

---

## Datenschutz im Arbeitsverhältnis

18.08.2023, 09:41 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Bildungsinstitut Wirtschaft*

Presseagentur: *Bildungsinstitut Wirtschaft*

---



Arbeitgeber sind verpflichtet, personenbezogene Informationen von Mitarbeitern zu sammeln und aufzubewahren, um Arbeitsverhältnisse ordnungsgemäß zu führen.

Ohne diese Daten wäre es nicht möglich, Mitarbeiterakten zu erstellen oder monatliche Gehaltsabrechnungen durchzuführen.

Personenbezogene Angaben im Arbeitsumfeld

Um personenbezogene Daten von Mitarbeitern zu verarbeiten, benötigt der Arbeitgeber eine rechtliche Grundlage. Der zentrale rechtliche Rahmen hierfür ist der § 26 Abs. 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Dieser besagt, dass die Datenverarbeitung erforderlich ist:

Für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)

Zur Aufdeckung konkreter Anhaltspunkte für betriebsbezogene Straftaten oder Pflichtverstöße im Arbeitsverhältnis (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG)

Typische gesammelte Informationen von Mitarbeitern umfassen:

Namen, Adresse, Geburtsdatum und -ort, Familienstand, Religion, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Personalnummer  
Beschäftigungsdauer, Arbeitszeiten (Anwesenheit/Abwesenheit/Krankheit/Urlaub), Dienstreisen,

Sozialversicherungsdaten

Gehaltshöhe, Bankdaten (Bank, IBAN)

Bewertungen (Leistungsbeurteilungen, Arbeitsergebnisse, Abmahnungen usw.), Schulungen

Arbeitsvertrag, Zeugnisse, Qualifikationen

Dokumente zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungen, Aufhebungsverträge)

Die Datenschutzbestimmungen gelten auch für nicht automatisierte Datenverarbeitung, d.h. Informationen über Mitarbeiter, die durch Befragung oder Beobachtung gesammelt werden.

Einwilligungen im Arbeitsverhältnis

Die Zustimmung (gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a DSGVO) ist im Arbeitsverhältnis nur begrenzt als Rechtsgrundlage anwendbar. Eine generelle Einwilligung für alle Datenverarbeitungen im Arbeitsverhältnis ist daher nicht möglich. Das

Problem bei Einwilligungen im Arbeitsverhältnis ist das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter, wodurch die Einwilligung in der Regel nicht freiwillig ist.

Es gibt jedoch Fälle, in denen die Einwilligung als freiwillig betrachtet werden kann:

Wenn der Mitarbeiter dadurch Vorteile erlangt

Wenn Arbeitgeber- und Mitarbeiterinteressen gleichgerichtet sind

Dies trifft normalerweise auf Zusatzleistungen des Arbeitgebers zu, wie die private Nutzung von Internet/E-Mail oder betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen. In diesen Fällen kann der Mitarbeiter freiwillig zustimmen. Bei der Einholung der Einwilligung muss auf die Freiwilligkeit und die Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs hingewiesen werden. Es sollte auch klargestellt werden, dass der Mitarbeiter keine Nachteile oder Sanktionen zu befürchten hat, wenn er die Einwilligung verweigert.

Informationspflicht des Mitarbeiters über Datenverwendung

Der Mitarbeiter muss darüber informiert werden, wie seine Daten verarbeitet werden und welche Rechte er als Betroffener hat. Der Arbeitgeber muss folgende Informationen bereitstellen:

Kontaktdaten des Arbeitgebers und des Datenschutzbeauftragten

Rechtsgrundlage und Zweck der Datenverarbeitung

Dauer der Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen

Mögliche Empfänger der Daten

Mögliche Datenübermittlungen in Drittländer und Datenschutzgarantien

Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde

Hinweis auf das Widerrufsrecht

Informationen über die Rechte des Betroffenen

Diese Informationen können persönlich übergeben oder über verschiedene Unternehmenskanäle kommuniziert werden.

Private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz

Die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz wirft häufig Fragen auf. Ob der Arbeitnehmer das Internet privat nutzen darf oder private E-Mails über den betrieblichen Account versenden kann, hängt von Vereinbarungen und Vorschriften ab. In Fällen, in denen die private Nutzung erlaubt ist, gelten Datenschutzbestimmungen, um das Fernmeldegeheimnis zu wahren. Zugriff auf Daten, die dem Fernmeldegeheimnis unterliegen, ist normalerweise nur mit Zustimmung des Mitarbeiters erlaubt.

Die Nutzungserlaubnis für private Zwecke kann Bedingungen unterliegen, die in Vereinbarungen festgelegt werden, und es ist eine Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich. Die Protokollierung der Internetnutzung und Auswertung von Protokoll Daten ist unter bestimmten Bedingungen möglich, jedoch sollten hier Datenschutzprinzipien beachtet werden.

Outsourcing von HR-Aufgaben

Bestimmte HR-Prozesse werden oft an externe Dienstleister ausgelagert, weshalb eine Vereinbarung über die Auftragsverarbeitung abgeschlossen werden muss. Wenn personenbezogene Daten an Dritte übermittelt werden, gelten spezielle Datenschutzregeln.

Daten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Personenbezogene Daten sollten gelöscht werden, wenn sie nicht mehr benötigt werden. In einigen Fällen dürfen sie jedoch aus rechtlichen Gründen weiterhin gespeichert werden. Gesetzliche Aufbewahrungspflichten sind zu beachten.

Infos: Schulungen zum Thema "Datenschutz" vom Bildungsinstitut Wirtschaft

Verantwortlicher für diese Pressemitteilung:

Bildungsinstitut Wirtschaft

Frau Nicole Biermann-Wehmeyer

Up de Welle 17  
46399 Bocholt  
Deutschland

fon ..: 02871-239508-8  
web ..: <https://bildungsinstitut-wirtschaft.de>  
email : [info@bildungsinstitut-wirtschaft.de](mailto:info@bildungsinstitut-wirtschaft.de)

Bildungsinstitut Wirtschaft - Bundesweite Inhouse Seminare -

Das Bildungsinstitut Wirtschaft ist spezialisiert auf praxisnahe Fortbildungen in den Bereichen

- Kommunikation im Team
- "Gesunde Führung"
- Verkaufstraining
- Telefontraining
- Business Knigge
- Social Media
- Digitalisierung
- Compliance
- Datenschutz
- Zeitmanagement
- Ereignismanagement

Die Themen werden in modernen Präsentationen für die Kunden vorbereitet und praxisnah und lebendig in Workshops an die Teilnehmer/innen weitergegeben.

Die Präsentationen werden den Teilnehmern in digitaler Form zur Verfügung gestellt.

[info@bildungsinstitut-wirtschaft.de](mailto:info@bildungsinstitut-wirtschaft.de)  
[www.bildungsinstitut-wirtschaft.de](http://www.bildungsinstitut-wirtschaft.de)

Inhaberin:

Juristin Nicole Biermann-Wehmeyer

"Sie können diese Pressemitteilung - auch in geänderter oder gekürzter Form - mit Quelllink auf unsere Homepage auf Ihrer Webseite kostenlos verwenden."

Pressekontakt:

Bildungsinstitut Wirtschaft  
Frau Nicole Biermann-Wehmeyer  
Up de Welle 17  
46399 Bocholt

fon ..: 028712395078  
web ..: <https://bildungsinstitut-wirtschaft.de>  
email : [info@bildungsinstitut-wirtschaft.de](mailto:info@bildungsinstitut-wirtschaft.de)

## **Portrait**

Bildungsinstitut Wirtschaft - Bundesweite Inhouse Seminare -

Das Bildungsinstitut Wirtschaft ist spezialisiert auf praxisnahe Fortbildungen in den Bereichen

- Kommunikation im Team
- "Gesunde Führung"
- Verkaufstraining
- Telefontraining
- Business Knigge
- Social Media
- Digitalisierung
- Compliance
- Datenschutz
- Zeitmanagement
- Ereignismanagement

Die Themen werden in modernen Präsentationen für die Kunden vorbereitet und praxisnah und lebendig in Workshops an die Teilnehmer/innen weitergegeben.

Die Präsentationen werden den Teilnehmern in digitaler Form zur Verfügung gestellt.

[info@bildungsinstitut-wirtschaft.de](mailto:info@bildungsinstitut-wirtschaft.de)

[www.bildungsinstitut-wirtschaft.de](http://www.bildungsinstitut-wirtschaft.de)

Inhaberin:

Juristin Nicole Biermann-Wehmeyer

"Sie können diese Pressemitteilung - auch in geänderter oder gekürzter Form - mit Quelllink auf unsere Homepage auf Ihrer Webseite kostenlos verwenden."

## **Pressekontakt**

Bildungsinstitut Wirtschaft  
Up de Welle 17  
46399 Bocholt

NicoleBiermann-Wehmeyer

02871-239508-8

[info@bildungsinstitut-wirtschaft.de](mailto:info@bildungsinstitut-wirtschaft.de)

[bildungsinstitut-wirtschaft.de](http://bildungsinstitut-wirtschaft.de)

---

News-ID: 1249788 • Views: 601 (Stand: 10.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1249788/Datenschutz-im-Arbeitsverhaeltnis.html>