

Beschäftigtendatenschutz in kirchlichen Einrichtungen

Düwell, jurisPR-ArbR 8/2019

A. Beschäftigtendaten im Bund, in Ländern und in Kirchen

In der Öffentlichkeit wird zumeist angenommen, mit dem Wirksamwerden der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zum 25.05.2018 bestehe ein einheitliches Datenschutzrecht. Diese Annahme trifft nicht zu. Für die personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext hat die DSGVO in Art. 88 die Mitgliedsstaaten zum Erlass „spezifischerer“ Normen ermächtigt. Die Bundesrepublik hat davon mit dem Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/6791 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/6802 (DSAnpUG-EU) Gebrauch gemacht. Der Bund hat für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft und in den Bundesbehörden das vordem in den §§ 28 und 32 BDSG a.F. zersplitterte Beschäftigtendatenschutzrecht in § 26 BDSG zusammenfassend neu geregelt. Die 16 Bundesländer haben gleichfalls von Art. 88 DSGVO Gebrauch gemacht, so dass für die Daten der Landes- und Kommunalbediensteten besondere Bestimmungen gelten.

Ebenso gelten für die personenbezogenen Daten der bei den Kirchen und deren Einrichtungen Beschäftigten besondere Bestimmungen. In Art. 91 DSGVO hat nämlich die EU anerkannt, dass auch eine „Kirche und religiöse Vereinigung oder Gemeinschaft“ eigene Datenschutzregeln anwenden dürfen. In der Bundesrepublik hatten sowohl die Evangelische als auch die Katholische Kirche bereits vor Inkrafttreten der DSGVO für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der kirchlichen Beschäftigten eigene Sonderregeln aufgestellt und zwar durch:

- Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Datenschutzgesetz - DSG-EKD) vom 01.01.2013 und
- Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz (KDO) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 18.11.2013.

Die Befugnis zum Erlass eigenständiger Regelungen ergibt sich nach deutschem Verfassungsrecht aus der in Art. 40 i.V.m. Art 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung garantieren Selbstverwaltung der Religionsgesellschaften. Art. 91 DSGVO lässt die weitere Anwendung dieser Regelungen zu, sofern sie mit der DSGVO „in Einklang gebracht werden“. Beide Kirchen haben diesen Regelungsauftrag angenommen. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) hat am 15.11.2017 als Anpassungsmaßnahme das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD 20183, ABl. EKD, 353) beschlossen. Die Bischofskonferenz der römisch-katholischen Kirche hat ebenfalls ihre Ordnung angepasst. Sie hat das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) vom 29.12.20174 erlassen.

B. Evangelischer Beschäftigtendatenschutz

In dem DSG-EKD 2018 ist die Verarbeitung personenbezogener Daten bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen in § 49 besonders geregelt. Diese Vorschrift entspricht weitgehend dem neugefassten § 26 Abs. 1 BDSG und der früheren kirchlichen Regelung in § 24 DSG-EKD 2013, sie enthält jedoch eine größere Regelungstiefe. So sind die in § 49 Abs. 1 DSG-EKD die für die Verarbeitung zugelassenen Zwecke ergänzt: „zur Durchführung organisatorischer, personeller und

sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes“.

In § 49 Abs. 6 DSK-ESG werden medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests erfasst. Danach sind Anlass und Zweck der Begutachtung möglichst tätigkeitsbezogen zu bezeichnen. Ergeben sich keine medizinischen oder psychologischen Bedenken, darf die kirchliche Stelle lediglich die Übermittlung des Ergebnisses der Begutachtung verlangen. Sofern sich Bedenken ergeben, darf auch die Übermittlung 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 zu dem Zweck zulässig, zu dem sie erhoben worden sind. Nach § 49 Abs. 8 DSK-ESG dürfen Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests nur dann automatisiert verarbeitet werden, wenn dies dem Schutz des oder der Beschäftigten dient. In § 49 Abs. 9 DSK-ESG ist klargestellt, dass Beschäftigtendaten, die im Rahmen der Maßnahmen zur Datensicherung gespeichert werden, nicht für andere Zwecke, insbesondere nicht für Zwecke der Verhaltens- oder Leistungskontrolle, genutzt werden dürfen.

In § 49 Abs. 7 DSK-ESG werden Lösungsregeln aufgestellt. Personenbezogene Daten, die vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben wurden, sind unverzüglich zu löschen, sobald feststeht, dass ein solches nicht zustande kommt. Dies gilt nur dann 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 alle personenbezogenen Daten zu löschen, die nicht mehr benötigt werden.

C. Katholischer Beschäftigtendatenschutz

Für die in den Einrichtungen der katholischen Kirche Beschäftigten waren Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses in der KDO geregelt. Seit dem 01.02.2018 gilt das KDG5. Die nach Art. 91 DSGVO erforderliche Überarbeitung, um die bisherigen Regeln „in Einklang mit der Verordnung“ zu bringen, hat zu einer Neufassung in Gestalt der §§ 11 und 53 KDG geführt.

Nach § 11 Abs. 1 KDG ist die Verarbeitung der personenbezogenen Daten in besonderen Verarbeitungssituationen untersagt, soweit in den weiteren Absätzen keine Ausnahme geregelt ist. In § 11 Abs. 2 KDG sind als Ausnahmen bestimmt, dass:

- a) die betroffene Person in die Verarbeitung für einen oder mehrere festgelegte Zwecke ausdrücklich eingewilligt hat,
- b) die Verarbeitung erforderlich ist, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach kirchlichem oder staatlichen Recht oder nach einer Dienstvereinbarung nach der Mitarbeitervertretungsordnung zulässig ist,

c) die Verarbeitung für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten auf der Grundlage des kirchlichen oder staatlichen Rechts erforderlich ist.

In § 53 KDG ist die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ergänzend ausgestaltet. Wie vordem in § 10a KDO ist auch die neue Regelung an das staatliche Recht angelehnt. § 53 KDG erweitert die in § 26 Abs. 1 BDSG aufgeführten Verarbeitungszwecke auch auf „die Religionszugehörigkeit, die religiöse Überzeugung und die Erfüllung von Loyalitätsobliegenheiten“.

Fußnoten

1) Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.04.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) - ABl. L 119 v. 04.05.2016, 1.

2) Richtlinie (EU) 2016/680 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.04.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die zuständigen Behörden zum Zwecke der Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten oder der Strafvollstreckung sowie zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung des Rahmenbeschlusses 2008/977/JI des Rates - ABl. L 119 v. 04.05.2016, 89.

3) Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Datenschutzgesetz – DSG-EKD), abrufbar unter: <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/41335>, zuletzt abgerufen am 19.02.2019.

4) Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), abrufbar unter: https://www.datenschutz-kirche.de/sites/default/files/file/NEU/Rechtliches/Hamburg/Allgemeine_Vorschriften/KDG_HH.pdf, zuletzt abgerufen am 19.02.2019.

5) Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), abrufbar unter: https://www.datenschutz-kirche.de/sites/default/files/file/NEU/Rechtliches/Hamburg/Allgemeine_Vorschriften/KDG_HH.pdf, zuletzt abgerufen am 19.02.2019.