

Antrag 2023/II/Dig/3

Kreis Harburg

Beschäftigtendatenschutzgesetz jetzt!

- 1 Der Landesparteitag möge zur Weiterleitung an die Bundestagsfraktion der SPD sowie an die
- 2 SPD geführten Ministerien folgendes beschließen:
- 3 Die Bundestagsfraktion der SPD sowie die SPD geführten Ministerien setzen sich dafür ein,
- 4 dass das vom BMAS und BMI geplante Beschäftigtendatenschutzgesetz folgende Inhalte be-
- 5 rücksichtigt:
 - 6 1. Anwendungsbereich
 - 7 • 26 Abs. 8 BDSG beibehalten und um folgende Gruppen erweitern: Beamte:innen, Prak-
 - 8 tикanten:innen, Ehrenamtliche, Betroffen aus den Bereichen, Kandidaten von social Re-
 - 9 cruiting und Headhunting (potenzielle Bewerber:innen).
 - 10 • Arbeitgebende sind zu definieren.
 - 11 1. Konkrete Regelungen für das Bewerbungsverfahren
 - 12 • Verantwortlichkeiten definieren
 - 13 • Beginn des Bewerbungsverfahren definieren
 - 14 • Abfragen bei Dritten (z.B. frühere Arbeitgebende) und in sozialen Medien sind konkret zu
 - 15 regeln
 - 16 1. Konkrete Regelungen für den konzerninternen Datenverkehr
 - 17 • Verantwortlichkeiten definieren
 - 18 • Fallgruppen bilden
 - 19 1. Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen
 - 20 • Strenge Dokumentationspflichten, Zugriffsrechte, Anforderung an die Zweckbindung,
 - 21 weitere Verarbeitung sowie nachträgliche Benachrichtigungspflichten nach Abschluss
 - 22 der Maßnahme im Gesetz aufgenommen werden.
 - 23 • Dauerhafte Überwachung nur in eng begrenzten Ausnahmefällen. Diese Fallgruppen
 - 24 sind im Gesetz aufzulisten. Betroffene sind vor Beginn vollumfänglich zu informieren
 - 25 (Transparenzpflichten). Betroffenen wird die Gelegenheit gegeben, jederzeit – sofern vor-
 - 26 handen – die Aufzeichnungen einzusehen oder anzuhören.
 - 27 • Verdeckte Überwachung ausschließlich zum Schutz von berechtigten Interessen. Diese
 - 28 Interessen sind in Fallgruppen im Gesetz aufzulisten.

- 29 • Offene Überwachung nur als Ausnahme, nicht als Regel zulassen. Arbeitsbereiche von
30 miterfassten Beschäftigten, die sich dort nicht nur vorübergehend aufhalten, müssen
31 dauerhaft verpixelt/ geschwärzt werden. Zudem dürfen die Daten in der Regel nicht zu
32 Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.
- 33 • Überwachung in sensiblen Bereichen (Umkleide, Pausen- oder Aufenthaltsräumen, Sani-
34 tärbereichen) ist grundsätzlich unzulässig.
- 35 1. Konkrete Regelungen für prozessuale Beweisverwertungsverbote schaffen
- 36 2. Konkrete Regelungen für den Betriebsrats schaffen
- 37 • Wahrnehmung von Betroffenenrechten
- 38 • 79 a BetrVG berücksichtigen
- 39 • Pflichten gegenüber Arbeitgebenden konkretisieren
- 40 • Rechte des Arbeitgebenden konkretisieren
- 41 • Rechte des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Betriebsrat
- 42 1. Bisherige Rechtsprechung des BAG berücksichtigen
- 43 2. Evaluierung des Gesetzes
- 44 • Das Gesetz muss spätestens nach zwei Jahren evaluiert werden. Das Ergebnis ist ein Jahr
45 nach Ablauf des Evaluierungszeitraumes dem Bundestag vorzulegen.

46 **Begründung**

47 Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht vor, Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu schaf-
48 fen. In diesem Zusammenhang wollen das BMAS und das BMI, in der ersten Hälfte der 20. Legis-
49 laturperiode, einen Entwurf für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorlegen.
50 Auf diesen Entwurf könnte zum jetzigen Zeitpunkt noch eingewirkt werden.

51 Im Jahr 2022 gab es in Deutschland insgesamt rund 45 Millionen Erwerbstätige, davon waren
52 ca. 41,52 Millionen Personen abhängig Beschäftigte. Die Besonderheit hierbei ist, dass oftmals
53 ein Ungleichgewicht herrscht. Der Schutz von Beschäftigten und ihren personenbezogenen Da-
54 ten (Beschäftigtendaten) ist in der Arbeitswelt daher von großer Bedeutung. Mit einem Be-
55 schäftigtendatenschutzgesetz, das klare und handhabbare Regelungen enthält, wird ein Bei-
56 trag zum Schutze dieser Personengruppen geleistet.

57 Schon seit den siebziger Jahren und damit noch vor dem Volkszählungsurteil wird die Schaf-
58 fung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzes gefordert und von den Bundesregie-
59 rungen immer wieder als rechtspolitisches Ziel anerkannt.

60 In den meisten Koalitionsverträgen der letzten 20 Jahre finden sich Selbstverpflichtungen zur
61 Verabschiedung eines Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz. Bisher scheiterten jedoch alle

62 Versuche überwiegend am Widerstand der Arbeitgebenden aber auch der Oppositionspartei-
63 en. In der 16. Legislaturperiode erfolgte ein erster Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzge-
64 setzes unter dem damaligen Arbeitsminister Olaf Scholz, der es letztlich nicht durch das Ge-
65 setzgebungsverfahren schaffte.

66 Die seit Mai 2018 geltende DSGVO konnte bisher keine Klarheit bei der Verarbeitung von
67 Beschäftigtendaten verschaffen. Die DSGVO regelt den Datenschutz allgemein. Spezialrege-
68 lungen zum Beschäftigtendatenschutz enthält sie nicht. Auch gibt es keine anderen EU-
69 Instrumente zu diesem Gebiet, etwa eine Richtlinie zum Beschäftigtendatenschutz. Da die DS-
70 GVO eine vollständig harmonisierende Regelung ist, in deren Geltungsbereich die Mitglied-
71 staaten keine eigenen Regelungen treffen dürfen, gelten ihre durchweg generalklauselartig
72 formulierten Regelungen an sich auch für den Beschäftigtendatenschutz. Allerdings enthält
73 die Verordnung in Art. 88 die an die Mitgliedstaaten gerichtete Befugnis, spezifischere Vor-
74 schriften für den Beschäftigtendatenschutz zu erlassen. Davon hat der Bundesgesetzgeber mit
75 § 26 BDSG, erfolglos, Gebrauch gemacht.

76 Einen neuen Schwung bekommt die Forderung nach einem Beschäftigtendatenschutzgesetz
77 nun durch eine Entscheidung des EuGHs, wonach der § 26 Abs.1 S.1 BDSG keine Anwendung
78 mehr finden dürfte. Der EuGH hat Ende März entschieden, dass eine nationale Regelung zur
79 Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext nicht von der Öffnungsklausel in Artikel 88 Ab-
80 satz 1 DSGVO gedeckt sei, wenn die Regelung nicht die strengen Anforderungen an spezifische-
81 re nationale Datenschutzvorschriften in Artikel 88 Absatz 2 DSGVO erfülle. Dafür müsse sich
82 der nationale Regelungsgehalt von den allgemeinen Regeln der DSGVO unterscheiden und ge-
83 eignete und besondere Datenschutzmaßnahmen umfassen (EuGH Urteil vom 30.03.2023, Az.
84 C-34/21). Dieser Entscheidung lag die hessische Landesregelung für den Beschäftigtenden-
85 schutz zugrunde, die nach dem EuGH unanwendbar betrachtet werden muss. Dies gilt folglich
86 auch für die zentrale, nahezu identische Vorschrift im deutschen Beschäftigtendatenschutz-
87 recht, den § 26 Abs.1 BDSG.

88 Die Entscheidung des EuGHs sollte als Chance verstanden werden, das nunmehr schon seit
89 Jahrzehnten geforderte Beschäftigtendatenschutzgesetz zu verfassen und damit Rechtsunsie-
90 cherheiten zu begegnen. Für die Vielzahl spezifischer Verarbeitungssituationen sind mit dem
91 weiten Interpretationsspielraum des § 26 BDSG Unklarheiten für alle Beteiligten über die Zu-
92 lässigkeit verschiedener Datenverarbeitungen entstanden.

93 Dieses Beschäftigtendatenschutzgesetz muss den Schutz der Beschäftigten vor einer totalen
94 Überwachung durch den Arbeitgeber gewährleisten. Bisherige legislative Versuche sind, zu
95 Recht, unter anderem an einem zu überwachungslastigen Ansatz gescheitert. Das darf sich
96 nicht wiederholen. Der Mensch ist in den Mittelpunkt aller Überlegungen zu stellen, wenn das
97 Vorhaben dieses Mal von Erfolg gekrönt sein soll. Mittlerweile haben sich sowohl die Technik
98 als auch das Recht weiterentwickelt. Heimliche Überwachung durch Miniaturkameras, GPS-
99 Tracker, Keylogger, Drohnen, Handys usw. sind einfach und kostengünstig möglich. Ein moder-
100 nes Beschäftigtendatenschutzgesetz muss sich dagegenstemmen, dass Überwachungsmaß-
101 nahmen inflationär eingesetzt werden dürfen.

102 Ebenfalls regelungsbedürftig sind Bewerbungsverfahren, gerade in Zeiten der Digitalisierung.
103 Datenverarbeitung von Personalvermittlung, die Zeitarbeit- und Recruiting-Branche fallen nur
104 bedingt unter den Beschäftigtendatenschutz. In diesen Bereichen wird Datenschutz bislang
105 nur in geringem Maße gelebt. Da sich diese Betroffenen in einer vergleichbaren Situation be-
106 finden wie Bewerbende, sind sie zwingend in den Anwendungsbereich aufzunehmen. Hier gilt
107 es die Anwendungsbereiche des Beschäftigtendatenschutzes und Rechtsverhältnisse der be-
108 teiligten Parteien verständlich darzustellen.

109 Alle dieser Themen sehen sich mit dem Einsatz neuer Technologien, insbesondere von künstli-
110 cher Intelligenz konfrontiert, so dass auch hier ein technologieneutraler Regelungsansatz ge-
111 funden werden muss, um den rasanten Entwicklungen der heutigen Zeit gerecht zu werden.

112 Das EuGH Urteil darf jedoch nicht so verstanden werden, dass die bisherige Rechtsprechung
113 des Bundesarbeitsgerichts zu § 26 BDSG unberücksichtigt bleibt. Die Grenzen der Verarbeitung
114 von Beschäftigtendaten finden sich nach wie vor in der BAG Rechtsprechung und allgemein
115 gültigen Grundsätzen des Datenschutzes wieder.

116 Die Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS) und für Inneres (BMI) haben nun einen
117 erneuten Anlauf für ein Beschäftigtendatenschutz gestartet und kürzlich in einem gemein-
118 samen Papier erste Eckpunkte eines neuen Beschäftigtendatenschutzgesetzes vorgestellt. Ein
119 erster Austausch mit Stakeholdern ist bereits erfolgt.