



# Neues vom Beschäftigtendatenschutz(gesetz?)

Denis Lehmkemper  
Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Kiel, 9. September 2024



# Agenda

1. § 26 BDSG – Was gilt denn jetzt?
2. Leistungsdaten
3. Leistungsprofilbildung
4. Prozessoptimierung/Weitere Verarbeitungszwecke
5. KI-Anwendungen
6. Rechtliche Herausforderungen
7. Lösung

# § 26 BDSG – Was gilt denn jetzt?

## Vorabentscheidungsverfahren EuGH

- EuGH äußerte Zweifel an der Vereinbarkeit einer hessischen Gesetzesregelung mit dem Europarecht
- Hessische Gesetzesregelung teilweise wortgleich mit § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG
- Abschließende Beurteilung muss aber das Verwaltungsgericht vornehmen
- Derzeit noch nicht der Fall!

# § 26 BDSG – Was gilt denn jetzt?

## Beschluss des BAG

- Forderung des Betriebsrats:  
Verzeichnis aller Schwerbehinderten sowie diesen gleichgestellten Personen
- (Haupt-) Rechtsgrundlage für die Auskunft:  
§ 26 Absatz 3 BDSG
- BAG zu § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG:  
Bei Datenverarbeitung zur Erfüllung der Rechte der Interessensvertretungen, hier des Betriebsrates, ist § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG europarechtskonform!



# Praxistipp

„Es kann dahingestellt bleiben“

„Alternative Rechtsgrundlagen“

Unmittelbare Geltung der DSGVO, Artikel 288 AEUV

- Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO (Vertragserfüllung)
- Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO (Gesetzliche Pflichten)
- Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO (Berechtigte Interessen)



# Leistungsdaten von Beschäftigten

## Erfassung von Quantitätsleistungsdaten

- Arbeitsstationen (Warenannahme, Einlagerung, Verpackung, Versand usw.)
- Auf die Sekunde genaue Arbeitszeit an einer Arbeitsstation
- Anzahl der jeweils verarbeiteten Artikel an der Arbeitsstation

## Erfassung von Qualitätsleistungsdaten

- Anzahl der Fehler
- Art der Fehler
- Zeitpunkt der Fehler
- Ort der Fehler



# Beispiel: Leistungsdaten

Beschäftigter	Arbeits-standort	Uhrzeit	Anzahl	Artikelart	Fehler	Lieferdatum	Vergleich: Ziel-/Ergebnis-rate	Kapazität
Beschäftigter Klarname C	Station A	09:36:15 Uhr	1	Blaue Turnschuhe		Wird eingehalten	100%	
Beschäftigter Klarname C	Station A	09:37:00 Uhr	2	Blaue Turnschuhe		Wird eingehalten	100%	
Beschäftigter Klarname C	Station A	09:37:45 Uhr	3	Hemd	105. Fehler!	?	95% (?)	
Beschäftigter Klarname F	.....	.....	.....		.....			Freie Kapazität
Beschäftigter Klarname X	Station D	14:20:10 Uhr	1	Waschmaschine		Liefertermin gefährdet	75%	
Beschäftigter Klarname X	Station D	14:40:00 Uhr	2	Waschmaschine		Liefertermin gefährdet	75%	



# Leistungsprofilbildung

- Festlegung einer zu erfüllenden Artikelanzahl/  
Im Verhältnis zu einer Arbeitsstunde (**Zielrate**)
- Erlaubte Fehlerquote (**Zielqualität**)
- **Ununterbrochener Vergleich** zwischen Zielraten/tatsächlich verarbeiteten  
Artikeln (**Ergebnisrate**)
- **Leistungsrate** des Beschäftigten, z. B. 85%, 100%, 125%
- Trend: „**Vorhersage**“ der möglichen zukünftigen Leistungsdaten
- Vergleich Zeit- und Anwesenheitsdaten/effektiv gearbeitete Stunden

# Prozessoptimierung

- Begründung:

  - Schwankungen ...

  - ... bei der Anzahl der zu bearbeitenden Artikel [?]

  - ... bei den Leistungsraten der Beschäftigten

- Lösung [?]:

  - Steuerung mittels ...

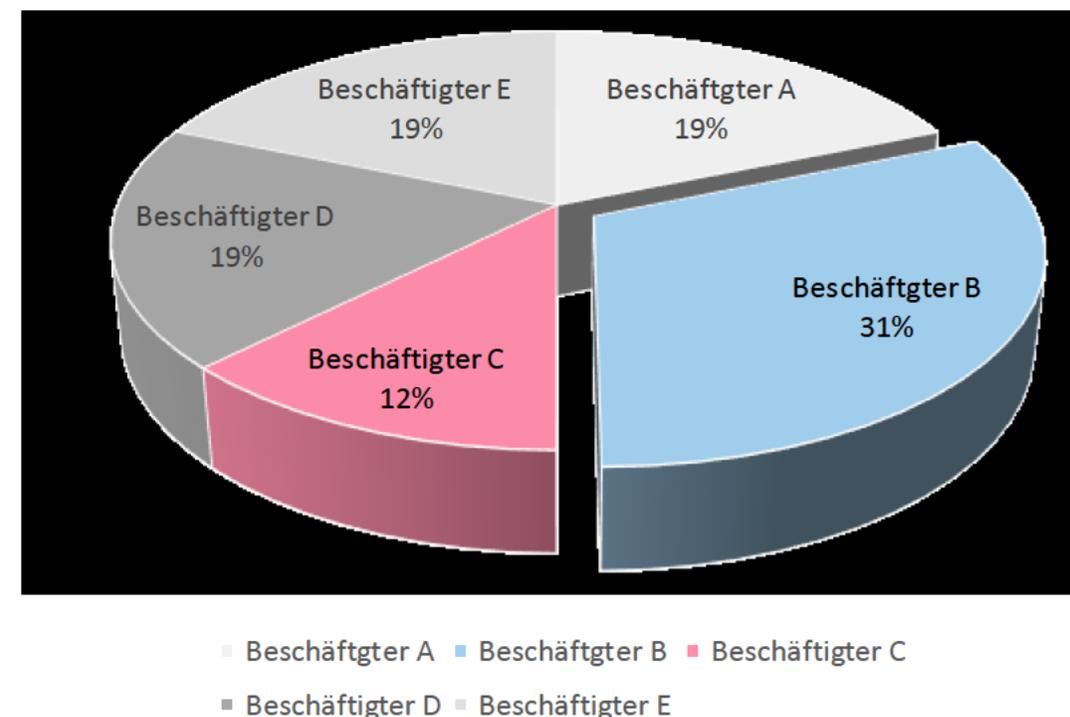
  - ... minutengenauen Leistungsdaten der Beschäftigten

  - ... sowie Umplanung der Beschäftigten mit freien Kapazitäten sowie entsprechenden Leistungsprofilen

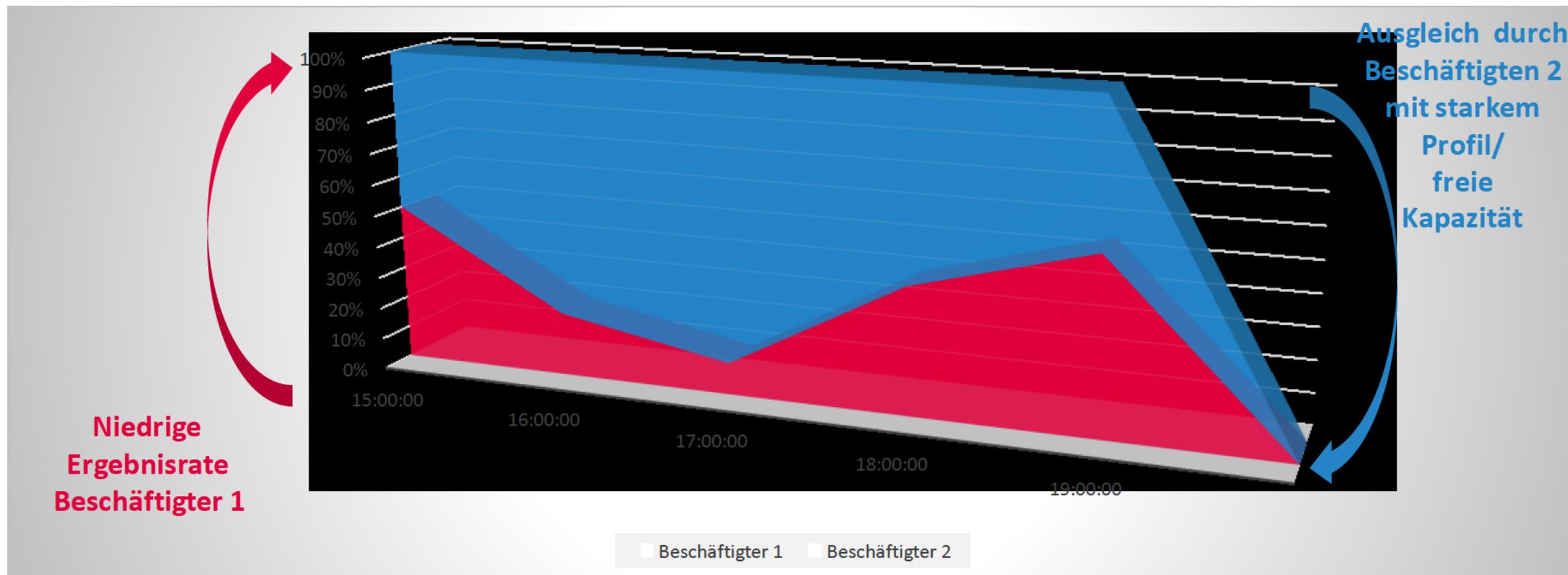
# Beispiel: Beschäftigtenanzahl

Anzahl Artikel/Beschäftigte	Station A
Artikel pro Stunde	400
Zielrate für einzelnen Beschäftigten	100
Anzahl der benötigten Beschäftigten	Berechnung an Hand der minutengenauen Leistungsprofile, hier fünf

Anzahl der Beschäftigten Station A



# Beispiel: Umplanung



# Beispiel: Regelkonformes Fahren

- Differenzierte Erfassung der Leistungsdaten von Berufsfahrern
    - mittels Videoaufzeichnungen in Fahrerkabinen
    - unmittelbare Auswertung mittels Software, mögliche Ergebnisse:
      - Schläfrigkeit,
      - Lesen/Verfassen von Textmitteilungen am Smartphone usw.
-  „Weisung des Arbeitgebers“
- Für den Fahrer **wahrnehmbarer Ton**, um ihn zu „richtigem“ Fahren/Wahrnehmung einer Pause anzuhalten

# Beispiel

Self-Managed Driver Coaching D x +

← → ↻ 🔒 [redacted].com/driver-self-coaching

**HARD-BRAKING**  
A few seconds ago | Engine ON • | 65MPH

**Coachable Events**

- Following Distance
- Hard Braking
- Hard Acceleration
- High - g
- Traffic Light Violation
- Hard Turn
- Speeding Violations

**850**  
Fleet average score

**DRIVER STAR AWARDED**

2.8% Notification  
Total % of Drivers

6.8% Recognition  
Total % of Drivers

04:25PM EST  
Mar 11 2022

**HIGH-G**

**BOOK MY DEMO** **GET PRICING**



# Weitere Verarbeitungszwecke

- Erfüllung eines garantierten Liefertermins für Endkunden
- Grundlage für arbeitsrechtliche Maßnahmen, z. B.:
  - wöchentlicher, automatisiert generierter Feedbackvorschlag,
  - Entfristung des Arbeitsvertrages,
  - Beförderung,
  - Kündigung usw.

# KI-Anwendungen

## Werbeaussagen für KI-Anwendungen

= „Eierlegende Wollmilchsau?“

- „Intelligente Automatisierung von Geschäftsprozessen“
- „Echtzeit-Übersicht für Projekte“
- „Verbesserung von Entscheidungsfindungen“
- „1 Mio. Euro Ersparnis in der „Wertschöpfung“ pro Jahr“
- „Anpassungsfähige Produktion“
- „Lösung für den Fachkräftemangel“ usw.

# Rechtliche Herausforderungen

- Unklar mit welchen personenbezogenen Daten Zielraten/Zielqualität festgelegt werden (**Trainingsdaten?!!**)!  
**Transparenz, Treu und Glauben, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a DSGVO**
- Prüfung, ob der Logistikprozess in jedem Schritt tatsächlich den Personenbezug zu einzelnen Beschäftigten erfordert!  
**Datenminimierung, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO**
- Profilbildung ist mit der befristeten Erhebung von Daten möglich!  
**Datenminimierung, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO**

# Rechtliche Herausforderungen

- Unverhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung!  
**Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO,**  
**§ 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG**
  - In allen (wesentlichen) Arbeitsbereichen **ununterbrochener Überwachungsdruck: Daran anknüpfend**  
**Leistungsdruck und auch Anpassungsdruck**
- Keine automatisierte Letztentscheidung, z. B. Kündigung!  
**Artikel 22 DSGVO**
- Informationspflichten!  
**Artikel 12, 13 DSGVO**

# Zweckändernde Verarbeitung

- Grundsatz der Zweckbindung

Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO

Festlegung von **eindeutigen** und **legitimen** Zwecken **vor**  
Erhebung von personenbezogenen Daten

Beispiel: Zeiterfassungsdaten von Beschäftigten

# Zweckändernde Weiterverarbeitung

- Rechtsgrundlagen

§ 24 Absatz 1 BDSG und Artikel 6 Absatz 4 DSGVO

- Keine beliebige Weiterverarbeitung
- Enge Tatbestandsvoraussetzungen

## § 24 Absatz 1 BDSG

- Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung
- Verfolgung von Straftaten
- **Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche**

 Vorbehalt: Grundsatz der Erforderlichkeit!

# Artikel 6 Absatz 4 DSGVO

- Kernaussage (stark verkürzt):

**Keine** Weiterverarbeitung von personenbezogenen Daten zu einem **neuen Zweck der nicht mit dem ursprünglichen Zweck vereinbart** werden kann

- Prüfung des Vorliegens der einzelnen dort – nicht abschließend – genannten Tatbestandsvoraussetzungen

# CNIL ./ Amazon

- Bußgeld in Höhe von 32 Millionen Euro (Januar 2024)
- Verstöße gegen
  - Datenminimierung – Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO
  - Unangemessenheit der Datenverarbeitung – Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO
  - Mangelnde Informationen – Artikel 12, 13 DSGVO
  - Sicherheit der Verarbeitung – Artikel 32 DSGVO

➔ Hinweis: LfD ./ Amazon – OVG Lüneburg

# Hinweise

## KI-Verordnung:

- KI-Systeme, die in dem **Bereich der Beschäftigung** eingesetzt werden, werden als **hochriskant** eingestuft,  
(**Art. 6 Abs. 2 i. V. m. Nr. 4 Buchst. b des Anhangs 3**)
- Hohes Risiko z. B. für die **Gesundheit** sowie (weitere)  
**Grundrechte** der Beschäftigten

# Hinweise

- Orientierungshilfe der DSK  
„Künstliche Intelligenz und Datenschutz“
  - Überblick über datenschutzrechtliche Kriterien
  - Checkliste für die **Auswahl, Implementierung und Nutzung** von KI-Anwendungen



# Optimale Lösung

Forderung der Datenschutzkonferenz:

Beschäftigtendatenschutzgesetz „Jetzt“!

Regelungen dringend erforderlich, u. a. zu

- Grenzen und Rahmenbedingungen für KI-Systeme
- Grenzen der Verhaltens- und Leistungskontrolle

# Praxistipp: Betriebseigene Regelungen

Können mit Betriebsvereinbarungen „neue“  
Erlaubnistatbestände für die Datenverarbeitung geschaffen  
werden?

- ✓ Ja, Artikel 88 Absatz 1 DS-GVO  
in Verbindung mit **§ 26 Absatz 4 BDSG**

# Praxistipp: Betriebseigene Regelungen

## **Achtung:**

- **Bestimmte datenschutzrechtliche Anforderungen müssen erfüllt werden, § 26 Absatz 4 BDSG**
- **Geregelt in Artikel 88 Absatz 2 DSGVO**
- **Hinweis:**  
Das BAG hat mit Beschluss vom 22. September 2022 dem EuGH Fragen zu den inhaltlichen Voraussetzungen einer Betriebsvereinbarung gestellt.

# Inhaltliche Anforderungen

Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses  
(§ 26 Absatz 4 BDSG)

Geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung (Artikel 88 Absatz 2 DS-GVO)

- der menschlichen Würde
- der berechtigten Interessen
- Der Grundrechte

... der betroffenen Personen (Beschäftigte)



# Inhaltliche Anforderungen

- Darüber hinaus (Artikel 88 Absatz 2 DSGVO):

Transparenz der

- Verarbeitung
- Datenübermittlung sowie

Transparenz der Überwachungssysteme am Arbeitsplatz

# Praktische Umsetzung

- **Umsetzung** mittels **Regelungen** in der Betriebsvereinbarung
- Beispiel: Transparenz der Verarbeitung
- Umsetzung:  
Genaue Beschreibung der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in einer Präambel oder aber den Regelungen selbst



© Daniel George

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## Denis **Lehmkemper**

Der Landesbeauftragte für den  
**Datenschutz** Niedersachsen  
Prinzenstraße 5  
30159 Hannover  
Telefon 0511 120-4500  
Telefax 0511 120-4599

poststelle@lfd.niedersachsen.de  
<https://lfd.niedersachsen.de>