

TOP 24:

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes

Drucksache: 535/10 und zu 535/10

Mit dem Gesetzentwurf soll das Bundesdatenschutzgesetz um einen Unterabschnitt mit umfassenden Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz ergänzt werden.

Zukünftig sollen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur solche Daten verarbeitet werden dürfen, die für dieses Verhältnis erforderlich sind. Datenverarbeitungen, die sich beispielsweise auf für das Beschäftigungsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, sollen ausgeschlossen sein. Mit den Neuregelungen sollen Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zudem wirksam vor Bespitzelungen geschützt und gleichzeitig den Arbeitgebern verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden.

Insofern werden u. a. die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigten-daten vor und nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie die Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis geregelt.

Besondere Vorschriften werden für besonders sensible Daten sowie für das Frage-recht von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, politischen Parteien und Gewerkschaften getroffen. Weiter wird die Zulässigkeit des Verlangens ärztlicher und sonstiger Untersuchungen sowie die Datenerhebung des Arbeitgebers aus allgemein zugänglichen Quellen, etwa aus dem Internet, geregelt.

Besondere Regelungen sind für die offene Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten, den Einsatz von Ortungssystemen und biometrischen Verfahren und die Nutzung von Telekommunikationsdiensten am Arbeitsplatz vor-gesehen.

Gegenstand des Gesetzentwurfs sind darüber hinaus Vorschriften über die Zulässig-keit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zum Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, der Korruptionsbekämpfung sowie der Überprüfung, ob die im Beschäftigungsverhältnis zu beachtenden Regeln eingehalten werden.

Der federführende **Ausschuss für Innere Angelegenheiten**, der **Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik**, der **Gesundheitsausschuss**, der **Rechtsausschuss** und der **Wirtschaftsausschuss** empfehlen dem Bundesrat, umfangreich zu dem Gesetz-entwurf Stellung zu nehmen.

Die einzelnen Empfehlungen beruhen auf von den Datenschutzreferenten der Länder erstellten und in den Ländern abgestimmten Anträgen.

So empfiehlt der **Ausschuss für Innere Angelegenheiten** grundsätzlich zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit dem Entwurf langjährigen und wiederholten Forderung u. a. des Bundesrates nachgekommen ist, den Beschäftigtendatenschutz umfassend zu regeln. Die vorgesehenen Regelungen würden eine Vielzahl von Unsicherheiten in diesem Bereich beseitigen.

Gleichwohl weisen der **Ausschuss für Innere Angelegenheiten** und der **Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik** darauf hin, dass die Regelungen teilweise nur schwer verständlich seien. Die zahlreichen Verweise auf andere Vorschriften würden die Lesbarkeit vor allem für juristische Laien erschweren. Darüber hinaus bevorzugt **der Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik** ein gesondertes Beschäftigtendatenschutzgesetz anstelle der Ergänzung des Beschäftigtendatenschutzes im Bundesdatenschutzgesetz.

Ferner zielen die einzelnen Empfehlungen insbesondere darauf ab, Unklarheiten im Gesetzentwurf zu beseitigen, eventuelle Regelungslücken zu schließen und den Entwurf praxisgerechter zu gestalten.

So empfehlen der **Ausschuss für Innere Angelegenheiten** und der **Wirtschaftsausschuss**, zusätzlich eine Regelung zum Datenschutz bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten im Bereich der Arbeitnehmervertretung zu treffen. Mit der vorgeschlagenen Änderung werde eine Regelung für die in der Rechtsprechung bisher nicht geklärte Frage der Überwachung des Umgangs mit Beschäftigtendaten seitens des Betriebs- bzw. Personalrates getroffen

Der **Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik** und der **Gesundheitsausschuss** empfehlen auch die Aufnahme einer Vorschrift über arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen. Diese diene der Abgrenzung und Verdeutlichung zweier unterschiedlicher Arten von ärztlichen Untersuchungen im Betrieb. Eignungsuntersuchungen seien nicht mit arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen gleichzusetzen.

Darüber hinaus soll - aufgrund einer Empfehlung des **Rechtsausschusses** - geregelt werden, dass die dauerhafte Videoüberwachung von Arbeitsplätzen grundsätzlich unzulässig ist. Die Videoüberwachung von Arbeitsplätzen stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten dar. Insoweit soll klargestellt werden, dass in Fällen der dauerhaften Überwachung das Interesse des Beschäftigten regelmäßig überwiegt.

Des Weiteren soll - laut Empfehlung des **Ausschusses für Innere Angelegenheiten** - klargestellt werden, dass auch in Tarifverträgen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen von den Regelungen des neu eingefügten Unterabschnitts nicht zu Ungunsten des Beschäftigten abgewichen werden darf. Damit seien insbesondere die Regelungen zur Datenerhebung und -verarbeitung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zwingendes Gesetzesrecht.