ARBEITGEBERVERBÄNDE RUHR/WESTFALEN

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen November 2025

8. Datenschutztag

Kommt nun überraschend doch ein neues Beschäftigtendatenschutz-Gesetz? Nach dem Ampel-Aus im vergangenen Jahr wähnte man „die Kuh vom Eis". Nun plant die Große Koalition offenbar eines, obwohl dies nicht im Koalitionsvertrag steht. Dies und viele weitere Themen wurden beim 8. Datenschutztag im Verbandshaus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen in Bochum intensiv diskutiert. Die arbeitgeber ruhr GmbH lud ein, Referenten waren Yvette Reif RAin, LL.M. Stellv. Geschäftsführerin Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V., sowie Dr. Jens Ambrock, Leiter des Referats Wirtschaft und Finanzen beim Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. Martin Beckschulze, Syndikusrechtsanwalt und Experte beim Thema Beschäftigtendatenschutz bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen und der arbeitgeber ruhr GmbH, führte durch den Tag.

Viele Themen standen beim 8. Datenschutztag auf dem Programm. Rund 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer fanden den Weg ins Verbandshaus.

Beschäftigtendatenschutz kehrt zurück

Die Bundesregierung plant ein neues Beschäftigtendatenschutzgesetz. Dieses Thema wurde schon oft diskutiert, bisher aber nie umgesetzt. Nun steht es überraschend im Sofortprogramm der Regierung vom 28. Mai 2025 – obwohl es im Koalitionsvertrag gar nicht erwähnt war. Ziel ist es, die bisherige Rechtsprechung zum Datenschutz im Arbeitsverhältnis gesetzlich festzuschreiben.

Das neue Gesetz soll sich am bisherigen § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) orientieren, aber mit konkreten Beispielen ergänzt werden. Auch die Regeln zur Einwilligung von Beschäftigten sollen klarer gefasst werden. Neu geplant ist eine dreimonatige Löschfrist für Bewerbungsunterlagen von nicht eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern, was viele, auch Dr. Ambrock von der Aufsichtsbehörde, als zu kurz empfinden. Außerdem soll der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bekommen, zum Beispiel bei der Auswahl des Datenschutzbeauftragten. Gerade deshalb wäre es das falsche Signal, die Arbeiten auf Grundlage des alten Ampel-Entwurfs wieder aufzunehmen.

Die bisher bekannten Überlegungen würden Unternehmen mit zusätzlichen Dokumentations-, Informations- und Prüfpflichten belasten. Das bedeutet: mehr Bürokratie statt weniger – und es gefährdet das bislang gut austarierte Zusammenspiel von Datenschutzrecht, betrieblicher Praxis und gerichtlicher Kontrolle. „Besonders kritisch sehen wir die geplante Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ernennung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten. Dieser Eingriff ist verfassungsrechtlich problematisch und sollte daher unterbleiben. Die Überlegungen, im Gesetz auch Beweisverwertungsverbote bei Datenschutzverstößen festzuschreiben, lehnen wir ebenfalls ab. Ob Beweise verwertbar sind, müssen

Gerichte im Einzelfall beurteilen können. Denn Datenschutz ist kein Tatenschutz“, sagte Martin Beckschulze hierzu.

Martin Beckschulze • 1st
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Arbeitgeberverbände R...
3w •

🔒 Beschäftigtendatenschutz: Bürokratieabbau statt neue Verbote! 🔒

Beim 8. Datenschutztag der arbeitgeber ruhr GmbH am 17. Oktober beleuchtete Dr. Ambrock, Referatsleiter beim Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, das aktuelle Vorhaben eines neuen Beschäftigtendatenschutzgesetzes (BeschDG) – ein Thema, das bislang kaum öffentliche Aufmerksamkeit gefunden hat.

Das Vorhaben geht auf den Entwurf der vorherigen Ampel-Regierung zurück, der nun mit geringfügigen Änderungen übernommen werden soll. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Auftrag, den Gesetzentwurf weiter auszuarbeiten – obwohl der aktuelle Koalitionsvertrag kein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorsieht und Bundeskanzler Friedrich Merz in der Vergangenheit betonte: „Werden neue Regeln oder Gesetze geschaffen, die die Wirtschaft belasten, sollen künftig doppelt so viele alte Regeln wegfallen.“

Gerade deshalb wäre es ein falsches Signal, auf Grundlage des alten Ampel-Entwurfs fortzufahren. Die bislang bekannten Überlegungen enthalten zahlreiche zusätzliche Dokumentations-, Informations- und Prüfpflichten, die Unternehmen erheblich belasten würden. Sie schaffen mehr Bürokratie statt weniger – und gefährden das bewährte Gleichgewicht zwischen Datenschutzrecht, betrieblicher Praxis und gerichtlicher Kontrolle.

Zudem ist die geplante Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ernennung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten verfassungsrechtlich bedenklich und daher abzulehnen. Ebenso kritisch wäre es, im Gesetz Beweisverwertungsverbote bei Datenschutzverstößen festzuschreiben – deren Bewertung muss den Gerichten im Einzelfall vorbehalten bleiben. Denn Datenschutz ist kein Tatenschutz, so ausdrücklich das BAG.

Fazit:
➡️ Dieses Verbotsgesetz darf nicht kommen. Es verbessert den Datenschutz nicht, sondern verhindert praktikable Lösungen, belastet Betriebe und weitet Mitbestimmungsrechte unangemessen aus.
➡️ Er darf nicht dazu führen, dass unternehmerisches Handeln blockiert oder Vertrauen in die Wirtschaft untergraben wird.
➡️ Die Politik ist gefordert, ihrem eigenen Anspruch des Bürokratieabbaus gerecht zu werden.
➡️ Der Bürokratieabbau beginnt in Europa – und daher ist es am sinnvollsten, die Ausnahmeregelung des Art. 88 DSGVO vollständig abzuschaffen, um eine europaweit einheitliche und praxistaugliche Regelung zum Beschäftigtendatenschutz zu schaffen.
➡️ Neue Regeln schaffen selten mehr Rechtssicherheit – meist nur mehr Unsicherheit.

Martin Beckschulze (l.) führte durch den Datenschutztag. Yvette Reif und Dr. Jens Ambrock referierten. In einem aktuellen LinkedIn-Beitrag fasste Martin Beckschulze die wichtigsten Punkt zusammen.

Email und Internet am Arbeitsplatz

Ein alter Streitpunkt bekommt neuen Schwung: Dürfen Arbeitgeber E-Mails ihrer Beschäftigten lesen, wenn diese das Postfach auch privat nutzen dürfen? Neue rechtliche Formulierungen und ein Papier der Bundesnetzagentur legen nahe, dass Arbeitgeber-Postfächer nicht dem Telekommunikationsgeheimnis unterliegen. Arbeitgeber dürfen also in bestimmten Fällen, etwa bei Vertretungen oder zur Missbrauchskontrolle, Einblick in E-Mail-Postfächer oder Browserverläufe nehmen. Allerdings gelten weiterhin die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit: Zugriffe müssen gut begründet sein, und private Nachrichten dürfen nicht geöffnet werden.

Künstliche Intelligenz (KI) im Personalwesen

Beim Einsatz von KI in der Personalabteilung ist Vorsicht geboten. Nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) dürfen Entscheidungen mit rechtlichen Folgen nicht automatisch von einer Maschine getroffen werden. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Schufa aus dem Jahr 2023 hat diese Regel verschärft: Auch wenn Menschen KI-Ergebnisse nur noch „abnicken“, gilt das bereits als unzulässige automatische Entscheidung. KI darf also unterstützen, etwa bei der Sortierung von Bewerbungen oder bei Einsatzplänen. Die endgültige Entscheidung muss aber immer ein Mensch treffen, der ausreichend Zeit und Wissen hat, um die Vorschläge kritisch zu prüfen.

Datenschutz in Betriebsvereinbarungen

Der EuGH hat Ende 2024 entschieden, dass Betriebsvereinbarungen, die den Umgang mit Mitarbeiterdaten regeln, alle Anforderungen der DSGVO erfüllen müssen, nicht nur die speziellen Regeln des Beschäftigtendatenschutzes. Das bedeutet: Betriebsräte und Arbeitgeber dürfen nur notwendige Datenverarbeitungen vereinbaren. Gleichzeitig bestätigt das Gericht, dass die Betriebsparteien meist gut beurteilen können, was im jeweiligen Arbeitskontext erforderlich ist. Das bedeutet jedoch keine Schwächung der Betriebsvereinbarung, im Gegenteil: Dr. Jens Ambrock betonte ausdrücklich, dass Betriebsparteien weiterhin einen breiten Gestaltungsspielraum haben. Sie können: konkrete Verarbeitungsvorgänge klar regeln, technische Verfahren im Detail ausgestalten, branchenspezifische Besonderheiten berücksichtigen und Verantwortlichkeiten sauber definieren. Ein BAG-Urteil von 2025 zeigt aber: Wer eine Betriebsvereinbarung überschreitet, riskiert Schadensersatz. Ein Unternehmen hatte zu viele Daten an ein Testsystem übermittelt, darunter Gehaltsdaten und Steuer-IDs. Ein Mitarbeiter erhielt dafür 200 Euro Schadensersatz.

KI und Mitbestimmung im Betrieb

Wenn Arbeitgeber den Einsatz von KI am Arbeitsplatz anordnen, betrifft das grundsätzlich das Arbeitsverhalten und nicht automatisch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Nur wenn KI-Systeme zur Überwachung von Leistung oder Verhalten genutzt werden, kann der Betriebsrat mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). In einem Fall vor dem Arbeitsgericht Hamburg wurde kein Mitbestimmungsrecht festgestellt, weil Beschäftigte ChatGPT über private Accounts nutzten, der Arbeitgeber hatte also keine direkte Kontrolle über die Nutzung. Yvette Reif wies jedoch deutlich darauf hin, dass dieses Urteil nicht verallgemeinert werden darf. Sie sagte: „Ob KI mitbestimmungspflichtig ist, hängt immer von den konkreten technischen Gegebenheiten ab. Sobald KI-Systeme zum Beispiel automatisiert Nutzungsdaten erfassen, Leistungsdaten auswerten oder Verhaltensmuster erkennen, kann sehr wohl ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehen.“

Impressum: Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, Königsallee 67, 44789 Bochum, Verantwortlich für den Inhalt: Dipl.-Soz.-Wiss. Alexander Füten, Fon: 0234|5 88 77-79, Fax: 0234| 58877-70, Mail: info@agv-bochum.de, Internet: www.agv-bochum.de