. Anders als der Wortlaut des [§ 87](#) Abs. 1 Nr. 6 [BetrVG](#) nahelegt („dazu bestimmt“) braucht es keine Absicht der Überwachung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber. Vielmehr genügt die bloße Eignung zur Überwachung.³⁾ In [§ 74](#) Abs. 2 Nr. 11 [ThürPersVG](#) heißt es dementsprechend präziser „geeignet“.

Dementsprechend weit zieht die Rechtsprechung den Kreis der mitbestimmungspflichtigen IT-Systeme.⁴⁾

Artikel

¹⁾

Vgl. [EuArbR/Franzen](#), 2. Aufl. 2018, [DS-GVO Art. 88 Rn. 16, 17](#) und [BeckOK DatenschutzR/Riesenhuber](#), 27. Ed. 1.11.2018, [DS-GVO Art. 88 Rn. 51, 52](#).

²⁾

Exemplarisch siehe [VG Lüneburg 4. Kammer](#), [Teilurteil vom 19.03.2019, 4 A 12/19](#).

³⁾

Vgl. ErfK/Kania, 19. Aufl. 2019, BetrVG § 87 Rn. 48 ff. insb. Rn. 55-57.

⁴⁾

Für MS-Excel zur Erfassung von Arbeitszeiten siehe [kremer-rechtsanwaelt.de:BAG: Erfassung von Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter in Excel](https://www.kremer-rechtsanwaelt.de/BAG:Erfassung_von_Anwesenheitszeiten_der_Mitarbeiter_in_Excel).

From:

<https://dswiki.tu-ilmenau.de/> - **DS-Wiki**

Permanent link:

<https://dswiki.tu-ilmenau.de/beschaeftigtendatenschutz>

Last update: **2020/12/15 17:54**

