

# Synopse Beschäftigtendatenschutz BDSG–KDG–DSG-EKD

Erläuterungen zur Synopse: <https://artikel91.eu/2023/08/30/beschaeftigtendatenschutz-in-kdg-und-dsg-ekd/>

<b>§ 26 BDSG</b> <b>Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses</b>	<b>§ 53 KDG</b> <b>Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses</b>	<b>§ 49 DSG-EKD</b> <b>Verarbeitung personenbezogener Daten bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen</b>
1) 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	(1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten <b>einschließlich der Daten über die Religionszugehörigkeit, die religiöse Überzeugung und die Erfüllung von Loyalitätsobliegenheiten</b> 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 erforderlich ist.	(1) Daten von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch für Zwecke der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht.



<p>und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.</p>		
<p>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.</p>	<p>(2) Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten 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 des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind <b>oder eine Rechtsvorschrift dies vorsieht.</b></p>	<p>(2) Im Zusammenhang mit dem Verdacht auf Straftaten und <b>Amtspflichtverletzungen</b>, die <b>durch Beschäftigte begangen</b> wurden, insbesondere zum Schutz möglicher Betroffener, dürfen unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, solange der Verdacht nicht ausgeräumt ist und die <b>Interessen von möglichen Betroffenen</b> dies erfordern.</p>
<p>(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im</p>		<p>(3) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im</p>



<p>Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung hat schriftlich oder elektronisch zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der 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.</p>		<p>Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder die verantwortliche Stelle und die beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Die verantwortliche Stelle hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht aufzuklären.</p>
		<p>(4) Eine Offenlegung der Daten von Beschäftigten an Personen und Stellen außerhalb des kirchlichen Bereichs ist nur zulässig, wenn kirchliche Interessen nicht</p>



		<p>entgegenstehen und</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die empfangende Person oder Stelle ein überwiegendes rechtliches Interesse darlegt;</li> <li>2. Art oder Zielsetzung der dem oder der Beschäftigten übertragenen Aufgaben die Offenlegung erfordert;</li> <li>3. offensichtlich ist, dass die Offenlegung im Interesse der betroffenen Person liegt und keine Anhaltspunkte vorliegen, dass sie in Kenntnis des Zwecks der Offenlegung ihre Einwilligung nicht erteilen würde;</li> <li>4. sie zur Aufdeckung einer Straftat oder Amtspflichtverletzung oder zum Schutz möglicher Betroffener erforderlich erscheint oder</li> <li>5. die Offenlegung zur institutionellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt gemäß § 50a erforderlich ist.</li> </ol> <p>(5) Die Offenlegung an künftige Dienstherrn, Dienst- oder Arbeitgeber ist</p>
--	--	---



		nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig, es sei denn, dass eine Abordnung oder Versetzung vorbereitet wird, die der Zustimmung der oder des Beschäftigten nicht bedarf, oder dass diese zur Verhütung möglicher Straftaten oder Amtspflichtverletzungen erforderlich erscheint.
		(6) Verlangt die verantwortliche Stelle zur Begründung oder im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests, hat sie Anlass und Zweck der Begutachtung möglichst tätigkeitsbezogen zu bezeichnen. Ergeben sich keine medizinischen oder psychologischen Bedenken, darf die verantwortliche Stelle lediglich die Offenlegung des Ergebnisses der Begutachtung verlangen; ergeben sich Bedenken, darf auch die Offenlegung der festgestellten möglichst tätigkeitsbezogenen Risikofaktoren verlangt werden. Im Übrigen ist eine Weiterverarbeitung der bei den



		Untersuchungen oder Tests erhobenen Daten ohne schriftliche Einwilligung der betroffenen Person nur für den Zweck zulässig, für den sie erhoben worden sind.
		(7) Personenbezogene Daten, die vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben wurden, sind unverzüglich zu löschen, sobald feststeht, dass ein solches nicht zustande kommt. Dies gilt nicht, soweit überwiegende berechnigte Interessen der verantwortlichen Stelle der Löschung entgegenstehen oder die betroffene Person in die weitere Speicherung einwilligt. Nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sind personenbezogene Daten zu löschen, soweit diese Daten nicht mehr benötigt werden.
		(8) Die Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests der Beschäftigten dürfen automatisiert nur verarbeitet werden,



		wenn dies dem Schutz der oder des Beschäftigten dient.
<p>(3) 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.</p>	<p><b>§ 11 Abs. 2 lit. b) KDG</b></p> <p>[Verbot der Verarbeitung besonderer Kategorien gilt nicht] die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach kirchlichem oder staatlichen Recht oder nach einer Dienstvereinbarung nach der Mitarbeitervertretungsordnung, die geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsehen, zulässig ist,</p>	<p><b>§ 13 Abs. 2 Nr. 2 DSG-EKD</b></p> <p>[Verbot der Verarbeitung besonderer Kategorien gilt nicht, wenn] die Verarbeitung erforderlich ist, damit die verantwortliche Stelle oder die betroffene Person die ihr aus dem Arbeits- und Dienstrecht sowie dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach kirchlichem oder staatlichem Recht oder nach einer Dienstvereinbarung nach den kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzen, die geeignete Garantien für die Rechte und die Interessen der betroffenen Person vorsehen, rechtmäßig ist;</p>



<p>(4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.</p>		
<p>(5) Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.</p>		<p>(9) Soweit Daten der Beschäftigten im Rahmen der Maßnahmen zur Datensicherung gespeichert werden, dürfen sie nicht für andere Zwecke, insbesondere nicht für Zwecke der Verhaltens- oder Leistungskontrolle, genutzt werden.</p>
<p>(6) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.</p>	<p>(4) Die Beteiligungsrechte nach der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung bleiben unberührt.</p>	



<p>(7) Die Absätze 1 bis 6 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.</p>	<p>(3) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet oder für die Verarbeitung in einer solchen Datei erhoben werden.</p>	
<p>(8) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,</li> <li>2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,</li> <li>3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),</li> <li>4. in anerkannten Werkstätten für</li> </ol>	<p><b>§ 4 Nr. 24 KDG</b></p> <p>„Beschäftigte“ insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,</li> <li>b. Ordensangehörige, soweit sie auf einer Planstelle in einer Einrichtung der eigenen Ordensgemeinschaft oder aufgrund eines Gestellungsvertrages tätig sind,</li> <li>c. in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem kirchlichen Beamtenverhältnis stehende Personen,</li> <li>d. zu ihrer Berufsbildung tätige</li> </ol>	<p><b>§ 4 Nr. 20 DSGVO</b></p> <p>„Beschäftigte“</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. die in einem Pfarrdienst- oder in einem kirchlichen Beamtenverhältnis oder in einem sonstigen kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen,</li> <li>b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,</li> </ol>



<p>behinderte Menschen Beschäftigte,</p> <p>5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,</p> <p>6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,</p> <p>7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.</p> <p>Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.</p>	<p>Personen mit Ausnahme der Postulanten und Novizen,</p> <p>e. Teilnehmende an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobungen (Rehabilitanden),</p> <p>f. in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen tätige Personen,</p> <p>g. nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten,</p> <p>h. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen</p>	<p>c. zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte,</p> <p>d. Teilnehmende an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobungen (Rehabilitationen),</p> <p>e. Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen,</p> <p>f. nach dem Bundesfreiwilligen- oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten Beschäftigte,</p> <p>g. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,</p> <p>h. Bewerbende für ein</p>
---	---	--



	<p>Gleichgestellten,</p> <p>i. sich für ein Beschäftigungsverhältnis Bewerbende sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.</p>	<p>Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist;</p>
--	---	---

