§ 10 DSG M-V

Datenverarbeitung bei Beschäftigungsverhältnissen

(1) Personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung innerdienstlicher, planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder in einer Rechtsvorschrift, einem Tarifvertrag oder einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigen nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. Eine Übermittlung der Daten von Beschäftigten an Personen und Stellen außerhalb des öffentlichen Bereiches ist nur zulässig, wenn der Empfänger ein rechtliches Interesse darlegt, der Dienstverkehr es erfordert oder die betroffene Person eingewilligt hat. Die Datenübermittlung an einen künftigen Dienstherrn oder Arbeitgeber ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

(2) Abweichend von Art. 9 Abs. 1 DSGVO (der Verordnung (EU) 2016/679) ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO (der Verordnung (EU) 2016/679) für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Erfolgt die Verarbeitung auf der Grundlage einer Einwilligung, muss sich die Einwilligung ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

(3) Auf die Verarbeitung von Personalaktendaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden finden die für Beamtinnen und Beamte geltenden Vorschriften des Landesbeamtengesetzes entsprechende Anwendung, es sei denn, besondere Rechtsvorschriften oder tarifliche Vereinbarungen gehen vor.

(4) Die Verarbeitung der bei medizinischen oder psychologischen Untersuchungen und Tests zum Zwecke der Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erhobenen Daten ist nur zulässig, soweit dies wegen der besonderen Anforderungen an die vorgesehene Tätigkeit erforderlich ist. Die Einstellungsbehörde darf von der untersuchenden Ärztin oder dem untersuchenden Arzt nur die Übermittlung des Ergebnisses der Eignungsuntersuchung und dabei festgestellter Risikofaktoren verlangen.

(5) Personenbezogene Daten, die zu Zwecken der Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses verarbeitet werden, sind zu löschen, sobald feststeht, dass ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt. Dies gilt nicht, wenn die betroffene Person in die weitere Verarbeitung eingewilligt hat oder soweit Rechtsvorschriften einer Löschung entgegenstehen. Besteht Grund zu der Annahme, dass durch die Löschung schutzwürdige Belange der betroffenen Person beeinträchtigt werden, ist sie zu benachrichtigen. Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, sind personenbezogene Daten nach Beendigung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zu löschen, wenn diese nicht mehr benötigt werden.

(6) Soweit personenbezogene Daten der Beschäftigten im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach Art. 32 DSGVO (der Verordnung (EU) 2016/679) gespeichert werden, dürfen sie nicht zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.

E-Learning Datenschutz

Datenschutz praktische Lektion	[product='16'][/product] [product='14'][/product]