

Harald Stelljes

# Stärkung des Beschäftigtendatenschutzes durch die Datenschutz-Grundverordnung?

## Möglichkeiten aus Sicht einer Aufsichtsbehörde

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) wird ab dem 25. Mai 2018 anwendbar sein. Im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und die damit verbundenen Überwachungsrisiken für die Beschäftigten versucht der Beitrag aus der Sicht einer Datenschutz-Aufsichtsbehörde deutlich zu machen, ob und in welchem Umfang der Beschäftigtendatenschutz – unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung und Erfahrungen in der Aufsichtstätigkeit – durch die DS-GVO tatsächlich gestärkt wird oder ob dies erst durch die Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes gelingen kann.

### 1 Einleitung

Seit dem Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts im Jahre 1983<sup>1</sup> fordert die Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder (DSK) die Schaffung bereichsspezifischer Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz.<sup>2</sup> Erst im Jahre 2009 ist die materiell rechtliche Regelung des § 32 BDSG aufgrund diverser Datenschutzskandale geschaffen worden.<sup>3</sup>

Nach dem Inkrafttreten der DS-GVO im Mai 2016<sup>4</sup> steht fest, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union durch Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen „spezifischere Vorschriften“ zum Beschäftigtendatenschutz vorsehen können.<sup>5</sup> In ihrer Entschliebung „Stärkung des Datenschutzes in Europa –

nationale Spielräume nutzen“ hat die DSK die Auffassung vertreten, dass nunmehr der Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzes, mindestens jedoch der Beibehaltung der §§ 3 Abs. 11, 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) durch den Bundesgesetzgeber hohe Bedeutung zukommt.<sup>6</sup>

Gleichwohl enthält die DS-GVO Regelungen, die unmittelbare Auswirkungen für den Beschäftigtendatenschutz haben.

### 2 Neue Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

#### 2.1 Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten

Nach Art. 5 Abs. 1 lit. a und b DS-GVO müssen personenbezogene (Beschäftigten-)daten auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet und für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke verarbeitet werden. Der bisher in § 4 Abs. 2 BDSG enthaltene Grundsatz der Direkterhebung von Daten bei der betroffenen Person findet sich in der DS-GVO nicht explizit wieder, ist jedoch indirekt aus den vorgenannten Vorgaben ableitbar.

Auch aufgrund der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Fragerecht des Arbeitgebers ist der Grundsatz der Direkterhebung nicht nur im Bewerbungsverfahren, sondern auch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis ableitbar.<sup>7</sup>

1 BVerfG vom 15.12.1983 – 1 BvR 209/83, BVerfGE 65, 1.

2 7. Jahresbericht LfDI Bremen vom 31.3.1985, Anlage 1 Nr. 2.7, S. 83, siehe unter [http://www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender/cat\\_view/25-tb-bundeslaender/10-bremen](http://www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender/cat_view/25-tb-bundeslaender/10-bremen) (Abruf 6.10.2016).

3 32. Jahresbericht LfDI Bremen vom 31.3.2010, Nr. 13.2, S. 59, siehe unter [http://www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender/cat\\_view/25-tb-bundeslaender/10-bremen](http://www.thm.de/zaftda/tb-bundeslaender/cat_view/25-tb-bundeslaender/10-bremen) (Abruf 6.10.2016).

4 Siehe unter [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2016.119.01.0001.01.DEU&toc=OJ.L:2016:119:TOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.DEU&toc=OJ.L:2016:119:TOC) (Abruf 6.10.2016).

5 Art. 88, Erwägungsgrund (EG) 155 DS-GVO.



**Harald Stelljes**

Stellvertreter der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Bremen. Seit vielen Jahren in der Aufsichtsbehörde für den Beschäftigtendatenschutz zuständig.  
E-Mail: [hstellijes@datenschutz.bremen.de](mailto:hstellijes@datenschutz.bremen.de)

6 Siehe unter <https://ssl.bremen.de/datenschutz/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.730.de> (Abruf 6.10.2016).

7 BAG vom 5.12.1957 – 1 AZR 594/56 (Stuttgart), NJW 1958, 516.

## 2.2 Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ohne Einwilligung

Die wesentliche und neue materiell rechtliche Regelung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext ohne Einwilligung ist Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO. Danach ist die Datenverarbeitung rechtmäßig, soweit sie zur Erfüllung eines (Arbeits-) vertrages oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich ist. Diese Regelung entspricht grundsätzlich § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG und gewährleistet damit das Verbotsprinzip mit Erlaubnisvorbehalt.

Risiken für die Rechte und Freiheiten der Beschäftigten bestehen jedoch darin, dass § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG nach Anwendung der DS-GVO entfallen kann. Hier steht zu befürchten, dass Arbeitgeber für die Datenverarbeitung zur Aufklärung einer Straftat im Beschäftigungskontext die spezifischen und angemessenen Anforderungen des § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG nicht mehr beachten werden, so wie dies vor der Schaffung dieser Vorschrift im Jahre 2009 war.

## 2.3 Freiwilligkeit der Einwilligung im Beschäftigungskontext

Nach Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO ist eine Verarbeitung rechtmäßig, wenn die betroffene Person ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben hat. Bei der Beurteilung, ob die Einwilligung freiwillig erteilt wurde, muss nach Art. 7 Abs. 4 DS-GVO „dem Umstand in größtmöglichem Umfang Rechnung getragen werden, ob unter anderem die Erfüllung eines Vertrages von der Einwilligung zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten abhängig ist, die für die Erfüllung des Vertrages nicht erforderlich sind“. Aus den Wörtern „unter anderem“ ergibt sich zwangsläufig auch die besondere Beurteilung, ob eine Einwilligung im Beschäftigungskontext freiwillig ist.

Ein wesentliches Kriterium zur Beurteilung der Freiwilligkeit einer Einwilligung im Beschäftigungskontext liefert Erwägungsgrund (EG) 42 im letzten Satz, wonach nur dann davon ausgegangen werden kann, dass die betroffene Person ihre Einwilligung freiwillig gegeben hat, wenn sie eine echte oder freie Wahl hat und somit in der Lage ist, die Einwilligung zu verweigern oder zurückzuziehen, ohne Nachteile zu erleiden.

Um sicherzustellen, dass die Einwilligung freiwillig erfolgt ist, sollte diese nach Erwägungsgrund 43 in besonderen Fällen, wenn zwischen der betroffenen Person (hier: beschäftigte Person) und dem Verantwortlichen (hier: Arbeitgeber) ein klares Ungleichgewicht besteht und in Anbetracht aller Umstände im speziellen Fall unwahrscheinlich ist, dass die Einwilligung freiwillig gegeben wurde, keine gültige Rechtsgrundlage liefern.

Dies ist im Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich der Fall. Nach einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts im Jahre 2006 befindet sich der Arbeitnehmer beim Abschluss des Arbeitsvertrages typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit. Diese bestehe auch im bestehenden Arbeitsverhältnis und ende auch nicht durch das Erreichen des allgemeinen Kündigungsschutzes. Dieser ändere nichts an dem ungleichen wirtschaftlichen Kräfteverhältnis der Arbeitsvertragsparteien. Der einzelne Arbeitnehmer sei typischerweise ungleich stärker auf

sein Arbeitsverhältnis angewiesen als der Arbeitgeber auf den einzelnen Arbeitnehmer.<sup>8</sup>

Konsequenterweise verweist Erwägungsgrund 155 auf die Möglichkeit, im Recht der Mitgliedstaaten oder in Kollektivvereinbarungen Bedingungen zu schaffen, unter denen personenbezogene Daten im Beschäftigungskontext auf der Grundlage der Einwilligung des Beschäftigten verarbeitet werden.

Eine derartige Einwilligung kann ausnahmsweise nur dann als wirksam betrachtet werden, wenn es sich im Beschäftigungsverhältnis um eine Dienstleistung oder Vergünstigung für die betroffene Person handelt, auf die sie nicht angewiesen ist. Als Beispiel kommt die Einwilligung in angemessene und transparente Kontrollen des Arbeitgebers bei der von ihm erlaubten privaten E-Mail- oder Internet-Nutzung in Frage.<sup>9</sup>

Nicht dazu gehören regelmäßig andere Vorteile wie Gehaltserhöhungen, Prämien oder Zulagen, unabhängig davon, ob sie erfolgsabhängig sind. Finanzielle Sonderzahlungen haben für die allermeisten Beschäftigten existenzielle Bedeutung und dürfen deshalb nicht mit einer Einwilligung zur Datenverarbeitung verknüpft werden.

Jedenfalls hat der Arbeitgeber nach Art. 7 Abs. 1 DS-GVO die Wirksamkeit einer jeden Einwilligung nachzuweisen. Insoweit obliegen ihm die Beweislast und daraus resultierende Dokumentationspflichten.

Auch wenn die bisherige Vorschrift des § 4a Abs. 1 Satz 1 BDSG klarstellt, dass eine Einwilligung nur wirksam ist, wenn sie auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht, kann Art. 7 Abs. 4 DS-GVO i. V. m. EG 42, 43 und 155 durchaus als eine Stärkung der Rechtsposition der betroffenen Person im Beschäftigungskontext im Hinblick auf die Bedingungen der Einwilligung angesehen werden.

## 2.4 Keine Rechtsgrundlage für Profiling

Die Regelungen zum Profiling in Art. 4 Nr. 4, 13 Abs. 2 lit. f, 14 Abs. 2 lit. g, 22 i. V. m. EG 71, 72 DS-GVO im Lichte der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Vorratsdatenverarbeitung<sup>10</sup> stellen keine den Anforderungen des Art. 52 Abs. 1 Grundrechtecharta<sup>11</sup> entsprechende Rechtsgrundlage zur Zulässigkeit von Profilings dar. Danach muss jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten (hier: deren Artikel 7 und 8) gesetzlich vorgesehen sein und deren Wesensgehalt achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie notwendig sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.

Die vorgenannten Regelungen in der DS-GVO definieren den Begriff „Profiling“ lediglich, legen nur eine diesbezügliche Unterrichtungspflicht gegenüber der betroffenen bzw. beschäftigten Person fest und sichern nur deren Recht auf entsprechende Aus-

<sup>8</sup> BVerfG vom 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06, NJW 2007, 286.

<sup>9</sup> Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz, siehe unter <https://ssl.bremen.de/datenschutz/sixcms/detail.php?gsid=bremen236.c.7136.de> (Abruf 6.10.2016).

<sup>10</sup> Urteil des EuGH vom 13.5.2014 – C-131/12, EWS 2014, 166.

<sup>11</sup> Charta der EG-Grundrechte, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 18.12.2000 C-364/8.

kunft. Auch das Recht in Art. 22, der betroffenen Person, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich „Profiling“ – beruhenden Entscheidung unterworfen zu sein, stellt keine grundrechts-konforme Rechtsgrundlage zur Erstellung eines Profilings dar.

In seinem Beschluss zu Suchmaschinen bzw. dem „Recht auf Vergessen“<sup>12</sup> stellt der EuGH zudem fest, dass Nutzer der Suchmaschinen mit der Ergebnisliste einen strukturierten Überblick über die zu der betreffenden Person im Internet zu findenden Informationen erhielten, anhand derer sie ein mehr oder weniger detailliertes Profil der Person erstellen könnten. Wegen seiner potentiellen Schwere könne ein solcher Eingriff nicht allein mit dem wirtschaftlichen Interesse (des Suchmaschinenbetreibers) an der Verarbeitung der Daten gerechtfertigt werden.

Nach allem ergibt sich, dass die Erstellung eines Profilings als schwerwiegender Eingriff in die Grundrechte nach Art. 7 und 8 der Grundrechte-Charta nicht nach der Generalklausel Art. 6 Abs. 1 lit. f zulässig sein kann, schon gar nicht im Beschäftigungskontext.

### 3 Verfahrensrechtliche Schutzvorkehrungen

#### 3.1 Rechte der betroffenen Person

Kapitel II DS-GVO enthält eine Vielzahl von Regelungen, die die Rechte der Beschäftigten erheblich erweitern. So muss der Arbeitgeber nach Art. 12 DS-GVO geeignete Maßnahmen treffen, um der betroffenen Person alle Informationen, die sich auf die Verarbeitung beziehen, in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln. Dies gilt sowohl für die Pflichten des Arbeitgebers, die betroffene Person über die Erhebung personenbezogener Daten und ihre Rechte zu informieren (Art. 13, 14 DS-GVO), als auch für die Wahrnehmung der Rechte der betroffenen (beschäftigten) Person auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, („Recht auf Vergessenwerden“), Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit, Widerspruch, (Art. 15 – 22 DS-GVO).

Auch hat der Arbeitgeber die betroffene Person explizit darüber zu informieren, ob die Absicht besteht, personenbezogene Daten an einen Empfänger in einem Drittstaat zu übermitteln, aus welcher Quelle die Daten stammen und gegebenenfalls, ob sie aus öffentlich zugänglichen Quellen stammen sowie auf das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde (Art. 13, 14 DS-GVO). Insoweit wird der Beschäftigtendatenschutz deutlich gestärkt.

#### 3.2 Datenschutz durch Technikgestaltung und Datenschutz-Folgenabschätzung

Nach Kapitel IV, Abschnitte 1 – 3 DS-GVO muss der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit und Schwere der Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umsetzen, um sicherzustellen und den Nachweis zu erbringen, dass die Verarbeitung gemäß der Verordnung erfolgt. Dies gilt auch für die Technikgestaltung.

Darüber hinaus ist nach Art. 35 DS-GVO eine Datenschutz-Folgenabschätzung vorzunehmen, insbesondere wenn die Form der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat. Dies gilt insbesondere für die in Art. 35 Abs. 3 DS-GVO beispielsweise genannten Verarbeitungen. Gerade die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt beinhalten hohe Risiken für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten.

Bisher standen der Einsatz von E-Mail, Internet, GPS- und Videoüberwachung, Zugangssysteme mit Chipkarten oder biometrischen Daten am Arbeitsplatz und deren Verknüpfung im Fokus von Eingaben bei den Aufsichtsbehörden. Zukünftig wird in zunehmendem Maße die Vernetzung dieser Systeme mit herstellerübergreifenden industriellen Anlagen, Produkten und Betriebsmitteln wie Smartphones und der damit zusammenhängenden Verarbeitung von Beschäftigtendaten sowohl im Betrieb als auch von zu Hause aus besonders hohe Risiken für die Rechte und Freiheiten der Beschäftigten aufweisen.

In einer Datenschutz-Folgeabschätzung hat der Arbeitgeber technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die die Bildung von Beschäftigten-Profilings ausschließt, indem beispielsweise Beschäftigtendaten zu unterschiedlichen Zwecken klar voneinander getrennt verarbeitet, frühzeitig gelöscht oder anonymisiert sowie restriktive dem Trennungsgebot entsprechende Zugriffsrechte eingerichtet werden.

### 4 Umsetzung der Öffnungsklauseln zum Beschäftigungskontext

Die DS-GVO enthält in Art. 88 die Befugnis, dass die Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext vorsehen. Diese Vorschriften müssen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde und der berechtigten Grundrechte der Betroffenen umfassen.

Dies kann durch die Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes oder durch die Übernahme des § 32 BDSG und spezifischer Regelungen über Bedingungen, unter denen auf der Grundlage der Einwilligung des Beschäftigten personenbezogene Daten im Beschäftigungskontext verarbeitet werden dürfen (155 EG), gelingen.

#### 4.1 Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Wie bereits in der Einleitung erwähnt und aufgrund der Befugnis nach Art. 88 DS-GVO, spezifischere Regelungen im Beschäftigungskontext vorzusehen, forderte die DSK erneut den Bundesgesetzgeber auf, ein Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen, mindesten jedoch die Beibehaltung der §§ 3 Abs. 11, 32 BDSG.<sup>13</sup>

Auch nach Auffassung von *Spiros Simitis* ist der Beschäftigtendatenschutz ein Bereich, dessen Regelung keinen weiteren Aufschub duldet. Die Kompetenz dafür sei unverändert national. Ebenso sei klar, dass der Schutzstandard durchaus verbes-

<sup>13</sup> 91. Konferenz vom 06./07. April 2016.

Siehe unter <https://ssl.bremen.de/datenschutz/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.730.de> (Abruf 6.10.2016).

<sup>12</sup> Urteil des EuGH vom 6.10.2015 – C-362/14, EWS 2015, 262.

sert, aber nicht infrage gestellt oder gar verschlechtert werde. Den Maßstab gäben die Grundsätze des europäischen Rechts ab. Gleichwohl bezweifelt *Simitis*, ob es tatsächlich klappen würde, ein Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen, insbesondere weil sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgebervertreter sich auf die Abwehr einer Einrichtung von Instanzen richteten, die in ihre Kompetenz eingreifen könnte.<sup>14</sup>

Angesichts der Tatsache, dass die laufende Legislaturperiode des Deutschen Bundestages im September 2017 endet, ist mit der Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes bis zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht mehr zu rechnen.

#### 4.2 Anpassung im BDSG-Nachfolgegesetz

Als realistisch einzuschätzen ist immerhin, dass §§ 3 Abs. 11, 32 BDSG bis zur nächsten Bundestagswahl in ein zu schaffendes „BDSG-Nachfolgegesetz“ übernommen werden kann.

Die Bedingungen zur Freiwilligkeit und damit zur Wirksamkeit der Einwilligung sind jedoch nur relativ unstrukturiert teilweise in Artikel 7 DS-GVO und teilweise in den Erwägungsgründen 42, 43 zu erkennen. Es dürfte insoweit gerade im Beschäftigungsverhältnis nicht ganz einfach sein, diese Bedingungen vollständig in die Praxis umzusetzen. Aus Gründen der Rechtssicherheit sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte und Betriebsräte sollten im BDSG-Nachfolgegesetz die Bedingungen über die Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis möglichst präzise festgelegt werden. Hierbei sind die Vorgaben des Art. 7 Abs. 4 DS-GVO und die Erwägungsgründe 42, 43 einzuhalten.

Unter Verweis auf die Erläuterungen zu Pkt. 2.2 könnte der Bundesgesetzgeber festlegen, dass eine Einwilligung im Beschäftigungskontext freiwillig ist, wenn die betroffene Person in Anbetracht aller Umstände im speziellen Fall trotz des Ungleichgewichts eine echte oder freie Wahl hat und somit in der Lage ist, die Einwilligung zu verweigern oder mit Wirkung für die Zukunft zurückzuziehen, ohne Nachteile zu erleiden.

#### 4.3 Gesetzentwurf des Bundesministers des Innern zur Anpassung des Datenschutzes an die DS-GVO

Ende August 2016 wurden ein Gesetzentwurf des Bundesministers des Innern (BMI) zur Anpassung an die DS-GVO und die Stellungnahme des Bundesministers der Justiz und für Verbrau-

cherschutz (BMJV) dazu veröffentlicht.<sup>15</sup> Nach dem Gesetzentwurf des BMI sollen die bisherigen §§ 3 Abs. 11, 32 BDSG in einen neuen § 33 übernommen werden.

Darüber hinaus verlangt das BMJV zu Recht im Regelungstext eine Klarstellung, dass auch Kollektivvereinbarungen eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext darstellen können. Außerdem wird auf Art. 88 Abs. 2 DS-GVO verwiesen, wonach im Rahmen der Öffnungsklausel nicht nur die Erforderlichkeit der Datenverarbeitung für konkrete Zwecke, sondern auch angemessene und besondere Maßnahmen insbesondere zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person umfassen müssen.

Die Übernahme der Änderungsvorschläge des Bundesministers für Justiz und Verbraucherschutz würde den Anforderungen an Art. 88 Abs. 1 und 2 DS-GVO entsprechen.

## 5 Fazit

Die DGSVO enthält viele Regelungen, die den Beschäftigtendatenschutz insbesondere hinsichtlich der Unterrichtungspflichten der Arbeitgeber und der Rechte der Beschäftigten stärken. Negativ ist, dass sich der gerade im Beschäftigtenkontext bedeutsame Grundsatz der Direkterhebung bei der betroffenen Person im Gegensatz zu § 4 Abs. 2 BDSG nicht ausdrücklich wiederfindet und sich erst aus dem Grundsatz der Datenerhebung nach Treu und Glauben ableiten lässt.

Zu hoffen bleibt, dass der Bundesgesetzgeber in absehbarer Zeit ein Beschäftigtendatenschutzgesetz schafft, das eine tatsächliche und nachhaltige Stärkung des Beschäftigtendatenschutzes gewährleistet.

Zumindest sollten im noch in der laufenden Legislaturperiode des Deutschen Bundestages zu schaffenden Anpassungsgesetz die §§ 3 Abs. 11, 32 BDSG übernommen sowie dazu angemessene und besondere Maßnahmen entsprechend Art. 88 Abs. 2 DS-GVO (beispielsweise eine klare Trennung der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu unterschiedlichen Zwecken, frühzeitige Löschung oder Anonymisierung der Beschäftigtendaten und Einrichtung restriktiver, dem Trennungsgebot entsprechende Zugriffsrechte) und eine Regelung über die Bedingungen zur Freiwilligkeit der Einwilligung im Beschäftigungskontext aufgenommen werden.

<sup>14</sup> Interview im Werkheft 01, Digitalisierung der Arbeit (Arbeit 4.0), S. 106 ff., [www.arbeitenviernull.de](http://www.arbeitenviernull.de) (Abruf 6.10.2016).

<sup>15</sup> Siehe unter <https://netzpolitik.org/2016/innenministerium-will-rechtswidrige-datenverarbeitung-bei-geheimdiensten-sanktionsfrei-machen/> (Abruf 6.10.2016).