

26. September 2023

Beschäftigtendatenschutz

Hintergrund

- Im Koalitionsvertrag 2021 wurde vereinbart, „Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz“ zu schaffen, „um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen“.
- Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Technologien soll Datenschutz zukunftssträchtige Entwicklungen begleiten, ohne diese zu behindern.

Aktuelle Lage

- Das BMAS und das BMI veröffentlichten in einem gemeinsamen Eckpunktepapier Vorschläge für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. Im Rahmen eines zweitägigen Stakeholder-Dialogs mit den beteiligten Ministerien im April 2023 wurden die Vorschläge erörtert.
- Ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz soll u.a. Regelungen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz und zum Fragerecht im Bewerbungsverfahren umfassen. Zudem wird beabsichtigt, für die Verarbeitung sensibler Daten typisierte Fälle zu benennen und konkrete Anwendungsfälle für Einwilligungen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext festzulegen. Außerdem sollen die Betroffenenrechte ausgeweitet, die Mitbestimmung durch Betriebsräte weiterentwickelt werden und Betriebsvereinbarungen als Konkretisierungsinstrument mehr Bedeutung erhalten. Es ist auch beabsichtigt, „Regelungen zur Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten“ festzulegen.
- BMAS und BMI planen, bis Herbst 2023 einen Gesetzesentwurf vorzulegen. Angesichts der Fülle an Fragen, die der Stakeholder-Dialog aufgeworfen hat, ein ambitionierter Zeitplan.

HDE-Position

- Ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz lehnen wir als überflüssig ab.
- Die Anwendung der Generalklauseln in der DS-GVO hat sich in der Praxis etabliert. Diese geben die Grenzen der Verarbeitung personenbezogener Daten abschließend vor und die Praxis zeigt, dass sich hiermit taugliche Lösungen finden lassen. Daher sollte von den in der DS-GVO enthaltenen Öffnungsklauseln für mitgliedstaatliche Regelungen nur zurückhaltend Gebrauch gemacht werden.
- Eine spezifischere nationale Regelung darf nicht gegen eine EU-weite Harmonisierung wirken. Es werden vielmehr einheitliche europäische Regelungen zum Datenschutz benötigt, die dazu beitragen, grenzüberschreitende wirtschaftliche Aktivitäten unbürokratisch durchzuführen. Es muss vermieden werden, dass die jetzt schon aufwändige grenzüberschreitende Datenschutz-Compliance weiter verkompliziert wird.
- Die Idee, Kriterien und Anwendungsfälle beispielhaft im Gesetz aufzuführen, darf nicht das Gegenteil bewirken, nämlich Rechtsunsicherheit; etwa in Fällen, in denen das geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz dem jeweiligen Einzelfall nicht gerecht wird und man auf die allgemeinen Regelungen der DS-GVO zurückgreifen möchte.
- Gewachsene Strukturen in Unternehmen dürfen nicht gefährdet werden. Die Unternehmen haben im Jahr 2018 umfassende und aufwändige Datenschutzvorgaben umgesetzt. Eine erneute Umstellung der Prozesse würde erhebliche Bürokratie- und Kostenbelastungen sowie Unsicherheit für die Unternehmen zur Folge haben.
- Die datenschutzrechtlichen Anforderungen an Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz (u.a. verdeckte Videoüberwachung) sind schon heute hoch. Hinzu kommt, dass der Einsatz von Kontrollmaßnahmen regelmäßig dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterfällt. Die Beurteilung der Zulässigkeit solcher Maßnahmen sollte daher weiterhin anhand einer Interessenabwägung im Einzelfall möglich sein.
- Die Möglichkeit, mit Betriebsvereinbarungen konkrete Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Beschäftigtendaten passgenau auf den jeweiligen Betrieb zu vereinbaren, darf nicht eingeschränkt werden. Dies macht den bedarfsgerechten Einsatz neuer Technologien im Betrieb schnell und effizient möglich.