

Beschluss:

Der Landesparteitag möge zur Weiterleitung an die Bundestagsfraktion der SPD sowie an die SPD geführten Ministerien folgendes beschließen:

Die Bundestagsfraktion der SPD sowie die SPD geführten Ministerien setzen sich dafür ein, dass das vom BMAS und BMI geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz folgende Inhalte berücksichtigt:

1. Anwendungsbereich

- 26 Abs. 8 BDSG beibehalten und um folgende Gruppen erweitern: Beamte:innen, Praktikanten:innen, Ehrenamtliche, Betroffene aus den Bereichen, Kandidaten von social Recruiting und Headhunting (potenzielle Bewerber:innen).
- Arbeitgebende sind zu definieren.

1. Konkrete Regelungen für das Bewerbungsverfahren

- Verantwortlichkeiten definieren
- Beginn des Bewerbungsverfahrens definieren
- Abfragen bei Dritten (z.B. frühere Arbeitgebende) und in sozialen Medien sind konkret zu regeln

1. Konkrete Regelungen für den konzerninternen Datenverkehr

- Verantwortlichkeiten definieren
- Fallgruppen bilden

1. Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen

- Strenge Dokumentationspflichten, Zugriffsrechte, Anforderung an die Zweckbindung, weitere Verarbeitung sowie nachträgliche Benachrichtigungspflichten nach Abschluss der Maßnahme im Gesetz aufgenommen werden.
- Dauerhafte Überwachung nur in eng begrenzten Ausnahmefällen. Diese Fallgruppen sind im Gesetz aufzulisten. Betroffene sind vor Beginn vollumfänglich zu informieren (Transparenzpflichten). Betroffenen wird die Gelegenheit gegeben, jederzeit – sofern vorhanden – die Aufzeichnungen einzusehen oder anzuhören.
- Verdeckte Überwachung ausschließlich zum Schutz von berechtigten Interessen. Diese Interessen sind in Fallgruppen im Gesetz aufzulisten.

- Offene Überwachung nur als Ausnahme, nicht als Regel zulassen. Arbeitsbereiche von miterfassten Beschäftigten, die sich dort nicht nur vorübergehend aufhalten, müssen dauerhaft verpixelt/ geschwärzt werden. Zudem dürfen die Daten in der Regel nicht zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.
 - Überwachung in sensiblen Bereichen (Umkleide, Pausen- oder Aufenthaltsräumen, Sanitärbereichen) ist grundsätzlich unzulässig.
1. Konkrete Regelungen für prozessuale Beweisverwertungsverbote schaffen
 2. Konkrete Regelungen für den Betriebsrats schaffen
 - Wahrnehmung von Betroffenenrechten
 - 79 a BetrVG berücksichtigen
 - Pflichten gegenüber Arbeitgebenden konkretisieren
 - Rechte des Arbeitgebenden konkretisieren
 - Rechte des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Betriebsrat
1. Bisherige Rechtsprechung des BAG berücksichtigen
 2. Evaluierung des Gesetzes
 - Das Gesetz muss spätestens nach zwei Jahren evaluiert werden. Das Ergebnis ist ein Jahr nach Ablauf des Evaluierungszeitraumes dem Bundestag vorzulegen.

Überweisen an

Bundestagsfraktion