

GESAMTMETALL****

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

EU-Datenschutzverordnung Entwurf KOM (2012) 11/4

Position zum europäischen Beschäftigtendatenschutz

**Wesentliche Leitlinien für einen ausgewogenen
Beschäftigtendatenschutz in Europa aus Sicht der
M+E-Unternehmen**

- **Vereinheitlichung des Datenschutzniveaus in der Europäischen Union**
- **Erhalt kollektiver Vereinbarungen – insbesondere der Betriebsvereinbarung - als Regelungsinstrument**
- **Erhalt der Einwilligung als Erlaubnisgrundlage**
- **Erleichterter Konzerndatenschutz**
- **Beschränkung bürokratischer Lasten auf das für ein Beschäftigungsverhältnis Notwendige**
- **Rückführung der Sanktionen auf ein angemessenes Maß für Beschäftigungsverhältnisse**

Berlin

Mai 2012

Ein ausgewogener Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis muss einerseits den berechtigten Interessen der Beschäftigten am Schutz ihrer personenbezogenen Daten dienen und andererseits den Unternehmen den Spielraum lassen, das Beschäftigungsverhältnis durchzuführen sowie Vertragsverletzungen zu verfolgen und Compliancemaßnahmen ergreifen zu können.

Der Verordnungsentwurf hat nach der derzeitigen Fassung unmittelbare Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis. Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht vom Anwendungsbereich ausgenommen. Die Öffnungsklausel soll lediglich in sehr engen Grenzen dem nationalen Gesetzgeber Gestaltungsspielräume geben.

1. Vereinheitlichung des Datenschutzniveaus

Ziel der europäischen Initiative sind europaweit einheitliche Regeln für den Datenschutz, um ein hohes Maß an Datenschutz für den Einzelnen zu gewährleisten und Hemmnisse für den Verkehr personenbezogener Daten zu beseitigen. Diese Absicht ist zu begrüßen, zumal ein Wettbewerb um das geringste Schutzniveau verhindert wird.

Die Vereinheitlichung sollte auch für den Beschäftigtendatenschutz gelten, da viele Unternehmen Mitarbeiter europaweit und nicht nur in einem einzigen Mitgliedsstaat beschäftigen. Die unterschiedlichen Datenschutzregelungen in der EU verursachen großen administrativen und bürokratischen Aufwand.

Unabdingbare Voraussetzung für einen einheitlichen europäischen Beschäftigtendatenschutz ist aber, dass die Besonderheiten des Beschäftigtendatenschutzes berücksichtigt werden. Entsprechende Anpassungen müsste die Verordnung in jedem Fall enthalten - auch bei Beibehaltung der Öffnungsklausel für nationale Regelungen. Denn in der derzeitigen Fassung ist sie eher ein Phantom, da sie dem nationalen Gesetzgeber keinen rechtssicheren Gestaltungsspielraum lässt, um den Besonderheiten des Beschäftigtendatenschutzes gerecht zu werden.

2. Erhalt kollektiver Vereinbarungen – Insbesondere der Betriebsvereinbarung – als Regelungsinstrument

Kollektive Vereinbarungen – insbesondere Betriebsvereinbarungen - über die Datenerhebung und Nutzung sind in Deutschland seit Jahrzehnten eine sichere Rechtsgrundlage für die Unternehmen. Sie sind auch ein Garant für ein ausgewogenes Datenschutzniveau, da sie nicht einseitig vom Arbeitgeber, sondern im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung getroffen werden. Die Betriebsvereinbarung dient dabei vorrangig dazu, unbestimmte Rechtsbegriffe im Datenschutzrecht für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter zu konkretisieren und Verfahrensabläufe rechtssicher zu handhaben.

Aus diesem Grund müssen kollektive Vereinbarungen auch im Rahmen einer EU-Verordnung grundsätzlich Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten sein.

3. Erhalt der Einwilligung als Erlaubnisgrundlage

Im Rahmen eines Beschäftigtenverhältnisses werden aus vielfältigen Gründen personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet, oft gerade auch im Interesse der Beschäftigten, wie z.B. bei sozialen Leistungen. Ein genereller Ausschluss der Einwilligung als Erlaubnisgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist daher nicht interessengerecht. Die Einwilligung muss grundsätzlich Erlaubnisgrundlage auch für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten sein.

4. Erleichterter Konzerndatenschutz

Ein Konzernprivileg für die Datenerhebung und -verarbeitung ist auch im Interesse der Beschäftigten dringend notwendig. Ein erheblicher Teil der Unternehmen ist in Konzernstrukturen tätig. Wegen der derzeitigen Rechtslage ist die Datenübermittlung in Konzernen mit erheblichem bürokratischem Aufwand verbunden. Ein europäisches Datenschutzrecht sollte daher die Datenübermittlung im Konzern erleichtern.

5. Beschränkung bürokratischer Lasten auf das für ein Beschäftigungsverhältnis Notwendige

Sowohl bei den Vorgaben zu Informations- und Auskunftspflichten als auch bei anderen Verfahrensregelungen wird deutlich, dass der Verordnungsgeber vorrangig Unternehmen im Blick hatte, deren unternehmerischer Hauptzweck das Sammeln von personenbezogenen Daten ist (sog. lex facebook). Die bürokratischen Pflichten sind jedoch für die Datenverarbeitung im Beschäftigtenverhältnis besonders durch kleine und mittelständische Industrieunternehmen völlig unangemessen. Ein ausgewogener Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis muss einerseits den berechtigten Interessen der Beschäftigten am Schutz ihrer personenbezogenen Daten dienen und andererseits den Unternehmen den Spielraum lassen, das Beschäftigungsverhältnis weitgehend unbürokratisch durchzuführen.

Eine Vereinfachung könnte beispielsweise dadurch erzielt werden, dass der Informationsanspruch im Beschäftigungsverhältnis schon dann entfällt, wenn der Betroffene allein Kenntnis von der Speicherung oder Übermittlung hat. Weitere Voraussetzungen für die Ausnahme sollten entfallen. Eine weitere Entlastung könnte darin bestehen, dass im Beschäftigungsverhältnis als Dauerschuldverhältnis der Auskunftsanspruch nur einmal im Kalenderjahr geltend gemacht werden kann. Die Meldefrist bei sog. Datenpannen von 24 Stunden ist in großen Unternehmen völlig unpraktikabel. Der Begriff im deutschen Datenschutzrecht „unverzüglich“ ist dagegen sinnvoll. Der Gedanke des one-shop-Verfahrens ist zu begrüßen. Dieses Prinzip sollte aber grundsätzlich für alle überregional tätigen Unternehmen gelten, und zwar unabhängig davon, ob sie innerhalb eines Mitgliedsstaates, innerhalb der EU oder mit Drittstaatenbezug agieren.

Anhand dieser Vorschläge wird deutlich, dass bei jeder einzelnen Vorgabe des Verordnungsentwurfs genau geprüft werden muss, ob sie für die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis überhaupt oder in diesem Umfang erforderlich ist. Zumindest sollten Unternehmen, die einen Datenschutzbeauftragten bestellen, entlastet werden. Dadurch würde zugleich ein Anreiz geschaffen, einen Datenschutzbeauftragten freiwillig auch dann zu bestellen, wenn das Unternehmen die hierfür erforderliche Beschäftigtenzahl nicht erreicht.

6. Rückführung der Sanktionen auf ein angemessenes Maß für Beschäftigungsverhältnisse

Höhe und Ausgestaltung der Sanktionen bei Datenschutzverstößen im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen sind inakzeptabel. Die meisten Unternehmen machen ihren Umsatz nicht mit der Verarbeitung dieser Daten. Ein Rückgriff auf solche Unternehmenskennzahlen ist allenfalls bei Unternehmen angezeigt, deren Geschäftszweck die Datenerhebung und Datenverarbeitung ist. Völlig unangemessen ist zudem, dass bei der Höhe der Sanktionen nicht zwischen fahrlässigem und vorsätzlichem Verstoß unterschieden wird.