

Das Beschäftigtendatengesetz (BeschDG) kommt!

Am 08.10.2014 wurde der Referentenentwurf für das Beschäftigtendatengesetz bekannt. Aktuell befindet sich der Entwurf noch in der Abstimmung zwischen den Ministerien. Der Gesetzgebungsprozess steht noch ganz am Anfang.

Ziel ist es, die Beschäftigtendaten in einer immer moderner werdenden Arbeitswelt besonders zu schützen und Rechtssicherheit zu schaffen. Handlungsbedarf besteht dabei auch unter dem Aspekt, dass die Nutzung von KI in den Arbeitsalltag Einzug gehalten hat.

Der Hintergrund

Ein spezielles Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz war bereits in der Vergangenheit immer wieder im Gespräch. Warum jetzt? Ein Grund ist vermutlich eine Entscheidung des EuGH aus 2023 (EuGH; Urt. 30.3.2023- C-34/21). In dieser Entscheidung hatte sich der EuGH mit dem § 23 Hessesches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz -HDSIG- befasst und entschieden, dass dieser europarechtswidrig ist.

Das Problem: § 23 HDSIG ist inhaltsgleich mit § 26 BRSg, welcher auf Bundesebene bis jetzt den Beschäftigtendatenschutz geregelt hat. Zwar war auch dieses Problem in der Praxis überschaubar, da die DSGVO als europäische Verordnung als Ermächtigungsgrundlage herangezogen werden konnte, jedoch scheint dies zumindest einen Anreiz gesetzt zu haben, sich mit der Thematik erneut zu befassen.

Zudem soll mit diesem Gesetz die KI-Verordnung (EU 2024/1689) vom 13. Juni 2024 umgesetzt werden.

Was gibt es Neues?

Die Regelungen bringen insbesondere im Umgang mit neuen Technologien (Profiling, § 24 ff.) und im Bereich von Überwachungsmaßnahmen (§§ 18-22) erhebliche Veränderungen. Auf diese soll nachfolgend -jedoch nicht im Detail- eingegangen werden.

Wir haben Ihnen ein paar Regelungen herausgesucht, die auch Unternehmen ohne Überwachungssysteme und Profiling betreffen.

Was bringt also der neue Entwurf für Arbeitgeber?

Einschränkungen bei der Datenverarbeitung von Leistungsdaten

Moderne Personalabteilungen legen Entscheidungen zur Beförderung nicht selten Daten zur Leistung der Arbeitnehmer aus der Vergangenheit zu Grunde. Nach § 19 BeschDG-E dürfen diese jedoch nur noch kurzzeitig, anlassbezogen und stichprobenartig verarbeitet werden.

Neue Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat

Dem Betriebsrat werden nach § 12 BeschDG-E neue Mitbestimmungsrechte übertragen. Mitbestimmen soll dieser zukünftig bei der Bestimmung und Abberufung des Datenschutzbeauftragten. Aber nicht nur das! Mitbestimmungspflichtig soll auch die Entscheidung werden, ob ein unternehmensinterner oder externer Datenschutzbeauftragter gewählt wird.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass der Datenschutzbeauftragte im Betrieb einen besonderen Kündigungsschutz nach § 6 Abs. 4 BDSG in Verbindung mit § 38 Abs. 2 BDSG (für Datenschutzbeauftragte nichtöffentlicher Stellen) hat. Ein Datenschutzbeauftragter kann nur außerordentlich gekündigt werden.

Betriebsvereinbarungen sind keine eigenständigen Ermächtigungsgrundlagen für die Datenverarbeitung

Während der Betriebsrat zukünftig beim Datenschutzbeauftragten mitreden kann, wird an anderer Stelle ein juristischer Streit dahingehend geklärt, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats „reduziert“ wird.

Nach § 7 Abs. 2 BeschDG-E sollen die Betriebsvereinbarungen keine eigenständige datenschutzrechtliche Eingriffsgrundlage schaffen, sondern lediglich die Datenverarbeitung konkretisieren können. Das Konkretisieren bezieht sich dabei auf das Verfahren der Datenverarbeitung und die gesetzlichen Voraussetzungen. In der Gesetzesbegründung werden hierzu Beispiele aufgeführt. Kollektivvereinbarungen können nicht abschließend die Zulässigkeit einer Verarbeitung von Beschäftigtendaten festlegen und es kann keine eigenständige Verarbeitungsgrundlage geschaffen werden.

Schon Art. 88 DSGVO, welcher seit 2018 gilt, legt fest, dass eine die europäische Datenschutzverordnung konkretisierende Regelung auch in Kollektivvereinbarungen enthalten sein kann. Häufig wurde dies unter Juristen dahingehend ausgelegt, dass die Betriebsvereinbarung selbst eine Ermächtigungsgrundlage sein kann. Der Entwurf des BeschDG stellt jetzt klar, dass dies nicht der Fall sein soll.

Haben Arbeitgeber in der Vergangenheit bereits solche Kollektivvereinbarungen geschlossen und lässt sich die Datenverarbeitung nicht auf eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage stellen, heißt es dann, dass eine Datenerhebung zukünftig nur mit schriftlicher oder elektronischer Einwilligung des Arbeitnehmers möglich ist.

Bei allem Verständnis für den Schutz der Arbeitnehmerdaten: Das ist nicht modern und auch nicht ganz nachvollziehbar.

Der Prüfungsmaßstab für die Erforderlichkeit der Datenverarbeitung wird verschärft.

In § 4 BeschDG-E wird ein ganzer Katalog von zu berücksichtigende Abwägungskriterien aufgenommen. Ziel ist es eine Orientierung zu schaffen und damit Transparenz für die heranzuziehenden Kriterien.

Das schafft zwar Klarheit, führt jedoch in der Praxis dazu, dass jegliche Datenverarbeitung dokumentiert und ausführlich begründet werden muss.

Abweichen von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Mit Urteil vom 29.06.2023 (2 AZR 296/22) hatte das BAG klargestellt, dass eine rechtswidrige Datenverarbeitung des Arbeitgebers grundsätzlich nicht zu einem Verwertungsverbot in einem späteren Kündigungsschutzprozess führt.

Die rechtswidrige Datenverarbeitung hat nach dem BAG keine prozessualen Auswirkungen. Die so erlangten Daten konnten damit im Prozess verwertet werden. Im Sachverhalt ging es um die Verwertung einer unzulässigen Videoüberwachung im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung.

Nach § 11 BeschDG-E dürfen solche Daten in einem späteren Prozess nun nicht mehr verwertet werden. Verwertungsverbote können darüber hinaus auch in Kollektivvereinbarungen (z.B. Betriebsvereinbarungen) geregelt werden.

Ausdrückliche Ermächtigung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

In § 29 BeschDG-E findet sich nun erstmals eine ausdrückliche Ermächtigung zur Datenverarbeitung im BEM, wenn dies zur Durchführung notwendig ist. Diese Daten dürfen jedoch nicht zu einem anderen Zweck verwendet werden.

Datenverarbeitung zu Autorisierungs- und Authentifizierungszwecken (§ 28)

Worum geht es bei dieser neu geregelten ausdrücklichen Ermächtigung? Arbeitnehmerdaten werden in der Regel bereits benötigt, um diesen den Zugang zu ihrem Arbeitsplatz oder dem System zu ermöglichen. Es müssen Profile für das IT-System erstellt werden, damit der Arbeitnehmer überhaupt arbeiten kann. Hierfür gibt es nun eine spezielle Ermächtigung im Gesetz.

FAZIT

Eigenständige Regelungen für den Schutz der Beschäftigtendaten sind ganz grundsätzlich zu begrüßen. Das eine Anpassung der Arbeitswirklichkeit es notwendig macht, auch bestehende gesetzliche Regelungen anzupassen, ist auch nachvollziehbar. Die Klarstellungen des Entwurfs sind zu begrüßen.

Was nicht nachvollziehbar ist, ist die Schaffung von noch mehr Verwaltungsaufwand. Ob und wenn ja, in welcher Form die Änderungen kommen, bleibt jedoch zunächst abzuwarten. Es lohnt sich die Diskussion im Auge zu behalten. Es wäre auch nicht das erste Mal, dass dieses Vorhaben scheitert.

Ihre Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Telefon: 0341 580 622 36
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de