

# Kapitel 1

## Persönlichkeitsrechtsschutz im Arbeitsverhältnis: Die Rechtsgrundlagen

### 1 Woher wir kommen: Das Personalaktenrecht

#### 1.1 Ein Rückblick

Datenschutzregelungen bestimmten den Umgang mit Personaldaten schon geraume Zeit bevor automatisierte Verarbeitungen, Personalinformationssysteme oder technische Mitarbeiterüberwachung eine Rolle spielten. Mitarbeiterdaten wurden in Personalakten gesammelt, die sich hierzu entwickelnden rechtlichen Vorgaben erfasste der Begriff des **Personalaktenrechts**.

Der Ausgangspunkt dieser Regelungen war der öffentliche Dienst, denn in diesem Bereich haben sich die Dienstherrn schon viel früher und viel intensiver für ihre Beschäftigten „interessiert“, als es in der Privatwirtschaft der Fall war. Die Geschichte der Führung von Personalakten ist somit genauso alt wie die des Beamtentums selbst.

Auch auf das Leistungsverhalten ausgerichtete **Personalakten** wurden in Preußen bereits in den Jahren 1726 bis 1737 unter **Friedrich Wilhelm I.** für die Militär- und Verwaltungsbediensteten eingeführt, indem die Vorgesetzten gehalten waren, dem König in Form der „**geheimen Conduitenlisten**“ jährlich „wahrhaftigen Rapport“ über ihre Untergebenen zu erstatten. Weiter konkretisiert wurde die Berichtspflicht, als die Vorgesetzten 1783 angewiesen wurden, über sog. „ärgerlichen Lebenswandel“ sofort Bericht zu erstatten. Dabei wurden die Akten in Preußen und später im Reich – trotz anderslautender Bestrebungen – bis 1918 grundsätzlich als **Geheimakten** geführt.

Erste, auch heute noch bemerkenswerte Ansätze des Datenschutzes vollzog der Gesetzgeber im Jahr 1910 bei der Verabschiedung einer Neufassung des **Reichskolonialbeamtenengesetzes**, dessen § 10 wie folgt lautete: „*Sind in der Personalakte Vorkommnisse eingetragen, die dem Beamten nachteilig sind, so kann die Entscheidung hierauf nur gegründet werden, nachdem dem Beamten Gelegenheit zur Äußerung gegeben ist. Eine etwaige Gegendarstellung ist den Personalakten beizufügen.*“

Die Bedeutung der Transparenz der Aktendaten für den Betroffenen machte anschließend die **Weimarer Reichsverfassung** deutlich.

#### **Art. 129 WRV**

*(1) Die Anstellung der Beamten erfolgt auf Lebenszeit, soweit nicht durch Gesetz etwas anderes bestimmt ist. Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung werden gesetzlich geregelt. Die wohlverworbenen Rechte der Beamten sind unverletzlich. Für die vermögensrechtlichen Ansprüche der Beamten steht der Rechtsweg offen.*

(2) Die Beamten können nur unter den gesetzlich bestimmten Voraussetzungen und Formen vorläufig ihres Amtes enthoben, einstweilen oder endgültig in den Ruhestand oder in ein anderes Amt mit geringerem Gehalt versetzt werden.

(3) Gegen jede dienstliche Straferkenntnis müssen ein Beschwerdeweg und die Möglichkeit eines Wiederaufnahmeverfahrens eröffnet sein. In die Nachweise über die Person des Beamten sind Eintragungen von ihm ungünstigen Tatsachen erst vorzunehmen, wenn dem Beamten Gelegenheit gegeben war, sich über sie zu äußern. Dem Beamten ist Einsicht in seine Personachweise zu gewähren.

(4) Die Unverletzlichkeit der wohlerworbenen Rechte und die Offenhaltung des Rechtswegs für die vermögensrechtlichen Ansprüche werden besonders auch den Berufssoldaten gewährleistet. Im Übrigen wird ihre Stellung durch Reichsgesetz geregelt.

## 1.2 Pflicht zur Personalaktenführung

- 6 Nachdem seit Beginn des 20. Jahrhunderts auch private Arbeitgeber mehr und mehr den Wert des Faktors Personal erkannten, weil sie zunehmend qualifizierte, im Angestelltenverhältnis beschäftigte Mitarbeiter benötigten, wurden auch hier Sammlungen mit die Mitarbeiter beschreibenden Personaldaten angelegt.
- 7 Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass im privaten Arbeitsverhältnis

*Anders im Beamtenrecht, vgl. z.B. § 106 BBG.*

keine Pflicht des Arbeitgebers zur Führung umfangreicher Sammlungen von auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Daten und Vorgängen besteht. Abgesehen davon, dass der Arbeitgeber z.T. gesetzlich gehalten ist, bestimmte Unterlagen (hierzu gehören die sog. **Arbeitspapiere**) – u.a. auch zu Zwecken behördlicher Kontrolle – verfügbar zu haben und ggf. auch noch nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters aufzubewahren, steht die Anlage von Personalakten im Belieben des Arbeitgebers. Die Regelung des Einsichtsrechts in § 83 Abs. 1 BetrVG setzt die Speicherung von Personaldaten voraus, verpflichtet jedoch nicht dazu, dass solche Akten oder Dateien auch geführt werden müssen.

*Thüsing in: Richardi (Hrsg.), BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 83 RN 12.*

- 8 Demgemäß hat ein Arbeitnehmer der Privatwirtschaft zumindest keinen generellen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber alle ihn und sein Arbeitsverhältnis betreffenden Unterlagen aufbewahrt. Dies gilt zunächst auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis betreffende Vorgänge gemäß gesetzlicher (z.B. § 623 BGB), tariflicher oder vertraglicher Regelung schriftlich zu fixieren sind. Hebt der Arbeitgeber z.B. sein Exemplar der aufgrund des **Nachweisgesetzes** schriftlich zu fixierenden Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 S. 1 NachwG) nicht auf, so ist dies kein Gesetzesverstoß, im Hinblick auf eine im Streitfall zu seinem Nachteil bestehende Beweissituation jedoch zumindest leichtfertig.
- 9 Hat der Arbeitgeber sich jedoch entschieden, eine das Persönlichkeitsbild des Arbeitnehmers kennzeichnende sog. „**qualifizierte**“ **Personalakte** anzulegen, ist die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme bestimmter Vorgänge und Daten an den von Rechtsprechung und Gesetzgebung entwickelten Regeln des arbeitsrechtlichen **Personalaktenrechts** auszurichten.

### 1.3 Formelle und materielle Personalakte

Begrifflich ist dazu zwischen der „**formellen**“ und der „**materiellen**“ **Personalakte** zu unterscheiden. Unter Personalaktenführung im formellen Sinn ist der Umgang mit denjenigen Schriftstücken und Unterlagen zu verstehen, welche der Arbeitgeber als „Personalakte“ führt und die diesen ggf. als Bei-, Neben- oder Sonderakten zugeordnet sind. 10

*Vgl. BAG, Urt. v. 07.05.1980 – 4 AZR 214/78 = AuR 1981, 124:*

*1. Personalakten im materiellen Sinne sind Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen.*

*2. Formelle Personalakten sind diejenigen Schriftstücke und Unterlagen, die der Arbeitgeber als Personalakten führt oder diesen als Bei-, Neben- oder Sonderakten zuordnet.*

*3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Personalakten im materiellen Sinne auch zu den formellen Personalakten zu nehmen.*

Derartige Datenbestände sind äußerlich erkennbar entsprechend zu kennzeichnen und nach der Art ihrer Registrierung oder Aufbewahrung als zueinander gehörend auszuweisen. 11

Demgegenüber bestimmt sich die Zugehörigkeit von Unterlagen zur Personalakte nach dem materiellen Personalaktenbegriff aufgrund inhaltlicher Kriterien. Danach sind Personalakten eine Sammlung von Urkunden und ggf. automatisiert geführten Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem **inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis** stehen. Auf eine äußere Zuordnung kommt es nicht an. Die Kriterien für die Zulässigkeit der Speicherung derartiger materieller Personalaktendaten ergeben sich nunmehr aus dem durch die DS-GVO und dem BDSG vorgegebenen Rahmen. 12

Aus dieser Eingrenzung des materiellen Personalaktenbegriffs bzw. des Begriffs der Personalaktendaten folgt, dass ein Arbeitgeber/Dienstherr ggf. auch personenbezogene Daten seiner Mitarbeiter speichert, die nicht dem arbeits- und dienstrechtlichen Personaldatenschutz unterliegen. Dies ist dann der Fall, wenn es sich um Aufzeichnungen sogenannter **Betriebsdaten** handelt, d.h. Daten, die – zunächst – auf die Produktion und den Vertrieb gerichtet sind. Hauptbereiche sind Lagerhaltung und Warenwirtschaft, die Produktionslogistik und das Controlling (der Mitarbeiter wird als Bearbeiter eines bestimmten Werkstücks oder Nutzer einer Maschine registriert oder als Bearbeiter eines Vorgangs). Die Personalaktenqualität fehlt also Vorgängen außerhalb des eigentlichen Beschäftigungsverhältnisses, die arbeits- oder dienstrechtliche Beziehungen zwar berühren, aber noch nicht in dem geforderten unmittelbaren Zusammenhang mit dem Inhalt und dem Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses stehen. Derartige Vorgänge werden als „**Sachakten**“ bzw. „**Sachaktendaten**“ oder auch als „**beschäftigungsfremde Daten**“ bezeichnet. 13

### 1.4 Grundsätze der Personalaktenführung

Aus der Rechtsprechung zur Personalaktenführung und den dazu im öffentlichen Dienst ergangenen umfassenden und für die Privatwirtschaft im Wesentlichen im Zusammenhang mit § 83 BetrVG konkretisierten Regelungen ergaben sich als nunmehr bereits klassische **Prinzipien des Personalaktenrechts** 14

*Vgl. auch die Nachweise bei Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 83 RN 1 ff.*

die Grundsätze

- der Transparenz,
- der Richtigkeit,
- der Zulässigkeit und
- der Vertraulichkeit.

*Vgl. auch Zilkens/Klett, Datenschutz im Personalwesen, DuD 2008, 41, mit den Prinzipien der Vertraulichkeit, der Transparenz, der Wahrheit und der Vollständigkeit.*

- 15 Diese Grundsätze gelten auch im Rahmen der Anwendung der DS-GVO und des BDSG weiterhin, da sie letztlich ihre Grundlage in verfassungsrechtlichen Schutzpositionen haben.
- 16 Besondere Bedeutung hat im Hinblick auf den **Grundsatz der Vertraulichkeit** das darin enthaltene Gebot der **Datensicherung** bei herkömmlicher Personalaktenführung. Das Gebot der Gewährleistung der Vertraulichkeit ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die innerhalb des Betriebs und auch gegenüber außenstehenden Dritten gilt. Ausdrücklich regelt dies das Beamtenrecht, indem die Dienststelle generell verpflichtet wird, die Akte vertraulich zu behandeln, vor unbefugter Einsicht zu schützen und ferner den Zugriff nur für solche Beschäftigte und auf solche Daten zuzulassen, wie dies im Rahmen der Personalverwaltung erforderlich ist (§ 106 Abs. 1 S. 2, Abs. 3, § 107 Abs. 1, § 111 Abs. 1 BBG). Daraus ergibt sich gleichzeitig die Pflicht, die Daten vor unbefugten Zugriffen zu schützen.
- 17 Auch wenn entsprechende gesetzliche Regelungen für das private Arbeitsverhältnis fehlen, bestehen für den Arbeitgeber die gleichen Vertraulichkeitsverpflichtungen, wie die höchstrichterliche Rechtsprechung unter gegenseitiger Bezugnahme wiederholt bestätigte.

*Vgl. BVerwG, Urt. v. 28.08.1986 – 2 C 51/84; in Bezugnahme hierauf BAG, Urt. v. 15.07.1987 – 5 AZR 215/86 = RDV 1988, 27: „Aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Persönlichkeitsschutzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Personalakten des Arbeitnehmers sorgfältig zu verwahren, bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln und für die vertrauliche Behandlung durch die Sachbearbeiter Sorge zu tragen. (Fortführung der bisherigen Rechtsprechung des Senats.) Auch muss der Arbeitgeber den Kreis der mit Personalakten befassten Mitarbeiter möglichst eng halten.“*

- 18 Da die Daten auch innerhalb des Betriebs nur für zulässige Zwecke genutzt werden dürfen, müssen sensible Daten (z.B. Angaben über **gesundheitliche Verhältnisse**) besonders vor missbräuchlicher Verwendung geschützt und ggf. getrennt von anderen Daten und Vorgängen verarbeitet werden.

*Vgl. auch BAG, Urt. v. 04.04.1990 – 5 AZR 299/89 = RDV 1990, 184 zur Einsichtnahme durch die Revision: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer aber nicht nur vor einer zu weitgehenden Kontrolle und Ausforschung seiner Persönlichkeit, sondern umfasst ebenfalls den Schutz vor der Offenlegung personenbezogener Daten, und zwar auch solcher, von denen der Arbeitgeber in zulässiger Weise Kenntnis erlangt hat.“*

- 19 Bei herkömmlicher Personalaktenführung, bei der von verschiedenen Sachbearbeitern zwecks Erledigung bestimmter Vorgänge auf die Personalakten zugegriffen werden muss, können auch „gesonderte“ Verfahren der Aufbewahrung **sensibler Vorgänge** – so z.B. die Abheftung in einem **verschlossenen Umschlag** – vor unbefugter Einsichtnahme schützen.

BAG, Urt. v. 12.09.2006 – 9 AZR 271/06 = RDV 2007, 125:

„1. Soweit sensible Gesundheitsdaten in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass dies unter Berücksichtigung seiner Interessen geschieht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Daten in besonderer Weise aufzubewahren. Dies folgt aus der Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 1 und Art. 2 GG, § 75 Abs. 2 BetrVG). Die zur Personalakte genommenen Gesundheitsdaten sind vor unbefugter zufälliger Kenntnisaufnahme durch Einschränkung des Kreises der Zugriffsberechtigten zu schützen.“

2. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Grundsätze, hat der Arbeitnehmer nach den §§ 12, 862, 1004 BGB einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Schutz der sensiblen Gesundheitsdaten vor unbefugter Einsichtnahme, z.B. durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, ergreift.“

So kommen bei herkömmlicher Personaldatenspeicherung u.a. als **Sicherungsmaßnahmen** in Betracht: 20

- die Führung besonderer Personalakten (Teilakten),
- die Verwendung verschlossener Umschläge in der Personalakte, die die zufällige und unbefugte Kenntnisaufnahme verhindern,
- die Aufbewahrung in besonders gesicherten Schränken oder Räumen,
- die Aufstellung besonderer Pflichten für die Sachbearbeiter, etwa jede erfolgte Einsichtnahme zu vermerken oder die Weitergabe nur gegen Quittung etc.,
- je nach Datenart ein System abgestufter Zugangs- bzw. Zugriffsmöglichkeiten (z.B. Vier-Augen-Prinzip).

## 2 Datenschutzrechtliche Gesetzgebung

Neue Gewichtung bekam die persönlichkeitsrechtskonforme Personaldatenverarbeitung mit dem Einzug der automatisierten Datenverarbeitung auch im Personalwesen und der Digitalisierung der Mitarbeiterüberwachung. Die Rechtsregeln und der diese auslösende Schutzanspruch, der den Betroffenen vor der Gefährdung seines Persönlichkeitsrechts durch automatisierte Datenverarbeitung bewahren soll, wurden unter dem Begriff **„Datenschutz“** zusammengefasst. 21

*Abriss der Historie des Personalaktenrechts*

Ab 1726: Einführung der „Geheimen Conduitenlisten“ durch Friedrich Wilhelm I. in Preußen für Militär und Verwaltung (Jährlicher wahrhaftiger Rapport = Regelbeurteilung)

1785: Unverzügliche Berichtspflicht bei „ärgerlichem Lebenswandel“

1848: Forderung nach Aufhebung der „Geheimhaltung“ der Personalakten, jedoch Beibehaltung bis 1918; keine Aussage im Beamtengesetz von 1873

1910: Anhörungsrecht des Beamten vor Aufnahme nachteiliger Vorgänge in die Personalakte gemäß § 10 Reichskolonialbeamtengesetz

1918: Aufnahme des Akteneinsichtsrechts für Beamte in Art. 129 WRV

1972: Erste gesetzliche Festschreibung des Einsichts- und Gegendarstellungsrechts für Arbeitnehmer in § 83 BetrVG

Ab 1984: Anerkennung des Rechts des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung durch das BAG

1993: *Grundlegende datenschutzkonforme Reform des Personalaktenrechts für Beamte und Ergänzung im Jahr 2009*

2009: *Erste bereichsspezifische Zulässigkeitsregelung für Beschäftigte im BDSG*

2016: *Inkrafttreten der DS-GVO*

2018: *Geltung der DS-GVO und überarbeitete Zulässigkeitsregelung im BDSG*

- 22 Auslöser für die nicht nur speziellen Lebenssachverhalte, sondern generell die Verwendung von Informationen über einen Einzelnen regelnde Datenschutzgesetzgebung waren Anfang der 70er-Jahre die seinerzeit mehr erahnten als existenten Gefährdungen des Persönlichkeitsrechts durch die damalige **Großrechner-technologie** mit ihren hinsichtlich Menge, Schnelligkeit und Entfernung geschaffenen Möglichkeiten unbegrenzter Datenverarbeitung, PCs an jedem Arbeitsplatz und die weltweite Vernetzung durch das Internet waren noch Zukunft.
- 23 Der Gesetzgeber erließ im Jahr 1977 angesichts der zumindest drohenden Gefährdung des Persönlichkeitsrechts jedes Einzelnen eine allgemeine, d.h. nicht auf bestimmte Datenverarbeitungsbereiche ausgerichtete, als sog. „**Auffanggesetz**“ konzipierte Regelung des **Bundesdatenschutzgesetzes**. Das Gesetz wurde mehrfach u.a. aufgrund europarechtlicher Vorgaben novelliert und durch bereichsspezifische Regelungen ergänzt. Bei seiner Novellierung im Jahr 2009 wurde es mit dem § 32 BDSG a.F. um eine die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten regelnde Norm ergänzt, die jedoch nur der Einstieg in eine umfassende Regelung des Beschäftigtendatenschutzes sein sollte.
- 24 Die DS-GVO, die 2016 in Kraft getreten ist und seit dem 25.05.2018 gilt, hat den Rahmen für die Verarbeitung personenbezogener Daten völlig neu definiert. Sie erfasst ihrem weiten Anwendungsbereich nach auch Datenverarbeitungen im Beschäftigungskontext. In Art. 88 DS-GVO findet sich aber eine Öffnungsklausel, wonach Mitgliedstaaten spezifischere Vorschriften für solche Datenverarbeitungen im Beschäftigungskontext regeln können. Diese Öffnungsklausel geht unter anderem auf Drängen der Bundesregierung zurück. Im Zuge der Neufassung des BDSG beschränkte sich der Gesetzgeber aber auf die Regelung in § 26 BDSG, die sich an § 32 BDSG a.F. orientiert und die maßgebliche Rechtsgrundlage für den Beschäftigungskontext sein sollte. Nach einer Entscheidung des EuGH aus dem Frühjahr 2023 dürfte aber § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG nicht mehr aufrechtzuerhalten sein.

*EuGH, Urt. v. 30.03.2023 – C-34/21 = NZA 2023, 487; s. zu den Folgen des Urteils Thüsing/Peisker, Datenschutzrechtliches Glasperlenspiel?, NZA 2023, 213 sowie Zhou/Wybitul, Die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten ohne gültige Generalklausel, ArbRB 2023, 240 und ausführlicher nachfolgend RN 186 ff.*

- 25 Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist längst allgegenwärtig und die Risiken für die Betroffenen haben sich potenziert. Insbesondere die automatisierte Datenverarbeitung und -nutzung stellt in Wirtschaft und Verwaltung den „Normalfall“ der Handhabung von personenbezogenen Daten dar. Auch der Umgang mit Personaldaten und das Human Resource Management wird von der **Digitalisierung** bestimmt. Die automatisierte Auswertung von Daten ermöglicht die Erstellung aussagekräftiger **Persönlichkeitsprofile**, wobei die staatlichen wie auch wirtschaftlichen Interessen an der Gewinnung von möglichst umfassenden Erkenntnissen über Betroffene vielfältig sind. Die Bewertung einer bestimmten Person mithilfe von Scoringverfahren bis hin zur Erstellung von Kunden- oder Mitarbeiterprofilen im Rahmen sog. Data-Warehouse-Verfahren zeigen dies beispielhaft auf. Die per digitaler Technik ermöglichte und auch durchgeführte Überwachung am Arbeitsplatz erfolgt in immer neuen Formen.

Vgl. Krause BMAS-Forschungsbericht 482 „Digitalisierung und Beschäftigtendatenschutz“, 2016; Byers, Mitarbeiterkontrollen, 2016; Kort, Neuer, Beschäftigtendatenschutz und Industrie 4.0, RdA 2018, 24.

Auch hier soll noch mehr Effizienz durch den Einsatz **künstlicher Intelligenz (KI)** 26

Vgl. bei Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2022, § 9 RN 6; Geyer/Klein, Personalführung: Einsatz für künstliche Intelligenz?, HR Performance 5/2020, 18.

erreicht werden, indem der technologische Schritt von der lesenden zur lernenden Informationstechnik bzw. von der Verarbeitung maschinenlesbarer zur Verarbeitung maschinenverstehbarer Daten vollzogen wird,

vgl. DGB-Konzept: Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++90915258-9f34-11ea-9825-5254008f5c8c>.

wobei im Personalwesen die nachstehenden **Richtlinien** des **Ethikbeirats HR-Tech**

abrufbar unter: [https://www.ethikbeirat-hrtech.de/wp-content/uploads/2022/10/Ethikbeirat\\_und\\_Richtlinien\\_2021.pdf](https://www.ethikbeirat-hrtech.de/wp-content/uploads/2022/10/Ethikbeirat_und_Richtlinien_2021.pdf).

den Maßstab vorgeben. KI-Lösungen können danach als Arbeitsassistentz – zum Beispiel zur Informationsbeschaffung, -strukturierung und Entscheidungsvorbereitung – eingesetzt werden. Auch eine Automatisierung von Entscheidungen ist grundsätzlich möglich, sofern die KI-Lösungen in Gesamtlösungen eingebunden sind, die letztverantwortlich von Menschen gesteuert werden. Kritisch sind jedoch Verfahren zu sehen, bei denen der Betroffene zum unbefragten Objekt der Beobachtung und Analyse wird, wie dies z.B. bei Stimm- oder Videoanalysen der Fall ist.

Hinzu kommt, dass der internationale Austausch personenbezogener Informationen in der globalisierten und vernetzten Welt immer selbstverständlicher wird – und diese Entwicklungen auch am Arbeitsverhältnis nicht vorbeigehen. 27

Insoweit steht außerdem nach wie vor der zunehmend dringender werdende Bedarf nach einem **Beschäftigtendatenschutzgesetz** im Raum, für dessen Erlass der Gesetzgeber bereits im Jahre 2013 einen Anlauf genommen hatte, der aber scheiterte. Vor dem Hintergrund der Unionsrechtswidrigkeit des § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ist die Diskussion im Jahr 2023 um ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz neu entbrannt. 28

Der Gesetzgeber hat angekündigt, in absehbarer Zeit tätig zu werden – das BMAS und das BMI haben in einem **Eckpunktepapier** mögliche Inhalte angekündigt, die die folgenden Themen umfassen: Regelungen zu Kontrolle und Überwachung des Arbeitnehmers, KI-Einsatz, Bewerbungsverfahren, Schutz sensibler Daten, konkretisierte Regelungen zur Interessenabwägung, Vorgaben zur Einwilligung, Konzerndatenverarbeitungen, Betroffenenrechte, Regelungen zu „Bring-Your-Own-Device“, Mitbestimmung und weitere kollektivrechtliche Regelungen. 29

Zudem kündigte die Bundesregierung zuletzt in ihrer Nationalen Datenstrategie ein Beschäftigtendatenschutzgesetz für Ende 2023 an. 30

Am 8.10.2024 wurde der Referentenentwurf eines BeschäftigtendatenG (BeschDG) 31 bekannt, der in die Ressortabstimmung gegeben wurde. Mit dem Ende der Ampelkoalition im November 2024 ist aber auch dieser Entwurf gescheitert.

S. zu dem Entwurf im Einzelnen Thüsing, Beschäftigtendatenschutz auf der Zielgeraden?, DB 2024, 2830.