

MYLE

IT LAW | DATA LAW | DATA PROTECTION LAW | DIGITILISATION

MYLE

Entwurf eines neuen Beschäftigtendatengesetz: Top oder Flop?

Anna Cardillo | 10.02.2025

01

Bisherige Rechtslage

02

Entwurf für ein Beschäftigtendatengesetz

03

Ausgewählte Schwerpunkte

04

Ausblick und Fazit



M Y L E



01

Bisherige Rechtslage

- Lediglich rudimentäre/abstrakte Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz in Deutschland
- Geltende Rechtslage ist stark von der Auslegung durch Gerichte und Aufsichtsbehörden geprägt
- **Art. 88 DSGVO: Öffnungsklausel für die Mitgliedstaaten**
- § 26 BDSG als nationale Regelung
- EuGH (30.3.2023 – C-34/21): § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG verstoße gegen Europarecht
 - Die Norm wiederhole nur die allgemeinen europarechtlichen Rechtmäßigkeitsbedingungen und Rechtsgrundlagen und stelle daher keine eigene Regelung dar → keine „spezifischere Vorschrift“ im Sinne von Art. 88 DSGVO
 - § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG inhaltlich nahezu identisch mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG
 - BAG (09.05.2023 – Az. 1 ABR 14/22): § 26 BDSG nicht uneingeschränkt anwendbar



Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO – Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

Abs. 1: „Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.“

Abs. 2: „Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.“

Vereinbarkeit des Entwurfs mit Art. 88 DSGVO M Y L E

Spezifische Vorschrift?

- **Wiederholungsverbot: Wiederholungen nur punktuell zur besseren Verständlichkeit oder um Kohärenz zu wahren (ErwG 8 DSGVO)**
- **zu dem geregelten Bereich passenden Regelungsgehalt/ EuGH: Art. 6 DSGVO listet bereits erschöpfend und abschließend Rechtsgrundlagen auf -> keine Kompetenz zum Schaffen eigener nationaler Rechtsgrundlagen - > pauschale Verbote von Verarbeitungen müssten demnach auch unzulässig sein. Nähere Ausgestaltung DSGVO nach oben hin (+), ohne allerdings das Gesamtkonzept der DSGVO anzutasten**

Art. 88 Abs. 2 DSGVO berücksichtigt? Hat der Gesetzgeber besondere Maßnahmen zum Schutz der aufgezählten Rechtsgüter getroffen?

02

Entwurf für ein
Beschäftigtendatengesetz



- Oktober 2024: Referentenentwurf des BMAS und des BMI für ein “Gesetz zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten und für mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt”

abrufbar hier [Referentenentwurf BeschDG](#)

- **Ziel:**

- Starker Datenschutz für Beschäftigte
- Innovative und verantwortungsvolle Datennutzung fördern
- Bundesweit einheitlichen und klaren Rechtsrahmen schaffen



– Inhalt soll vor allem sein:

- Klare Kriterien für die Abwägung der Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung
- Bewerbungsphase (u.a. Grenzen des Fragerechts)
- Regelungen zu unterschiedlichen Formen der Überwachung von Beschäftigten (per Video, Ortung)
- Regelungen zum Profiling zur Verhinderung einer umfassenden Durchleuchtung
- Einsatz von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz (Stärkung der Informations- und Kennzeichnungspflichten für mehr Transparenz)

Daraus entstand folgende Inhaltsübersicht (insgesamt 30 §§):

Allgemeiner Teil

Kapitel 1: Allgemeine Bestimmungen

Kapitel 2: Grundlagen der Datenverarbeitung

Kapitel 3: Betroffenenrechte, Verwertungsverbot und Datenschutzbeauftragte

Besonderer Teil

Kapitel 1: Datenverarbeitung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

Kapitel 2: Überwachung

Kapitel 3: Profiling

Kapitel 4: Besondere Verarbeitungssituationen

- **Erweiterte Erforderlichkeitsprüfung, Vorgaben strenger als in § 26 BDSG**
- **Erhöhte Anforderungen an Zweckänderungen**
- **Regelungen zur Überwachung (Bei internen Ermittlungen, Videoüberwachung, GPS-Ortung u.a.)**
- **Verwertungsverbot**
- **Erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**
- **Schwächung Stellung DSB?**
- **„Spezialregelungen“ im Sinne von Art. 88 DSGVO**

03

Ausgewählte
Schwerpunkte



Interessenabwägung

- **§ 3 Abs. 1 Nr. 7 BeschDG-E sieht keine Berücksichtigung der Interessen Dritter** bei Datenverarbeitungen zur Wahrung eines berechtigten betrieblichen oder dienstlichen Interesses vor
 - Abweichung von Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO? Dem Wortlaut nach ja, allerdings ließe sich § 3 Abs. 1 Nr. 7 auch nur als Konkretisierung der Abwägung Interessen Arbeitgeber/Beschäftigter lesen und die restliche Abwägung nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. c DSGVO in Bezug auf Dritte bleibt unberührt
- als strengere Vorgabe von Art. 88 Abs. 1 DSGVO noch gedeckt?

Tipp:

§ 4 kann als eine Art Checkliste für die Interessenwägung genutzt werden, die ja auch jetzt schon zu machen ist, Drittlandtransfer sollte man dann aber auch noch übernehmen.

Interessenabwägungen nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO in der Praxis kaum dokumentiert

Kollektivvereinbarungen

- **§ 7 Abs. 2 BeschDG-E:** → Kollektivvereinbarungen können „nicht die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten festlegen“ - heftig diskutiert
- Inzwischen EuGH Urteil v. 19.12.2024 – C 65/23 vorliegen: Eine nach den Vorgaben der DSGVO unzulässige Datenverarbeitung kann durch eine wirksam geschlossene Betriebsvereinbarung nicht rechtmäßig werden. Anforderungen Art. 5, 6 und 9 DSGVO müssen eingehalten sein.
- -> Bisherige Betriebsvereinbarungen sollten überprüft werden

Schutzmaßnahmen

- **§ 9 BeschDG-E** trifft Regelungen zur Datensicherheit und knüpft damit v.a. an Art. 24, 32 DSGVO an
 - Teilweise Widersprüche zur DSGVO (wo sind Implementierungskosten geblieben?) und: Art. 88 Abs. 2 DSGVO wohl nicht erfüllt. Zudem § 9 Abs. 1 Nr. 10, der eine „freiwillige“ Einbindung eines DSB vorsieht.
 - Bsp.: Pauschale Zuweisung des besonderen Schutzbedarfs besonderer Kategorien von Beschäftigtendaten in § 9 Abs. 2 BeschDG-E widerspricht dem risikobasierten Ansatz der DSGVO → Keine Bewertung der einzelnen Verarbeitung

Verwertungsverbot

- Umfassendes Verwertungsverbot in **§ 11 Abs. 1 BeschDG-E** bei „datenschutzrechtswidriger“ Verarbeitung
 - Folge: Schwerpunkt künftiger Kündigungsschutzprozesse könnte auf der Frage der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit der erhobenen Beweismittel liegen
- Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers?
- **§ 11 Abs. 2 BeschDG-E:** Möglichkeit der Regelung Verwertungsverbote für datenschutzrechtswidrige oder kollektivvereinbarungswidrige Verarbeitungen von Beschäftigtendaten in Kollektivvereinbarungen
 - BAG (29.6.2023 – 2 AZR 296/22): „Betriebsparteien fehlt jedoch die Befugnis zu Eingriffen in das gerichtliche Verfahren“
 - EuGH bleibt abzuwarten (Vorlagebeschluss des LAG Niedersachsen (Beschl. v. 8.5.2024 – 8 Sa 688/23)

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bzgl. DSB

- **§ 12 BeschDG-E:** Betriebsrat hat bei Ernennung und Abberufung DSB mitzubestimmen
 - Problem: Art. 88 DSGVO sieht Öffnungsklausel für die „Datenverarbeitung“, nicht für Auswahl und Abberufung des DSB vor
 - Für interne Benennung nicht notwendig, da bereit § 99 BetrVG greift
- **§ 12 BeschDG-E** lässt zu, dass Benennung durch die Zustimmung eines Kollektivorgans oder eine Einigungsstelle vorgegeben wird
 - Widerspruch zu Art. 37 Abs. 4 S. 1 Hs. 2 DSGVO (Öffnungsklausel), der nur vorsieht, dass der Gesetzgeber zusätzliche Tatbestände definieren darf, die zu einer Benennungspflicht führen

§§ 13 ff. BeschDG-E

- Pauschale Verbote ziehen sich durch. Bestimmte Zwecke, Datenkategorien zB.
- Interessenabwägung durch den Arbeitgeber wird einfach ersetzt
- - > Gesamtkonzept der DSGVO nicht gewahrt?

M Y L E

04

Ausblick und Fazit





BeschDG-E – Top oder Flop?

Anna Cardillo
Rechtsanwältin
Partnerin

✉ anna.cardillo@myle-law.de

☎ +49 1751184663

in [Linkedin-link](#)

