

Karfreitags-Entscheidung des EuGH: Auswirkungen auf die Personaldatenverarbeitung

Im Rahmen der Personalverwaltung wird das Religionsbekenntnis verarbeitet. Ist dies noch zulässig?

Warum wurde das Religionsbekenntnis „schon immer verarbeitet“?

In der sog. [Standard- und Musterverordnung 2004](#) (StMV 2004) war im Rahmen der **SA002 Personalverwaltung für privatrechtliche Zwecke** vorgesehen, dass das **Religionsbekenntnis (zur Abwesenheitsverwaltung), nach Angabe des Betroffenen** verarbeitet werden durfte. Auch in der SA013 Personalverwaltung des Bundes und der bundesnahen Rechtsträger und SA015 Personalverwaltung der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände war dies so vorgesehen.

Wenn daher die Mitarbeiter*In dieses angegeben hatte, dann durfte es in der Personalverwaltung für den konkreten Zweck der **Abwesenheitsverwaltung** im Zusammenhang mit gesetzlichen Feiertagen, die auf Basis der Religionszugehörigkeit zu gewähren waren, verarbeitet werden.

Hat sich mit der DSGVO etwas daran geändert?

Mit Geltungsbeginn der DSGVO ist auch die StMV 2004 aus dem Rechtsbestand in Österreich verschwunden, und jeder Verantwortliche im Rahmen der Personalverwaltung musste sich fragen, welche konkreten Datenkategorien aus welchem konkreten Rechtsgrund und zu welchem Zweck verarbeitet werden dürfen.

Die Schlussfolgerung daraus war:

Das **Religionsbekenntnis** muss verarbeitet werden, wenn ein/e Mitarbeiter*In den gesetzlichen Feiertag „Karfreitag“, der nur einer Minderheit von Personen aufgrund einer bestimmten Religionszugehörigkeit zu gewähren war, als Feiertag in Anspruch nehmen möchte. Der **Zweck** war daher „**Abwesenheitsverwaltung**“ (wie auch bisher).

Wegfall des Zweckes – Verarbeitung ist zu unterlassen?.

Mit der Entscheidung des EuGH vom 22.1.2019 ist der Zweck „Abwesenheitsverwaltung“ **weggefallen** ist, da allen Mitarbeiter*Innen – unabhängig von der Religionszugehörigkeit – ein Feiertag zu gewähren ist. Die Verarbeitung des Datums „Religionsbekenntnis“ ist daher für diesen Zweck nicht mehr zulässig, und die Verarbeitung zu unterlassen.

Wenn sich jedoch aus anderen rechtlichen Verpflichtungen eine Grundlage für die Verarbeitung ergibt, dann kann eine Verarbeitung erfolgen. Dies ist zB bei Personen der Fall,

die an Jom Kippur aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen einen freien Tag beanspruchen.

Ist das Religionsbekenntnis aus dem Datenbestand zu löschen?

Nach **Art 17 Abs (1) lit a DSGVO** sind die Daten – auf Verlangen der betroffenen Person – zu **löschen**, wenn der **Zweck** weggefallen ist. Dies indiziert die Löschverpflichtung beim Religionsbekenntnis, da es keinen Zweck für die Verarbeitung mehr gibt.

Nach **Art 17 Abs (3) lit e DSGVO** sind die Daten jedoch nicht zu löschen, wenn der Verantwortliche dies zur **Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen** benötigt.

Der Verantwortliche kann sich mE auf den Standpunkt stellen, dass er das Religionsbekenntnis noch benötigt, sofern es zu einer Anspruchsstellung der Mitarbeiter*Innen kommt, und diese eine Ersatzfreizeit oder Feiertagsentgelt für die Vergangenheit (die vergangenen Karfreitage) fordern, sofern derartige Ansprüche noch nicht verjährt sind.

Bei Mitarbeiter*Innen, die bereits vor mehr als 3 Jahren aus der Organisation ausgeschieden sind, und daher ein Anspruchsstellung wegen Verjährung nicht mehr möglich ist, ist das Religionsbekenntnis daher zu löschen.

Bei aktiven Mitarbeiter*Innen oder Mitarbeiter*Innen, die danach ausgeschieden sind, ist eine Anspruchsstellung mE noch möglich, sodass zu entscheiden ist, ob das Religionsbekenntnis aus Gründen der Verteidigung gegen Rechtsansprüche erforderlich ist.

Da die Entscheidung des OGH noch nicht vorliegt, und nicht klar ist, ob nur Mitarbeiter*Innen, die einen Feiertag „angemeldet“ haben, aber diesen nicht bekommen haben, Ansprüche gegen den Arbeitgeber mit Aussicht auf Erfolg geltend machen können, empfiehlt es sich, das Religionsbekenntnis derzeit bei diesen Kategorien von Mitarbeiter*Innen nicht zu löschen, jedoch jedenfalls den Zugriff darauf einzuschränken.

Bei **neu eintretenden Mitarbeiter*Innen** empfiehlt es sich, das Religionsbekenntnis **nicht mehr zu erheben**.

Mitarbeiterinformation anpassen.

Die Information iSd Art 13 DSGVO, die den Mitarbeiter*Innen zur Kenntnis gebracht wird, ist nun jedenfalls zu ändern. Die Kategorie „Religionsbekenntnis“ wird bei neu eintretenden Mitarbeiter*Innen nicht (mehr) erhoben und verarbeitet, sodass diese Anpassung nötig ist.