

# DGFP-KURZUMFRAGE: BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

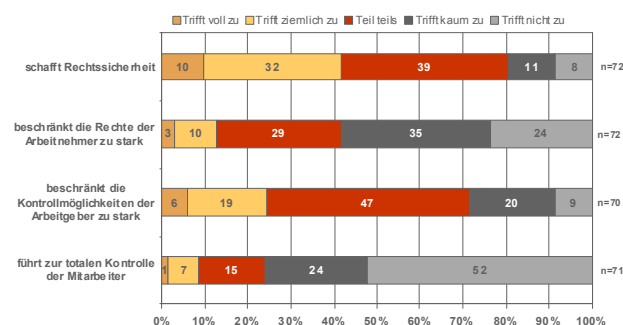
Nachdem erneut Fälle heimlicher Videoüberwachung von Beschäftigten bekannt geworden sind, sollte das Beschäftigtendatenschutzgesetz zeitnah erlassen werden. Neben einem Verbot heimlicher Videoaufnahmen sollen unter anderem die Nutzung von Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen geregelt und Vorschriften zur Erfüllung von Compliance-Anforderungen erlassen werden.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) hat im Januar / Februar 2013 mit einer Kurzumfrage unter ihren Mitgliedsunternehmen ermittelt, wie der aktuelle Entwurf der Regierungskoalition des Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz von Personalmanagern bewertet wird. Basis der Bewertung war der Gesetzesentwurf einschließlich der Änderungen der Regierungskoalition aus dem Januar 2013. An der Befragung haben sich 79 Personalmanager beteiligt.

## Gesetzesentwurf führt nicht zur totalen Kontrolle

42 Prozent der befragten Personalmanager stimmen der Aussage, dass der Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz Rechtssicherheit schafft, voll oder ziemlich zu. Weitere 39 Prozent sind der Ansicht, dass der Gesetzesentwurf dies nur teilweise leistet, während 19 Prozent sogar meinen, dass dies kaum bis gar nicht zutreffend ist. Eine Befürchtung, die in der öffentlichen Debatte immer wieder geäußert wird, ist eine zu starke Beschränkung der Rechte der Arbeitnehmer. Nur 13 Prozent der Befragten folgen dieser Einschätzung. Mit 59 Prozent ist die absolute Mehrheit der Befragungsteilnehmer der Ansicht, dass keine oder kaum Gefahr besteht, dass Arbeitnehmerrechte zu stark beschnitten werden. Dass der Gesetzesentwurf gar zur totalen Kontrolle der Mitarbeiter führt, befürchten nur 8 Prozent. Jeder vierte Befragungsteilnehmer (25 Prozent) denkt, dass die Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeber insgesamt zu stark beschränkt werden und rund die Hälfte (47 Prozent) geht davon aus, dass dies zumindest teilweise der Fall ist.

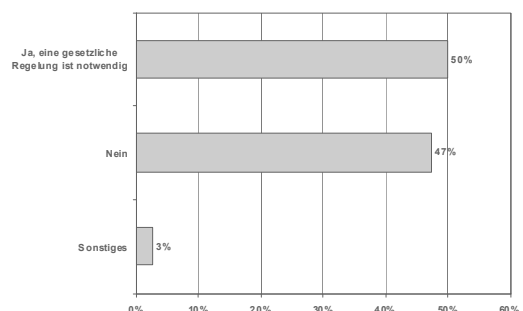
Inwiefern treffen diese Aussagen Ihrer Meinung nach auf den Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz zu?  
Der Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz...



## Uneinigkeit über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung der Videoüberwachung

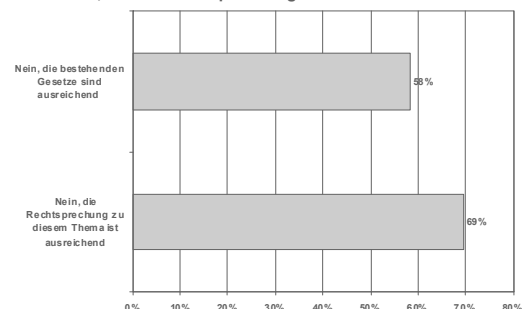
Die Regelung der Videoüberwachung nimmt eine prominente Position in der öffentlichen Debatte ein. Zum Befragungszeitpunkt sieht der Gesetzesentwurf vor, dass eine heimliche Videoüberwachung der Mitarbeiter generell verboten werden soll. Die Befragten sind jedoch uneins, ob eine gesetzliche Regelung der Videoüberwachung überhaupt notwendig ist. Jeder zweite (50 Prozent) befragte Personalmanager ist der Ansicht, dass es einer gesetzlichen Regelung bedarf, während 47 Prozent eine gesetzliche Regelung für nicht notwendig erachten. Die sonstigen Nennungen beinhalten Forderungen nach firmeninternen Regelungen, die gemeinsam mit dem Betriebsrat getroffen werden, und der Zulässigkeit von Videoüberwachungen in begründeten Fällen, die klaren Regeln unterliegen müssen.

Denken Sie, dass die Videoüberwachung von Mitarbeitern gesetzlich geregelt werden sollte? (Mehrfachnennungen möglich, n=76)



Bei dieser Frage standen zwei Begründung für eine Ablehnung zur Auswahl: bestehende Gesetze oder eine Rechtsprechung, die das Thema bereits ausreichend eindeutig definiert hat. Die Teilnehmer konnten eine einzelne oder beide Begründungen gemeinsam auswählen. 58 Prozent derjenigen, die eine gesetzliche Regelung für unnötig halten, denken dass bestehende Gesetze ausreichend sind. 69 Prozent geben an, dass die Rechtsprechung zu diesem Thema den Sachverhalt ausreichend regelt.

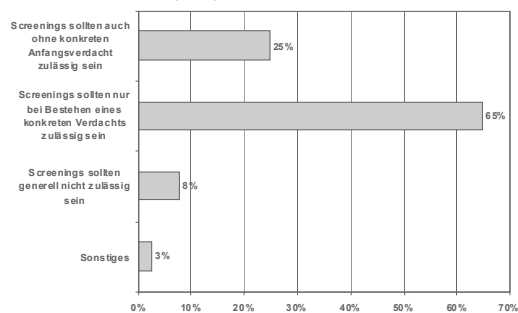
Denken Sie, dass die Videoüberwachung von Mitarbeitern gesetzlich geregelt werden sollte? (Mehrfachnennungen möglich, n=36) – Nur Teilnehmer, die eine Nein-Option ausgewählt haben



### Screenings nur bei bestehendem Verdacht

Der Gesetzesentwurf beinhaltet auch Regelungen zu sogenannten Mitarbeiterscreenings. Vorgesehen ist, dass zur Erfüllung von Prüf- und Kontrollpflichten oder bei begründetem Verdacht auf im Unternehmen begangene Straftaten, Screenings der Mitarbeiterdaten durchgeführt werden dürfen. Die Mehrheit der Befragten (65 Prozent) befürwortet Screenings, wenn ein Verdacht auf im Unternehmen begangene Straftaten wie etwa Untreue besteht. Jeder Vierte (25 Prozent) denkt, dass Screenings auch ohne bestehenden Verdacht zulässig sein sollten, wohingegen 8 Prozent Screenings komplett ablehnend gegenüber steht. Zwei Teilnehmer geben unter „Sonstiges“ an, dass die Rahmenbedingungen für die Zulässigkeit von Screenings sehr genau definiert werden müssen, um eine missbräuchliche Nutzung - etwa für Leistungskontrollen - zu verhindern.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass anonymisierte Überprüfungen von Beschäftigtendaten (Screenings) durchgeführt werden dürfen, um Prüf- und Kontrollpflichten zu erfüllen, oder wenn konkrete Anhaltspunkte für Straftaten bestehen.  
Was halten Sie davon? (n=77)



### Zusammenfassung

Der Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz soll zahlreiche komplexe Sachverhalte regeln und befindet sich noch mitten im Gesetzgebungsprozess. Es bleibt daher abzuwarten, ob er genau so umgesetzt wird, wie er zum Befragungszeitpunkt ausgestaltet war. In der Öffentlichkeit werden nur wenige Aspekte des Gesetzesentwurfs diskutiert, wie die Regulierung der Videoüberwachung, die Nutzung von Daten aus Social Media oder die Zulässigkeit von Screenings. Zudem wird in der öffentlichen Diskussion nicht berücksichtigt, dass in diesem Kontext zahlreiche bereits existierende Normen des Bundesdatenschutzgesetzes Anwendung finden. Sie sichern beispielsweise das Mitspracherecht des Betriebsrates oder erzwingen die Kontrolle der Maßnahmen durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten, so dass eine ausufernde Kontrolle der Mitarbeiter auch weiterhin nicht zu befürchten ist. Zu wünschen ist, dass das erneut gestoppte Gesetzgebungsverfahren zeitnah fortgesetzt wird, und dass die Bedenken und Forderungen aller Anspruchsgruppen einbezogen werden.

### Zum Hintergrund der Befragung

- Zu der Online-Befragung wurden 766 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen. 79 Personalmanager nahmen an der Umfrage teil (10 Prozent).
- Die Befragung wurde im Zeitraum vom 25. Januar bis zum 03. Februar 2013 durchgeführt.
- Unternehmen aller Größenklassen sind in der realisierten Stichprobe vertreten (42,5 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 20,5 Prozent 500 bis 999 Mitarbeiter; 13,7 Prozent 1.000 bis 2999 Mitarbeiter; 11 Prozent 3.000 bis 9999 Mitarbeiter; 12,3 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter). Es haben sich Unternehmen aus allen Branchen beteiligt (Produktion: 42,1 Prozent; Dienstleistung: 36,8 Prozent; Handel: 10,5 Prozent; Öffentliche Verwaltung: 3,9 Prozent, Sonstige: 6,6 Prozent).