

# / Polen: Arbeitsrechtliche Änderungen im Zusammenhang mit der DSGVO

Noerr

## Neue Pflichten des Arbeitgebers

System.String[]

Arbeitsrecht | Datenschutz | IT & Outsourcing | Warschau

Am 4. Mai 2019 sind Novellen zahlreicher Gesetze (einschließlich des Arbeitsgesetzbuches) in Kraft getreten, die das polnische Rechtssystem an die Vorschriften der DSGVO anpassen. Infolgedessen sollten die Arbeitgeber eine Reihe von Maßnahmen zur Anpassung ihrer Tätigkeit an die neuen rechtlichen Anforderungen ergreifen.

Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der DSGVO am 25. Mai 2018 wurde jeder Mitgliedstaat zur Gewährleistung deren wirksamer Anwendung im eigenen Rechtssystem im Rahmen von einschlägigen nationalen Vorschriften verpflichtet. Zu diesem Zweck war, neben der Verabschiedung eines neuen Datenschutzgesetzes, auch die Durchführung zahlreicher Änderungen zu anderen Gesetzen erforderlich.

Im Nachgang zu den Novellierungen haben die Arbeitgeber insbesondere folgende Schritte zu unternehmen:

### **1. Inhaltliche Überprüfung von Fragebogen**

Die Arbeitgeber müssen die bei Einstellungsverfahren verwendeten Fragebogen auf deren Inhalt überprüfen und modifizieren, damit sie den neuen Katalog von Informationen enthalten, die von Stellenbewerbern angefordert werden können.

Beispielsweise seien hier Angaben über die Ausbildung, berufliche Qualifikationen oder den bisherigen Dienstweg genannt, deren Anforderung durch den Arbeitgeber nur zulässig ist, soweit solche Angaben zur Leistung von Arbeit einer bestimmten Art oder an einem bestimmten Arbeitsplatz erforderlich sind.

### **2. Prüfung der Legalität der Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Bewerbern und Arbeitnehmern**

Die Arbeitgeber sind nicht berechtigt, personenbezogene Daten in Bezug auf Strafregisterauszüge der Bewerber und Arbeitnehmer, auch mit deren Zustimmung, zu verarbeiten. Dieser Art Datenerhebung ist ausschließlich dann zulässig, wenn sich dies ausdrücklich aus den Rechtsvorschriften ergibt (z. B. bei ausgewählten Mitarbeitern des Finanzsektors).

Bewerber und Arbeitnehmer werden den Arbeitgebern sog. sensible Daten, d.h. solche in Bezug auf die rassische oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische und biometrische Daten, Gesundheit, Sexualität oder sexuelle Ausrichtung ausschließlich aus eigener Initiative und nur in dem Fall erteilen können, wenn sie der Verarbeitung dieser Daten durch den Arbeitgeber ausdrücklich zustimmen.

### **3. Erlangung schriftlicher Zustimmungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten**

Die Arbeitgeber werden schriftliche Zustimmungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten über die Gesundheit sowie die (oben in Punkt 2 genannten) personenbezogenen Daten der besonderen Kategorien einholen müssen.

### **4. Überprüfung des Videoüberwachungssystems**

Die Verwendung von Videoüberwachungssystemen in Räumen, die den beim Arbeitgeber aktiven betrieblichen

Gewerkschaftsorganisationen zur Verfügung gestellt werden, sowie in Sanitärräumen ist nicht mehr zulässig. Derartige Überwachung ist zu entfernen. Verwendet der Arbeitgeber das Videoüberwachungssystem in Sanitärräumen, so hat er die Pflicht, eine ausdrückliche Einwilligung der Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter dafür einzuholen. Mangels Einwilligung oder im Falle deren Verweigerung muss der Arbeitgeber von der Videoüberwachung absehen.

#### 5. Einführung von wirksamen Prüfverfahren

Die Arbeitgeber haben – zumindest einmal im Jahr – die erhobenen personenbezogenen Daten durchzusehen und ihren weiteren Speicherungsbedarf zu prüfen und, falls zweckmäßig, die Daten zu löschen.

Gerne informieren und beraten wir Sie zu diesem Thema ausführlicher.

## Contact Person



**Katarzyna Zwierz-Wilkocka**

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht  
Radca prawny

T +48 22 3788503