

Stellungnahme

Zum Eckpunktepapier des Bundesinnenministeriums für ein Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes sowie zu diesbezüglichen Vorarbeiten für einen Referentenentwurf

1. Allgemeine Bewertung

Die im Referentenentwurf vorgesehenen Gesetzesänderungen bieten Aussicht auf eine wesentliche Verbesserung der Rechtssicherheit im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes.

Der Deutsche Führungskräfteverband begrüßt insbesondere die Regelungstechnik, besonders konfliktträchtige Datenerhebungs- und Datenverarbeitungsfelder gesondert zu regeln und hierfür auch gesonderte Einwilligungstatbestände zu schaffen.

Zu begrüßen sind ferner die ausführlichen Regelungen in § 32d Abs. 2 BDSG-Ref-E (Regelungsinhalte: Datenverarbeitung und –nutzung und Beschäftigung) sowie in § 32e BDSG-RefE (Regelungsinhalte: Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten). Gegenüber § 32 BDSG in der aktuellen Fassung enthalten diese Gesetzesformulierungen wichtige Klarstellungen.

Daneben finden insbesondere die folgenden Regelungen in dem aktuellen Entwurf unsere Zustimmung:

- Erlaubnis der Nutzung von Ortungssystemen ausschließlich zur Sicherheit der Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes der Beschäftigten,
- Grundsatz der unverzüglichen Löschung von biometrischen Daten, wenn sie zur Erreichung des Erhebungszwecks nicht mehr erforderlich sind oder wenn schutzwürdige Interessen der Speicherung entgegen stehen,
- Nutzungsverbot für Daten aus anderen schuldrechtlichen Rechtsverhältnissen neben dem Arbeitsverhältnis.

In mehreren anderen, nachfolgend genannten Punkten besteht aus unserer Sicht hingegen noch Klarstellungs- und Ergänzungsbedarf.

2. Beweislastverteilung bei der Frage der Einwilligung in die Speicherung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt an, die Frage der Beweislastverteilung bei der stets kritischen Frage der Einwilligung stärker differenziert auszugestalten. Hierbei könnte die im Arbeitsrecht bekannte, gestufte Beweislastverteilung sachdienlich sein. Danach hätte der Arbeitnehmer Indizien dafür vorzutragen, dass die Abgabe der Einwilligung im konkreten Fall unfreiwillig erfolgt ist. Danach wäre es Sache des Arbeitgebers, den Nachweis der Freiwilligkeit zu führen.

3. Ergänzende Regelungen für die elektronische Personalaktenführung aufnehmen

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA sollte geprüft werden, die Grundsätze der elektronischen Personalaktenführung in den Gesetzentwurf mit aufzunehmen.

Eine Umstellung der Personalverwaltung auf eine elektronische Aktenführung sollte davon abhängig gemacht werden, dass die Vollständigkeit, die Vertraulichkeit sowie die Datenintegrität auf lange Sicht und überprüfbar sichergestellt ist.

4. Ergänzende Regelungen für die Einbindung von Betriebsräten und Sprecherausschüssen aufnehmen

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt an, das Gesetzgebungsverfahren dafür zu nutzen, das Verhältnis von den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu den Arbeitnehmervertretungen eindeutiger zu regeln.

Empfehlenswert wären auch klarstellende Vorschriften für eigenständige Prozesse der Datenverarbeitung und -erhebung durch Betriebsräte sowie Sprecherausschüsse. Hiermit sind insbesondere Umfragen und statistische Erhebungen gemeint, deren Durchführung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben als Arbeitnehmervertretungen erforderlich ist.

5. Ergänzungsbedarf bei Regelungen zur Nutzung von IT- und Telekommunikationssystemen durch Arbeitgeber

Ergänzungsbedürftig sind aus unserer Sicht die Regelungen zur Integrität von IT-Systemen.

Gerade im Führungskräftebereich ist der Einsatz von Laptops ständige Praxis. Im Rahmen des so genannten Cloudings ist dabei regelmäßig zeitlich und räumlich unbegrenzter Zugriff auf Funktionalitäten möglich, die bis dato allenfalls im Bereich von Unternehmen-Intranets eröffnet waren. Hierdurch stellen sich neue Herausforderungen für die Integrität von IT-Systemen. Außerdem steigt das Schadensrisiko für die Unternehmen und ihre Datenbestände.

Hier müsste unseres Erachtens zuvorderst die organisatorische Verantwortung des Arbeitgebers zur technischen Sicherstellung der Integrität und der Vertraulichkeit der Datenbestände des Unternehmens klar festgeschrieben werden. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass sich die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung auch bei Schäden in Zusammenhang mit der Nutzung mobiler IT-Geräte nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verschieben.