

## **Betrifft:** **Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte** **Fragebogen für Beschäftigte in der Gleitzone, Ausgabe Januar 2018**

Die Erhebung personenbezogener Daten in den Personalfragebögen ist ohne vorherige Einwilligung der Bewerber bzw. Beschäftigten weiterhin möglich und durch die DSGVO sowie das BDSG [neu] 2018 gedeckt.

Die Rechtsgrundlagen im Einzelnen:

Nach **Art. 6 Abs. 1 DSGVO** ist die Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig,

- wenn eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt,
- zur Erfüllung eines Vertrages oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen,
- zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung ...

**Die Datenverarbeitung ist bereits dann rechtmäßig, wenn einer der genannten Tatbestände vorliegt.** Im Falle der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist die Erhebung und Verarbeitung zur Erfüllung des Arbeitsvertrages und zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen erforderlich.

**Art. 9 Absatz 2 lit. b DSGVO** regelt die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten, die ausdrücklich erlaubt ist, wenn sie aufgrund arbeits- oder sozialrechtlicher Vorschriften erforderlich ist. Arbeitgeber sind nach sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Vorschriften verpflichtet, eine korrekte Beurteilung der Beschäftigung vorzunehmen und in der Personalakte zu dokumentieren. Im Gegenzug greifen die Auskunft- und Vorlagepflichten der Beschäftigten nach § 28 o SGB IV und § 93 A0.

Auf der Grundlage von **Art. 6 Absatz 1 Satz 1 lit. b DSGVO** wurde das Bundesdatenschutzgesetzes neu gefasst. Nach **§ 26 BDSG [neu] 2018** dürfen Arbeitgeber auch ohne Einwilligung der Beschäftigten solche personenbezogenen Daten verarbeiten, die für die Durchführung, Beendigung oder Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.

---

## → Informationspflichten der Arbeitgeber



Nach **Art. 13 DSGVO** bestehen Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Betroffenen. Es empfiehlt sich also dringend, entsprechende Informationsblätter gegenüber Bewerbern und Beschäftigten bereit zu halten. In diese Informationsblätter gehören Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen, ggf. die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten, die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, die Empfänger, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, die Dauer der Datenspeicherung und Hinweise zu Betroffenenrechten, im Grunde besondere Datenschutzerklärungen für Arbeitnehmer.

Übrigens: Sofern ein Personalfragebogen nicht bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses in die Personalakte übernommen wird, ist eine Aufbewahrung für mehr als 6 Monate nur mit Einwilligung des Bewerbers zulässig.

**Die Einbindung einer entsprechender Datenschutzerklärung in einzelne Personalfragebogen ist allein wegen des Umfangs nicht praktikabel, erscheint auch rechtlich umstritten.**

---