

*Stellungnahme von wida/Berlin, Dr. Stefan Brink*

**Referentenentwurf zum Beschäftigtendatengesetz (Stand 8.10.2024)**

Hierzu erklärt Dr. Stefan Brink, geschäftsführender Direktor des wissenschaftlichen Instituts wida/Berlin und LfDI Baden-Württemberg a.D.:

- Gesetzestechnisch interessant ist die – im Vergleich zur DS-GVO – leichte Besserstellung der Beschäftigten, soweit der Datenverarbeitung eine Interessenabwägung zugrunde liegt (§ 3).
- Interessant ist der Ausschluss verschlechternder Kollektivvereinbarungen (§ 7); damit ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, welche Verschlechterungen und Verbesserungen saldieren wollte, endgültig passé.
- Bemerkenswert sind das besondere Informationsrecht der Beschäftigten beim Einsatz von KI-Systemen (§ 10) und das Verwertungsverbot (§ 11), welches dem Arbeitgeber rechtswidrig verarbeitete Beschäftigtendaten aus der Hand nimmt. Hier soll allerdings eine Abwägungsklausel unbillige Ergebnisse zu Lasten des Arbeitgebers verhindern.  
Zudem werden Kollektivvereinbarungen für Beweisverwertungsverbote geöffnet – das hatte das BAG in einer umstrittenen Entscheidung zuletzt noch anders gesehen.
- Überraschend auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten (§ 12) – das wird im Bundestag streitig diskutiert werden.

- Eine deutliche Verschlechterung der Beschäftigtenrechte stellt die zulässige verdeckte Überwachung dar (§ 20). Mit der für zulässig erklärten verdeckten Videoüberwachung (§ 20 Abs. 7 Satz 3) wird der Rahmen des europa- und verfassungsrechtlich Zulässigen deutlich überschritten. Problematisch dürfte auch die kurzfristig wiederholende Ortung von Beschäftigten sein (§ 22), etwa im Bereich der Lieferdienste. Auch das Profiling wird grundsätzlich zugelassen (§ 24), hier erteilt sich der Arbeitgeber mittels einer von ihm selbst vorgenommenen Interessenabwägung selbst die Befugnis dazu.

Günstig für Beschäftigte ist das Verbot der zweckändernden Nutzung von (Gesundheits-)Daten aus einem beruflichen Eingliederungsmanagement zu Kündigungszwecken (§ 29 Abs. 3 Satz 1).

### **Insgesamt:**

**Ein weitgehend solider Entwurf, der die Möglichkeiten der DS-GVO vorsichtig auslotet.** Er kann sein Ziel, „Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Vertrauen in den Einsatz neuer Technologien bei den Beschäftigten“ zu schaffen, durchaus erreichen – wenn die Ampel-Koalition noch zu konstruktiver Arbeit fähig ist.

**Die Verteilung von Vor- und Nachteilen gegenüber der aktuellen Rechtslage ist weitgehend ausgewogen:** Während sich die Beschäftigten über besondere Informationsrechte beim Einsatz von KI-Systemen und das Verwertungsverbot, welches dem Arbeitgeber rechtswidrig verarbeitete Beschäftigendaten aus der Hand nimmt, freuen dürfen und der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten zugesprochen bekommt, wird die Arbeitgeberseite begrüßen, nun weitgehende Überwachungs-, Ortungs- und Profilingrechte in die Hand zu bekommen.

Wissenschaftliches Institut  
für die Digitalisierung der Arbeitswelt wida/Berlin  
Gabriel Max-Straße 8

10245 Berlin



wissenschaftliches institut für die  
digitalisierung der arbeitswelt

**Europa- und verfassungsrechtlich problematisch sind allerdings die für  
zulässig erklärte verdeckte Videoüberwachung sowie die kurzfristig  
wiederholende Ortung von Beschäftigten.**

Kurios ist die Erwähnung von Geburtstagslisten im Entwurf – solchen  
„Kinkerlitzchen des Datenschutzes“ die Weihen des Gesetzblatts zukommen  
zu lassen, lässt schmunzeln.

Dr. Stefan Brink

*Geschäftsführender Direktor  
des wissenschaftlichen Instituts für die Digitalisierung der Arbeitswelt / Berlin*

*Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-  
Württemberg a.D.*