

## **Wesentliche Inhalte des Entwurfs eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes**

### **1. Zielsetzung**

Schutz des Persönlichkeitsrechts von Beschäftigten beim Erheben und Verwenden ihrer personenbezogenen Daten.

### **2. Anwendungsbereich**

Die Vorschriften des Gesetzes gelten für die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber, in seinem Auftrag handelnde Personen oder Stellen ungeachtet der dabei angewandten Verfahren.

### **3. Datenerhebung und Verwendung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses**

- Pflicht des Arbeitgebers, im Einstellungsverfahren die Bewerberin oder den Bewerber über die vorgesehene Tätigkeit und deren Einordnung in den Betriebsablauf zu informieren.
- Fragerecht des Arbeitgebers während der Einstellungsverhandlungen zur Feststellung der Eignung des Bewerbers für den Arbeitsplatz, insbesondere bezogen auf berufliche und fachliche Kenntnisse, Erfahrungen und beruflichen Werdegang.
- Veranlassung von gesundheitlichen oder psychologischen Untersuchungen und sonstigen Testverfahren, wenn Bewerberin oder Bewerber über den eignungsrelevanten Zweck der Untersuchung oder des Tests aufgeklärt wird, sie/er einwilligt und die Regeln der Fachkunde eingehalten werden.
- Verbot der ausschließlich automatisierten Personalentscheidung bei Einstellungen.

### **4. Datenerhebung und Verwendung nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses**

- Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten im Beschäftigungsverhältnis und nach dessen Beendigung zur Erfüllung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten, zur Personalplanung sowie zur Wahrnehmung von Arbeitgeberrechten.
- Grundsätzliches Verbot der Frage des Arbeitgebers nach medizinischen Diagnosen und Befunden gesundheitlicher Untersuchungen.
- Übermittlung von Beschäftigtendaten in anonymisierter Form an potentielle Erwerber bei Unternehmensverkäufen ("due diligence").

- Verbot der Erstellung von Persönlichkeits- und Gesundheitsprofilen.
- Regelung der Datenerhebung und Verwendung bei Videoüberwachung am Arbeitsplatz, beim Einsatz von Ortungssystemen und bei der Verwendung biometrischer Daten im Beschäftigungsverhältnis.
- Regelung der Kontrolle der Nutzung von Telekommunikationsdiensten (Telefon, E-Mail, Internet). Verbot der Erhebung von Inhalten der Nutzung von Telekommunikationsdiensten, wenn die Nutzung auch zu privaten Zwecken erlaubt ist.
- Verbot einer dauerhaften Fernüberwachung von in Telearbeit Beschäftigten.
- Verbot der ausschließlich automatisierten Personalentscheidung (Umgruppierung, Versetzung, Beurteilung oder Kündigung).
- Trennung von personenbezogenen Daten aus rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen und Beschäftigtendaten. Verbot, auf Daten zuzugreifen, die beim Arbeitgeber anfallen, weil der Beschäftigte gleichzeitig Kunde des Arbeitgebers ist (z.B. bei Banken, Versicherungen, Krankenhäusern).

1

## **5. Rechte der Beschäftigten**

- Benachrichtigungspflichten des Arbeitgebers bei erstmaliger Erhebung oder Speicherung von Beschäftigtendaten. Dies gilt auch bei Datenpannen, wenn Beschäftigtendaten unrechtmäßig übermittelt wurden oder Unbefugte auf sonstige Weise von diesen Kenntnis erlangt haben.
- Recht der Beschäftigten auf Einsicht in die Personalakten sowie auf Auskunft.
- Recht auf Korrektur unrichtig oder unzulässig erhobener oder nicht mehr erforderlicher Daten, insbesondere durch Berichtigung oder Entfernung der Daten (Frist drei Jahren für die Entfernung von Missbilligungen).
- Unterlassungsanspruch bei Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten entgegen den Vorschriften des Gesetzes.
- Schadensersatzanspruch der Beschäftigten bei unzulässiger oder unrichtiger Erhebung oder Verwendung ihrer Beschäftigtendaten.

- Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten, die sich an die Aufsichtsbehörde wenden, weil sie aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sind, dass Verstöße gegen das Gesetz oder anderer Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten vorliegen.

## **6. Organisatorischer Datenschutz**

- Einführung von Beschäftigtendatenschutzbeauftragten. Mitbestimmung des Betriebsrats oder Personalrats bei deren Bestellung und Abberufung. Besondere Befugnisse für den Beschäftigtendatenschutzbeauftragten, um eine wirksame innerbetriebliche Datenschutzkontrolle sicherzustellen (z. B. verbindliches Vorschlagsrecht bei der Beseitigung von Gesetzesverstößen).

## **7. Datenerhebung und Datenverwendung bei Auftragsdatenverarbeitung**

- Verantwortung des Arbeitgebers (auch im Konzern) bei der Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten in seinem Auftrag durch Dritte.
- Verpflichtung des Auftragnehmers, die Überwachung der Vorschriften dieses Gesetzes durch die vom Arbeitgeber bestellten Datenschutzbeauftragten und die bei ihm bestehenden Interessenvertretungen der Beschäftigten zu gewährleisten.
- Verantwortung des Arbeitgebers beim Einsatz von Detektiven oder anderer Personen, die in seinem Auftrag handeln.
- Übermittlung von Beschäftigtendaten in Mitgliedstaaten nach den Vorschriften des Gesetzes. Übermittlung von Beschäftigtendaten in Drittstaaten (außerhalb der EU) nur, wenn die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes sichergestellt ist.

## **8. Interessenvertretungen**

- Beteiligungs- und sonstige Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.
- Datenerhebung und Datenverwendung im Rahmen der Zuständigkeit der Interessenvertretungen; entsprechende Anwendung der datenschutzrechtlichen Grundsätze des Gesetzes unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Rechtsvorschriften über Interessenvertretungen.