

## Vorschläge für einen modernen Beschäftigtendatenschutz

### Innovation ermöglichen – Persönlichkeitsrechte schützen – Rechtsklarheit schaffen

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. Datenbasierte bzw. -getriebene Geschäftsmodelle gewinnen zunehmend an Bedeutung und haben das Potenzial, ein bedeutsamer Wirtschafts- und damit auch Beschäftigungsfaktor zu werden. Technologische Anwendungen wie das Echtzeittracking von Positionen und relevanten Zuständen sowie digitale biometrische Verfahren spielen aber auch in Produktion und Handwerk eine zunehmende Rolle für die Effektivität und Effizienz der Arbeitsorganisation sowie von Arbeitsprozessen und können einen wichtigen Beitrag zur Innovation und Produktivität leisten. Die Bundesregierung fördert und unterstützt daher die Entwicklung einer verantwortlichen Digitalisierung durch zahlreiche Maßnahmen.

Innovative Datennutzungsmöglichkeiten können Beschäftigte in ihrem täglichen Arbeitsumfeld unterstützen und sie von Routinetätigkeiten entlasten. Die Zunahme an datengetriebenen Prozessen und verbesserte Möglichkeiten der Verknüpfung und Auswertung von Daten sind jedoch auch mit Risiken verbunden, insbesondere für Beschäftigte und ihre Persönlichkeitsrechte. Datengetriebene Prozesse ermöglichen immer detailliertere Datensätze und damit verbunden eine teilweise lückenlose Überwachung von Beschäftigten. Gerade Künstliche Intelligenz ist auf große Datenmengen geradezu angewiesen. Das kann bei Beschäftigten zu Verunsicherung und Zurückhaltung gegenüber technologischen Entwicklungen führen. Deshalb bedarf es klarer Regelungen zum Schutz der Beschäftigten.

Gleichzeitig sind für die Beteiligten, vor allem für Unternehmen und Arbeitgeber, oftmals die datenschutzrechtlichen Anforderungen und Grenzen unklar, insbesondere im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Technologien. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die maßgeblichen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz – unübersichtlich – in verschiedenen europäischen und nationalen Regelwerken enthalten sind. Hinzu kommt, dass viele Aspekte nur sehr allgemein geregelt sind und die Konkretisierung im Wesentlichen durch die Rechtsprechung erfolgt.

Um der wachsenden Bedeutung des Beschäftigtendatenschutzes in einer digitalisierten Arbeitswelt Rechnung zu tragen, sieht der Koalitionsvertrag vor, Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu schaffen, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen. Wir wollen in der ersten

Hälfte der 20. Legislaturperiode einen Entwurf für ein eigenständiges **Beschäftigtendatenschutzgesetz** auf der Grundlage dieser Vorschläge vorlegen und damit den Rahmen für einen modernen Beschäftigtendatenschutz schaffen, der eine Balance zwischen den Interessen der Betriebe und der Beschäftigten zum Ziel hat, indem er die Digitalisierung in den Unternehmen fördert und dabei die Beschäftigten mitnimmt.

Beschäftigte, Arbeitgeber, Aufsichtsbehörden und alle weiteren Akteure im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes erhalten mit klaren und übersichtlichen Vorschriften für wichtige Anwendungsfälle in der Praxis eine verlässliche Rechtsgrundlage. Ausgewogene Regelungen schaffen Vertrauen in neue Technologien und erleichtern deren rechtssicheren Einsatz in den Unternehmen. Die Regelungen sollen verständlich und handhabbar sein, insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen. Ebenso wie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verfolgt das Beschäftigtendatenschutzgesetz grundsätzlich einen **technologieneutralen Ansatz**. So bleibt das Gesetz flexibel für künftige technische Innovationen. Gleichzeitig werden wir für einzelne Technologien, die speziellen Anforderungen unterliegen oder eine besondere Praxisrelevanz aufweisen (wie z.B. die Videoüberwachung am Arbeitsplatz), spezifische Regelungen vorlegen.

Ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz stellt einen wichtigen Baustein bei der sozialen Begleitung der digitalen Transformation dar und trägt dazu bei, dass technologische Innovation zu sozialem Fortschritt wird.

## 1. Schutz für alle, die ihn benötigen

Im Datenschutzrecht sind die betroffenen Interessen und Grundrechtspositionen der Beteiligten in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Wenn Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber verarbeitet werden, besteht ein besonderes Schutzbedürfnis. Denn die Verarbeitungssituation im Beschäftigungskontext ist durch eine strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber geprägt. Um Schutz für alle zu schaffen, die ihn benötigen, wollen wir daher den **Anwendungsbereich** des Beschäftigtendatenschutzgesetzes entsprechend weit fassen.

Für den sachlichen Anwendungsbereich soll der funktionale Zusammenhang zum Beschäftigungskontext entscheidend sein. In persönlicher Hinsicht sollen insbesondere auch solo-selbstständige **Plattformtätige** in den Anwendungsbereich einbezogen werden. Solo-selbstständige Plattformtätige sind aufgrund der besonderen Strukturen und Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie auch im Hinblick auf die Verarbeitung ihrer Daten vielfach in einer den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbaren Weise schutzbedürftig. Die Marktmacht der Plattformen sowie die oftmals technologisch gesteuerten Arbeits- und Vermittlungsprozesse führen regelmäßig zu einer den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ähnlichen Fremdbestimmtheit der Plattformtätigen. Wir werden dabei auch die aktuellen Entwicklungen auf europäischer Ebene zum Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit verfolgen und berücksichtigen.

## 2. Überwachung und Kontrolle begrenzen

Der technologische Fortschritt schafft neben den Vorteilen aber unvermeidlich auch wachsende Möglichkeiten, Beschäftigte zu überwachen und ihre Leistung zu überprüfen. Zugleich verstärkt die Ausweitung moderner und flexibler Arbeitsformen, wie etwa des mobilen Arbeitens, den Bedarf für Arbeitgeber, technische Lösungen bei der Arbeitsorganisation einzusetzen. Wir werden mit neuen Regelungen zur Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten das berechtigte Interesse an der Aufsicht über den Betrieb und die effektive Organisation von Arbeitsabläufen sowie gesetzlich von den Arbeitgebern zu erfüllende Pflichten berücksichtigen, gleichzeitig aber klare Grenzen festlegen, um das Allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten angemessen und effektiv zu schützen. Um einen ständigen Überwachungsdruck zu verhindern, sollen Maßnahmen einer **dauerhaften Überwachung** nur ausnahmsweise unter engen Voraussetzungen zulässig sein, um wichtigen Einsatzzwecken, wie etwa der Sicherheit von Beschäftigten oder dem Arbeitsschutz, zu dienen. Beispielsweise soll der Schutz von Beschäftigten in besonderen Gefahrensituationen, etwa von Feuerwehrleuten im Einsatz, durch dauerhafte Überwachungs-

maßnahmen gesichert werden können. Auch eine erforderliche, punktuelle Datenerhebung in Echtzeit bleibt möglich. Ebenso möglich bleiben notwendige und sinnvolle Praktiken, wie etwa die Erfassung von Lenk- und Ruhezeiten, die Koordinierung wechselnder Arbeitseinsätze an verschiedenen Orten und insbesondere die Disposition von Einsatzkräften. Arbeitgeber sollen aber keine lückenlosen Bewegungs- und Leistungsprofile zur Bewertung von Beschäftigten erstellen dürfen.

**Verdeckte Überwachungsmaßnahmen** des Arbeitgebers sind nach geltender Rechtsprechung in Ausnahmefällen möglich. Künftig sollen sie nur zulässig sein, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, den konkreten Verdacht einer Straftat im Betrieb aufzuklären.

Bezüglich **offener Überwachungsmaßnahmen**, etwa der gezielten Videoüberwachung oder Ortung von Beschäftigten, wollen wir klare Bedingungen vorgeben, die insbesondere sicherstellen, dass den Beschäftigten Rückzugsorte und -zeiten ohne Beobachtung zur Verfügung stehen.

### **3. Einsatz Künstlicher Intelligenz: Transparenz schafft Vertrauen**

Die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt nimmt zu, etwa bei der Bewerberauswahl, der Leistungsbeurteilung oder der Aufgabenzuweisung, z. B. im Rahmen von algorithmischem Management. Für Beschäftigte kann dies zur Folge haben, dass Datenverarbeitungen sich verstärkt ihrer Kontrolle entziehen und sie durch die algorithmenbasierten Systeme in intransparenter Weise diskriminiert werden. Zudem bergen die von Künstlicher Intelligenz im Vergleich zu herkömmlichen Softwareprogrammen immense Menge an verarbeiteten Daten und die Hochleistungsfähigkeit bei der Datenanalyse ein besonderes Gefährdungspotenzial.

Zu Fragen der Künstlichen Intelligenz befindet sich ein unionsrechtlicher Rahmen in Entwicklung. Den Spielraum der künftigen KI-Verordnung wollen wir nutzen und einen sicheren Raum für den Einsatz innovativer Technologien schaffen. Wir wollen Regelungen für typische Datenverarbeitungsvorgänge im Beschäftigungskontext vorsehen, die auf Künstlicher Intelligenz bzw. Algorithmen basieren. Dabei wollen wir insbesondere die **Transparenz** für Beschäftigte stärken. Dadurch sollen datenschutzrechtliche Risiken für Beschäftigte minimiert werden und gleichzeitig sollen die Vorteile von KI für Wirtschaft und Beschäftigte nutzbar bleiben.

### **4. Besonderer Schutz im Bewerbungsverfahren**

In der speziellen Situation der Bewerbungsphase sind Bewerberinnen und Bewerber besonders schutzbedürftig. Gleichzeitig haben Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber zu erlangen, die ihnen die Auswahl

geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten ermöglichen. Mittels klarer Anforderungen und praxisnaher Fallbeispiele wollen wir für einen fairen Ausgleich bei der Datenverarbeitung im Bewerbungsverfahren sorgen.

So soll unter Berücksichtigung der Rechtsprechung klar und verlässlich festgeschrieben werden, welche **Fragen im Bewerbungsgespräch** unzulässig sind und unter welchen Voraussetzungen welche Tests und Untersuchungen durchgeführt werden dürfen. Erlaubt sein kann nur, was für die Feststellung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern tatsächlich erforderlich ist. Eingesetzte Tests und Untersuchungen müssen daher anerkannten Qualitätsstandards entsprechen.

Informationen zur **Eignung und Qualifikation** von Bewerberinnen und Bewerbern sind nach dem Grundsatz der Direkterhebung grundsätzlich unmittelbar bei diesen selbst einzuholen.

**Medizinische Untersuchungen** sollen nur dann zulässig sein, wenn sie für die Ausübung einer Tätigkeit notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben sind (z.B. bei Pilotinnen und Piloten, der Feuerwehr oder der Begründung eines Beamtenverhältnisses). Arbeitgeber sollen nur über die notwendigen Ergebnisse hinsichtlich der Eignung für die Funktionsausübung informiert werden, nach dem Maßstab „geeignet“ bzw. „nicht geeignet“. Eine Übermittlung medizinischer Befunde an den Arbeitgeber darf nicht stattfinden.

## **5. Rechtssicherheit beim Schutz besonders sensibler Daten**

Die Verarbeitung besonders sensibler Daten, etwa über Herkunft, religiöse Überzeugung, politische Meinungen, sexuelle Orientierung oder den Gesundheitszustand, kann jede Person und damit auch Beschäftigte der Gefahr von Diskriminierung aussetzen. Diese Informationen müssen deshalb mit besonderer Vorsicht behandelt und dürfen nur unter engen Voraussetzungen verarbeitet werden.

Anhand von typischen Fallgruppen wollen wir konkret regeln, wann Arbeitgeber ausnahmsweise besonders sensible Informationen über ihre Beschäftigten verarbeiten dürfen. Biometrische Daten dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen verarbeitet werden.

## **6. Interessenabwägung handhabbarer machen**

Wir werden die im Beschäftigtendatenschutz vielfach notwendigen Interessenabwägungen für alle Beteiligten leichter durchführbar und besser verständlich machen. Hierzu wollen wir im Gesetz Kriterien dafür aufführen, wann eine Datenverarbeitung erforderlich ist. Anhand der Kriterien wird deutlich, welche Faktoren bei der Abwägung von schutzwürdigen Interessen zu berücksichtigen sind. Dazu gehören etwa der (legitime) Zweck, die

Dauer und Häufigkeit der Verarbeitung, Art und Umfang der erhobenen Beschäftigtendaten sowie der Kreis der Personen, die an der Datenverarbeitung beteiligt sind bzw. Zugriff auf die Daten haben. Wir werden dabei die unionsrechtlichen Vorgaben der DSGVO und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs berücksichtigen.

## **7. Freiwilligkeit sicherstellen: Klare Regeln für Einwilligungen**

Die Einwilligung hat in der Praxis vielfach eine hohe Bedeutung. Da die Verarbeitungssituation im Beschäftigungskontext durch eine strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber geprägt ist, sind an die Freiwilligkeit der Einwilligung im Arbeitsverhältnis besondere Anforderungen zu stellen. Mit klaren Maßstäben für die Freiwilligkeit in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation und der Regelung von Beispielsfällen wollen wir für mehr Klarheit für alle Beteiligten sorgen.

Die Anforderungen an die **Freiwilligkeit der Einwilligung** im Beschäftigungskontext werden weiter konkretisiert. Mit der beispielhaften Auflistung konkreter Anwendungsfälle wollen wir unter Berücksichtigung und in Weiterentwicklung der Rechtsprechung für mehr Rechtsklarheit sorgen. Möglich könnte eine Einwilligung beispielsweise sein, wenn es um die Nutzung von Fotos für das Intranet geht. Im Bewerbungskontext sollen die strengsten Regeln gelten, da Bewerberinnen und Bewerber hier besonders unter Druck stehen.

## **8. Mehr Rechtssicherheit bei der Datenverarbeitung in Konzernen**

Die Organisationsstruktur und effiziente Aufgabenverteilung innerhalb von Konzernen erfordern in bestimmten Fällen einen Datenaustausch zwischen den Konzerngesellschaften. Dies betrifft beispielsweise die Arbeit in Matrixstrukturen und agilen Teams oder eine zentrale Entgeltabrechnung. Unklar ist oft, inwiefern die dabei anfallende Datenübermittlung nach der DSGVO zulässig ist.

Daher wird die Zulässigkeit von **konzerninternen Datenübermittlungen** für praxisrelevante Fallgruppen, wie etwa eine zentralisierte Verwaltungsorganisation, konkret geregelt. Durch spezifische Regelungen für konzerngebundene Unternehmen wollen wir bürokratische Hürden senken und Rechtssicherheit und Flexibilität fördern. So werden Verarbeitungsprozesse auch für die Betroffenen nachvollzieh- und kontrollierbarer.

## **9. Betroffenenrechte sichern und ergänzen**

Für einen effektiven Beschäftigtendatenschutz ist es entscheidend, dass die Beschäftigten die ihnen gesetzlich gewährten Rechte auch durchsetzen können. Die DSGVO bietet durch Regelungen wie das Auskunfts-, Berichtigungs- und Löschrecht, Durchsetzungsmöglichkeiten und Sanktionen bereits einen sinnvollen und guten Rahmen für Betroffene.

Wir wollen diesen dort ergänzen, wo die Besonderheiten im Beschäftigungsverhältnis es erfordern, etwa bei Löschpflichten für Arbeitgeber in Bezug auf Bewerberdaten. Wir werden zudem prüfen, ob Beschäftigte durch prozessuale Verwertungsverbote vor unzulässigen Datenverarbeitungen geschützt werden sollten.

## **10. BYOD: Privates von Dienstlichem trennen**

Die Verwendung privater Laptops und Smartphones für dienstliche Zwecke („**Bring Your Own Device**“ - BYOD) ist vielerorts gängige Praxis und oft auch von Beschäftigten erwünscht. Sie birgt aber die Gefahr des Zugriffs auf private Daten und wirft deshalb in der Praxis vielfach Fragestellungen im Hinblick auf den Datenschutz auf. Wir prüfen deshalb Möglichkeiten, die Anforderungen des Beschäftigtendatenschutzes an BYOD-Lösungen zu konkretisieren und so für alle Beteiligten mehr Rechtsklarheit für die Praxis zu schaffen.

## **11. Mitbestimmung weiterentwickeln – Beschäftigtendatenschutz stärken**

Ein effektiver und moderner Beschäftigtendatenschutz geht Hand in Hand mit einer wirksamen betrieblichen Mitbestimmung. Zu den Aufgaben von Betriebs- und Personalräten gehört es, die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten bestehenden Vorschriften zu überwachen und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Diese Aufgabe gewinnt gerade im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt weiter an Bedeutung. Deshalb wird die Mitbestimmung entsprechend der Verabredung im Koalitionsvertrag weiterentwickelt. Insbesondere wird das **Betriebsrätemodernisierungsgesetz** mit Blick auf die Gestaltungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der sozial-ökologischen Transformation und Digitalisierung **evaluiert** werden. Hierbei werden neben dem Aspekt der Digitalisierung im Allgemeinen auch die besonderen Aspekte des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und ihres Datenschutzes berücksichtigt.

## **12. Mehr Klarheit für kollektivrechtliche Regelungen**

Wir erkennen die Bedeutung von **Betriebsvereinbarungen** als betriebsnahes und praxisgerechtes Instrument zur Konkretisierung des Beschäftigtendatenschutzrechts an. Wir werden daher prüfen, ob und inwieweit über die geltende Rechtslage hinaus gesetzliche Klarstellungen und Konkretisierungen für Kollektivvereinbarungen als Regelung für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext möglich sind.