



**Herbstkonferenz der Justizministerinnen und Justizminister  
am 9. November 2011 in Berlin**

---

**Beschluss**

**TOP I.5**

**Arbeitnehmerdatenschutz**

Berichterstatter: *Thüringen, Rheinland-Pfalz, Freie und Hansestadt Hamburg*

1. Die Justizministerinnen und Justizminister bekräftigen im Anschluss an den Beschluss der Frühjahrskonferenz der Justizministerinnen und Justizminister vom 18. und 19. Mai 2011 in Halle (Saale), dass eine umfassende Regelung des Beschäftigtendatenschutzes dringend erforderlich ist. Die Privatsphäre der Beschäftigten ist durch ausgewogene Regelungen vor der unrechtmäßigen Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten zu schützen. Erforderlich ist eine klare Rechtslage, die sicherstellt, dass sich die Datenschutzskandale der vergangenen Jahre, in denen große Unternehmen in rechtsmissbräuchlicher Weise die Daten ihrer Beschäftigten erhoben haben, nicht wiederholen.
2. Die Justizministerinnen und Justizminister begrüßen den Schritt der Bundesregierung, mit dem in den Bundestag eingebrachten Gesetzentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes umfassende Regelungen zu schaffen. Die Ergebnisse der öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Bundestages zeigen, dass zur Erreichung der in Ziffer 1 genannten Ziele erheblicher Änderungs- und Ergänzungsbedarf bei dem Gesetzentwurf besteht. Die Justizministerinnen und Justizminister bekräftigen deshalb nochmals den Beschluss des Bundesrates vom 5.11.2010 [Br.-Drs. 535/10 (Beschluss)]. Insbesondere sind, wie bereits in dem Beschluss der Frühjahrskonferenz der Justizministerinnen und Justizminister vom 18. und 19. Mai 2011 in Halle (Saale) formuliert, folgende Grundsätze zu beachten:



- a) Es ist ein hohes Maß an Transparenz anzustreben, indem die Arbeitgeber verpflichtet werden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber zu unterrichten, welche Daten über sie erhoben und gespeichert worden sind. Dies gilt insbesondere auch für solche Beschäftigtendaten, die die Arbeitgeber bei Dritten erhoben haben.
  
- b) Die anlasslose Durchführung von Screening-Verfahren zur Aufdeckung möglicher Verfehlungen von Beschäftigten ist im Gesetz auszuschließen. Solche Verfahren sind vielmehr von vornherein auf solche Fälle zu begrenzen, in denen zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte für bereits begangene Straftaten vorliegen. Sie sind auf den erforderlichen Umfang zu begrenzen.
  
- c) Es sind klare Regelungen zu schaffen, welche die private Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen vor unzulässigen Datenerhebungen schützen.
  
- d) Es sind Regelungen zum Konzerndatenschutz zu schaffen, welche insbesondere die Übermittlung von Beschäftigtendaten im internationalen Datenverkehr in den Blick nehmen.
  
- e) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht dazu verpflichtet werden, ein betriebsinternes Beanstandungsverfahren zu durchlaufen, bevor sie sich an die für den Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörden wenden.