

## Stellungnahme

### Zum Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes (Bundestags-Drucksache 17/4230)

#### 1. Allgemeine Bewertung

Die Gesetzesänderungen, die der Regierungsentwurf vorsieht, bieten in der Tendenz Aussicht auf eine Verbesserung der Rechtssicherheit in der Frage des Beschäftigtendatenschutzes.

Bei mehreren, nachfolgend im Detail behandelten Vorschriften müssen Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten aber an noch strengere Voraussetzungen geknüpft werden, um einen wirkungsvollen Schutz von Beschäftigtendaten sicherzustellen. An anderen Stellen ist der Gesetzentwurf außerdem lückenhaft.

Folgende Aspekte des Gesetzentwurfs sind aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA zu begrüßen:

- die systematische Einteilung der Phasen des Arbeitsverhältnisses in die Anbahnung, die Durchführung sowie die nachvertragliche Phase,
- mehrere Einzelregelungen, die sich einer Nutzung von Beschäftigtendaten mit technischen Mitteln widmen. Zustimmung findet etwa die geplante Regelung, der zufolge Ortungssysteme ausschließlich zur Sicherheit der Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes der Beschäftigten genutzt werden dürfen. Gleiches gilt für den geplanten Grundsatz der unverzüglichen Löschung von biometrischen Daten, wenn sie zur Erreichung des Erhebungszwecks nicht mehr erforderlich sind oder wenn schutzwürdige Interessen der Speicherung entgegen stehen.

Aus dem spezifischen Blickwinkel der angestellten Führungskräfte empfiehlt der Deutsche Führungskräfteverband ULA darüber hinaus weitere Änderungen:

- Die klarstellende Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 5 BDSG-E muss um *Sprecherausschussvereinbarungen* gem. § 28 Sprecherausschussgesetz erweitert werden.
- Gleichmaßen bedarf es in den Regelungen zum Schutz der Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen (§ 32l BDSG-E) einer Ergänzung dahingehend, dass der Schutz auch die Rechte der *Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten* mit umfasst.
- In der gleichen Vorschrift (§ 32l BDSG-E) ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA die Schwelle für Meldungen von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen an Behörden (*Whistleblowing*) zu niedrig angesetzt. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA empfiehlt, dass die Zulässigkeit derartiger Meldungen an Stelle von „tatsächlichen Anhaltspunkten“ an einen „dringenden Verdacht“ geknüpft wird.

Problematisch erscheint in einer Gesamtbetrachtung vor allem die Vielzahl der unbestimmten Rechtsbegriffe, die nur durch zukünftige Rechtsprechung konkret interpretierbar sein werden. Dies wiederum stellt das Ziel, mit dem Gesetz die Rechtssicherheit zu erhöhen, zumindest teilweise in Frage. Beispielhaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind in die-

sem Zusammenhang § 32a Abs. 2 („sonstige Untersuchungen“) oder § 32d Abs. 5 („wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften“) zu nennen.

Als letzte einführende Bemerkung ist darauf hinzuweisen, dass Führungskräfte ein doppeltes Interesse an einer gelungenen Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes haben. In ihrer Eigenschaft als abhängig Beschäftigte haben sie (wie alle übrigen Mitarbeiter) ein Eigeninteresse an einem wirkungsvollen Schutz ihrer Beschäftigtendaten. Als Vorgesetzte haben Sie außerdem ein Interesse an klar formulierten, rechtssicher anwendbaren Vorschriften, die die Gefahr von Rechtsverstößen im Umgang mit den Beschäftigtendaten der ihnen unterstellten Mitarbeiter minimieren.

## **2 Bewertung einzelner Vorschriften**

### **2.1 § 4 BSSG-E (Zulässigkeit der Datenerhebung)**

Die klarstellende Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 5 BDSG-E, derzufolge es sich bei „Rechtsvorschriften“ auch um Betriebs- und Dienstvereinbarungen handelt, muss um Sprecherausschussvereinbarungen im Sinne des § 28 Sprecherausschussgesetz erweitert werden.

Die Befugnis der Sprecherausschüsse zum Abschluss von unmittelbar und zwingend wirkenden Vereinbarungen zu allen Fragen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen, begründen einen klaren Bezug zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen. Eine Herausnahme von Sprecherausschussvereinbarungen aus § 4 Abs. 1 Satz BDSG ist nicht sachlich begründbar.

### **2.2 § 27 Abs. 3 BDSG-E: Neubestimmung des Anwendungsbereichs, Datenübermittlung bei Due-Diligence-Prüfungen**

§ 27 Abs. 3 BDSG-E räumt den §§ 32 ff BDSG-E gegenüber dem bisherigen § 28 Abs. 1 BDSG den Vorrang ein. Dies ist auf Grund des höheren Detaillierungsgrades der geplanten neuen Vorschriften auch sinnvoll.

Nicht zu beanstanden ist im Grundsatz, dass – wie im Begründungsteil ausgeführt – die Übermittlung von Beschäftigtendaten *außerhalb* des Beschäftigungsverhältnisses sich weiterhin nach § 28 BDSG richten soll. Im Interesse der Normklarheit wäre es jedoch wünschenswert, dies auch im Gesetzestext selbst klarzustellen.

Ein wichtiger Anwendungsfall hiervon ist die Übermittlung von Beschäftigtendaten im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen. Hier bestehen in der Praxis ebenfalls Rechtsunsicherheiten, insbesondere wenn individuelle Zustimmungen zur Weitergabe von Beschäftigtendaten nicht eingeholt werden oder nicht eingeholt werden können. Schwer zu bestimmen ist hierbei auch, ob ein berechtigtes Interesse des übermittelnden Arbeitgebers gem. § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG-E vorliegt und welche Maßnahmen der Anonymisierung er ergreifen muss, um sich auf ein berechtigtes Interesse stützen zu können.

Hilfreich könnte es daher sein, gesetzlich klarzustellen, dass die Modalitäten einer Datenübermittlung im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen auch Gegenstand einer Betriebs- oder Sprecherausschussvereinbarung sein können.

### 2.3 §§ 32 BDSG-E: Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

Die detaillierte und systematische Aufzählung der zulässigen Gegenstände von Fragen des Arbeitgebers im Einstellungsverfahren ist zu begrüßen.

Über die vorgesehenen Regelungsgegenstände hinaus empfiehlt der Deutsche Führungskräfteverband ULA dem Deutschen Bundestag, die Rechtsprechung zum Fragerecht über eine Schwangerschaft zu kodifizieren. Letztere geht zwischenzeitlich von einer generellen Unzulässigkeit diesbezüglicher Fragen aus. Das Fragerecht nach einer Schwerbehinderung ist im Gesetzentwurf durch § 32 Abs. 3 BDSG-E angemessen (d.h. verneinend) gelöst.

Problematisch ist die Vermengung der Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit weiteren Tatbeständen (Gesundheit, Vermögensverhältnisse, Vorstrafen, laufende Ermittlungsverfahren). So erscheint es als unverhältnismäßig streng, die Zulässigkeit von Arbeitgeberfragen, die *nicht* den Merkmalen des AGG gelten, ebenfalls an die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 AGG zu knüpfen<sup>1</sup>. Hier ist die Rechtsprechung in den letzten Jahren zu anderen Ergebnissen gelangt, die praxistauglich sind und einer entsprechenden Kodifizierung auch prinzipiell zugänglich wären.

Die Anwendbarkeit der Sanktionsvorschriften in den §§ 13 AGG bleibt offen. Hier wäre ein klarstellender gesetzgeberischer Hinweis sinnvoll.

Unklarheit bzw. nicht geregelt sind in dem Gesetzentwurf auch die Rechtsfolgen einer wahrheitswidrigen Antwort des Bewerbers auf eine unzulässige Frage des Arbeitgebers. Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA bedarf es einer Klarstellung, dass eine auf § 123 Abs. 1 BGB gestützte Anfechtung in diesem Fall weiterhin nicht möglich ist. Die Beschwerdemöglichkeit nach § 32 I Abs. 4 BDSG-E kann allenfalls eine ergänzende Verbesserung der Rechtsposition des Bewerbers sein, nicht hingegen ein Ersatz für das ihm von der Rechtsprechung derzeit zugestandene Recht zur Abgabe nicht wahrheitsgemäßen Antworten.

Bei den Regelungen in § 32 Abs. 6 BDSG-E überzeugt grundsätzlich der Abgrenzungsversuch zwischen zulässigen Recherchen in beruflich orientierten Netzwerken und unzulässigen Recherchen in privat ausgerichteten Internetangeboten. Allerdings ist zu bezweifeln, dass das zur Abgrenzung herangezogene subjektive Merkmal der Zweckbestimmung eines Netzwerkes („zur Darstellung der beruflichen Qualifikation“) zu einer zuverlässigen Abgrenzung führt. Die Frage stellt sich, wer diese Zweckbestimmung vornimmt und damit die Befugnis erlangt, über das Schutzniveau einer Vielzahl von persönlichen Daten zu bestimmen, etwa durch die Umwidmung eines Netzwerkes in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Es muss vielmehr darum gehen, ob ein objektiver Betrachter den Eindruck gewinnen muss, dass der werbliche und arbeitsmarktbezogene Zweck in einer Vielzahl von hinterlegten Profilen derart überwiegt, dass jedem Nutzer der Plattform bereits vor der Nutzung eindeutig vor Augen stehen musste, dass er seine persönlichen Daten einer Vielzahl von Personen zugänglich machen wird, denen es um die Anbahnung von Rechtsbeziehungen insbesondere arbeitsrechtlicher Art geht und er dies ausdrücklich wünscht.

---

<sup>1</sup> Die Zulässigkeit einer Frage müsste sich ergeben aus „der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung“; die Frage müsste einer „wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung“ gelten; der Zweck müsste „rechtmäßig und die Anforderung angemessen“ sein.

## **2.4 § 32a BDSG-E: Ärztliche Untersuchungen, Eignungstests vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses**

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA sind die Voraussetzungen für die Zulässigkeit ärztlicher Untersuchungen in Abs. 1 hinreichend streng gefasst. Das Einwilligungserfordernis von Seiten des Bewerbers ist ebenfalls folgerichtig.

Offen bleibt, welche Ansprüche entstehen, wenn ein Bewerber eine vom Arbeitgeber angeordnete, aber unzulässige ärztliche Untersuchung verweigert. Um der Regelungsintention der Vorschrift Geltung zu verleihen, wäre es daher sinnvoll, den Arbeitgeber zu verpflichten, den Bewerber vor Einholung der Zustimmung schriftlich darüber zu informieren, welches im Einzelnen die gesundheitlichen Anforderungen an die auszufüllende Stelle sind.

In Abs. 2 sind die geplanten Vorschriften über Eignungstests aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA angemessen in Bezug auf die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über Inhalt und Umfang, auf die Verpflichtung zur Mitteilung des Ergebnisses sowie auf die Anforderungen (Durchführung nach anerkannten wissenschaftlichen Methoden).

Angesichts der schwierigen Bestimmbarkeit der Zweckmäßigkeit und Validität von Instrumenten, die in Zusammenhang mit Eignungstests zum Einsatz kommen, regt der Deutsche Führungskräfteverband ULA an, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, den Beschäftigten bzw. Bewerbern über das reine Ergebnis hinaus auch über den konkrete *Gegenstand* der Eignungsprüfung (Fähigkeit, Eigenschaft oder Tauglichkeit) zu unterrichten.

Desweiteren schließt sich der Deutsche Führungskräfteverband der Empfehlung des Bundesrats an, die Erlaubnis zur Erhebung von Gesundheitsdaten durch nachfolgenden Absatz 3 in klarstellender Weise zu begrenzen: „Die Datenerhebung ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig sind.“

## **2.4 § 32b BDSG-E: Datenverarbeitung und –nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA schließt sich der Forderung des Bundesrats an, dass es einer ergänzenden Regelung für Fälle einer Datenübermittlung an Dritte vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses bedarf. Darin müsste die Nutzung der Daten an Dritte auf die Zwecke beschränkt bleiben, für die sie erhoben wurden.

## **2.6 § 32c BDSG-E: Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis**

Generell ist es aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA zu begrüßen, dass abgesehen von den spezifischen Regelungen für die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses sowie für Stellenwechsel die vorstehend kommentierten gesetzlichen Beschränkungen für die Datenerhebung gegenüber Bewerbern überwiegend analoge Anwendung finden sollen.

## **2.7 § 32d BDSG-E: Datenverarbeitung und –nutzung im Beschäftigungsverhältnis**

§ 32d Abs. 4 BDSG-E als Regelung für die Übermittlung von Daten an Dritte erscheint nicht ausreichend, um die Vielzahl von praktischen Problemen, insbesondere in Zusammenhang mit dem Outsourcing von Aufgaben aus der Personalarbeit, zu lösen.

Unklar bleibt insbesondere der Bezug der Vorschrift zu anderen bislang geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften. Dem Anschein nach soll § 32d BDSG-E Vorrang vor der detaillierteren Vorschrift des § 28 Abs. 1 BDSG erhalten, die bislang Maßstab für eine Funktionsübertragung im Personalwesen war. Desweiteren fehlt eine klarstellender Hinweis auf die weitere Anwendbarkeit von § 11 BDSG für die Anforderungen an eine Auftragsdatenverarbeitung von Arbeitnehmerdaten.

An geeigneter Stelle, entweder im Rahmen des § 32d BDSG-E oder in Zusammenhang mit der Definition der Arbeitgeber in § 3 Abs. 13 BDSG sollten auch die Voraussetzungen an die Zulässigkeit der Übermittlung von Beschäftigtendaten in Unternehmensverbänden geregelt werden.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt außerdem eine gesetzliche Klarstellung dahingehend an, dass im Falle der Datenübermittlung zur Auftragsverarbeitung an externe Unternehmen (mit Sitz im Inland oder Ausland) nicht die Auskunfts, Lösungs- und Berichtigungsansprüche der Arbeitgeber beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber muss bereits im Zuge der Datenübermittlung Gewähr für die Erfüllung dieser Ansprüche durch hinreichende technische Vorkehrungen treffen.

Im Übrigen begrüßt der Deutsche Führungskräfteverband ULA das in Absatz 5 vorgesehene Verbot für die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen durch die gezielte Zusammenlegung von Daten.

## **2.8 § 32e BDSG-E: Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten und anderer Pflichtverletzungen**

Die geplante Vorschrift versucht auf grundsätzlich plausible Art und Weise zwei Zielsetzungen miteinander in Einklang zu bringen. Auf Seiten der Arbeitgeber besteht ein Interesse, Straftaten von Beschäftigten verhindern beziehungsweise aufdecken zu können. Dies ist bereits für die Erfüllung gesetzlicher und vertraglicher Verpflichtungen der Unternehmen unabdingbar (Compliance). Im Gegenzug ist schon mit Blick auf grundrechtlich geschützte Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch in dieser Frage ein wirkungsvoller Schutz von Beschäftigtendaten sicherzustellen.

Dem Gesetzentwurf zufolge sollen die Voraussetzungen für Maßnahmen zur Aufdeckung bzw. Verhinderung von Straftaten bzw. Pflichtverletzungen an diejenige der Verdachtskündigung angenähert werden. Dieser Ansatz ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA vertretbar. Niedriger sollte die Schwelle aber auf keinen Fall definiert werden. Zum einen würde damit eine Ausforschung von Arbeitnehmerdaten ohne zwingenden Grund erleichtert. Zum anderen würde ein eigenständiger Katalog von Kriterien für die Zulässigkeit einer verdeckten Untersuchung eine rechtssichere Anwendung der neuen Vorschriften erheblich erschweren.

Darüber hinaus schließt sich der Deutsche Führungskräfteverband ULA der Forderung des Bundesrates an, in Abs. 3 eine „Erforschung von Sachverhalten“ an die Voraussetzung zu knüpfen, dass diese „wesentlich erschwert“ wäre (anstatt lediglich „erschwert oder weniger erfolgsversprechend“ wie dies der Gesetzentwurf der Bundesregierung vorsieht).

Die Beschränkungen der Datenerhebung in zeitlicher und methodischer Hinsicht (Absatz 4) sind noch als sachgerecht anzusehen. Höhere Grenzen oder erweiterte technische Möglichkeiten im Rahmen einer planmäßigen Überwachung würden aber in Widerspruch zu den Vorschriften der §§ 32f ff. des Entwurfs treten.

## **2.9 § 32f, 32g, 32h BDSG-E: Offene Videoüberwachung, Ortungssysteme, Biometrische Verfahren**

Die vorgesehene Vorschrift über die Voraussetzungen für eine Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten überzeugt nur zum Teil. Der Katalog zulässiger Überwachungszwecke ist so soweit gefasst, dass eine nahezu flächendeckende Videoüberwachung problemlos möglich erscheint. Wirksame Einschränkungen zu Gunsten eines Schutzes der Arbeitnehmer wären demnach nur durch konkretisierende Betriebs- oder Sprecherausschussvereinbarungen möglich.

Zu begrüßen sind aber, die vorgesehenen Verpflichtungen zur Kenntlichmachung der Videoüberwachung und zur unverzüglichen Löschung nicht mehr erforderlicher Aufzeichnungen.

Der Ausschluss der Videoüberwachung für Teile von Betriebsstätten, die vorwiegend der privaten Lebensgestaltung dienen, ist richtig und alternativlos.

## **2.10 § 32i BDSG-E: Nutzung von Telekommunikationsdiensten**

In der geplanten Vorschrift fehlt es insbesondere an eindeutigen Regelungen für Fälle, in denen eine private Nutzung gestattet oder geduldet wird.

In diesem Fall würde eine Überwachung privater Telefongespräche das Fernmeldegeheimnis der Beschäftigten gem. Art. 10 Abs. 1 GG berühren. In diesem Fall wäre es angezeigt, die Voraussetzung für eine erlaubte Datenerhebung enger zu fassen, als dies in § 32i Abs. 2 des Entwurfs der Fall ist. Insbesondere wäre dann auch das grundgesetzliche Zitiergebot zu beachten und der Eingriff in das Fernmeldegesetz im Gesetz konkret zu bezeichnen.

## **2.11 § 32l BDSG-E: Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, Beschwerderecht**

Die in § 32l Abs. 1 BDSG-E vorgesehene Beschränkung der durch Einwilligung gerechtfertigten Erhebungen, Verarbeitungen und Nutzungen von Beschäftigtendaten auf die im zweiten Unterabschnitt ausdrücklich normierten Fälle ist grundsätzlich zu begrüßen. Allenfalls könnte als Alternative ein hinreichend strenger allgemeiner Einwilligungstatbestand zu prüfen sein, wie er unter Ziff. 3 dieser Stellungnahme umrissen worden ist. Dies unterstreicht den Anspruch, ein abschließendes, lückenloses Regelwerk zu schaffen und kann die Rechtssicherheit in der betrieblichen Praxis erhöhen.

Die Formulierung im Begründungsteil legt den Schluss nahe, dass unter Interessenvertretungen nur Betriebsräte zu verstehen sein. Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA sollte mit dem vorgesehenen Wortlaut bereits klargestellt sein, dass auch Mitwirkungsrechte der Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten – etwa in Zusammenhang mit den Unterrichts- und Anhörungsrechten bei personellen Maßnahmen gem. § 31 SprAuG – ebenfalls von der neuen Vorschrift unberührt bleiben.

Schließlich ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA die Schwelle für Meldungen von Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen an Behörden (Whistleblowing) zu niedrig bemessen. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA empfiehlt mit Blick auf die

Treuepflichten in einem Arbeitsverhältnis, die für Führungskräfte in einer besonderen Weise gelten, die Zulässigkeit derartiger Meldungen an Stelle von „tatsächlichen Anhaltspunkten“ an einen „dringenden Verdacht“ zu knüpfen.

### **3. Zur Frage der Einwilligungstatbestände**

Die Regelungstechnik, besonders konfliktträchtige Fragen der Datenerhebung und Datenverarbeitung gesondert zu regeln und hierfür auch gesonderte Einwilligungstatbestände zu schaffen, ist im Gesetzentwurf insgesamt überzeugend umgesetzt.

Dennoch ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA auch eine alternative Regelungsmöglichkeit denkbar. An die Stelle der einzelnen Einwilligungstatbestände könnte ein streng gefasster genereller Einwilligungstatbestand treten, der insbesondere die Freiwilligkeit der Einwilligung sicher stellen muss.

Davon wäre nur auszugehen, wenn

- die Einwilligung erst erteilt werden muss, nachdem sich die verantwortliche Stelle bereits verbindlich für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erklärt hat,
- dem Beschäftigten ausreichend Zeit zur Entscheidung gegeben wird, mindestens aber drei Tage,
- der Beschäftigte die Möglichkeit hat, Rücksprache mit Dritten zu halten,
- der Beschäftigte auf die Möglichkeit der Rücksprache mit Dritten hingewiesen wird.<sup>2</sup>

### **4. Beweislastverteilung bei der Frage der Einwilligung in die Speicherung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt an, die Frage der Beweislastverteilung bei der stets kritischen Frage der Einwilligung stärker differenziert auszugestalten. Hierbei könnte die im Arbeitsrecht bekannte, gestufte Beweislastverteilung sachdienlich sein. Danach hätte der Arbeitnehmer Indizien dafür vorzutragen, dass die Abgabe der Einwilligung im konkreten Fall unfreiwillig erfolgt ist. Danach wäre es Sache des Arbeitgebers, den Nachweis der Freiwilligkeit zu führen.

### **5. Ergänzende Regelungen für die elektronische Personalaktenführung aufnehmen**

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA sollte geprüft werden, die Grundsätze der elektronischen Personalaktenführung in den Gesetzentwurf mit aufzunehmen. Eine Umstellung der Personalverwaltung auf eine elektronische Aktenführung sollte davon abhängig gemacht werden, dass die Vollständigkeit, die Vertraulichkeit sowie die Datenintegrität auf lange Sicht und überprüfbar sichergestellt ist.

---

<sup>2</sup> Siehe hierzu die gleichlautenden Vorschläge von Thüsing, NZA 2011,16

## **6. Ergänzende Regelungen für die Einbindung von Betriebsräten und Sprecher- ausschüssen aufnehmen**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt an, das Gesetzgebungsverfahren dafür zu nutzen, das Verhältnis von den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu den Arbeitnehmervertretungen eindeutiger zu regeln.

Empfehlenswert wären auch klarstellende Vorschriften für eigenständige Prozesse der Datenverarbeitung und -erhebung durch Betriebsräte sowie Sprecherausschüsse. Hiermit sind insbesondere Umfragen und statistische Erhebungen gemeint, deren Durchführung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben als Arbeitnehmervertretungen erforderlich ist.

---

Deutscher Führungskräfteverband ULA  
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin  
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / [info@ula.de](mailto:info@ula.de) / [www.ula.de](http://www.ula.de)  
Ansprechpartner: Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer  
Stand: 14.03.2011

---