



Pressemitteilung

Schwerin, den 29. April 2026

Zum Tag der Arbeit: „Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung endet nicht am Arbeitsplatz“

Anlässlich des Tages der Arbeit am 1. Mai weist der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern (LfDI MV) auf die weiterhin bestehende gesetzliche Schutzlücke beim Datenschutz von Beschäftigten hin. Nach wie vor fehlt ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet zunehmend weitergehende Möglichkeiten der Verhaltens- und Leistungskontrolle. Gerade im Beschäftigungskontext erzeugen Maßnahmen wie Videoüberwachung und GPS-Tracking erheblichen Überwachungsdruck. Jedoch muss auch am Arbeitsplatz das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten gewahrt werden.

Ein besonderer Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, besteht bei einer permanenten oder anlasslosen Videoüberwachung. Arbeitsplätze, an denen sich Beschäftigte regelmäßig und dauerhaft aufhalten, aber auch Pausen- und Aufenthaltsräume, dürfen grundsätzlich nicht zum Gegenstand einer permanenten Beobachtung gemacht werden. Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Überwachung geeignet ist, Verhaltens- und Arbeitsweisen sowie Leistungen fortlaufend zu kontrollieren.

Sebastian Schmidt (LfDI MV) erklärt: „Beschäftigte dürfen nicht dem Eindruck einer ständigen Beobachtung ausgesetzt sein. Dies kann dazu führen, dass sie ihr Verhalten aus Angst anpassen, weniger selbstständig handeln und sich am Arbeitsplatz nicht frei entfalten können.“

Hinzu kommt die Gefahr sogenannter Einschüchterungs- und Abschreckungseffekte. Bereits die Möglichkeit einer dauerhaften Beobachtung kann dazu führen, dass Beschäftigte von legitimen Verhaltensweisen Abstand nehmen, etwa von Pausen, Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen, der Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte oder der Kontaktaufnahme mit Interessenvertretungen.

In gleicher Weise wirft das GPS-Tracking von Beschäftigten erhebliche grundrechtliche Bedenken auf. Eine solche Ortung kann allenfalls dann zulässig sein, wenn sie für einen konkret definierten und legitimen Zweck erforderlich ist, beispielsweise zur Disposition im Außendienst, zur Sicherheit von Beschäftigten in Gefahrensituationen oder zum Schutz besonders sensibler Betriebsmittel. Unzulässig ist hingegen eine Nutzung, die auf

eine umfassende Leistungs- und Verhaltenskontrolle abzielt oder außerhalb der Arbeitszeit die Erstellung von Bewegungsprofilen ermöglicht. Je dichter die technischen Überwachungsmöglichkeiten, desto größer ist das Risiko, dass Beschäftigte sich nicht mehr frei, sondern nur noch unter dem Eindruck potenzieller Kontrolle bewegen und entscheiden.

„Lückenloses Tracking kann dazu führen, dass Beschäftigte sich ständig beobachtet fühlen. Wenn jede Bewegung nachvollzogen werden kann, entsteht schnell das Gefühl dauerhafter Kontrolle. Das ist mit dem grundrechtlich geschützten Anspruch auf informationelle Selbstbestimmung und der Wahrung der Menschenwürde nicht vereinbar“, betont Schmidt.

Gerade mit Blick auf die rasante Weiterentwicklung moderner Überwachungs- und Trackingtechnologien wird deutlich, dass die bestehenden gesetzlichen Grundlagen den Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr ausreichend Rechnung tragen. „Die technischen Möglichkeiten der Überwachung entwickeln sich schneller als der gesetzliche Rahmen. Deshalb braucht es endlich klare und spezialgesetzliche Regelungen, die die Rechte von Beschäftigten wirksam schützen und zugleich Rechtssicherheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schaffen“, appelliert der Landesdatenschutzbeauftragte.

Auch die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) vertritt ihren einheitlichen Standpunkt bereits mit der Entschließung vom 29. April 2022 *„Die Zeit für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist 'Jetzt!'“* sowie erneut in der Entschließung vom 11. Mai 2023 *„Notwendigkeit spezifischer Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz!“* und fordert den Bundesgesetzgeber ausdrücklich zur Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes auf.

Anlässlich des diesjährigen Tages der Arbeit appelliert der LfDI MV daher nochmals an den Bundesgesetzgeber, die Forderungen der Datenschutzkonferenz zeitnah umzusetzen und den Schutz von Beschäftigtendaten nachhaltig gesetzlich zu stärken: „Die Wahrung der Menschenwürde endet weder am Werkstor noch hinter einem Tresen oder am Bildschirmarbeitsplatz. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, Beschäftigte wirksam vor einem Klima ständiger Beobachtung und digitaler Verhaltenskontrolle zu schützen“, so Schmidt abschließend.

Weitere Informationen:

Entschließung der DSK vom 29. April 2022 *„Die Zeit für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist 'Jetzt!'“*

https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/Entschliessung_Forderungen_zum_Beschaeftigtendatenschutz.pdf

Entschießung der DSK vom 11. Mai 2023 „*Notwendigkeit spezifischer Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz!*“

https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/2023-05-11_DSK-Entschiessung_Beschaeftigtendatenschutz.pdf

Kontakt: presse@datenschutz-mv.de

Telefon: 0385 59494-37