

Änderungsantrag

der Fraktion der SPD

zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes - BT-Drs. 17/4230

Der Ausschuss wolle beschließen:

Der Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes wird wie folgt geändert:

Artikel 1 wird wie folgt geändert:

1. In § 4f wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Der betrieblichen Interessenvertretung ist ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung des Beauftragten für den Datenschutz einzuräumen.“

2. Nummer 1 b) wird wie folgt geändert:

a) In der Angabe zu § 32e werden nach dem Wort „Straftaten“ die Wörter „und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen“ gestrichen.

b) Nach der Angabe zu § 32l wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 32m Datenerhebung und Datenverwendung“

3. Nummer 7 wird wie folgt geändert:

a) § 32 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Gesundheit“, die Wörter „Schwangerschaft, die Innehabung eines öffentlich-rechtlichen Ehrenamts,“ eingefügt.

bb) In Absatz 6 werden die Sätze 2 und 3 aufgehoben.

cc) In Absatz 6 Satz 4 werden nach dem Wort „Dritten“ ein Komma sowie die Wörter „sofern es sich um vom Beschäftigten selbst angegebene Referenzpersonen handelt“ eingefügt.

b) § 32a wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der untersuchende Arzt den Bewerber für die vorgesehene Tätigkeit für geeignet hält oder nicht. Das Ergebnis der Untersuchung darf ihm nicht mitgeteilt werden.“

In Satz 2 werden die Wörter „Weitergabe des Untersuchungsergebnisses“ durch das Wort „Mitteilung“ ersetzt.

Satz 4 wird durch folgenden Satz ersetzt:

„Für gendiagnostische Untersuchungen gelten die Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes entsprechend.“

bb) § 32a Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen dienen der Gesundheitsvorsorge der Beschäftigten im Betrieb. Sie sind von ärztlichen Untersuchungen und Eignungstests nach § 32a und § 32c strikt zu trennen. Die Wahrung der datenschutzrechtlichen Belange der Beschäftigten bezüglich dieser Präventionsmaßnahmen richtet sich nach den jeweiligen arbeitsschutzrechtlichen Maßgaben.“

c) § 32b wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Steht fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird, sind die Beschäftigtendaten innerhalb von drei Monaten nach der Personalentscheidung zu löschen oder zurückzugeben. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte in die weitere Aufbewahrung oder Speicherung eingewilligt hat oder solange der Arbeitgeber wegen eines drohenden oder anhängigen Verfahrens über die Personalentscheidung an der weiteren Aufbewahrung oder Spei-

- cherung der Beschäftigtendaten ein berechtigtes Interesse hat.“
- bb) In § 32b wird folgender Absatz 4 eingefügt:
- „(4) Ein Dritter, an den Beschäftigtendaten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber hat ihn darauf hinzuweisen.“
- d) § 32c wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „insbesondere“ gestrichen.
- bb) In Absatz 1 Nummer 2 werden das Wort „oder“ gestrichen und ein Komma sowie die Wörter „wobei dem Beschäftigten die Rechtsgrundlagen dieser Pflichten auf Verlangen mitzuteilen sind oder“ eingefügt.
- cc) In Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „und Absatz 6 gilt entsprechend“ durch die Wörter „gilt entsprechend“ ersetzt.
- dd) Absatz 3 wird aufgehoben.
- ee) In Abs. 4 wird vor dem Wort „Die“ folgender Satz 1 eingefügt:
- „Bei der Datenerhebung sind die Zwecke für die die Beschäftigtendaten erhoben werden, konkret festzulegen.“
- e) § 32d wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Nummer 2 wird der Halbsatz „oder zur Erfüllung anderer Zwecke, für die der Arbeitgeber sie nach den Vorschriften dieses Unterabschnitts hätte erheben dürfen,“ gestrichen.
- bb) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:
- „Der Arbeitgeber darf nur solchen Beschäftigten Zugang zu den Daten anderer Beschäftigter gewähren, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für die automatisierte Verarbeitung von Beschäftigtendaten.“
- cc) Absatz 3 wird zu Absatz 4 und die Sätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:
- „Der Arbeitgeber darf bei Vorliegen vorab zu dokumentierender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine in seinem Betrieb begangene Straftat, insbesondere nach den §§ 266, 299, 331 bis 334 des Strafgesetzbuches, oder zur Erfüllung gesetzlicher Prüf- und Kontrollpflichten einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Daten durchführen, soweit diese Maßnahme zur Erreichung des Zwecks im Hinblick auf den konkreten Anlass verhältnismäßig ist. Ergibt sich dabei ein konkreter Verdachtsfall, dürfen die entsprechenden Daten personalisiert werden.“
- dd) Absatz 4 wird zu Absatz 5 und um folgende Sätze 3,4, 5 und 6 ergänzt und wie folgt gefasst:
- „Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung des Beschäftigten erteilt werden, es sei denn, dass die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten die Auskunftserteilung zwingend erfordert. Der Beschäftigte ist darüber zu unterrichten, an welche Dritte die Daten zu welchen Zwecken übermittelt wurden. Die betriebliche Interessenvertretung ist darüber zu unterrichten, welche Art von Daten an welche Dritte zu welchen Zwecken übermittelt wurden. Der Dritte, an den Beschäftigtendaten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber haftet gegenüber dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz im Sinne des § 7 Satz 1, wenn der Dritte die Daten entgegen dem in der Verpflichtung vereinbarten Zweck nutzt. Der Dritte ist verpflichtet die Daten nach Beendigung des Zwecks unverzüglich zu löschen.“
- ee) Absatz 5 wird zu Absatz 6 und es werden die Wörter „einzelner Lebens- und Personaldaten“ gestrichen.
- f) § 32e wird wie folgt geändert:
- aa) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Zur Aufdeckung von Straftaten darf der Arbeitgeber Beschäftigtendaten nur erheben, wenn vorab zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen haben und die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich ist.“
- bb) § 32e Absatz 3 und 4 werden durch folgenden Absatz 3 ersetzt:
- „Bei der Datenerhebung sind die Zwecke, für die die Beschäftigtendaten erhoben werden, konkret festzulegen. Die Datenerhebung nach den Absätzen 1 bis 3 ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.“
- cc) Absatz 6 wird zu Absatz 5.
- dd) Absatz 7 wird zu Absatz 6.
- g) § 32f wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 3. werden nach dem Wort „Eigentums,“ die Wörter „sofern ein besonderes Sicherheitsinteresse aufgrund der Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsstätte besteht,“ eingefügt.

- bb) Absatz 1 Satz 1 Nummer 7. wird aufgehoben.
- cc) In Absatz 1 wird Satz 2 wie folgt gefasst:
 „Zur Qualitätskontrolle ist die Videoüberwachung nur erlaubt, wenn sie der Optimierung von Arbeitsabläufen dient, den Beschäftigten vorher angekündigt und nicht länger als drei Tage am Stück durchgeführt wird.“
- dd) In Absatz 1 wird nach Satz 2 folgender Satz 3 eingefügt:
 Der Arbeitgeber hat den Umstand der Videoüberwachung sowie deren zeitliche und räumliche Reichweite durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.
- ee) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
 „Eine Videoüberwachung von Teilen von Betriebsstätten, deren Benutzung auch der privaten Lebensgestaltung zuzurechnen ist, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für genutzte Pausen-, Sanitär-, Umkleide- und Ruheräume. Die Sätze 1 und 2 gelten unabhängig von der individuellen oder kollektiven Nutzung.“
- h) § 32g wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 Satz 1 werden in Nummer 2 die Wörter „zur Koordinierung des Einsatzes der Beschäftigten“ durch die Wörter „zu Koordinierungs- und Dispositionszwecken“ ersetzt.
- bb) Nach Absatz 1 Satz 1 werden folgende Sätze 2 und 3 eingefügt: „Zur Leistungs- und Qualitätskontrolle der Beschäftigten dürfen sie nicht genutzt werden. Die Beschäftigten sind vorab über den Einsatz und den Zweck der Ortungssysteme zu unterrichten.“
- i) § 32h wird wie folgt geändert:
 In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „nur“ die Wörter „zum ausschließlichen Zwecke des späteren Abgleichs zu Autorisierung und Authentifizierung“ eingefügt, die Wörter „aus betrieblichen Gründen“ durch die Wörter „in besonders sicherheitsrelevanten Bereichen“ ersetzt und nach den Wörtern „erforderlich ist“ ein Komma sowie die Wörter „dieser eingewilligt hat“ eingefügt.
- j) § 32i wird wie folgt geändert:
- aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) Nach dem Wort „anfallende“ wird das Wort „Daten“ durch die Wörter „Verbindungsdaten im Sinne des § 3 Nummer 30 und § 96 Absatz 1 des Telekommunikationsgesetzes“ ersetzt.
- bbb) In Nummer 3 werden die Wörter „stichprobenartigen“ gestrichen, vor dem Wort „anlassbezogenen“ die Wörter „auf vorab zu dokumentierenden tatsächlichen Anhaltspunkten für Fehlverhalten beruhenden,“ eingefügt und die Wörter „Leistungs- oder“ gestrichen.
- bb) In Absatz 2 werden Satz 2 und 3 aufgehoben.
- cc) In Absatz 4 wird Satz 2 aufgehoben.
- dd) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 neu eingefügt:
 „Durch die Erlaubnis der privaten Nutzung wird der Arbeitgeber nicht zum Diensteanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes. Das ist im Telekommunikationsgesetz zu regeln. Die Nutzung ist unter Beachtung der in Satz 3 enthaltenen Grundsätze durch Tarifvertrag oder, wo ein solcher nicht existiert, durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Ist weder eine Regelung durch Tarifvertrag noch eine solche durch Betriebsvereinbarung möglich, gelten die Regelungen über die ausschließlich dienstliche oder berufliche Nutzung entsprechend unter der Maßgabe, dass jede inhaltliche Auswertung ausgeschlossen ist und eine Einsichtnahme in E-Mails nur erfolgen darf, wenn dringende betriebliche Gründe dies erforderlich machen, der Beschäftigte vorab informiert wird, der Zugriff unter Beteiligung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und der betrieblichen Interessenvertretungen erfolgt und keine inhaltliche Auswertung erfolgt.“
- k) § 32j wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 bis 3 werden zu Absatz 1 zusammengefasst und Satz 3 wie folgt neu gefasst:
 „§ 42a bleibt unberührt.“
- bb) Es wird ein neuer Absatz 2 eingefügt:
 „(2) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe des § 42a BDSG verpflichtet, den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unverzüglich von der unrechtmäßigen Kenntniserlangung zu informieren.“
- cc) Es wird ein neuer Absatz 3 angefügt:
 „(3) Der Arbeitgeber hat alles ihm Zutunbare gegenüber dem Dritten zu veranlassen, dass die gemäß Absatz 1 Satz 1 erlangten Daten unverzüglich gelöscht werden.“
- l) § 32k wird wie folgt geändert:
- aa) In der Überschrift wird das Wort „Änderungen“ durch das Wort „Korrekturen“ ersetzt.
- bb) Nach der Überschrift wird § 32k wie folgt gefasst:
 „(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigten- daten, die unrichtig sind oder die durch

eine unzulässige Erhebung oder Verwendung gewonnen wurden, nicht verwenden.

(2) In Unterlagen aufgenommene oder in Dateien gespeicherte Missbilligungen des Verhaltens von Beschäftigten sind spätestens nach Ablauf von drei Jahren zu entfernen, wenn der Arbeitgeber ein vergleichbares Verhalten der Beschäftigten in diesem Zeitraum nicht erneut missbilligt hat.

(3) Der Arbeitgeber hat bei Beschäftigtendaten in Unterlagen oder Dateien zu kennzeichnen, dass ihre Verwendung eingeschränkt ist (Sperrung), wenn

1. ihre Richtigkeit von Beschäftigten bestritten wird und sich weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit dieser Daten feststellen lässt oder
2. ihre Entfernung wegen der besonderen Art der Speicherung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.

(4) Beschäftigtendaten, die unrichtig sind oder die durch eine unzulässige Erhebung oder Verwendung gewonnen wurden, dürfen nicht verwertet werden.

(5) Der Auftraggeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt nicht, wenn die Mitteilung zur Wahrung schutzwürdiger Interessen des Beschäftigten nicht erforderlich ist, sich als unmöglich erweist oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre.“

m) § 32l wird wie folgt geändert:

Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht benachteiligen, die

- a) ein unzulässiges Auskunftersuchen nicht oder unrichtig beantwortet haben,
- b) eine unzulässige gesundheitliche oder sonstige Untersuchung oder Prüfung abgelehnt haben,
- c) eine unzulässige Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten beanstandet haben oder
- d) in zulässiger Weise ihre Rechte nach diesem Gesetz in Anspruch genommen haben.“

n) Es wird folgender neuer § 32m eingefügt:

„§ 32m

Datenerhebung und Datenverwendung

(1) Die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten durch Interessenvertretungen ist im Rahmen ihrer Zuständigkeit zulässig. Bei der Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten

durch Interessenvertretungen gelten die datenschutzrechtlichen Grundsätze dieses Gesetzes unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Rechtsvorschriften über die Interessenvertretungen entsprechend.

(2) Soweit Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit Beschäftigtendaten erheben oder verwenden, überwacht die Aufsichtsbehörde nach § 38 des Bundesdatenschutzgesetzes die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze.

(3) Für die Datenerhebung und Datenverwendung durch den Arbeitgeber bei der Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch Interessenvertretungen gilt § 32i entsprechend.“

4. Nummer 10. wird wie folgt gefasst:

§ 43 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Es werden folgende neue Nummern 8 bis 8k eingefügt:

„8. entgegen § 32d Absatz 1 oder 2 Daten verarbeitet oder nutzt,

8a. einen automatisierten Datenabgleich entgegen § 32d Absatz 3 Satz 1 oder 2 vornimmt,

8b. entgegen § 32d Absatz 3 Satz 4, § 32e Absatz 5 Satz 5 oder § 32i Absatz 2 Satz 3 den Beschäftigten nicht, nicht richtig oder nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,

8c. entgegen § 32d Absatz 4 die Daten zu anderen Zwecken als zu denen, zu denen sie ihm übermittelt wurden, verarbeitet oder nutzt,

8d. entgegen § 32d Absatz 5 Daten verarbeitet oder nutzt,

8e. entgegen § 32e Absatz 2, 4 oder 7 Beschäftigtendaten erhebt oder entgegen Absatz 5 nicht löscht,

8f. entgegen § 32f Absatz 1 Daten mit optisch-elektronischen Einrichtungen überwacht oder dies entgegen § 32f Absatz 1 Satz 2 den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,

8g. entgegen § 32g Absatz 1 Satz 2 den Einsatz des Ortungssystems nicht erkennbar macht,

8h. entgegen § 32h biometrische Daten erhebt,

8i. entgegen § 32i Absatz 1, 2 oder 3 ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken genutzte Daten verarbeitet oder nutzt oder privat

8j. entgegen § 32j Satz 1 oder 32k eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,

8k. entgegen § 32j Satz 2 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet.“

b) Nummer 8 wird zu Nummer 9.

- c) Nummer 8a wird zu Nummer 9a.
- d) Nummer 8b wird zu Nummer 9b.
- e) Nummer 8c wird zu Nummer 9c.
- f) Nummer 9 wird zu Nummer 10.
- g) Nummer 10 wird zu Nummer 11.
- h) Nummer 11 wird zu Nummer 12.

Begründung

Zu Nummer 1:

Der betriebliche Beauftragte für den Datenschutz handelt im Interesse der Beschäftigten. Deshalb ist es konsequent, deren Interessenvertretung ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen.

Zu Nummer 2:

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 3. a) aa):

Fragen des Arbeitgebers nach einer vorliegenden oder beabsichtigten Schwangerschaft vor der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses sind grundsätzlich unzulässig. Gleichwohl kann es für den Arbeitgeber schon aus personalwirtschaftlichen Gründen von erheblichem Interesse sein zu erfahren, ob eine Schwangerschaft einer Stellenbewerberin vorliegt oder beabsichtigt ist. Die Kenntnis könnte eine Einstellungsentscheidung maßgeblich beeinflussen. Deshalb handelt es sich bei Daten zur Schwangerschaft im Sinne der Vorschrift um besonders schutzwürdige Daten. Da eine Schwangerschaft nicht zweifelsfrei unter den Begriff Gesundheit zu subsumieren ist, ist die klarstellende Aufnahme des Begriffs in die Vorschrift zum Schutz der Beschäftigten geboten.

Auch die Innehabung eines öffentlich-rechtlichen Ehrenamtes muss Aufnahme in den Katalog der Regelung des § 32 BDSG- E finden. Die Praxis zeigt, dass Arbeitgeber bei Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen nachfragen, ob der Beschäftigte ein Ehrenamt innehat. Hieraus können dem ehrenamtlich Tätigen Nachteile erwachsen, wenn der Arbeitgeber mit der Ausübung des Ehrenamts verbundene Fehlzeiten des Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht hinnehmen will und der Arbeitgeber die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses deshalb scheitern lässt. Andererseits kann aber das staatliche Ehrenamt nur unter engen Voraussetzungen abgelehnt werden. Aus diesen Erwägungen bedarf es der datenschutzrechtlichen Absicherung dieses besonders schutzwürdigen personenbezogenen Datums.

Zu Nummer 3. a) bb):

Die Vorschrift in § 32 Absatz 6 Satz 2 BDSG- E ist keine Verbesserung des Beschäftigtendatenschutzes. Arbeitgeber können hiernach allgemein zugängliche Daten über Beschäftigte erheben, wenn sie vor Erhebung darauf hingewiesen haben. Ausreichend wäre ein entsprechender Hinweis in der Stellenausschreibung. Nach Erfüllung dieser Voraussetzung könnte der Arbeitgeber Informationen im Internet mittels Suchmaschinen legal sammeln. Für den Bewerber hätte diese normative Situation zur Folge, dass sie nicht wissen, welche der über sie im Internet ver-

fügbaren und möglicherweise von Dritten ohne ihre Kenntnis eingestellten Daten ein Arbeitgeber berücksichtigt hat.

Zu Nummer 3. a) cc):

Die Vorschrift des § 32 Absatz 6 Satz 4 BDSG- E sieht ein unbeschränktes Fragerecht bei Dritten vor. Aufgrund des strukturellen Ungleichgewichts im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Bewerber stellt das Einwilligungserfordernis regelmäßig keine hohe Hürde dar, um von dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Direkterhebung abweichen zu können. Es bestehen Zweifel an der Freiwilligkeit einer solchen Einwilligung. Gleichzeitig kann ein Interesse des Arbeitgebers an entsprechenden Erkundigungen bestehen. Als Kompromiss wird diese Möglichkeit daher auf solche Referenzpersonen beschränkt, die der Bewerber selbst angegeben hat.

Zu Nummer 3. b) aa) und Nummer 3. b) bb):

Die Regelung in § 32a Absatz 2 BDSG- E erlaubt es dem Arbeitgeber, durch weitere Untersuchungen und Prüfungen, die nicht weiter spezifiziert sind den Bewerber umfassend auszuforschen. Weder ist näher definiert, was unter Untersuchungen zu verstehen ist noch sind Prüfungen in irgendeiner Art eingegrenzt. Der Absatz ist zu streichen

Die stattdessen in Absatz 2 aufgenommenen arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen in den Gesetzentwurf dienen der Abgrenzung und Verdeutlichung zweier unterschiedlicher Arten von ärztlichen Untersuchungen im Betrieb. Eignungsuntersuchungen sind nicht mit arbeitsmedizinischen Untersuchungen gleichzusetzen. Sie dürfen nicht gleichzeitig durchgeführt werden. Während Eignungsuntersuchungen die Auswahl von geeigneten Bewerbern für einen Arbeitsplatz zum Ziel haben, dienen arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen der Gesundheitsvorsorge der Beschäftigten. Nach gewerbeärztlicher Erfahrung werden diese beiden Arten von ärztlichen Untersuchungen in der Praxis oftmals vermischt. Der eingefügte Text dient somit sowohl der Klarstellung als auch der vollständigen Auflistung der möglichen verschiedenen Untersuchungsarten von Beschäftigten im Betrieb.

Zu Nummer 3. c) aa):

In § 32 Absatz 2 BDSG- E wird in der bisherigen Fassung - anders als in § 32e Absatz 6 S. 1, § 32f Absatz 3, § 32g Absatz 3 und § 32h Absatz 2 BDSG- E- auf eine spezielle Lösungs- bzw. Rückgaberegelung verzichtet und auf die allgemeine Lösungsfrist des § 35 Absatz 2 Satz 2 BDSG verwiesen. Aus Gründen der einfacheren Handhabbarkeit und Verständlichkeit in der betrieblichen Praxis sollte eine eigene Lösungs- bzw. Rückgaberegelung getroffen werden, wenn der Arbeitgeber einen Bewerber ablehnt. Angemessen und interessensgerecht erscheint, die Speicherung bzw. Aufbewahrung auf grundsätzlich drei Monate zu beschränken. Eine Frist von drei Monaten nimmt hinreichend Rücksicht auf die zweimonatige Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 Absatz 4 AGG).

Spätestens drei Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens sind Beschäftigtendaten zu löschen

oder zurückzugeben. Die Vorschrift bezieht sich sowohl auf vom Bewerber eingereichte Daten, als auch auf eigene Aufzeichnungen des Arbeitgebers über den Bewerber, die er etwa während des Bewerbungsverfahrens angelegt hat.

Willigt der Bewerber in die weitere Speicherung bzw. Aufbewahrung seiner Daten durch den Arbeitgeber ein oder ist ein Rechtsstreit über die Personalentscheidung anhängig oder konkret zu erwarten, darf der Arbeitgeber die Bewerberdaten über den Zeitraum von drei Monaten hinweg verarbeiten und nutzen, solange das berechnete Interesse besteht. Nach Wegfall des berechtigten Interesses sind die Daten zu löschen bzw. zurückzugeben.

Zu Nummer 3. c) bb):

Der Gesetzentwurf enthält spezielle Regelungen für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. § 32d BDSG- E, der die Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis regelt, enthält in Absatz 4 eine gesetzliche Vorgabe, dass das Übermitteln von Beschäftigten an Dritte einer auf das Beschäftigtenverhältnis beschränkten Zweckbindung unterliegt. Da eine Datenübermittlung vom Arbeitgeber an Dritte auch vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des § 32b BDSG- E möglich ist, besteht in diesem Fall ebenfalls das Bedürfnis, die Zweckbindung der Beschäftigten an das Beschäftigungsverhältnis zu beschränken. Durch die Anfügung des Absatz 4 in § 32 BDSG- E, der wortgleich mit § 32 Abs. 4 BDSG-E ist, wird dieses Zweckbindungsgebot auch für Datenübermittlungen an Dritte vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erreicht.

Zu Nummer 3. d) aa):

Durch die Streichung des Wortes „insbesondere“ wird abschließend geregelt, in welchen Fällen der Arbeitgeber im Beschäftigungsverhältnis befugt ist, Beschäftigten zu erheben.

Zu Nummer 3. d) bb):

Durch die Einfügung eines Auskunftsanspruches für den Beschäftigten wird es für diesen einfacher zu prüfen, ob die Datenerhebung tatsächlich erforderlich war bzw. ist.

Zu Nummer 3. d) cc):

Es ist mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unvereinbar, dem Arbeitgeber die Möglichkeit einzuräumen, sowohl vor der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses als auch im Beschäftigungsverhältnis Daten bei sonstigen Dritten erheben zu können. Es fehlt insbesondere an der Erforderlichkeit: Der Arbeitgeber kann notwendige Informationen wie beispielsweise Zeugnisse direkt bei dem Beschäftigten erheben.

Zu Nummer 3. d) dd):

Nach § 32c Absatz 3 BDSG- E kann der Arbeitgeber den Tätigkeitswechsel eines Beschäftigten innerhalb des Unternehmens von einer ärztlichen Kontrolle abhängig machen. Diese Befugnis geht zu weit. Diese Befugnis eröffnet für den Arbeitgeber erhebliche Missbrauchsmöglichkeiten, und könnte insbesonde-

re zu einer nachträglichen Auslese der Beschäftigten nach Gesundheitszustand führen. Bewirbt ein Beschäftigter sich von selbst auf eine ausgeschriebene Stelle innerhalb des Unternehmens, würden ohnehin § 32a ff. BDSG- E Anwendung finden, so dass es einer Regelung wie in § 32c Absatz 3 BDSG- E nicht bedarf.

Zu Nummer 3. d) ee):

Der neu eingefügte Satz 1 stellt klar, dass es zur Datenerhebung eines konkreten Zwecks bedarf und dieser konkret festgelegt werden muss.

Zu Nummer 3. e) aa):

Der zweite Halbsatz ist zu streichen, da ein freier erlaubter Austausch von Zwecken abzulehnen ist. Die vorgeschriebene Bindung an einen konkreten Zweck bei der Datenerhebung und -verarbeitung würde damit unterlaufen. Der Arbeitgeber könnte sich damit stets den passenden Zweck für die gefundenen Daten im Nachhinein überlegen (sog. „Gelegenheitsfunde“). Auch der Verweis auf die Verhältnismäßigkeit in § 32d Absatz 1 Nr. 3 vermag die im Absatz 1 Nr. 2 HS 2 eröffnete Reichweite nicht zu relativieren, da dies ein allgemeiner Grundsatz ist, der bei allen Eingriffen in Grundrechte zu beachten ist. Zur Konkretisierung von Rechten ist er hingegen nicht geeignet.

Zu Nummer 3. e) bb):

Die Vorschrift gewährleistet, dass die Weitergabe von Daten innerhalb eines Betriebes auf erforderliche Angelegenheiten der Personalverwaltung beschränkt bleibt.

Zu Nummer 3. e) cc):

§ 32d Abs. 3 BDSG- E ermöglicht dem Arbeitgeber die Durchführung eines sogenannten Screening-Verfahrens, ohne diese an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen. Die Missbrauchsanfälligkeit einer solchen Maßnahme ist hoch. In kleineren Betrieben mit wenigen Beschäftigten ist ein wirksam anonymisierter oder pseudonymisierter Abgleich vielfach kaum möglich.

Zur Vermeidung eines flächendeckenden Screenings ist deshalb zu regeln, dass ein solches Verfahren nur bei Vorliegen von tatsächlichen Anhaltspunkten für das Vorliegen einer Straftat zulässig ist. Zudem ist klarzustellen, dass die Durchführung eines Screenings geeignet und erforderlich sein muss, um die Aufdeckung der Tat zu erreichen, und der verfolgte Zweck in einem angemessenen Verhältnis zu dem durchgeführten Verfahren zu stehen hat.

Schwerwiegenden Pflichtverletzungen sind zudem nicht in den Tatbestand mit aufzunehmen, da sie die Durchführung einer solchen - den Datenschutz in besonderer Weise gefährdenden- Maßnahme nicht zu rechtfertigen vermögen.

Diese Vorgaben stellen sicher, dass etwa ein Diebstahl geringwertiger Sachen, der von der Rechtsprechung teilweise als schwerwiegende Pflichtverletzung angesehen wird (vgl. ArbG Siegen, Urteil v. 14.01.2010, 1 Ca 1070/09), kein Datenscreening rechtfertigen kann, da insoweit zwar eine Straftat vorliegt, die Durchführung eines solchen Verfahrens

jedoch mangels Vergleichbarkeit mit den genannten Regelbeispielen ersichtlich außer Verhältnis zu dem damit verfolgten Zweck steht. In Satz 2 wird klargestellt, dass nur die den - durch das Screening ermittelten - konkreten Verdachtsfall betreffenden Daten personalisiert werden dürfen.

Zu Nummer 3. e) dd):

Die Benachrichtigung der Beschäftigten dient der Transparenz für den Beschäftigten, damit dieser seine Rechte im Falle eines missbräuchlichen Verwendens der Daten durch Dritte wahrnehmen kann. Weiter ist die betriebliche Interessenvertretung über die Art der übermittelten Daten zu informieren. Wird die Interessenvertretung über die Art der übermittelten Daten informiert, wird genügend differenziert und der Übermittlungsschutz der Beschäftigtendaten dennoch verfahrensrechtlich gewährleistet. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer für entstandene Schäden zu haften, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber die Daten des Arbeitnehmers an einen Dritten zur Datenverarbeitung oder -nutzung übermittelt hat und dieser die Daten entgegen dem vereinbarten Zweck verwendet. Darüber hinaus muss festgelegt sein, dass die Daten nach Erledigung des vereinbarten Zwecks unverzüglich zu löschen sind.

Zu Nummer 3. e) ee):

Die Begriffe „einzelne Lebens- und Personendaten“ sind gesetzlich nicht definiert. Zur Vermeidung von Abgrenzungsschwierigkeiten soll auf die Verwendung zugunsten des gesetzlich definierten Begriffs der Beschäftigtendaten verzichtet werden. Zudem soll auch ein Zusammenführen „mehrerer“ Beschäftigtendaten vermieden werden. Soweit in Personalakten ein Zusammenführen der Beschäftigtendaten unvermeidlich ist, gilt der Anwendungsvorrang des Personalaktenrechts.

Zu Nummer 3. f) aa):

Die bislang vorgesehene Fassung ist zu weit. Zum einen sind nach Absatz 2 Nummer 2, 2. Alternative nach vorangegangenen Straftaten auch präventive Maßnahmen erlaubt.

Zum anderen ist eine Datenerhebung auch bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen erlaubt. Dieser Begriff ist so unbestimmt, dass er Unternehmen eine zu weit reichende Eingriffsbefugnis verleiht.

Die mit dem Änderungsantrag vorgesehene Fassung hingegen erlaubt eine Datenerhebung nur, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat begründen und die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich ist und nach Absatz 3 in seiner durch diesen Antrag ebenfalls geänderten Form nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist. Die Regelung entspricht den insoweit bisher von der Rechtsprechung erarbeiteten allgemeinen Grundsätzen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis sowie der Vorschrift des § 32 Absatz 1 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes in seiner bisherigen Fassung. Die Vorschrift trägt der Tatsache Rechnung, dass Maßnahmen zur Aufdeckung einer Straftat in der Regel besonders intensiv in das allgemeine Persönlichkeitsrecht eingreifen.

Zu Nummer 3. f) bb):

Die bisher vorgesehene Fassung enthält zwar in Absatz 3 einige Regelungen zur Verhältnismäßigkeit. Diese werden aber durch den folgenden Absatz 4 zu stark relativiert. Dieser enthält insbesondere die Erlaubnis zur bis in den privaten Bereich reichende persönlichen Beschattung bis zu 24 Stunden oder an mehr als vier Tagen sowie eine umfassende und damit zu unbestimmte Generalklausel, die es erlaubt, sonstige technische Mittel zur Überwachung zu nutzen.

Die nunmehr geltende Fassung hingegen bestimmt in Satz 1, dass die Zwecke, für die die Beschäftigtendaten erhoben werden, bei jeder Datenerhebung konkret festgelegt werden müssen. Satz 2 legt fest, dass jede Datenerhebung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auch verhältnismäßig sein muss. Maßstab für die Verhältnismäßigkeit ist die Art und das Ausmaß der Datenerhebung im Hinblick auf den verfolgten Zweck.

Zu Nummer 3. g) aa):

Der generelle Verweis auf den Schutz des Eigentums ermöglicht eine umfassende Überwachung der Beschäftigten. So haben etwa Beschäftigte im Einzelhandel regelmäßig mit Waren zu tun, die gestohlen werden können. Der pauschale Verweis auf Schutz des Eigentums würde also in diesem Bereich eine regelmäßige, umfassende und ununterbrochene Überwachung der Beschäftigten ermöglichen. Das ist zu weitgehend. Deshalb wird die Videoüberwachung zum Schutze des Eigentums auf solche Betriebe beschränkt, in denen ein individuell zu begründendes besonderes Sicherheitsinteresse aufgrund der Besonderheiten der Arbeitsstätte besteht.

Zu Nummer 3. g) bb):

Die Videoüberwachung der Beschäftigten in nicht-öffentlichen Bereichen ist nach dem bisherigen Entwurf auch zur Qualitätskontrolle erlaubt. Wenn gleich es sich um nicht-heimliche Überwachung handelt, ist diese Ermächtigungsgrundlage zu weit. Denn Qualitätskontrolle ist immer und an jedem dienstlichen Ort gerechtfertigt. Damit droht diese Ermächtigungsgrundlage zu einer Blankovollmacht zur ununterbrochenen und überall stattfindenden Videoüberwachung der Beschäftigten zu werden.

Zu Nummer 3. g) cc):

Eine generelle Videoüberwachung von Beschäftigten zur Qualitätskontrolle soll nicht erlaubt sein. Da die Qualitätskontrolle immer ein wichtiges behördliches Interesse darstellt, würden die Einschränkungen Nr. 1-6 leer laufen. Dennoch muss es möglich sein, firmeninterne Abläufe zu optimieren, wofür Videoaufzeichnung ein geeignetes Mittel sein kann. Um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ausreichend zu schützen, sie nicht dem Gefühl einer permanenten Überwachung auszusetzen und den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu wahren, muss sie dem Beschäftigten vorher angekündigt werden und darf nur in einem eng begrenzten Zeitraum erfolgen.

Zu Nummer 3. g) dd):

Der Hinweis auf den Umstand ist unter dem Aspekt der Transparenz zu unbestimmt. Vielmehr sind

Beschäftigte darüber aufzuklären, zu welchen Zeiten und in welchen konkret benannten Bereichen des Betriebsgeländes oder einzelner Gebäude bzw. -räume eine Überwachung stattfindet.

Zu Nummer 3. g) ee):

Der gegenwärtige Entwurf stellt zum einen auf die überwiegende private Nutzung ab. Der Schutz wird nunmehr dahingehend erweitert, dass die auch private Nutzung ausreicht.

Zudem stellt die Begründung (BT-Drs. 17/4230, S. 21) bislang ausdrücklich auf Zimmer ab, die, im Singular formuliert, „einem Beschäftigten“ als Rückzugsraum dienen. Nachfolgend wird ausdrücklich ein Raucherzimmer, das mehreren Beschäftigten zum Rückzug dient, ausgenommen. Doch auch ein kollektiv genutzter Ruheraum dient der Ruhe des Einzelnen ebenso wie dem vertraulichen Austausch der Kollegen untereinander und ist demnach der Privatsphäre zuzuordnen. Deshalb erfolgt eine Klarstellung, dass entgegen dem ursprünglichen Entwurf kollektiv ebenso wie individuell genutzte Räume erfasst sind.

Zu Nummer 3. h):

Durch die Formulierung zu Koordinierungs- und Dispositionszwecken“ wird sichergestellt, dass ein Bezug der Datenerhebung zum Transport bestehen muss. Es muss im Interesse der Beschäftigten aber ausgeschlossen sein, dass die bei der Ortung erhobenen Daten für einen anderen Zweck eingesetzt werden. Insbesondere muss eine Leistungs- und Qualitätskontrolle der Beschäftigten durch Ortung ausgeschlossen sein.

Zu Nummer 3. i):

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung biometrischer Merkmale stellt einen besonders sensiblen Eingriff dar. Er darf deshalb nur dort erfolgen, wo er erforderlich ist. Das kann in besonders sicherheitsrelevanten Bereichen der Fall sein. In nicht besonders sicherheitsrelevanten Betrieben jedoch ist dieser Eingriff nicht erforderlich. Deshalb ist die ursprünglich vorgesehene Formulierung, die generalisierend auf betriebliche Gründe abstellt, zu weit.

Zudem ist die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung angesichts der Schwere des Eingriffs von der Einwilligung des Betroffenen abhängig zu machen.

Zuletzt wird durch die Formulierung „zum Zwecke des späteren Abgleichs (...)“ Folgendes klargestellt: Die biometrischen Daten als solche dürfen beim Arbeitgeber gespeichert werden. Ihre spätere Nutzung wird jedoch auf den späteren ad hoc-Abgleich, der keine Speicherung beinhaltet, beschränkt. In dem Moment, in dem der Beschäftigte sich mithilfe dieser Daten identifiziert, dürfen also weder die biometrischen Daten als solche noch die Daten Name sowie Zutritts-Zeit und -ort gespeichert werden.

Zu Nummer 3. j) aa) aaa):

Die Änderung dient der Klarstellung, dass hier nur Verkehrsdaten, aber keine Inhalte erhoben werden können. Dies entspricht der Begründung zum Entwurf (BT-Drs. 17/4230, S. 23).

Zu Nummer 3. j) aa) bbb):

Die stichprobenartige Leistungskontrolle droht, Mitarbeitern das Gefühl permanent möglicher Überwachung zu vermitteln. Sofern sie hierzu keinen Anlass gegeben haben, ist das unverhältnismäßig. Deshalb wird die Erhebung von Telekommunikationsverkehrsdaten auf die durch tatsächliche Anhaltspunkte für Fehlverhalten begründete anlassbezogene Verhaltenskontrolle beschränkt. Nur wenn der Mitarbeiter Anlass zu Zweifeln am arbeitsvertragstreuen Verhalten gibt, ist es berechtigt, seine Telekommunikationsdaten zu überwachen.

Zu Nummer 3. j) bb):

Die bislang im Entwurf für sog. Call-Center vorgesehene Sonderregelung sieht vor, dass Beschäftigte nach einmaliger Einwilligung generell, also ohne Anknüpfung im Einzelfall, mit Leistungs- und Verhaltenskontrollen rechnen müssen. Dadurch wird psychischer Druck aufgebaut, der einer ununterbrochenen Überwachung gleichkommt. Für eine individuelle, Trainings- und Ausbildungszwecken dienende Erhebung von Daten bietet Satz 1 eine ausreichende Ermächtigung.

Zu Nummer 3. j) cc):

Es ist nicht ersichtlich, in welcher Fallkonstellation die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung privater Inhalte und Daten in § 32i erfolgen soll. § 32i bezieht sich in seiner Gesamtheit auf ausschließlich zu beruflichen und dienstlichen Zwecken genutzte Telekommunikation. Eine Sonderregelung zu privat genutzter Telekommunikation ergibt in diesem Zusammenhang keinen Sinn.

Zu Nummer 3. j) dd):

Es bedarf einer eigenständigen Regelung für die private Nutzung dienstlich genutzter Telekommunikationsmittel. Die vorliegende Lösung gibt in Satz 3 einen Mindeststandard vor.

Unter dessen Beachtung soll primär auf tarifliche Einigungen abgestellt werden. So ist zum einen gewährleistet, dass die Interessen der Arbeitnehmer effektiv wahrgenommen werden. Zum anderen ist sichergestellt, dass ausreichende Kenntnisse im Datenschutzrecht Grundlage der Verhandlungen sind. Sofern es keinen Tarifvertrag gibt, ist subsidiär auf eine Betriebsvereinbarung abzustellen. Für beide Fälle wird durch den Verweis auf Satz 3 sowie die Vorschriften über dienstliche Nutzung klargestellt, dass für private Nutzung keine Regelungen möglich sind, die gegenüber dienstlicher Nutzung eine Abweichung nach unten zulässt. Zuletzt gelten, wo es weder Tarifpartner noch eine betriebliche Interessenvertretung gibt, die in Satz 3 genannten Grundsätze.

Zu Nummer 3. k) aa):

§ 32j ist als konkretisierende und klarstellende Regelung für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes lex specialis zu § 42 a. Die generelle Vorschrift des § 42a bleibt daneben vollumfänglich bestehen.

Zu Nummer 3. k) bb):

Die Änderung hat klarstellenden Charakter: Der Arbeitgeber ist in jedem Fall des Absatzes 1 verpflichtet, neben den betroffenen Beschäftigten den

betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu unterrichten.

Zu Nummer 3. k) cc):

Der Arbeitgeber muss nicht nur die Betroffenen informieren, sondern auch dafür Sorge tragen und alles Zumutbare veranlassen, dass die unrechtmäßig übermittelten oder sonst unrechtmäßig erlangten Daten bei dem Dritten auch gelöscht werden.

Zu Nummer 3. l) aa):

Der Begriff Korrekturen ist weiter als der Begriff Änderungen. Er umfasst auch Löschungen.

Zu Nummer 3. l) bb):

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung fehlt unter anderem ein Verwendungsverbot, welches der neue Absatz 1 beinhaltet, wonach der Arbeitgeber Beschäftigtendaten, die unrichtig sind oder die durch eine unzulässige Erhebung oder Verwendung gewonnen wurden, nicht verwenden darf.

Die Absätze 1 bis 4 regeln die sich aus dem Verwendungsverbot des Absatzes 1 ergebenden Rechte der Beschäftigten. Absatz 2 regelt den Anspruch von Beschäftigten auf Entfernung von Missbilligungen ihres Verhaltens durch den Arbeitgeber aus Unterlagen und Dateien. Hierzu gehört insbesondere die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. Die Vorschrift bestimmt, dass ein Arbeitgeber Missbilligungen des Verhaltens von Beschäftigten spätestens nach Ablauf von drei Jahren entfernen muss, wenn ein vergleichbares Verhalten in diesem Zeitraum nicht erneut missbilligt wurde. Absatz 3 legt die Fälle fest, in denen der Arbeitgeber Beschäftigtendaten in Unterlagen oder Dateien zu sperren hat, um ihre weitere Verwendung einzuschränken. Nach Nummer 1 hat der Arbeitgeber Beschäftigtendaten, deren Richtigkeit von Beschäftigten bestritten wird und bei denen sich weder die Richtigkeit noch Unrichtigkeit feststellen lässt, zu sperren. Das gleiche gilt nach Nummer 2 für Daten, deren Entfernung wegen der besonderen Art der Speicherung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.

Da aus einem Verwendungsverbot bzw. Erhebungsverbot nicht automatisch ein Verwertungsverbot folgt und die Messlatte bei der Abwägung der geschützten Interessen sehr hoch angesetzt wird, sollte ein Verwertungsverbot gesetzlich normiert werden.

Gegenüber dem Gesetzentwurf der Bundesregierung wird auf die Pflicht zur Mitteilung an Dritte über die Änderung übermittelter Beschäftigtendaten auch dann verzichtet, wenn sich die Unterrichtung als unmöglich erweist oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre. Wurden Beschäftigtendaten durch Dritte online abgerufen, ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht in der Lage; zu ermitteln, welche Daten im Einzelnen abgerufen wurden. Der geforderte Änderungsdienst könnte hier nur bei einer Vollprotokollierung aller Abrufe geleistet werden. Die Protokolle müssten dann zudem entgegen der generellen Zweckbestimmung von Daten im Sinne des § 9 BDSG langfristig vorgehalten und permanent ausgewertet werden.

Auch bei herkömmlicher Informationsverarbeitung in Akten wäre ein lückenloser Änderungsdienst kaum zu bewältigen.

Zu Nummer 3. m):

Durch die Neufassung wird der bisher vorgesehene Regelungsinhalt von § 32l Absatz 4 BDSG-E aufgehoben. Dieser sieht bislang vor, dass sich ein Beschäftigter aufgrund von Verstößen gegen die neu geschaffenen Vorschriften erst dann an die für die Datenschutzkontrolle zuständige Behörde wenden darf, wenn der Arbeitgeber einer entsprechenden Beschwerde des Beschäftigten nicht abhilft. Der Beschäftigte hat sich somit im Konfliktfall zunächst an seinen Arbeitgeber zu wenden, was häufig eine abschreckende Wirkung entfalten dürfte.

Aus Sorge um Nachteile im Rahmen der weiteren Beschäftigung wird eine interne Beschwerde und in der Folge auch eine Mitteilung an die zuständige Kontrollstelle vielfach unterbleiben. Im Interesse eines wirksamen Beschäftigtendatenschutzes kann die Verpflichtung zur Durchführung eines vorgeschalteten internen Abhilfeverfahrens deshalb nicht hingenommen werden. Sie widerspricht der Wertung des Artikels 28 Absatz 4 der Richtlinie 95/46/EG, welcher jeder Person das einschränkungsfreie Recht gewährt, sich zum Schutz der die Person betreffenden Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten an die zuständige Kontrollstelle zu wenden.

Das stattdessen eingefügte Benachteiligungsverbot enthält wie § 21 des Gendiagnostikgesetzes und § 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ein Maßregelungsverbot. Nach a) darf der Arbeitgeber Beschäftigte, die ein unzulässiges Auskunftersuchen nicht oder nicht richtig beantwortet haben, nicht benachteiligen. Dies gilt nach b) auch für Beschäftigte, die eine unzulässige gesundheitliche oder sonstige Untersuchung oder Prüfung abgelehnt haben. Nach c) und d) schützt das Benachteiligungsverbot auch die Beschäftigten, die eine unzulässige Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten beanstandet (c) oder ihre Rechte nach diesem Gesetz in zulässiger Weise in Anspruch genommen haben (d)).

Zu Nummer 3. n):

Soweit Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit Daten erheben oder verwenden, ist dies nach Absatz 1 grundsätzlich zulässig. Hierbei sind insbesondere die in den Rechtsvorschriften über die Interessenvertretungen (zum Beispiel Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder) bestehenden Schweigepflichten zu beachten. Daneben gelten die datenschutzrechtlichen Grundsätze dieses Gesetzes entsprechend unter Berücksichtigung der Besonderheiten der für die jeweilige Interessenvertretung geltenden Rechtsvorschriften.

Zu Nummer 4:

Der bisherige Katalog an Ordnungswidrigkeiten ist lückenhaft. Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten können nur dann in der Praxis effektiv wirken, wenn Arbeitgeber im Falle eines Verstoßes mit wirksamen Sanktionen rechnen müssen.