



## Gisela Piltz

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Stellvertretende Vorsitzende  
der FDP-Bundestagsfraktion

Deutscher Bundestag  
Innenausschuss

Ausschussdrucksache  
17(4)255

Gisela Piltz, FDP-MdB · Platz der Republik 1 · 11011 Berlin

An den Vorsitzenden des  
Innenausschusses des Deutschen Bundestages  
Herrn Wolfgang Bosbach MdB

**Per Email: [innenausschuss@bundestag.de](mailto:innenausschuss@bundestag.de)**

### Nachrichtlich

Herr Dr. Hans-Peter Uhl MdB  
innenpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion im  
Deutschen Bundestag  
[hans-peter.uhl@bundestag.de](mailto:hans-peter.uhl@bundestag.de)

Herrn Michael Frieser MdB  
[michael.frieser@bundestag.de](mailto:michael.frieser@bundestag.de)

Telefon: (030) 227-713 88  
Telefax: (030) 227-763 83  
e-mail: [gisela.piltz@bundestag.de](mailto:gisela.piltz@bundestag.de)  
Internet: [www.gisela-piltz.de](http://www.gisela-piltz.de)

Ihre Ansprechpartner:  
Bernd Ostermayer  
Maja Pfister  
Tanja Schmidt  
Sebastian Schulz

Berlin, 11. Mai 2011

**Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes | BT-Drs. 17/4230**  
hier: Arbeitspapier der Berichterstatter der Koalitionsfraktionen zur öffentlichen Anhörung am  
23. Mai 2011

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anbei übersende ich Ihnen, auch namens des Berichterstatters der CDU/CSU-Fraktion,  
Michael Frieser, das avisierte Arbeitspapier der Berichterstatter der Koalitionsfraktionen zur  
öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtenden-  
schutzes.

Ich darf Sie bitten, das Papier als Ausschussdrucksache auszuzeichnen und diese den  
Sachverständigen der öffentlichen Anhörung zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage



**Gisela Piltz**

Mitglied des Deutschen Bundestages  
Stellvertretende Vorsitzende  
der FDP-Bundestagsfraktion



**Michael Frieser**

Mitglied des Deutschen Bundestages

## **Arbeitspapier der Berichterstatter der Koalitionsfraktionen**

### **zu der öffentlichen Anhörung am 23.5.2011 zu dem**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, BT-Drs. 17/4230**

Die christlich-liberale Koalition verfolgt das Ziel, den Beschäftigtendatenschutz einer detaillierten gesetzlichen Regelung zuzuführen. Bereits im Vorfeld der Sachverständigenanhörung am 23. Mai 2011 haben die Berichterstatter über möglichen Änderungsbedarf hinsichtlich des Regierungsentwurfs gesprochen. Die nachfolgende Auflistung trifft keine Vorfestlegung über tatsächlich vorzunehmende Änderungen an dem Regierungsentwurf oder eine abschließende Auflistung möglichen Änderungsbedarfs. Um die Einschätzung der Sachverständigen zu diesen Punkten wird für die weitere Diskussion gleichwohl gebeten.

#### **1. §§ 3 Nr. 12, 27 Abs. 3 BDSG-E | Anwendungsbereich der Regelungen, Begriff des Beschäftigtendatums**

Zur Vermeidung eines nicht mehr eingrenzbaren Anwendungsbereiches sollte in **§ 3 Nr. 12 BDSG-E** die Klarstellung erfolgen, dass es sich bei Beschäftigtendaten um personenbezogene Daten von Beschäftigten handelt, die zu Zwecken der Anbahnung, der Begründung, der Durchführung, der Beendigung oder der Abwicklung eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Angelehnt an die Gesetzesbegründung zu **§ 27 Abs. 3 BDSG-E**, könnte in § 27 Abs. 3 BDSG-E ein deklaratorischer Hinweis aufgenommen werden, dass für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten für andere, außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses liegende Zwecke, die übrigen Bestimmungen des Gesetzes Anwendung finden.

#### **2. §§ 4 Abs. 1, 32I Abs. 3, 5 BDSG-E | Zulässigkeit und Umfang von Betriebsvereinbarungen**

Die Berichterstatter begrüßen die Entscheidung des Regierungsentwurfs, nunmehr auch gesetzlich den Rang von Betriebs- und Dienstvereinbarungen als „andere Rechtsvorschrift“ im Sinne des BDSG festzulegen. Auch bekennen sich die Berichterstatter grundsätzlich zu der Aussage des **§ 32I Abs. 5 BDSG-E**, wonach auch über kollektivrechtliche Vereinbarungen das Schutzniveau des neuen Unterabschnitts im Wesentlichen nicht verschlechtert werden darf. Mit Blick auf § 32I Abs. 5 BDSG-E stellt sich gleichwohl die Frage, ob diese Regelung nicht zu

statisch gefasst ist und hierdurch konkrete betriebliche Abläufe und eine punktgenaue Ausgestaltung der zulässigen Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten in den Unternehmen nicht unangemessen erschwert wird. Erwägenswert ist daher eine alternative, insoweit eng zu fassende, Regelung, darüber, in welchen Fällen nicht doch eine Betriebsvereinbarung auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers zulässig ist (Positivliste) oder in welchen Fällen auch nicht über Betriebsvereinbarungen zu Ungunsten des Beschäftigten abgewichen werden darf (Negativliste).

### 3. **§ 32 Abs. 2 BDSG-E | Zulässiger Umfang von Fragerechten**

Die Regelung in § 32 Abs. 2 BDSG-E kann zu einer faktischen Ausweitung des Anwendungsbereiches des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes führen und damit zu einer unerwünschten Verschärfung der bislang geltenden Rechtslage. Alternativ wäre eine Regelung denkbar, die mit Blick auf Fragen zu Vermögensverhältnissen, zu Ermittlungsverfahren und zu Vorstrafen die Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung (lediglich) an das Vorliegen eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers knüpft.

### 4. **§ 32 Abs. 6 BDSG-E | Bewerberrecherche in webbasierten sozialen Netzwerken**

Die Koalitionsfraktion bewerten den Vorschlag des Regierungsentwurfs, bei der Zulässigkeit der Bewerberrecherche in webbasierten sozialen Netzwerken zwischen privat genutzten und geschäftlich genutzten Netzwerken zu differenzieren, als nicht praxisgerecht. Vorzugswürdig erscheint vielmehr eine Differenzierung zwischen öffentlich zugänglichen Informationen und solchen Informationen, die der betroffene Bewerber nur einem eingeschränkten Adressatenkreis zur Verfügung gestellt hat. Die Zulässigkeit der Erhebung und Verarbeitung von Bewerberdaten erstreckte sich dabei allein auf öffentlich zugängliche Informationen. Auch Informationen aus Mischformen, wie bspw. „Gruppen“, wären nach dieser Definition öffentlich zugänglich.

### 5. **§ 32c Abs. 3 BDSG-E | Zweifel an der fortdauernden Eignung**

Inwieweit können konkrete Zweifel an der fortdauernden Eignung praktikabel umgesetzt, nachgewiesen und ggf. dokumentiert werden? Muss hier gegebenenfalls eine Einschränkung auf „ernsthafte“ Zweifel erfolgen?

### 6. **§ 32e Abs. 2 Nr. 1 BDSG-E | Erhebung von Daten ohne Kenntnis des Beschäftigten**

Die Prüfung des Tatbestandsmerkmals „zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde“ in § 32e Abs. 2 Nr. 1 BDSG-E könnte dem Arbeitgeber eine Prüfung auferlegen, die durch diesen in vielen Fällen wohl nicht mit hinreichender Treffgenauigkeit leistbar ist. Gegebenenfalls erscheint es deshalb zielführender, die Zulässigkeit der Datenerhebung ohne Kenntnis des Betroffenen nicht an eine durch den Arbeitgeber vorab durchzuführende einzelfallorientierte Interessenabwägung zu knüpfen, sondern an das an objektiven Kriterien orientierte Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB.

**7. § 32h Abs. 1 BDSG-E | Zulässigkeit der Verwendung biometrischer Daten**

Ist die Regelung in ihrer jetzigen Form angemessen und eine Einschränkung der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von biometrischen Daten auf sicherheitsrelevante Bereiche praktikabel umsetzbar?

**8. § 32i Abs. 2 BDSG-E | Vorab-Informationspflicht des Arbeitgebers**

Sowie telefonisch erbrachte Dienstleistungen den wesentlichen Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung darstellen, erscheint es sachgerecht, dem Arbeitgeber stichprobenartige Kontrollen im Hintergrund zuzubilligen. Die in § 32i Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BDSG-E normierte Informationspflicht wird dabei grundsätzlich befürwortet. Klarstellungsbedürftig erscheint allerdings, dass der Arbeitgeber nicht zur konkreten Information über den Zeitpunkt der Kontrollen verpflichtet werden soll.

**9. § 32i Abs. 4 BDSG-E | Private Nutzung dienstlicher Telekommunikationsanlagen**

Entgegen einiger Ansichten in der Literatur kommt nach der wohl herrschenden Ansicht Arbeitgebern die Eigenschaft als Dienstanbieter im Sinne von § 3 Nr. 6, 10 TKG zu, wenn diese den Arbeitnehmern auch die private Nutzung dienstlicher Telekommunikationsanlagen gestatten. Dies ist vielfach als nicht praxisingerecht erachtet worden. Es stellt sich daher die Frage, ob der jetzige Regierungsentwurf nicht auch für diese Fälle eine Regelung zu treffen hat und wie eine solche dann aussehen sollte. Dabei sollte eine mögliche Regelung praxisingerecht ausgestaltet werden, ohne auf der anderen Seite die legitimen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außer acht zu lassen.

**10. § 32l Abs. 1 BDSG-E | Einwilligung als Rechtfertigung für Datenerhebung und -verarbeitung**

Die Berichterstatter anerkennen die besondere Regelungsbedürftigkeit der Zulässigkeit von Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung aufgrund einer Einwilligung des Betroffenen im Beschäftigungsverhältnis. Die in **§ 32l Abs. 1 BDSG-E** getroffene Regelung könnte jedoch in bestimmten Fällen die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung aufgrund einer Einwilligung des Betroffenen auch in solchen Fällen sogar für unzulässig erklären, in denen mit der Datenerhebung und -nutzung lediglich ein rechtlicher, wirtschaftlicher oder faktischer Vorteil für den Arbeitnehmer einhergehen würde (z.B. Aufnahme der Arbeitnehmerdaten in konzernweite Skill-Datenbanken; Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung, sofern die verarbeiteten Daten als Beschäftigtendaten gewertet werden). Es sollte daher möglicherweise eine praktikablere Lösung gefunden werden.

An eine mögliche Unterschreitung des Schutzniveaus des Gesetzes (z.B. Datenübermittlung an externe Datenverarbeiter) über Einwilligungen des Beschäftigten, müssten gleichwohl strenge Anforderungen gestellt werden. In jedem Fall müsste strikt darauf zu achten sein, dass die Wertungen des Gesetzes nicht durch das Einholen von Einwilligungen ausgehebelt werden. Eine Ausgestaltung als Negativ- bzw. Positivliste erscheint auch hier als denkbar.

### **11. § 32I Abs. 4 BDSG-E | „Whistleblower“-Regelung**

In Erwartung einer möglichen Kollision mit Art. 28 Abs. 4 der Richtlinie 95/46/EG könnte eine Änderung von **§ 32I Abs. 4 BDSG-E** erwogen werden.

### **12. Privilegierung der Datenweitergabe und -nutzung in verbundenen Unternehmen („Konzernprivileg“)**

Die Berichterstatter anerkennen die Notwendigkeit zur Schaffung eines Privilegierungstatbestandes für Fälle der Datenweitergabe und –nutzung im Konzernverbund. Sofern durchgreifende Bedenken gegen einen solchen Tatbestand, insbesondere mit Blick auf eine mögliche Unvereinbarkeit mit der EG-Datenschutzrichtlinie bestehen, erscheint alternativ die Schaffung einer Norm zur gemeinsamen Verantwortlichkeit („joint controllership“) der beteiligten datenverarbeitenden Stellen, d.h. Konzernmutter und jeweilige Konzerntochter, denkbar.

Berlin, 10. Mai 2011