



**STARTUP  
VERBAND**

**Stellungnahme zu dem geplanten Gesetz  
zum Beschäftigtendatenschutz**

(Stand: 23.05.2023)

Bundesverband Deutsche Startups e.V.  
Schiffbauerdamm 40  
10117 Berlin  
Tel.: +49 30 65 77 14 34  
[politik@startupverband.de](mailto:politik@startupverband.de)  
[www.startupverband.de](http://www.startupverband.de)

## **Hintergrund**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium des Inneren planen noch in der ersten Hälfte der 20. Legislaturperiode einen Entwurf für ein eigenständiges Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vorzulegen. Ziel des geplanten Gesetzes ist es, Beschäftigten und Arbeitgeber\*innen durch klare und übersichtliche Vorschriften eine verlässliche Rechtsgrundlage für den Umgang mit Beschäftigtendaten zu bieten.

Laut einem Positionspapier der federführenden Ministerien bilden den Schwerpunkt des Gesetzes dabei die Sicherstellung verbindlicher Regelungen zur technischen Überwachung, Transparenz im Umgang mit datenverarbeitender künstlicher Intelligenz und der besondere Schutz der innerhalb eines Bewerbungsvorgangs erhobenen Daten. Dauerhafte Überwachung der Arbeitnehmer\*innen soll lediglich im Ausnahmefall und unter engen Voraussetzungen zulässig sein. Darüber hinaus sieht das Positionspapier eine Konkretisierung der Anforderungen an die Freiwilligkeit einer Einwilligung zur Datenverarbeitung vor. Neben weitergehenden Regelungen zur gängigen BYOD („Bring Your Own Device“) Praxis, ist geplant, die Mitbestimmungsrechte und die kollektivrechtlichen Regelungen zu evaluieren und zu stärken. Zur Gewährleistung eines umfassenden Schutzes soll der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes dabei weit gefasst werden, so dass neben Arbeitnehmer\*innen auch solo-selbständige Plattformatätige vom Schutzbereich des Gesetzes erfasst werden.

Eine klare gesetzliche Regelung und die Schaffung verbindlicher Rechtsgrundlagen ist sowohl aus Beschäftigtensicht als auch aus Arbeitgebersicht zu begrüßen. Es gilt jedoch zu beachten, dass im Datenschutzrecht die jeweiligen Interessen und geschützten Positionen sowohl der Arbeitnehmer\*innen als die der Arbeitgeber\*innen in Einklang zu bringen sind. Daher haben wir im Folgenden aufgeführt, was es bei den geplanten Regelungspunkten aus Sicht der Startups und Scaleups in Deutschland zu beachten gilt.

### **Regelungen zur Freiwilligkeit der Einwilligung flexibel gestalten**

Eine weitergehende Konkretisierung der Anforderungen an die Freiwilligkeit einer Einwilligung in die Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext ist aus Sicht von Startups und Scaleups allgemein positiv zu bewerten. Wichtig ist es dabei jedoch, sicherzustellen, dass durch die geplante Konkretisierung keine indirekte Pflicht zur Einwilligung oder eine Priorisierung dieser entsteht. Auch die bereits geltenden weiteren Rechtsgrundlagen müssen neben einer Einwilligung weiterhin Bestand haben und anwendbar bleiben.

### **Balance zwischen Schutz der Beschäftigten vor Überwachung und Schutzpflichten der Arbeitgeber\*innen gewährleisten**

Der technologische Fortschritt, die sich daraus ergebende Weiterentwicklung und Veränderung der Arbeitsabläufe und die Ausweitung moderner Arbeitsformen stellt auch Arbeitgeber\*innen vor neue Herausforderungen. Verbindliche Regelungen zur Überwachung und Kontrolle der Arbeitsabläufe sind aus unserer Sicht zunächst begrüßenswert, da sie Rechtssicherheit schaffen. Jedoch müssen diese Regelungen

praxisnah sein und sollten das berechnigte Interesse der Arbeitgeber\*innen an der Organisation und der Aufsicht über die Betriebsabläufe, sowie den Dokumentations- und Schutzpflichten der Arbeitgeber\*innen nicht aus dem Blick verlieren. In dem Zusammenhang ist es wichtig, den genauen Anwendungsbereich der Regelungen auszudefinieren und – wo sinnvoll – Ausnahmen zugunsten der Arbeitgeber\*innen zu gewähren. Insbesondere gängige Prozesse zur Qualitätskontrolle in den Bereichen Sales und Vertrieb sollten durch die Vorgaben nicht eingeschränkt werden.

### **Begriff der Datenverwertung präzisieren**

Die im Positionspapier gewählte Formulierung (Punkt 9) „prozessuale Verwertungsverbote“ wirft Fragen bzgl. der genauen Definition auf. Bis dato wird im Zusammenhang mit Daten beziehungsweise Datenschutz von „Verarbeitung“ gesprochen. Die gewählte Formulierung „prozessuale Verwertungsverbote“ erinnert in der Begrifflichkeit an die der Zivilprozessordnung und die im Urheberrecht übliche Verwertung von Daten. Hier muss der Anwendungs- und Regelungsbereich im weiteren Prozess klar definiert werden.

### **„Bring Your Own Device“-Lösungen zugunsten von Startups weiter ermöglichen und IT-Sicherheit erhöhen**

Das geplante Gesetz soll zudem Konkretisierungen in Hinblick auf BYOD-Lösungen enthalten. Denn laut Positionspapier birgt die in der Praxis übliche Verwendung privater Laptops und Smartphones für dienstliche Zwecke die Gefahr des Zugriffs auf private Daten und wirft daher datenschutzrechtliche Fragen auf. Eine Klarstellung der BYOD-Regelungen ist aus unserer Sicht prinzipiell zu befürworten. Dabei muss jedoch die Komplexität des Themas im Blick behalten werden. Neuregelungen dürfen nicht zu praxisuntauglichen Vorgaben führen. Denn gerade Startups und Scaleups gelten unter Arbeitnehmer\*innen als besonders flexibel, wenn es um maßgeschneiderte Home-Office-Regelungen und flexible Arbeitsweisen geht. Darüber hinaus arbeiten gerade junge Startups oft mit begrenzten Ressourcen und bieten aus diesem Grund zunächst BYOD-Lösungen an, um Kosten zu sparen. Diese besonderen Voraussetzungen von Startups müssen bei der Ausgestaltung von BYOD-Regelungen berücksichtigt werden.

Neben der Praxistauglichkeit stellt dabei die IT-Sicherheit die größte Herausforderung dar. Erlauben Arbeitgeber\*innen aktuell den Beschäftigten den privaten Gebrauch dienstlicher Geräte, gelten die Arbeitgeber\*innen als Telekommunikationsanbieter. Dieser Status verhindert IT-sicherheitsrelevante Maßnahmen und gefährdet damit letztlich auch die IT-Sicherheit der Beschäftigten und ihrer persönlichen Daten. Darüber hinaus können Angreifer\*innen gerade über Beschäftigte in das Unternehmen eindringen und mittels Ransomware ganze Unternehmensgruppen lahmlegen und erpressen. Solche Angriffe gefährden dann nicht nur Unternehmensdaten, sondern auch die Daten und Arbeitsplätze der Beschäftigten. Der Wettlauf der Technik erfordert einen wirksamen Schutz und die Möglichkeit, jede Verbindung ins und im Unternehmensnetzwerk auf solche Angriffe hin zu kontrollieren. Eine Einschränkung dieser Möglichkeit geht nicht nur zu Lasten der Arbeitgeber\*innen, sondern auch zu Lasten der Arbeitnehmer\*innen.

## **Doppelstrukturen durch Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten vermeiden**

Das Positionspapier sieht vor, die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten weiterzuentwickeln. Dafür soll insbesondere das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BDSG) mit Blick auf die Gestaltungsrechte der Arbeitnehmer\*innen bei der sozial-ökologischen Transformation und Digitalisierung evaluiert werden. Jedoch regelt bereits die EU-Datenschutzgrundverordnung, dass Datenschutz in der Verantwortung der Arbeitgeber\*innen liegt. Der Betriebsrat kann aus unserer Sicht keine Überwachungsfunktion für den Datenschutz einnehmen, denn anders als Arbeitgeber\*innen und Datenschutzbeauftragte muss er sich weder für Fehler im Bereich des Datenschutzes verantworten, noch kann er aus solchen haftbar gemacht werden. Auch fehlt es an der fachlichen Kompetenz, die mit dem extra eingesetzten Datenschutzbeauftragten auf Arbeitgeberseite gesichert wird. Hinzu kommt, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zuge der betriebsrätlichen Arbeit bereits durch § 79a BtrVG geregelt wird, der die Bindung an die Vorschriften des Datenschutzes vorsieht. Somit würden durch eine weitreichende Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten beim Datenschutz Doppelstrukturen und rechtlichen Unklarheiten geschaffen werden

## **Gestaltungsmöglichkeiten der kollektivrechtlichen Regelungen prüfen**

Das Positionspapier sieht Betriebsvereinbarungen als Instrument zur Konkretisierung des Beschäftigtendatenschutzrechts vor und zielt darauf ab, die geltende Rechtslage für Kollektivvereinbarungen als Regelung für Datenverarbeitungen im Beschäftigungskontext zu prüfen. Dies wirft bereits zum jetzigen Zeitpunkt die Frage auf, ob Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb von Betriebsvereinbarungen auch über die Regelungen der DSGVO hinaus möglich sind. Hier sollten die zuständigen Ministerien im weiteren Prozess weiter erörtern, ob derartige Möglichkeiten vorhanden und geplant sind.

## **Vorhaben im weiteren Prozess konkretisieren und angemessene Fristen zur Kommentierung gewähren**

Das geplante Gesetz bietet begrüßenswerte Ansätze, die sowohl für Arbeitgeber\*innen als auch Arbeitnehmer\*innen weitere Rechtssicherheit schaffen können. Auf der anderen Seite bergen einige der Vorhaben die Gefahr, die Arbeitgeberseite stark zu belasten und somit insbesondere für kleine Unternehmen mit weniger Ressourcen Nachteile zu schaffen. Wir halten daher eine praxisnahe Ausgestaltung der Regelungen für äußerst wichtig. Im ersten Schritt sollten die Vorschläge dazu im weiteren Prozess konkretisiert werden, damit eine abschließende Beurteilung möglich ist. Besonders ist es uns dabei wichtig, eine angemessen lange Frist zur Kommentierung eines Referentenentwurfs zu erhalten, um die Vorschläge aus Startup- und Scaleup-Sicht tiefgehend prüfen zu können.

# Der Startup-Verband

Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. ist die Stimme der Startups in Deutschland. Seit seiner Gründung 2012 vertritt der Verband die Startup-Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit. In seinem Netzwerk mit mittlerweile 1.200 Mitgliedern schafft der Verband darüber hinaus einen Austausch zwischen Startups untereinander, aber auch zwischen Startups und etablierter Wirtschaft. Ziel des Startup-Verbandes ist es, Deutschland und Europa zu einem gründungsfreundlichen Standort zu machen, der Risikobereitschaft honoriert und den Pionier\*innen unserer Zeit die besten Voraussetzungen bietet, um mit Innovationskraft erfolgreich zu sein.