

**Änderungen und Ergänzungen des DGB zu ausgewählten Regelungen des vom Beschäftigungsausschuss (EMPL) des EP vorgeschlagenen Änderungsanträgen zu dem Vorschlag der EU-Kommission zum Entwurf einer Datenschutz-Grundverordnung**

Zu Änderungsantrag 1 (Erwägungsgrund 34) des EMPL:

(34) Die Einwilligung liefert keine rechtliche Handhabe für die Verarbeitung personenbezogener Daten, wenn zwischen der Position der betroffenen Person und des für die Verarbeitung Verantwortlichen ein klares Ungleichgewicht besteht. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich die betroffene Person in einem Abhängigkeitsverhältnis von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen befindet, zum Beispiel dann, wenn personenbezogene Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen verarbeitet werden. **Im Beschäftigungsverhältnis stellt die Datenverarbeitung, wenn sie überwiegend auf rechtlich oder wirtschaftlich vorteilhafte Folgen für den Arbeitnehmer gerichtet ist, eine Ausnahme dar. Die Darlegungs- und Beweislast für die Vorteilhaftigkeit der Folgen für den Arbeitnehmer trägt der Arbeitgeber.** Handelt es sich bei dem für die Verarbeitung Verantwortlichen um eine Behörde, **besteht** ein Ungleichgewicht nur bei Verarbeitungsvorgängen, bei denen die Behörde aufgrund ihrer jeweiligen obrigkeitlichen Befugnisse eine Verpflichtung auferlegen kann und deshalb die Einwilligung nicht als ohne Zwang abgegeben gelten kann, wobei die Interessen der betroffenen Person zu berücksichtigen sind. **Satz 5 gilt nicht im Verhältnis zu Beschäftigten und öffentlichen Bediensteten.**

Zu Änderungsantrag 3 (Erwägungsgrund 124a –neu-) des EMPL:

**(124a) Zur Wahrung gewichtiger betrieblicher Interessen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, ist auch die Verarbeitung von Beschäftigtendaten innerhalb von Unternehmensgruppen zulässig. Schutzwürdige Belange des Arbeitnehmers dürfen nicht entgegenstehen. Die Regelung in Artikel 82 Absatz 1c trägt der verbreiteten Praxis der Verarbeitung von Beschäftigtendaten in Unternehmensgruppen Rechnung.**

Zu Änderungsantrag 5 (Art. 82 Abs. 1a –neu-) des EMPL:

**1a. Unbeschadet der übrigen Vorschriften dieser Verordnung, umfassen die in Absatz 1 genannten Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten wenigstens die folgenden Mindeststandards:**

**a) Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ohne Kenntnis der Arbeitnehmer ist unzulässig. Abweichend von Satz 1 können die Mitgliedstaaten per Gesetz unter Anordnung angemessener Lösungsfristen die Zulässigkeit für den Fall vorsehen, dass zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den dringenden Verdacht begründen, dass der Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat und eine andere Form als die Erhebung für die Aufdeckung nicht möglich oder zumutbar ist sowie Art und Ausmaß der Erhebung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind. Die Ermittlung durch den Arbeitgeber kommt nur in Betracht, wenn sich dieser in einer notwehrähnlichen Lage befindet und ein staatliches Ermittlungsverfahren zu spät käme.**

**Die Privat- und Intimsphäre der Arbeitnehmer ist jederzeit zu wahren.**

**b) Offene optisch-elektronische Überwachung der nicht öffentlich zugänglichen Teile des Betriebs, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Arbeitnehmers dienen, insbesondere in Sanitär-, Umkleide-, Pausen-, und Schlafräumen, sind**

unzulässig. Offene optisch-elektronische Überwachung der öffentlich zugänglichen Teile des Betriebs oder der nicht öffentlich zugänglichen Teile des Betriebs, die nicht überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Arbeitnehmers dienen, wie Eingangsbereiche, Foyers, Büros, Werkhallen o. ä., sind nur zulässig aus Gründen der Sicherheit der Arbeitnehmer und des Betriebs. Soweit nicht unumgänglich, sollte die Überwachung öffentlich zugänglicher Teile des Betriebs den Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz nicht mit erfassen. Vor der Durchführung der Überwachung ist der Arbeitnehmer darüber zu unterrichten, wann und wie lange die Überwachungsinstrumente in Betrieb genommen werden. Aufzeichnungen der Überwachung sind zeitnah, spätestens innerhalb eines Monats nach Vornahme der Überwachung, zu löschen. Die ordnungsgemäße Löschung unterliegt der vierteljährlichen Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder der zuständigen Aufsichtsbehörde. Offene akustisch-elektronische Überwachung ist nur aus zwingenden Gründen der öffentlichen Sicherheit zulässig, etwa im Cockpit von Flugzeugen. Die heimliche Überwachung ist in jedem Fall unzulässig.

c) Erheben oder verarbeiten Unternehmen im Rahmen gesetzlich vorgeschriebener ärztlicher Untersuchungen und/oder Eignungstests personenbezogene Daten, so müssen sie dem Bewerber oder Arbeitnehmer vorher erläutern, wofür diese Daten genutzt werden, und ihnen nachher diese zusammen mit den Ergebnissen mitteilen und erklären. Datenerhebung zum Zwecke von genetischen Tests und Analysen ist grundsätzlich untersagt.

d) Ob und in welchem Umfang die Nutzung von Telefon, E-Mail, Internet und anderen Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt ist, kann durch Rechtsvorschriften, insbesondere durch Kollektivvereinbarung, geregelt werden. Besteht keine Möglichkeit zur Regelung per Kollektivvertrag, trifft der Arbeitgeber unmittelbar mit dem Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung. Die Privatnutzung kann auch arbeitsvertraglich erlaubt werden. Es wird vermutet, dass eine entsprechende Erlaubnis vorliegt, wenn außerdienstliche Nutzungen nach dem gewöhnlichen Verlauf zu erwarten sind. Soweit eine private Nutzung erlaubt ist, ist die Verarbeitung hierzu anfallender Verkehrsdaten ausschließlich zur Gewährleistung der Datensicherheit, zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen und Telekommunikationsdiensten, zur Abrechnung zulässig. Abweichend von Satz 3 können die Mitgliedstaaten per Gesetz unter Anordnung angemessener Lösungsfristen die Zulässigkeit für den Fall vorsehen, dass zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den dringenden Verdacht begründen, dass der Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat und eine andere Form als die Erhebung für die Aufdeckung nicht möglich oder zumutbar ist sowie Art und Ausmaß der Erhebung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind. Die Ermittlung durch den Arbeitgeber kommt nur in Betracht, wenn sich dieser in einer notwehrähnlichen Lage befindet und ein staatliches Ermittlungsverfahren zu spät käme.

Die Privat- und Intimsphäre der Arbeitnehmer ist jederzeit zu wahren.

e) Jegliche Überwachung der nach Unionsrecht oder einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer, einschließlich von Gewerkschaftsvertretern, ist unbeschadet der Vorschriften dieses Absatzes in Bezug auf die Ausübung ihrer Vertretungstätigkeit unzulässig.

Zu Änderungsantrag 7 (Art. 82 Abs. 1c –neu-) des EMPL:

**1c. Die Übermittlung von personenbezogenen Beschäftigtendaten zwischen rechtlich selbständigen Unternehmen innerhalb einer Unternehmensgruppe ist zulässig, soweit sie einem dringenden betrieblichen Interesse und der Abwicklung von zweckgebundenen Arbeitsvorgängen dient und schutzwürdige Interessen des Betroffenen nicht entgegenstehen. Die Übermittlung setzt das gleiche Niveau des Datenschutzes innerhalb der Unternehmensgruppe voraus und unterliegt der vierteljährlichen Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder der zuständigen Aufsichtsbehörde. Erfolgt die Übermittlung von Beschäftigtendaten in ein Drittland und/oder an eine internationale Organisation, findet Kapitel V Anwendung.**

Zu Änderungsantrag 8 (Art. 82 Abs. 1d –neu-) des EMPL:

**1d. Artikel 7 Absatz 4 findet keine Anwendung, wenn die Datenverarbeitung überwiegend auf rechtlich oder wirtschaftlich vorteilhafte Folgen für den Arbeitnehmer gerichtet ist. Die Darlegungs- und Beweislast für die Vorteilhaftigkeit der Folgen für den Arbeitnehmer trägt der Arbeitgeber.**