



## Einführung

Gerne möchte Amazon zum Referentenentwurf des Beschäftigtendatengesetzes (BeschDG) Stellung nehmen. In unseren Abläufen nutzen wir Technologien, um eine effiziente Arbeitsgestaltung zu gewährleisten und gleichzeitig das Wohlergehen unserer Mitarbeiter zu fördern. Unsere Technologien und die damit verbundene Datennutzung verbessern die Sicherheit am Arbeitsplatz und vereinfachen unsere Prozesse. Ein neues BeschDG sollte Innovationen unterstützen und dabei eine Balance zwischen dem Schutz individueller Rechte und technologischem Fortschritt finden. Hierbei ist es entscheidend, angemessene Regelungen zu treffen, ohne Unternehmen mit übermäßigem bürokratischem Aufwand zu belasten.

## Anmerkungen zu einem neuen BeschDG

**Berechtigtes Interesse:** Hier sollte die bestehende Formulierung beibehalten und nicht weiter eingeschränkt werden. Es ist wichtig klarzustellen, dass weiterhin die Verarbeitungsgrundlagen der DSGVO gelten. Eine restriktivere Fassung, die neue unbestimmte Rechtsbegriffe einführt, könnte unbeabsichtigte Konsequenzen für Arbeitgeber haben und eventuell mit übergeordneten Rechtsvorschriften (z.B. EU-Recht) in Konflikt geraten; würde aber jedenfalls erhebliche Rechtsunsicherheit verursachen.

**Zweckfestlegung:** Die geplante konkrete Zweckfestlegung im Gesetzesentwurf erscheint in der Praxis schwer umsetzbar. Sie würde vermutlich zu einem erheblichen Mehraufwand bei der Dokumentation führen, ohne einen entsprechenden Nutzen zu bringen.

**Sensible Beschäftigtendaten:** Bei der Verarbeitung besonderer Kategorien von Beschäftigtendaten muss deutlich werden, dass die neuen Regeln die bestehenden DSGVO-Vorschriften ergänzen und nicht ersetzen. Ohne den Rückgriff auf die DSGVO würden wichtige Ausnahmen entfallen (z.B. die Verarbeitung zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen).

**Einbindung Betriebsräte:** Die stärkere Einbindung von Betriebsräten in die Ernennung des Datenschutzbeauftragten greift zu weit in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers ein und könnte Unternehmen in eine unlösbare Konfliktsituation zwischen Mitbestimmungs- und Datenschutzvorgaben bis hin zu möglichen Rechtsbrüchen bringen.

**Betroffenenrechte:** Die geplante erweiterte Pflicht zur Offenlegung der Interessenabwägung bei jeder Verarbeitung, die sich auf ein berechtigtes Interesse bezieht, sowie Informationen über jedes eingesetzte KI-System würden den Verwaltungsaufwand für Unternehmen extrem erhöhen.

**Verwertungsverbot:** Das vorgesehene gerichtliche Verwertungsverbot für bestimmte Daten in arbeitsrechtlichen Verfahren könnte missbräuchlich genutzt werden und Datenschutzfragen übermäßig in den Vordergrund rücken.

**Datenverarbeitung:** Der vollständige Ausschluss der Datenverarbeitung zur Leistungskontrolle würde eine effiziente Arbeitsweise erheblich behindern, da notwendige Beschäftigtendaten für die Steuerung von Arbeitsprozessen aufgrund einer potentiellen Auslegung als Leistungskontrolle nicht mehr verarbeitet werden dürften.

**Profiling/KI:** Detaillierte Regelungen zu Profiling und KI sollten ausschließlich im Rahmen des KI-Gesetzes behandelt werden, welches bereits umfassende und flexible Übergangsregelungen vorsieht. Eine vorzeitige Regelung im BeschDG würde zu Überschneidungen führen.