

# Datenschutz in der MAV-Arbeit

Felix Neumann | [@fxneumann@bonn.social](mailto:fxneumann@bonn.social)

[artikel91.eu](https://artikel91.eu)





# Beschäftigtendatenschutz

Foto von [Matthew Hamilton](#) auf [Unsplash](#)



# Beschäftigte

§ 4 Nr. 20 DSGVO-EKD

§ 26 Abs. 8 BDSG

Foto von sol auf Unsplash

- a) Pfarrdienst und Kirchenbeamte
  - b) Arbeitnehmer\*innen (auch bei Leiharbeit)
  - c) Auszubildende (weit gefasst)
  - d) Teilnehmende an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobungen (Rehabilitationen)
  - e) Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen
  - f) Freiwilligendienstleistende
  - g) arbeitnehmerähnliche Personen (auch Heimarbeitende)
  - h) Bewerber\*innen und ehemalige Beschäftigte
-



# Beschäftigte

§ 4 Nr. 20 DSGVO-EKD

§ 26 Abs. 8 BDSG

Foto von sol auf Unsplash

**Faustregel:** Quasi alle in  
Abhängigkeitsverhältnissen außer  
Ehrenamtliche und Klient\*innen

---



# Rechts- grundlagen

## Weltlich

§ 26 BDSG i.V.m. Art. 88 DSGVO  
noch kein Beschäftigtendatenschutzgesetz  
daher: in Diakonie nur DSG-EKD

## Kirchlich

§ 49 DSG-EKD  
Bisher (anscheinend) keine Rechtsprechung

---



**Gilt's?**

Foto von [Tsvetoslav Hristov](#) auf [Unsplash](#)

## Zweifel an § 26 BDSG

Wiederholungsverbot des EU-Rechts  
EuGH-Entscheidung zum Hessischen  
Datenschutzgesetz (EuGH, C-34/21 vom 30. 3. 2023)

## § 49 DSGVO-EKD zulässig

da gemäß Art. 91, nicht Art. 88 DSGVO  
Maßstab »Einklang«, nicht  
Wiederholungsverbot



# Beschäftigten- Datenschutz- Gesetz

Foto von [Wolfgang Hasselmann](#) auf [Unsplash](#)

Seit Jahrzehnten gefordert, seit  
Jahrzehnten geplant

Von der Ampel geplant  
Referentenentwurf »Beschäftigtendatengesetz  
« wurde im Oktober 2024 bekannt  
Sehr kleinteilig, Steigerung an Pflichten und  
Beteiligung  
Keine Aussicht auf Verabschiedung

**Geltung im kirchlichen Datenschutz**  
DGB will Gesetz auch für Kirchen  
Ampelentwurf nahm Kirchen aus  
Prognose: eigene kirchliche BeschDSG oder  
Verweise



# § 49 DSGVO-EKD

- (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.
- (2) Im Zusammenhang mit dem Verdacht auf **Straftaten und Amtspflichtverletzungen**, die durch Beschäftigte begangen 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 Interessen von möglichen Betroffenen dies erfordern.
- (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 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 Textform, 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.
- (4) Eine **Offenlegung der Daten von Beschäftigten** an Personen und Stellen außerhalb des kirchlichen Bereichs ist nur zulässig, wenn kirchliche Interessen nicht entgegenstehen und
1. die empfangende Person oder Stelle ein überwiegendes rechtliches Interesse darlegt;
  2. Art oder Zielsetzung der dem oder der Beschäftigten übertragenen Aufgaben die Offenlegung erfordert;
  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;
  4. sie zur Aufdeckung einer Straftat oder Amtspflichtverletzung oder zum Schutz möglicher Betroffener erforderlich erscheint oder
  5. die Offenlegung zur institutionellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt gemäß § 50a erforderlich ist.
- (5) Die **Offenlegung an künftige Dienstherrn, Dienst- oder Arbeitgeber** ist 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 berechnete 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.
- (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.

## § 49 Abs. 1 DSGVO-EKD

»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.«

*Allgemeine Rechtsgrundlage für alle Stadien von Bewerbung bis nach Beschäftigung  
Tarifverträge und Dienstvereinbarungen können Rechtsgrundlagen schaffen  
Auch hier: Grundsätze der Verarbeitung, Zweckbindung, Erforderlichkeit einhalten!*

*(EuGH, C 65/23 vom 19. Dezember 2024: Betriebsvereinbarungen müssen im Einklang mit DSGVO stehen, insbesondere Art. 5, 6 und 9 DSGVO, damit faktisch fast kein Spielraum)*

## § 49 Abs. 2 DSGVO-EKD

»Im Zusammenhang mit dem Verdacht auf **Straftaten und Amtspflichtverletzungen**, die durch Beschäftigte begangen 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 Interessen von möglichen Betroffenen dies erfordern.«

*Weiter gefasste Rechtsgrundlage zum Umgang mit Straftaten und Amtspflichtverletzungen*

*Bsp.: Sonst nicht zulässige Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen*

## § 49 Abs. 3 DSGVO-EKD

»Erfolgt 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. 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 Textform, 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.«

*Höhere Anforderungen an die Einwilligung*

*Kaum verwendbar, wenn keine Vorteile oder gleichgerichtete Interessen vorliegen*

# § 49 Abs. 4 DSGVO-EKD

- »Eine **Offenlegung der Daten von Beschäftigten** an Personen und Stellen außerhalb des kirchlichen Bereichs ist nur zulässig, wenn kirchliche Interessen nicht entgegenstehen und
1. die empfangende Person oder Stelle ein überwiegendes rechtliches Interesse darlegt;
  2. Art oder Zielsetzung der dem oder der Beschäftigten übertragenen Aufgaben die Offenlegung erfordert;
  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;
  4. sie zur Aufdeckung einer Straftat oder Amtspflichtverletzung oder zum Schutz möglicher Betroffener erforderlich erscheint oder
  5. die Offenlegung zur institutionellen Aufarbeitung sexualisierter Gewalt gemäß § 50a erforderlich ist.«

*Strenge Anforderungen für die Weitergabe von Beschäftigtendaten  
Vorsicht bei der Annahme von offenkundig im Interesse der Person liegenden Gründen*

## § 49 Abs. 5 DSGVO-EKD

»Die **Offenlegung an künftige Dienstherrn, Dienst- oder Arbeitgeber** ist 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.«

*Referenzen dürfen nur mit Einwilligung eingeholt werden*  
*Ausnahmetatbestände geprägt von Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt*

## § 49 Abs. 6 DSGVO-EKD

»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.«

*Transparenz über medizinische und psychologische Untersuchungen  
Nur Ergebnis »bestanden« darf verlangt werden, bei »nicht bestanden« auch Inhalte  
Strenge Zweckbindung*

## § 49 Abs. 7 DSGVO-EKD

»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.«

*Löschpflichten – Talentpool nur mit Einwilligung*

*Überwiegende berechnigte Interessen: z. B. Ausschlussfristen AGG-Klagen (§ 61b ArbGG, § 15 Abs. 4 AGG)*

## § 49 Abs. 8 DSGVO-EKD

»Die Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests der Beschäftigten dürfen automatisiert nur verarbeitet werden, wenn dies dem Schutz der oder des Beschäftigten dient.«

*Keine automatisierte Verarbeitung: in der Regel Papierakte, wenn überhaupt Speicherung nötig.*

*In der Regel wohl zulässig: Tatsache des Bestehens eines Tests in digitaler Personalakte*

## § 49 Abs. 9 DSGVO-EKD

»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.«

*Strenge Zweckbindung*

*Keine Auswertung von Backups*

A group of people are seated around a dark wooden table in what appears to be a meeting or workshop. The scene is brightly lit, likely from a window on the right, creating strong shadows. In the foreground, a person's hands are visible, holding a pen and writing in a yellow notebook. Another person's hands are visible further down the table, also writing. A red rectangular box is superimposed over the center of the image, containing white text. The background is slightly blurred, showing other people and a window with a view of a city.

# Mitarbeitenden- vertretungsrecht

Foto von Dylan Gillis auf Unsplash

# Schweigepflicht und Datenschutz

§ 22 Abs. 1 und 2 DSGVO  
Art. 79 BetrVG

## Verpflichtung zum Stillschweigen

Außer bei offenkundigen Tatsachen,  
offensichtlich nicht Vertraulichem  
Nach Amts- und Arbeitsende

Gegenüber Betroffenen bis formellem Antrag

Verhandlungsführung und Verhalten bei  
Sitzungen

Nicht gegenüber anderen MAV-Mitgliedern  
Auf Beschluss nicht gegenüber Dienstgeber

---

## § 22 Abs. 3 MVG-EKD

»Die Mitarbeitervertretung hat für die **Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung** zu sorgen. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitervertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der **Dienstgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche** im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. **Dienstgeber und Mitarbeitervertretung unterstützen sich gegenseitig** bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der **Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet** über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.«

*(Noch nicht im MVG.WÜ umgesetzt, daher nur analog anwendbar)*

# Schweigepflicht und Datenschutz

**§ 22 Abs. 3 DSGVO-EKD**  
**Art. 79a BetrVG**

## Datenschutzpflichten der MAV

MAV braucht Datenschutzkonzept

## Teil der verantwortlichen Stelle

Dienstgeber verantwortlich für Black Box MAV

## Zusammenwirken

MAV und Dienstgeber können nur zusammen  
Pflichten erfüllen

## Schweigepflicht des öBfD

Kontrollrecht, aber keine Beeinträchtigung der  
Geheimhaltung

---

A man with a beard is seen in profile on the left, pointing his right index finger towards a whiteboard. The whiteboard is densely covered with numerous yellow sticky notes, some of which contain handwritten text. The room is dimly lit, with light coming from a window with blinds in the background. A black speaker is mounted on the wall to the left. The overall atmosphere is one of collaborative work and discussion.

# Beteiligungsrechte



# Allgemeine Einfallstore

Foto von [Tittee Parichad](#) auf [Unsplash](#)

auf **Recht und Billigkeit** achten

§ 75 BetrVG, § 33 Abs. 1 MVG-EKD

Also auch: Bestimmungen des  
Datenschutzrechts

Mitbestimmung bei

**Überwachungspotential**

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, § 40 lit. k) MVG-EKD

Mitbestimmungsrecht

»geeignet« statt »bestimmt«, auch Maßnahmen,  
nicht nur technische Einrichtungen

---

## § 33 Abs. 1 MVG-EKD

»Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. **Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.**«



# Mitbestimmung

§ 40 MVG-EKD

Foto von [Tittee Parichad](#) auf [Unsplash](#)

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: [...]

h) Einführung **grundlegend neuer Arbeitsmethoden**,

i) Einführung und Ausgestaltung **mobiler Arbeit**, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,

j) Maßnahmen zur **Hebung der Arbeitsleistung** und zur **Erleichterung des Arbeitsablaufs**,

k) Einführung und Anwendung von **Maßnahmen oder technischen Einrichtungen**, die dazu **geeignet** sind, das **Verhalten oder die Leistung** der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu **überwachen**,

---

# Mittelbare Rechte

Foto von [Jan Tinneberg](#) auf [Unsplash](#)

## Technische und organisatorische Maßnahmen

Information

ggf. Mitbestimmungstatbestand berührt

Einsicht ins

## Verarbeitungsverzeichnis

Information

ggf. Mitbestimmungstatbestand berührt

---

# Mitbestimmung

§ 40 MVG-EKD

Foto von [Tittee Parichad](#) auf [Unsplash](#)

## Prüffragen an den Dienstgeber

Welche personenbezogenen Daten werden wie und zu welchem Zweck verarbeitet?

Ist Überwachung oder Leistungskontrolle geplant? Wie wird das ausgeschlossen oder kontrolliert?

Einsicht verlangen

Datenschutzfolgenabschätzung

Verarbeitungsverzeichnis, ToM

Offene Fragen und Umgang in  
Dienstvereinbarung regeln

---

# Informations- recht

§ 34 MVG-EKD

Foto von [Thea](#) auf [Unsplash](#)

## Umfang

Rechtzeitige und umfassende Information

## Keine Information ohne Erforderlichkeit

Bsp.: Kein pauschaler Zugang zu Personalakten

## Terminologie

Unterrichten, informieren

Einsicht nehmen, einsehen

Vorlegen

Aushändigen, zur Verfügung stellen

---

# Übung Informations- recht

§ 34 Abs. 3 MVG-EKD

Foto von [Thea](#) auf [Unsplash](#)

Welche Gestaltung der Information erlaubt die Mitbestimmung bei Einstellung?

»[...] Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. [...]«

---



# Keine spezifischen Rechte

Foto von [Martin Adams](#) auf [Unsplash](#)

Nicht bei **Bestellung des bDSB**  
ggf. bei Zweifeln an Eignung bei Einstellung

Nicht bei  
**Datenschutzfolgenabschätzungen**  
Art. 35 Abs. 9 DSGVO: ggf. Beteiligung  
Betroffener und deren Vertretungen  
§ 34 DSG-EKD: keine Beteiligung Betroffener

---

# Beschwerderecht der MAV?

Foto von [Luis Villasmit](#) auf [Unsplash](#)

Beschwerderecht ist **persönliches  
Betroffenenrecht**

Art. 77 DSGVO, § 46 DSG-EKD

Beschwerde vs. »Kontrollanregung«  
Aufsicht unterrichtet über Stand und Ergebnis der  
Beschwerde

**Vertretung** von betroffenen Personen  
Beschwerderecht der MAV gemäß § 48 MVG-EKD  
nur über Verstöße gegen MVG-EKD





# Sanktionen gegen die MAV

Keine datenschutzrechtliche  
Sanktionierung der MAV  
MAV keine verantwortliche Stelle

Sanktionsmöglichkeiten  
Untersagung der Verarbeitung  
**arbeitsrechtlich**, Auflösung des Betriebsrat  
u. a. wegen Datenschutzverstoß  
(ArbG Elmshorn, 3 BV 31 e/23 vom 23. 8. 2023, nicht  
rechtskräftig)

**Mitarbeiterexzess**

Entzug der Beteiligungsrechte  
Beteiligung des Betriebsrats darf von  
Gewährleistung von Datenschutz abhängig  
gemacht werden (BAG, 1 ABR 51,17 vom 9. 4. 2019)

---



# MAV und örtliche Beauftragte

Foto von [Yuriy Kovalev](#) auf [Unsplash](#)

# örtliche Beauftragte für den Datenschutz

§§ 36–38 DSGVO  
Art. 37–39 DSGVO

Foto von Agence Olloweb auf Unsplash

extern oder intern

im weltlichen Recht: betriebliche  
Datenschutzbeauftragte

## Aufgaben

Beratung von Verantwortlichen, MAV und  
Beschäftigten (auch vertraulich!)

Überwachung der Einhaltung des  
Datenschutzrechts (»Hinwirken« und »Beraten  
«)

Schulung

---



# Bestellung

§ 36 DSGVO-EKD  
Art. 37 DSGVO

Foto von Agence Olloweb auf Unsplash

## Bestellungspflicht

mindestens 20 Personen mit Verarbeitung  
betraut

Kerntätigkeit umfangreiche Verarbeitung  
besonderer Kategorien

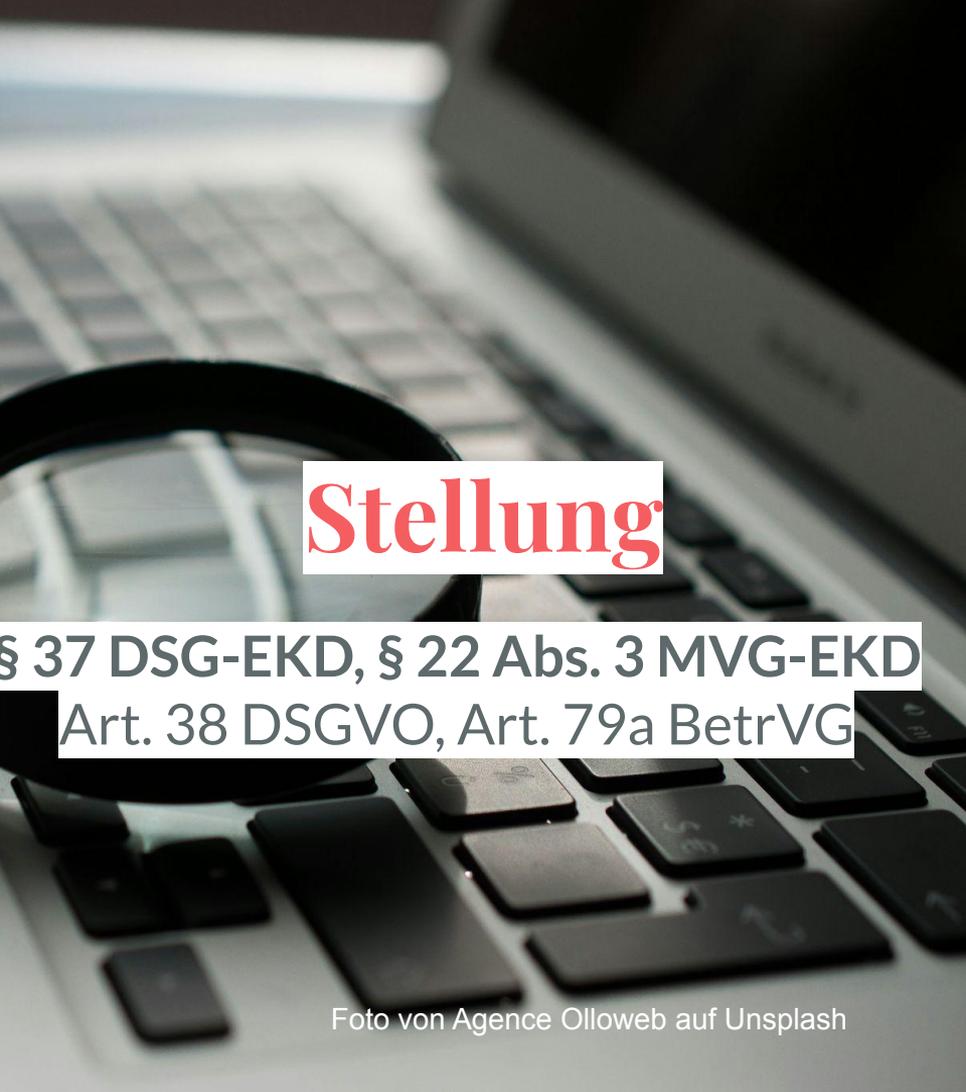
## Gemeinsamer öBfD

Eine Person für mehrere Stellen  
rechtliche Regelung möglich

## Bestellung

durch verantwortliche Stelle  
grundsätzlich keine Mitbestimmung  
normale Mitbestimmung bei Einstellung und  
Eingruppierung (auch: fachliche Eignung)

---



# Stellung

§ 37 DSGVO-EKD, § 22 Abs. 3 MVG-EKD  
Art. 38 DSGVO, Art. 79a BetrVG

Foto von Agence Olloweb auf Unsplash

## Stabsstelle

Direkt der Leitung unterstellt

## Unabhängigkeit

Weisungsfreiheit

Benachteiligungsverbot

Kündigung nur aus wichtigem Grund

## Rechte

Auskunftsrecht, Einsichtsrecht, Zugang zu  
Verarbeitungsvorgängen – auch ggü. MAV  
Schulungsanspruch

## Pflichten

Verschwiegenheit (auch ggü. Dienstgeber  
bezüglich Meinungsbildungsprozess der MAV)

---

## § 22 Abs. 3 MVG-EKD

»[...] Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.«



# Qualifikation

§ 36 DSGVO  
Art. 37 DSGVO

Foto von Agence Olloweb auf Unsplash

## Anforderungen

»erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit«

## Inkompatibilität

Leitung der Datenverarbeitung oder Leitung  
der kirchlichen Stelle (Soll-Vorschrift)

---



# Rechtslage

Foto von [Darwin Vegher](#) auf [Unsplash](#)

## Staatlicher Bereich – teilweise Inkompatibilität

bDSB und Betriebsratsvorsitz (BAG, 9 AZR 383/19  
vom 6. 6. 2023; inkompatibel)

einfache Mitgliedschaft seit DSGVO-Geltung  
nicht entschieden (aber: BAG, 10 AZR 562/09 vom 23. 3.  
2011, keine Abberufung wegen Wahl in den BR zulässig)

## Kirchlicher Bereich – nicht entschieden

---

# Rechtsvergleichung Inkompatibilitäten

## Art. 38 Abs. 6 DSGVO

Der Datenschutzbeauftragte **kann andere Aufgaben und Pflichten** wahrnehmen. Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter stellt sicher, dass derartige Aufgaben und Pflichten **nicht zu einem Interessenkonflikt** führen.

## § 36 Abs. 4 DSG-EKD

Zu örtlich Beauftragten **sollen** diejenigen nicht bestellt werden, die mit der **Leitung der Datenverarbeitung** beauftragt sind oder denen die **Leitung der kirchlichen Stelle** obliegt.



# Folgen

Foto von [Adrien Olchon](#) auf [Unsplash](#)

## Kirchliche Besonderheiten

Explizite Benennung von Inkompatibilitäten  
Soll-Vorschriften

## Auslegung

Wortlaut eindeutig  
Schlechterstellungsverbot für MAV-Mitglieder

## Prognose

Kirchliche Gerichte folgen staatlichen  
Entscheidungen  
Einklanggebot schlägt Wortlaut

---

A brass balance scale is shown on a wooden surface. The scale is slightly tilted, with the left pan being lower than the right. A white rectangular text box is overlaid on the upper part of the image, containing the title in red serif font. The background is a blurred wooden surface with warm lighting.

# Argumente zur Personalunion

Foto von [Elena Mozhvilo](#) auf [Unsplash](#)

## Pro

Gleichgerichtetes Interesse, Rechte von Beschäftigten zu schützen

Keine Beschneidung von Rechten von MAV-Mitgliedern

Gefahr von Gefälligkeits-BfD reduziert

## Contra

Rechtsunsicherheit

Drei-Säulen-Kontrolle

Scharnierfunktion öBfD

Verantwortlichen-ähnliche Stellung der MAV

Trennung zweier Vertraulichkeitsbereiche (vgl. Aufsichtsrat)

---



# Allgemeine Tipps zur Zusammenarbeit

Foto von Agence Olloweb auf Unsplash

## Kennenlernen

gleichgerichtete Interessen: Schutz von Rechten  
Vertrauensbildende Maßnahmen

## In die Pflicht nehmen

Beratung einfordern  
Unterstützung bei der Schulung neuer  
MAV-Mitglieder

---



# Künstliche Intelligenz

Foto von [Growtika](#) auf [Unsplash](#)



# KI-Verordnung

Verordnung über künstliche  
Intelligenz (*KI-VO, AI Act*)

---

DALL·E 3 prompted by The Decoder

# Definition KI-System

## Art. 3 KI-VO

»ein **maschinengestütztes System**, das für einen in unterschiedlichem Grade **autonomen Betrieb** ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme **anpassungsfähig sein kann** und das **aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet**, wie Ausgaben wie etwa **Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen** erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können«



# Grundsatz

## Datenschutz gilt vollumfänglich

DSGVO (DSG-EKD) bleibt unberührt

Prinzipien der Verarbeitung

Rechtsgrundlagen

Betroffenenrechte

technische und organisatorische Maßnahmen

Automatisierte Entscheidungsfindung

Verarbeitungsverzeichnis

## Datenschutzfolgenabschätzung

in der Regel schon

nicht explizit in der Blacklist des BfD EKD





# Datenschutz- recht

§ 25a DSGVO-EKD

## Automatisierte Entscheidung

»Abs. 1 Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.«

## Ausnahmen

Automatisierte Entscheidung erforderlich  
Zulässig laut Gesetz  
Einwilligung

---



# Grundsätze

Art. 3 Nr. 3, 4 KI-VO

Foto von [Eren Walking Tour Salzburg](#)  
Unsplash

## Verschiedene Rollen

### Anbieter\*in

System entwickeln und in den Verkehr bringen  
*In der Regel nicht unsere Einrichtung*

### Betreiber\*in

System in eigener Verantwortung verwenden  
*In der Regel unsere Einrichtung*

---



# Grundsätze

## Art. 4 KI-VO

### KI-Kompetenz

»Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.«

---



# Risikoklassen

Foto von [Refat Ul Islam](#) auf [Unsplash](#)

## Verbotene Praktiken (Art. 5 KI-VO)

z. B. Social Scoring, Emotionserkennung am Arbeitsplatz, Vorhersage von Straftaten aufgrund von Profiling

## Hochrisiko-KI (Art. 6 KI-VO)

z. B. kritische Infrastruktur, Einstellung und Bewertung im Personalwesen, Kreditwürdigkeit

## Begrenztes Risiko (Art. 50 KI-VO)

in der Regel alles, was wir tun

z. B. Text-, Bild-, Audiogenerierung, Chatbots  
Lösung: Transparenzpflichten

## Kein Risiko

Z. B. Spamfilter, Bots in Computerspielen

---

# Verbotene Praktiken



f) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von **KI-Systemen zur Ableitung von Emotionen einer natürlichen Person am Arbeitsplatz** [...], es sei denn, die Verwendung des KI-Systems soll aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder auf den Markt gebracht werden;

g) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von Systemen zur biometrischen Kategorisierung, mit denen natürliche Personen individuell auf der Grundlage ihrer biometrischen Daten kategorisiert werden, um [...] ihre **Gewerkschaftszugehörigkeit** [...] zu **erschließen oder abzuleiten** [...]

---



# Hochrisiko-KI

Foto von Sean Benesh auf Unsplash

Abs. 4 d) Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit

- a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die **Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen** verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten;
  - b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die **Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen** beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden soll.
-



# Hochrisiko-KI

Art. 6–Art. 27 KI-VO

## Anforderungen

Risikomanagementsystem

Daten und Daten-Governance  
(Diskriminierungsverbot)

Technische Dokumentation

Aufzeichnungspflicht

Transparenzpflicht

Menschliche Aufsicht

Genauigkeit, Robustheit, Cybersicherheit

---

# Transparenz- Pflicht

Art. 50 KI-VO

Foto von [Caitlin Oriel](#) auf [Unsplash](#)

Information über Interaktion mit  
KI-System

außer, wenn es offensichtlich ist

Allgemeine Kennzeichnungspflicht  
maschinenlesbar

Deep fakes

Ausnahme für offensichtlich künstlerische,  
kreative, satirische, fiktionale oder analoge  
Werke (Kennzeichnung so, dass Werk nicht  
beeinträchtigt)

Texte

Keine Kennzeichnung bei menschlicher  
redaktioneller Prüfung und Verantwortung

---



# Fristen

Art. 113 KI-VO (Auswahl)

KI-Kompetenz

2. Februar 2025

Volle Wirkung

2. August 2026



# Beteiligungs- rechte

## Keine besonderen Rechte

Mitbestimmung bei Überwachung und Leistungskontrolle, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden

Behandlung nach Recht und Billigkeit

## Sinnvolle Dienstvereinbarungen

Einsatz von Systemen

Vermittlung von KI-Kompetenz

KI-Leitlinien

---



# Bewertung von KI-Systemen

Foto von [Towfiq barbhuiya](#) auf [Unsplash](#)



# Umgang mit personen- bezogenen Daten

1. Im Modell
2. Mit Tool verarbeiten
3. Ins Modell einspeisen

# Umgang mit personen- bezogenen Daten

Im Modell

Foto von [Massimiliano Borini](#) auf [Unsplash](#)

Trainingsdaten rechtmäßig?

Anforderung der DSK

Kaum überprüfbar

Was ist im Modell?

Auskunftspflicht, Transparenzpflicht

Kaum erfüllbar

Quasi nur mit selbst trainiertem  
Modell möglich

Aber: Kein Konsens, ob LLM pbD enthalten  
(Positionspapier HmbBfDI)

Einspeisen von Personaldaten selbst mit  
Einwilligung fragwürdig



# Umgang mit personen- bezogenen Daten

Mit Tool verarbeiten

Foto von [Arthur Mazi](#) auf [Unsplash](#)

Verhältnis zum Anbieter

Auftragsverarbeitung (*gut!*)

Gemeinsame Verantwortlichkeit (*Achtung!*)

Drittlandübertragung

Viele Anbieter ohne Data Privacy Framework

Rechtsgrundlagen zur Verarbeitung  
der bearbeiteten Daten

Berechtigtes Interesse

Einwilligung

---

# Umgang mit personen- bezogenen Daten

Ins Modell einspeisen

Foto von [Alex Lvrs](#) auf [Unsplash](#)

Genau prüfen, ob Daten verwendet werden

Ausdrücklich in AGB, Datenschutzinformationen  
Gemeinsame Verantwortlichkeit ist Hinweis  
Teilweise konfigurierbar (oft nur Pro-Version)

Rechtsgrundlage nur Einwilligung  
aber: i. d. R. weder informiert noch widerruflich  
daher unzulässig außer evtl. bei eigenen Modellen

---

A close-up photograph of a hand holding a pen, writing on a checklist on a grid notebook. The checklist has several items with checkboxes, some of which are marked. The background is slightly blurred, showing a desk and a pen holder.

# Umgang mit personen- bezogenen Daten

Photo by [Glenn Carstens-Peters](#) on [Unsplash](#)

## Checkliste

Modell der Zusammenarbeit klären  
Gemeinsame Verantwortlichkeit oder  
Auftragsverarbeitung

Rechtsgrundlage Datentransfer klären  
Data Privacy Framework, ggf. HR?

Verwendung der Daten klären  
AGB und Datenschutzinfos lesen  
Modell anlernen?

Anlernen deaktivieren  
Ggf. Bezahlversion anschaffen

---

# Umgang mit personen- bezogenen Daten

Foto von [frank mckenna](#) auf [Unsplash](#)

## Beispiele

### Data Privacy Framework

#### Nicht zertifiziert

Open AI (Chat GPT), Midjourney, Anthropic (Claude)

#### Zertifiziert

Canva, Meta, Adobe

#### Zertifiziert für HR

Microsoft, Google, Zoom



## Einstellungen



Allgemein

Personalisierung

Sprache

Datenkontrollen

Builder-Projekte

Verbundene Apps

Sicherheit

Aus &gt;

Verwalten

Export

Löschen

## Modellverbesserung

Das Modell für alle verbessern 

Erlaube uns, unsere Modelle mit deinen Inhalten zu trainieren, um ChatGPT für dich und alle, die es verwenden, noch besser zu machen. Wir ergreifen Maßnahmen für deinen Datenschutz. [Mehr erfahren](#)

Erledigt



[Redacted Name]  
[Redacted Email]

Dein Konto

Login & Sicherheit

Nachrichtensoptionen

**Datenschutz**

IT Instagrammers Team

Teaminfos

Mitglieder

Gruppen

Rechnungen und Abos

Bisherige Einkäufe

Domains

Teams verwalten

## Datenschutz

### Bestimme, wie wir deine Daten verwenden

Deine Daten sind wichtig, um Canva bei der Verbesserung und Personalisierung zu unterstützen. Du hast die Kontrolle darüber, wie sie verwendet werden. Du kannst diese Einstellungen jederzeit ändern, wenn du Lust hast, dich in unsere Entwicklung einzubringen. [Mehr dazu](#).

Erlaube die allgemeine Nutzung und verbessere die KI

Aus

Mit deinen Nutzerdaten und deinem Feedback machen wir Canva immer besser. Aber wenn es um KI geht, möchten wir dir die Möglichkeit geben, abzulehnen.

Wenn diese Option aktiviert ist, trainieren wir und unsere vertrauenswürdigen Drittanbieter die KI anhand von Informationen über deine allgemeine Nutzung, einschließlich Schriftarten, Farben, Suchanfragen und Befehlen, die du eingibst. Dies gilt NICHT für deine hochgeladenen Bilder, Videos oder Designs.

**i** Diese Option wird zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt und deine Aktivität auf Canva wird nicht zur Verbesserung der KI verwendet.

Erlaube die Verbesserung der KI mit deinen Inhalten

Aus

Deine Inhalte gehören dir und wir wollen bessere KI-Funktionen entwickeln, um dich bei der Erstellung deiner Inhalte auf Canva zu unterstützen. Wir haben strenge Kontrollen und Richtlinien, um deine Inhalte beim Aufbau der KI zu schützen. Wir werden sie trotzdem nicht ohne deine Zustimmung verwenden.

Wenn diese Option aktiviert ist, trainieren wir und unsere vertrauenswürdigen Partner die KI mithilfe deiner Inhalte, einschließlich der Texte in deinen Designs und deiner Uploads (wie Fotos, Videos, Audiodateien und Dateien).

**i** Diese Option wird zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt und deine Inhalte auf Canva werden nicht zum Trainieren der KI verwendet.



# Umgang mit personen- bezogenen Daten

Checkliste – was tun bei  
negativem Ergebnis?

Keine personenbezogenen Daten  
eingeben.

---

Foto von [Stephen Harlan](#) auf [Unsplash](#)



# Risiken

Foto von [Micaela Parsate](#) auf [Unsplash](#)

(Versehentliche) Ausgabe von geschützten Inhalten  
Personen, Werke, Marken

Haftung für veröffentlichte Inhalte  
Richtigkeit

Deep fakes  
Persönlichkeitsrecht  
Regelung in KI-Verordnung

---

A close-up photograph of a hand holding a silver pen, poised to write on a checklist. The checklist is on a grid-lined notebook and includes items like 'Drive' and 'Moz'. The word 'Checkliste' is overlaid in a white box with red text.

# Checkliste

Mensch am Anfang – Mensch am Ende

Tool-Inventur, Verfahren zur Einführung

Größtes Risiko Schatten-IT

KI-Richtlinien für die Organisation entwickeln

ggf. als Dienstvereinbarung

KI-Kompetenz-Schulung

öBfD und MAV einbeziehen

---



# Literatur

Foto von Jan Meiström auf Unsplash



Matthias Ullrich  
**Beschäftigtendatenschutz der  
katholischen Kirche**

*Kompakt und praxisnah, detaillierte  
Informationen zu konkreten  
Verarbeitungssituationen. (Leider rein  
katholisch, daher viele  
Transferleistungen nötig)*



NOMOSHANDKOMMENTAR

Wagner [Hrsg.]

# EKD-Datenschutz- gesetz

Datenschutzbestimmungen  
der evangelischen Kirche



Nomos

## Ralph Wagner EKD-Datenschutzgesetz

*Einziges Kommentar zum DSG-EKD,  
auf Stand vor der großen Reform 2024.  
(§-49-Kommentierung damit immer  
noch aktuell.)*





3. Auflage

Däubler/Wedde/  
Weichert/Sommer

# EU-DSGVO und BDSG

Kompaktcommentar

- EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Telekommunikation-Telemedien-  
Datenschutz-Gesetz (TTDSG)



Däubler/Wedde/Weichert/Sommer  
**EU-DSGVO und BDSG, 3. Aufl.**

*DSGVO-Kommentar mit besonderem  
Schwerpunkt auf  
Beschäftigtendatenschutz und  
Arbeitswelt; arbeitnehmerfreundlich  
und gewerkschaftsnah kommentiert.*



NOMOSPRAXIS

Weller

## Kirchliches Arbeitsrecht

Individual- und Kollektivarbeitsrecht  
Datenschutz | Rechtsschutz



Nomos

LAMBERTUS

## Benjamin Weller Kirchliches Arbeitsrecht

*Kompakte Einführung ins komplette kirchliche Arbeitsrecht, evangelisch und katholisch. Hervorragende kompakte Darstellung zu Datenschutz im kirchlichen Arbeitsrecht*





Newsletter

Blogs

Podcast

 [Artikel91.eu](#)

 [Newsletter der Stiftung Datenschutz:  
DatenschutzWoche](#)

 [Menschen, Daten, Sensationen – Rudis  
Bericht aus dem Datenzirkus, ergänzt um  
Franks Zugabe](#)

 [Datenschutz-Notizen](#)

 [Dr. Datenschutz](#)

 [Podcast Auslegungssache](#)

---



# Im Seminar besprochene Links

-  BSI-Grundschutz
  -  Passworte im kirchlichen Datenschutz
  -  Passwort-Generator »Korrekt Pferd Batterie Stapel«
  -  Künstliche Intelligenz in diakonischen Unternehmen
-



Photo by [Chris Nguyen](#) on [Unsplash](#)

## Kontakt

Felix Neumann

[@fxneumann@bonn.social](mailto:fxneumann@bonn.social)

[felix.neumann@artikel91.eu](mailto:felix.neumann@artikel91.eu)

Artikel 91

Datenschutz in Kirchen und  
Religionsgemeinschaften

<https://artikel91.eu>

[@artikel91@artikel91.eu](mailto:@artikel91@artikel91.eu)

<https://artikel91.eu/newsletter>

---