

Datenschutzhinweise für Beschäftigte

Muster für Arbeitgeber – Stand August 2026

Diese Datenschutzhinweise informieren Beschäftigte über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis. Sie ergänzen den Arbeitsvertrag und sind keine Einwilligung des Beschäftigten.

1. Verantwortlicher

Arbeitgeber/Firma: _____

Anschrift: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

2. Datenschutzbeauftragter

Sofern ein Datenschutzbeauftragter bestellt ist, können Beschäftigte ihn unter folgenden Kontaktdaten erreichen:

Name/Funktion: _____

E-Mail/Anschrift: _____

Falls kein Datenschutzbeauftragter bestellt werden muss, kann dieser Abschnitt entfallen.

3. Welche personenbezogenen Daten werden verarbeitet?

Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses können insbesondere folgende Daten verarbeitet werden:

- Stamm- und Kontaktdaten, z. B. Name, Anschrift, Geburtsdatum und Kontaktdaten;
- Daten zum Beschäftigungsverhältnis, z. B. Eintrittsdatum, Tätigkeit, Arbeitszeit, Urlaub und Fehlzeiten;
- Vergütungs-, Steuer- und Sozialversicherungsdaten;
- Bankverbindungs- und Abrechnungsdaten;
- Daten zur beruflichen Qualifikation und Fortbildung;
- Kommunikations-, Zugangs- und Nutzungsdaten, soweit dies für die Arbeit erforderlich und zulässig ist;
- Daten, die zur Wahrnehmung von Arbeitgeberpflichten oder zur Ausübung von Arbeitgeberrechten erforderlich sind.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten, insbesondere Gesundheitsdaten, werden nur verarbeitet, soweit hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht oder eine andere datenschutzrechtliche Voraussetzung erfüllt ist.

4. Zwecke und Rechtsgrundlagen

Die Verarbeitung erfolgt insbesondere zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, zur Lohn- und Gehaltsabrechnung, zur Erfüllung steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Pflichten, zur Arbeitszeit- und Urlaubsverwaltung, zur Erfüllung gesetzlicher Aufbewahrungspflichten sowie zur Wahrnehmung und Abwehr rechtlicher Ansprüche.

Rechtsgrundlagen sind insbesondere § 26 BDSG für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext sowie die jeweils einschlägigen Vorschriften der DSGVO und anderer Gesetze. Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeitet werden, gelten zusätzlich die hierfür einschlägigen Voraussetzungen.

5. Empfänger personenbezogener Daten

Personenbezogene Daten werden nur an Stellen weitergegeben, wenn dies für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich, gesetzlich vorgeschrieben oder auf einer anderen zulässigen Rechtsgrundlage möglich ist. Dazu können insbesondere Steuerbehörden, Sozialversicherungsträger, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Gerichte und Behörden sowie externe Dienstleister gehören, die den Arbeitgeber bei Lohnabrechnung, IT, Archivierung oder anderen betrieblichen Aufgaben unterstützen.

Dienstleister werden – soweit erforderlich – datenschutzrechtlich entsprechend beauftragt und dürfen die Daten nur im Rahmen der zulässigen Zwecke verarbeiten.

6. Übermittlung in Drittländer

Eine Übermittlung personenbezogener Daten in Staaten außerhalb der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums erfolgt nur, wenn hierfür die Voraussetzungen der DSGVO erfüllt sind. Soweit eine solche Übermittlung im Betrieb tatsächlich stattfindet, sind die konkreten Empfänger, Zwecke und Garantien in diesen Datenschutzhinweisen zu ergänzen.

7. Speicherdauer

Personenbezogene Daten werden grundsätzlich nur so lange gespeichert, wie sie für die jeweiligen Zwecke erforderlich sind. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses werden Daten gelöscht, sobald ihre weitere Speicherung nicht mehr erforderlich ist und keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten oder andere zulässige Gründe für eine weitere Speicherung bestehen.

Bestimmte Unterlagen müssen aufgrund steuer-, handels-, sozialversicherungs- oder arbeitsrechtlicher Vorschriften über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus aufbewahrt werden. Außerdem können Daten zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen bis zum Ablauf der hierfür maßgeblichen Fristen gespeichert werden.

Die konkrete Speicherdauer richtet sich daher nach der jeweiligen Datenkategorie und dem jeweiligen Verarbeitungszweck.

8. Rechte der Beschäftigten

- Recht auf Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten (Art. 15 DSGVO);
- Recht auf Berichtigung unrichtiger Daten (Art. 16 DSGVO);
- Recht auf Löschung, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen (Art. 17 DSGVO);
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DSGVO);
- Recht auf Datenübertragbarkeit, soweit die Voraussetzungen des Art. 20 DSGVO erfüllt sind;
- Recht, aus Gründen, die sich aus der besonderen Situation ergeben, gegen bestimmte Verarbeitungen Widerspruch einzulegen (Art. 21 DSGVO), soweit dieses Recht anwendbar ist.

Anfragen zur Wahrnehmung dieser Rechte können an den oben genannten Verantwortlichen gerichtet werden.

9. Beschwerderecht

Beschäftigte haben das Recht, sich bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde zu beschweren, wenn sie der Auffassung sind, dass die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gegen Datenschutzrecht verstößt. Zuständig kann insbesondere die Datenschutzaufsichtsbehörde des Bundeslandes sein, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder in dem ein möglicher Datenschutzverstoß stattgefunden hat. Für Arbeitgeber mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern kann – je nach Zuständigkeit – der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern zuständig sein.

10. Keine pauschale Einwilligung erforderlich

Die Verarbeitung der für das Beschäftigungsverhältnis erforderlichen Daten erfolgt grundsätzlich auf gesetzlichen Rechtsgrundlagen. Diese Datenschutzhinweise stellen daher keine Einwilligung des Beschäftigten dar. Eine gesonderte Einwilligung wird nur eingeholt, wenn für eine konkrete Verarbeitung tatsächlich eine Einwilligung als Rechtsgrundlage erforderlich oder vorgesehen ist.

11. Änderungen dieser Datenschutzhinweise

Diese Datenschutzhinweise können angepasst werden, wenn sich die Verarbeitung personenbezogener Daten oder die maßgeblichen rechtlichen Rahmenbedingungen ändern. Die jeweils aktuelle Fassung wird den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich gemacht.

12. Hinweis zur Verwendung dieser Vorlage

Diese Vorlage ist als allgemeines Muster gedacht und muss an die tatsächlichen Verarbeitungsvorgänge des jeweiligen Arbeitgebers angepasst werden. Insbesondere sind tatsächlich eingesetzte IT-Systeme, externe Dienstleister, Empfänger, Drittlandübermittlungen und besondere Verarbeitungsvorgänge zu ergänzen bzw. zu streichen. Die Vorlage sollte nicht unverändert für jeden Betrieb übernommen werden.