

Entwurf für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

§ 1 Zweck des Gesetzes

(1) Zweck des Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes ist es, die einzelnen Beschäftigten davor zu schützen, dass sie durch den Umgang mit ihren Daten in ihrem grundrechtlich geschützten Allgemeinen Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt werden.

(2) Soweit dieses Gesetz keine Regelung trifft, findet das Bundesdatenschutzgesetz Anwendung. Die Vorschriften der Datenschutzgesetze der Länder bleiben unberührt.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bewerberinnen und Bewerber, zu ihrer beruflichen Aus- und Fortbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen sowie ausgeschiedene Beschäftigte. Für Beamtinnen und Beamte gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit sich aus den Besonderheiten des Beamtenverhältnisses nichts anderes ergibt.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind auch Auszubildende sowie Auftraggeber arbeitnehmerähnlicher Personen.

(3) Dieses Gesetz gilt für die Anbahnung, Durchführung und Abwicklung von Rechtsverhältnissen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften wird von diesem Gesetz nicht erfasst; insoweit gelten die allgemeinen Grundsätze.

§ 3 Persönlichkeitsschutz

(1) Beschäftigte haben das Recht, frei über ihr Äußeres zu entscheiden, soweit dadurch nicht überwiegende Belange des Unternehmens an einem störungsfreien Arbeitsablauf beeinträchtigt werden. Die Vorschriften des Arbeitsschutzes und des Schutzes vor Benachteiligungen von Beschäftigten bleiben unberührt.

(2) Jegliche Form der heimlichen Kontrolle durch technische Einrichtungen oder durch Menschen ist untersagt, soweit dieses Gesetz Ausnahmen nicht ausdrücklich zulässt.

(3) Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der durch Tatsachen begründete dringende Verdacht einer Straftat durch die oder den Beschäftigten besteht und eine anderweitige Aufklärung bis zur Einschaltung von Polizei oder Staatsanwaltschaft nicht möglich ist. Die den Verdacht begründenden Tatsachen sind vom Arbeitgeber vor Durchführung von Kontrollmaßnahmen vollständig und abschließend zu benennen und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

Besteht kein Betriebsrat, ist an seiner Stelle eine neutrale Person oder Stelle zu informieren (insbesondere die für den Datenschutz zuständige staatliche Aufsichtsbehörde) und in den weiteren Prozess anstelle des Betriebsrats einzubinden.

(4) Besteht ein dringender Verdacht, darf nur eine Beweissicherung erfolgen, nicht aber eine eigenständige Auswertung der Daten. Nach der Beweissicherung sind die jeweiligen Beschäftigten zunächst mit dem Vorwurf zu konfrontieren. Können sie diesen nicht entkräften, kann eine Auswertung erfolgen, wenn der betriebliche Datenschutzbeauftragte sowie der zuständige Betriebsrat keine Einwände äußern. Wird die Einwilligung zur Auswertung nicht erteilt, steht dem Arbeitgeber der Rechtsweg offen. Bis zu dessen Beendigung können die Daten zu Zwecken der Beweissicherung unausgewertet gespeichert bleiben. Erfolgt eine Auswertung, ist den betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit der Teilnahme einzuräumen. Weiterhin müssen der betriebliche Datenschutzbeauftragte sowie ein Vertreter des Betriebsrats bzw. eine neutrale Person zugegen sein, es sei den, Beschäftigte wünschen deren Beisein nicht. Über die Auswertung und die hierbei gefundenen Ergebnisse ist ein Protokoll anzufertigen. Werden die bei Einleitung der Auswertung bestehenden Verdachtsmomente nicht bestätigt, dürfen die gefundenen Ergebnisse nicht für andere Zwecke verwertet werden. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind unzulässig. Etwas anderes gilt nur, wenn bei der Auswertung anderweitige Straftaten entdeckt werden.

(5) Die sichtbare Überwachung von Arbeitsplätzen mit Videokameras, anderen optisch-elektronischen oder technischen Einrichtungen ist zulässig, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat und wenn schutzwürdige Interessen der Beschäftigten nicht entgegen stehen. Befinden sich Arbeitsplätze in öffentlich zugänglichen Bereichen, ist die Überwachung von Beschäftigten nur nach Maßgabe von § 6b des Bundesdatenschutzgesetzes zulässig. Die dort zugelassene Auswertung darf sich auf Beschäftigte nur unter den Voraussetzungen des Abs. 3 erstrecken. Befinden sich Arbeitsplätze in nicht-öffentlichen Bereichen, ist deren sichtbare Überwachung nur zulässig, wenn es

- hierfür einen zwingenden sachlichen Grund gibt,
- wenn keine dem Arbeitgeber zumutbaren Überwachungsalternativen vorliegen und
- wenn Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten nicht unangemessen beeinträchtigt werden.

Räume, die Erholungszwecken (Pausen- oder Ruheräume) oder persönlichen Verrichtungen (Umkleide-, Wasch- und WC-Räume) dienen, dürfen grundsätzlich nicht durch technische Einrichtungen überwacht werden. Ausnahmen sind nur aus Sicherheitsgründen zulässig und müssen so ausgestaltet sein, dass Eingriffe in Persönlichkeitsrechte ausgeschlossen sind.

(6) Das Mithören und Aufnehmen von durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber oder durch andere Beschäftigte ist verboten. § 4 des Bundesdatenschutzgesetzes bleibt unberührt. Ausnahmen gelten ferner unter den Voraussetzungen des Abs. 3.

(7) Die Kontrolle elektronischer Mitteilungen, die an Beschäftigte gerichtet sind oder die von diesen abgesandt werden, ist nur unter den Voraussetzungen des Abs. 3 zulässig.

(8) Kontrollmaßnahmen und Identitätsfeststellungen unter Benutzung gentechnisch ermittelter oder biometrischer Merkmale sind verboten.

(9) Das Erstellen von Bewegungsprofilen ist verboten.

(10) Der Beschäftigte kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber verlangen, dass Maßnahmen nach Abs. 1 bis 9 im Rahmen des Möglichen rückgängig gemacht werden und in Zukunft unterbleiben.

§ 4 Grundsätze der Datenerhebung

(1) Die Erhebung und Nutzung von personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten der Beschäftigten ist nur insoweit zulässig, als dies zur Planung und Durchführung organisatorischer, sozialer oder personeller Maßnahmen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers notwendig und vom Zweck des Arbeitsverhältnisses gedeckt ist. Der mit den Daten verfolgte konkrete Zweck ist vor ihrer Erhebung von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber festzulegen und in nachprüfbarer Weise zu dokumentieren.

(2) Die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht darf nicht verlangt werden.

(3) Personenbezogene Daten dürfen nur beim Beschäftigten erhoben werden.

(4) Ohne Mitwirkung der Beschäftigten dürfen personenbezogene Daten nur erhoben werden, wenn

1. eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt oder
2. der mit der Erhebung verfolgte konkrete Zweck die Einschaltung dritter Personen oder Stellen erforderlich macht oder
3. die Erhebung beim Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde.

In den Fällen der Nummer 2 und 3 dürfen keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen beeinträchtigt werden.

(5) Personenbezogene Daten des Beschäftigten sind zu pseudonymisieren oder zu anonymisieren, sobald dies der mit ihnen verfolgte Zweck zulässt. Dies gilt insbesondere für statistische Auswertungen.

(6) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Beschäftigten zu unterrichten über

1. die Identität der verantwortlichen, die Daten verwahrende Stelle,
2. die Zweckbestimmungen der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung und
3. die Kategorien von Empfängern, soweit die Beschäftigten nicht mit der Übermittlung an diese rechnen müssen.

In den Fällen des Absatzes 5 sind die Beschäftigten auch über die Tatsache der Erhebung, die dritten Personen oder Stellen, bei denen die Daten erhoben worden sind, und die Gründe für die Erhebung bei diesen zu unterrichten.

(7) Werden personenbezogene Daten aufgrund einer Rechtsvorschrift erhoben, die zur Auskunft verpflichtet, sind die Beschäftigten hierauf hinzuweisen. Dasselbe gilt, wenn die Erteilung der Auskunft Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen oder anderer Rechtsvorteile ist; dabei ist auf die Freiwilligkeit der Angaben hinzuweisen.

(8) Die Nutzung zu anderen Zwecken ist nur unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 dieses Gesetzes zulässig.

§ 5 Grundsätze für die Übermittlung von Beschäftigtendaten

(1) Personenbezogene Daten der Beschäftigten dürfen innerhalb des Unternehmens nur solchen Personen zugänglich gemacht werden, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

(2) Dritten dürfen personenbezogene Daten der Beschäftigten nur aus den in § 4 Abs. 1 genannten Gründen und nur nach schriftlicher Einwilligung der Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Eine Verpflichtung zur Erteilung der Einwilligung besteht nicht.

(3) Die elektronische Kommunikation zwischen einem Beschäftigten und einem Dritten darf auch in den Fällen des § 3 Abs. 3 nicht ausgewertet werden, um Kontakte zu Abgeordneten, Ärzten und anderen Geheimnisträgern nach § 203 StGB, zu Massenmedien und ihren Mitarbeitern, zu politischen Parteien und Gewerkschaften zu ermitteln.

(4) Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Strafprozessordnung unberührt.

§ 6 Fragerecht des Arbeitgebers

(1) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen Beschäftigten im Zusammenhang mit der Einstellung, Beförderung oder anderweitigen arbeitsvertraglichen Veränderungen nur Fragen stellen, deren wahrheitsgemäße Beantwortung für die konkrete zu verrichtende Tätigkeit unverzichtbar ist. Dies gilt für alle Formen der Datenerhebung einschließlich der Auswertung öffentlich zugänglicher Informationen.

(2) Unzulässig sind insbesondere direkte oder indirekte Fragen nach

1. einer Schwangerschaft,
2. der Familienplanung,
3. der Wahrnehmung familiärer Aufgaben,
4. der Anerkennung als Schwerbehinderter,
5. einer Krankheit oder Behinderung, es sei denn, diese steht der Tätigkeit dauernd entgegen,
6. der sexuellen Orientierung,
7. religiösen Anschauungen, es sei denn, es handelt sich um eine Beschäftigung bei einer Religionsgemeinschaft im Verkündungs- oder verkündungsnahen Bereich,

8. Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren. Eine Ausnahme gilt dann, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe gegeben ist und bei Verurteilungen noch keine Löschung nach § 53 Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes erfolgt ist,
9. der Zugehörigkeit zu einer Partei oder einer Gewerkschaft sowie entsprechenden Aktivitäten. Eine Partei kann jedoch einen Bewerber nach der Parteizugehörigkeit, eine Gewerkschaft kann ihn nach der Gewerkschaftszugehörigkeit fragen.

(3) Die unrichtige Beantwortung einer unzulässigen Frage berechtigt weder zur Anfechtung des Vertrages wegen Irrtums oder Täuschung noch zu sonstigen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

§ 7 Ärztliche und psychologische Untersuchungen

(1) Die Anforderung oder die Entgegennahme von Ergebnissen einer medizinischen oder sonstigen Untersuchung, einschließlich Drogen- und Alkoholtests, ist unzulässig. Ausnahmen aufgrund spezieller gesetzlicher Regelungen bleiben unberührt. Die Durchführung von Gentests oder die Entgegennahme ihrer Ergebnisse ist unzulässig. Soweit ärztliche Untersuchungen gesetzlich vorgeschrieben sind, besteht das Recht auf freie Arztwahl.

(2) Psychologische Untersuchungen und Verfahren dürfen nur arbeitsnotwendige Fähigkeiten zum Gegenstand haben. Rückschlüsse auf Charaktermerkmale und persönliche Einstellungen sind unzulässig und dürfen nicht verwendet werden. Die Untersuchungen und Verfahren dürfen nur auf der Grundlage gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse und unter fachkundiger Leitung und nur mit Einwilligung der Beschäftigten durchgeführt werden.

(3) Simulierte Stresssituationen sind kein zulässiges Mittel, um die Eignung von Bewerberinnen oder Bewerbern zu bestimmen.

§ 8 Personalakten

(1) Beschäftigte können Einsicht in alle über sie geführten Personalakten und Unterlagen nehmen.

(2) Stellungnahmen der Beschäftigten zum Inhalt der Personalakten und zum Arbeitsverhältnis sind auf deren Verlangen den Personalakten beizufügen.

(3) Unterlagen, an deren Inhalt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse hat oder die auf rechtswidrige Weise erlangt sind, sind auf Verlangen der oder des Beschäftigten aus den Personalakten zu entfernen.

(4) Medizinische und psychologische Befunddaten, die mit Zustimmung der oder des Beschäftigten in die Personalakten aufgenommen wurden, müssen von den übrigen Unterlagen getrennt aufbewahrt werden. In die Personalakten ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen. Auf diese Daten darf vom

Arbeitgeber nur zurückgegriffen werden, wenn bei anstehenden Personalentscheidungen der Gesundheitszustand eine erhebliche Rolle spielt.

(5) Bei der Ausübung der Rechte nach Abs. 1 bis 3 können Beschäftigte ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Dieses hat über die dabei erlangten Informationen Stillschweigen zu bewahren, soweit die oder der Beschäftigte die Verschwiegenheitspflicht nicht ausdrücklich aufhebt.

(6) Abmahnungen werden nach spätestens zwei Jahren wirkungslos und sind aus der Personalakte zu entfernen.

§ 9 Schutz bei Anzeigen von Gesetzesverstößen

Beschäftigte, die innerbetriebliche Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften bei staatlichen Behörden anzeigen, dürfen aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Auch Handeln in gutem Glauben ist geschützt, nicht jedoch jede leichtfertige Anschuldigung, deren Unrichtigkeit offensichtlich ist oder ohne Schwierigkeiten hätte festgestellt werden können.

§ 10 Rücksendung von Bewerbungsunterlagen

(1) Kommt ein Arbeitsvertrag nicht zustande, sind aufgrund einer Ausschreibung eingesandte Bewerbungsunterlagen innerhalb von zwei Monaten nach der Mitteilung der Entscheidung über die anderweitige Besetzung der Stelle an die betroffenen Bewerberinnen und Bewerber zurückzusenden, es sei denn, sie wünschen eine weitere Aufbewahrung.

(2) In anderen Fällen sind Bewerbungsunterlagen auf Verlangen der Bewerberin oder des Bewerbers gegen Auslagererstattung zurückzusenden. Erstellte Dateien sind zu löschen.

§ 11 Beweisverwertungsverbot

(1) Rechtswidrig erhobene Beschäftigtendaten dürfen nicht verwertet werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitbestimmungsrechte einer betrieblichen Interessenvertretung verletzt wurden. Auf solche Beschäftigtendaten dürfen keine Maßnahmen gestützt werden; ihre Einführung in ein gerichtliches Verfahren ist ausgeschlossen.

(2) Informationen, die unter Verletzung dieses Gesetzes erlangt wurden, dürfen auch mit nachträglicher Zustimmung der oder des Betroffenen nicht verwertet werden. Dasselbe gilt für Geständnisse und andere Erklärungen, die aufgrund einer Bezugnahme der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auf unerlaubt erlangte Informationen abgegeben wurden.

(3) Die oder der Beschäftigte kann verlangen, dass unerlaubt erlangte Informationen gelöscht werden.

(4) Die Vorschriften der Strafprozessordnung bleiben unberührt.

§ 12 Verbandsklagerecht

Gewerkschaften und Verbände, zu deren satzungsmäßigen Aufgaben die Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten zählt, können Rechte der Beschäftigten nach diesem Gesetz gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber gerichtlich geltend machen.

§ 13 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig den § 3 Abs. 1, §§ 8 und 10 dieses Gesetzes zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zweihundertfünfzigtausend Euro geahndet werden.

§ 14 Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen §§ 3 Abs. 2 bis Abs. 9 oder entgegen §§ 4 bis 7 und 9 das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer oder eines Beschäftigten verletzt oder Sanktionen gegen sie oder ihn verhängt.

§ 15 Schadenersatz und Entschädigung

(1) Bei einem Verstoß gegen §§ 1 bis 6, 8 bis 10 der Vorschriften dieses Gesetzes ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die oder der Beschäftigte in allen Fällen eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.