

# **Positionspapier Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz**

Berufsverband der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e.V.

Stand: Juni 2022

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag „Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz“ angekündigt mit dem Ziel, „Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen“.

Der Berufsverband der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e.V. begrüßt dieses Ziel und gibt aus der Praxisperspektive der betrieblichen und behördlichen Datenschutzbeauftragten folgende Anregungen für die Umsetzung:

## **1. Integration der Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz in den Rechtsrahmen des BDSG und der DSGVO**

Aus Sicht der praktischen Rechtsanwendung muss eine Zersplitterung von Regelungen auf verschiedene Gesetze vermieden werden, um sowohl die einheitliche Geltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze sicherzustellen als auch unnötige Fragen zur Abgrenzung des Anwendungsbereichs eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes zum BDSG und zur DSGVO zu vermeiden. Die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz sollten daher in das BDSG integriert werden.

Dies würde insbesondere auch eine Klarstellung entbehrlich machen, welche Regelungen des BDSG und auch der DSGVO flankierend zum Beschäftigtendatenschutz gelten.

Falls eine Integration nicht möglich oder nicht gewollt sein sollte, muss sorgfältig darauf geachtet werden, dass keine vom BDSG abweichenden Anwendungsbereiche mit Ausnahme der Sonderregelungen für Beschäftigte und keine vom BDSG und der DSGVO abweichenden Begriffsbestimmungen und Grundsätze eingeführt oder bestehende modifiziert werden.

Daher sollte auf die Definition von Begriffen wie beispielsweise „Erheben“ verzichtet werden, ebenso auf die Definition von Begriffen, die aus technischem Kontext heraus zu definieren sind (bspw. Künstliche Intelligenz, Cloud Computing). Es sollte auch nicht versucht werden, die gesetzliche Zulässigkeitsregelungen wie bspw. die Einwilligungen sowie weitere Kriterien und/oder Anforderungen abweichend von der DSGVO zu gestalten. Ebenso sollten Ansätze unterlassen werden, welche zu einer "Beschäftigtendatenschutz-spezifischen" Auslegung des Personenbezugs führen könnten. Letztlich sollte auch klargestellt werden, dass ein Beschäftigtendatenschutzrecht nur eine Sperrwirkung gegenüber Regelungen des BDSG und der DSGVO entfalten kann, soweit das Beschäftigtendatenschutzrecht explizit hierzu eine Regelung enthält und diese sich im Rahmen des Art. 88 DSGVO bewegt.

Auch enthalten die Artt. 44 bis 49 DSGVO abschließend die Beschränkungen für einen Drittlandtransfer. Der nicht auf diese Thematik spezialisierte Rechtsanwender insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wäre damit überfordert, für die Bewertung des Transfers von Beschäftigtendaten in ein Drittland auf außerhalb der DSGVO geregelte Anforderungen zurückgreifen zu müssen, als für die übrigen Betroffenenkreise. Dies birgt zudem die Gefahr, dass die Bewertung nach dem Beschäftigtendatenschutzrecht zu einem anderen Ergebnis in Bezug auf die Zulässigkeit und die Anforderungen kommt als nach der DSGVO. Wenn beide Regelungen jedoch zwingend stets zu dem gleichen Ergebnis führen müssten, bedürfte es keiner doppelten Regelung. Es ist vor allem zu bedenken, dass jedes Mehr und vor allem jede Doppelung von Regelungen zu einem zusätzlichen Aufwand in der Praxis ohne Mehr an Datenschutz oder Klarheit für den freien Datenverkehr führt.

Um einen Gleichlauf des Beschäftigtendatenschutzes auf Bundes- und Landesebene leicht sicherstellen zu können, muss in der Diskussion auch eine Gestaltung gewählt werden, welche auf Landesebene eine Bezugnahme die gesetzlichen Regelungen zulässt.

## **2. Regelungsbedürfnis für Beschäftigte**

Der Beschäftigtendatenschutz muss mit dem Hinweisgeberschutzgesetz sowie dem Geschäftsgeheimnisschutzgesetz harmonisiert sein. Für den Rechtsanwender, insbesondere in KMU, müssen die Regelungen dieser Gesetze und des Beschäftigtendatenschutzes so aufeinander abgestimmt sein, dass sich keine Unstimmigkeiten oder Brüche ergeben. Bestenfalls werden die Regelungen der vorstehenden Gesetze aufgegriffen und im Beschäftigtendatenschutzrecht explizit „gespiegelt“.

Wenngleich auch dies ein Mehr an Text im Beschäftigtendatenschutzrecht bedeutet, führt dies doch zu einer Reduktion an Aufwand in der Praxis, weil der Aufwand zur Klärung des Zusammenspiels der Regelungen entfällt. Kurzum: Ein Verzicht hierauf würde zwar weniger Text, aber ein weiteres Mehr an Aufwand bedeuten. Ein Gesetz über den Beschäftigtendatenschutz sollte klare Vorgaben enthalten, welche Anforderungen an eine Kollektivvereinbarung zu stellen sind, damit diese eine Verarbeitung personenbezogener Daten legitimiert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass eine Betriebsvereinbarung eine kollektivarbeitsrechtliche Regelung ist, die – anders als das Datenschutzrecht – nicht am Schutz des konkreten Individuums ausgerichtet ist.

Es sollten klare Regelungen geschaffen werden, dass und wie Maßnahmen zur Missbrauchsprävention und Aufdeckung von Verstößen auszugestaltet sind.

Darüber hinaus sollte der Beschäftigtendatenschutz den zukünftigen Rahmenbedingungen einer digitalen Arbeitswelt Rechnung tragen, ohne jede einzelne, derzeit aktuelle Verarbeitungssituation festzuschreiben. Vielmehr geht es um die Gestaltung zukunftsöffener Regelungen, welche sodann dem Schutz der betroffenen Beschäftigten durch flankierende Maßnahmen Rechnung tragen können.

## **3. Keine Fixierung bestehender nationaler Rechtsprechung**

Die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz sollten davon Abstand nehmen, bereits bestehende nationale Rechtsprechung in Gesetzesform zu "zementieren", da dies gerade die unionsweite Angleichung der Rechtsprechung aufgrund der unionsweit einheitlichen Anwendung der "Rahmenregelungen" der DSGVO beschränken würde.

Die nationale Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sollte auch nicht durch ein zur sehr ausgeformtes und von der DSGVO entkoppeltes Gesetz dazu verleitet werden, ihre bisher hiervon eigenständige Rechtsprechung fortzusetzen oder gar noch weitergehend von der DSGVO zu entkoppeln. Durch weitgehenden Rückgriff auf die DSGVO sollte vielmehr die nationale Arbeitsgerichtsrechtsprechung ermutigt werden, ebenfalls eine unionsweit einheitliche Auslegung und Rechtsanwendung zu finden.

## **4. Beschäftigtendatenschutzgesetz dient auch nicht als Auslegungshilfe der DSGVO**

Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz sollte sich der Versuche enthalten, durch Wiedergabe, Paraphrasierung und/oder Ergänzung der bereits in der DSGVO enthaltenen Regelungen diese zu erläutern und ihnen hierdurch ein nationales Verständnis zu geben. Es bedarf daher für die Bewertung bspw. der Zulässigkeit von Übermittlungen, der Anforderungen an eine Einwilligung, der Einbindung von Dienstleistern oder der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten keiner ergänzenden Klarstellungen über die DSGVO und ihre Erwägungsgründe hinaus.

Anders verhält sich dies, insoweit als für das Beschäftigungsverhältnis spezifische Verarbeitungen im Rahmen des Art. 88 DSGVO konkret geregelt werden. Im Interesse der Klarheit der Diskussion über Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz im Gesetzgebungsverfahren und der späteren Rechtsanwendung sollten Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz hierauf beschränkt werden.

## **5. Verzicht auf arbeitsrechtliche Regelungen im Mantel des Datenschutzrechts**

Die Wahrnehmung von arbeitsrechtlichen Rechten und Funktionen sollte primär bei den Institutionen verankert bleiben, die betriebsverfassungsrechtlich zur Wahrnehmung dieser Aufgaben berufen und zu deren Durchsetzung befähigt sind. Es sollte vermieden werden, dass sich aufgrund einer mittelbaren Zuständigkeit des DSB für solche Themen ein Konflikt ergibt, weil der DSB diese nicht aus der Perspektive des Arbeits-, sondern des anders gelagerten Datenschutzrechts behandelt.

Themen, welche sich im Rahmen der Diskriminierung, Gleichstellung usw. bewegen, betreffen in gewisser Weise stets auch die Verarbeitung personenbezogener Daten, weil diese grundsätzliche Voraussetzungen für Verstöße gegen diese arbeitsrechtlichen Vorgaben sind. Gleichwohl sollte sich ein Beschäftigtendatenschutzrecht der ergänzenden Regelungen solcher Aspekte enthalten und nicht vom Schutz des Selbstbestimmungsrechts abweichende Ziel- und Zwecksetzungen in das Datenschutzrecht hineinragen.

Bereits nach geltenden Recht unter der DSGVO ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten zur Verfolgung rechtswidriger Zweck datenschutzrechtswidrig. Insofern können diese arbeitsrechtlichen Grundsätze auch nicht durch das Datenschutzrecht unterlaufen werden, sodass es auch nicht deren expliziten Regelungen im Datenschutzrecht bedarf.

Das gilt im besonderen Maß für solche arbeitsrechtlichen Grundsätze, die bisher nicht im Arbeitsrecht kodifiziert sind. Das Datenschutzrecht in Gestaltung des Beschäftigtendatenschutzrechts ist keine "arbeitsrechtliche Ersatzkodifikation".

## **6. Beschränkungen der Sanktions- und Ersatzmechanismen auf das BDSG und die DSGVO**

Ein Beschäftigtendatenschutz sollte keine indirekte Überarbeitung des BDSG und der DSGVO in Bezug auf Sanktions- und Ersatzmechanismen enthalten. Auch um diesbezüglich Missverständnisse zu vermeiden, sollte ein Beschäftigtendatenschutzrecht in den Rahmen des BDSG eingebunden sein.

### **Über den Berufsverband der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e. V.**

Mit mehr als 30 Jahren Erfahrung ist der BvD der älteste Berufsverband für betriebliche und behördliche Datenschutzbeauftragte und -berater. Die satzungsgemäße Aufgabe des BvD ist, die Interessen der betrieblichen und behördlichen Datenschutzbeauftragten im Sinne einer dem Stand der Technik angemessenen Realisierung von Datenschutz und Datensicherheit zu fördern. Die rund 1.800 Mitglieder des BvD betreuen als betrieblichen und behördlichen Datenschutzbeauftragte mehrere zehntausend Unternehmen, Behörden und Institutionen und sind die direkten Ansprechpartner für datenschutzrechtlichen Belange die Organisationen betreffend. Alle Vorstände, alle Leiter von Arbeitskreisen, Ausschüssen und Regionalgruppen des BvD bringen ihre praktische Erfahrung unentgeltlich in die Verbandsarbeit ein. Mit der Gründung des Europäischen Dachverbandes EFDPO hat der BvD zuletzt die Weichen für verstärkte Vernetzung und Kommunikation auf EU-Ebene gestellt.

## **Impressum**

Berufsverband der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e.V.  
Budapester Straße 31, 10787 Berlin  
Telefon (030) 26 36 77 60. • Telefax (030) 26 36 77 63  
E-Mail: [bvd-gs@bvdnet.de](mailto:bvd-gs@bvdnet.de) • [www.bvdnet.de](http://www.bvdnet.de)  
Stand: Juni 2021