

2023/II/Dig/3

## Beschluss

Annahme

### Beschäftigtendatenschutzgesetz jetzt!

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 und Bundesregierung