

Vorab per E-Mail: innenausschuss@bundestag.de

Deutscher Bundestag
16. Wahlperiode
Innenausschuss
Platz der Republik 1
10557 Berlin

Arbeitsrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200
F +49 30 2033-1205

23. März 2009

02.02.02.01./Ba/MH

Öffentliche Anhörung am 23. März 2009 zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Datenschutzaudits und zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die heutige Anhörung im Ausschuss am 23. März 2009 zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Datenschutzaudits und zur Änderung datenschutzrechtlicher Vorschriften überlassen wir Ihnen unsere Stellungnahme mit der Bitte, diese noch vorab den Ausschussmitgliedern zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Wolf

Manja Barth

Anlage

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes und zur Regelung des Datenschutzaudits

März 2009

Ansprechpartner:

Abteilung Arbeitsrecht
Tel.: 0 30/20 33-12 00
Fax: 0 30/20 33-12 05

I. Allgemeines

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes und zur Regelung des Datenschutzaudits soll Fälle des unberechtigten Handelns mit personenbezogenen Daten verhindern. Das Datenschutzauditgesetz soll Unternehmen die Möglichkeit geben, sich auf freiwilliger Basis einem Audit zu unterziehen und hierfür ein Kontrollsystem zertifizieren zu lassen.

Weiter enthält der Entwurf eine Verschärfung des Kündigungsschutzes des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Unsere Stellungnahme beschränkt sich auf diese arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Vorschriften zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie die Ausdehnung des Kündigungsschutzes des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

II. Im Einzelnen:

1. Ausdehnung des Kündigungsschutzes

Der neue Satz 5 des § 4f Abs. 3 BDSG sieht vor, den Kündigungsschutz der betrieblichen Datenschutzbeauftragten in Anlehnung an den Kündigungsschutz von Betriebsräten auszugestalten.

Der Datenschutzbeauftragte genießt bereits heute einen besonderen Abberufungsschutz gemäß § 4f Absatz 3 Satz 4 BDSG, der entweder ein entsprechendes Abberufungsverlangen der Aufsichtsbehörde oder einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB voraussetzt.

Um den Abberufungsschutz des § 4f Absatz 3 Satz 4 BDSG zu gewährleisten, wird schon heute vielfach davon ausgegangen, dass eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, die wegen der Tätigkeit des Arbeitnehmers als Datenschutzbeauftragter erfolgen soll. Daher soll einem Arbeitnehmer wegen seiner Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Der Betriebsrat ist ohnehin gemäß § 102 BetrVG zu beteiligen. Im Übrigen bleibt die Kündigung nach allgemeinen Vorschriften zulässig.

Liegt ein Abberufungsgrund vor, kommt nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hierfür eine Teilkündigung aus wichtigem Grund in Betracht. Diese Teilkündigung soll am Prüfungsmaßstab des § 4f Absatz 3 Satz 4 BDSG gemessen werden. Ein wichtiger Grund liegt danach beispielsweise vor, wenn der Datenschutzbeauftragte beharrlich untätig ist, gegen seine Verschwiegenheitspflicht verstößt oder sich eines Vergehens gegen eine die Persönlichkeit schützende Norm (z.B. § 201 StGB) schuldig macht. Fallen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten gemäß § 4f Absatz 1 BDSG weg und entfällt damit die Pflicht, einen Datenschutzbeauftragten zu bestel-

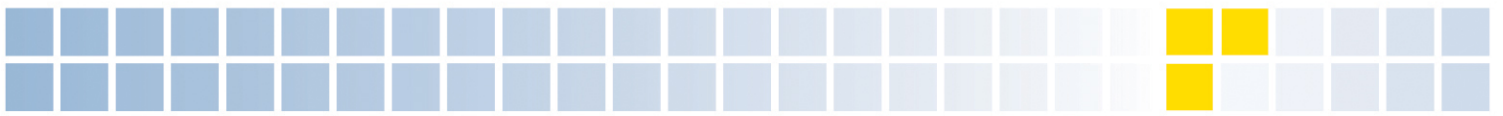
len, liegt ebenfalls ein wichtiger Grund vor. Dies muss möglich bleiben.

Ein darüber hinausgehender, zusätzlicher Schutzbedarf des Datenschutzbeauftragten ist nicht erkennbar. Insbesondere die Angleichung an den Schutz des § 15 KSchG ist systemwidrig. Im Gegensatz zum Betriebsrat ist es nicht Aufgabe des Datenschutzbeauftragten die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, sondern er ist letztlich „Erfüllungsgehilfe“ des Arbeitgebers bei der Umsetzung der Anforderungen aus dem BDSG. Aus diesem Grund ist der derzeitige Abberufungsschutz ausreichend.

2. § 4f Absatz 3 Satz 6 BDSG

Der neue Satz 6 soll vorsehen, dass die verantwortliche Stelle dem Beauftragten für den Datenschutz ermöglichen muss, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen. Zugleich wird die verantwortliche Stelle verpflichtet, die Kosten hierfür zu übernehmen. Aus der Entwurfsbegründung ergibt sich, dass die Reichweite der Vorschrift, zum Beispiel der Umfang und die thematische Ausrichtung der Fortbildung sich nach der erforderlichen Fachkunde des Beauftragten für den Datenschutz, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt, richten soll. Insoweit sei § 4f Absatz 2 Satz 2 BDSG zu beachten, wonach das Maß der erforderlichen Fachkunde sich insbesondere nach dem Umfang der Datenverarbeitung der verantwortlichen Stelle und dem Schutzbedarf der personenbezogenen Daten bestimmt, die die verantwortliche Stelle erhebt oder verwendet. In der Begründung wird weiter ausgeführt, dass der Fortbildungsbedarf der Beauftragten für den Datenschutz jenseits eines Grundbedarfs variere und auch durch die stetige Fortentwicklung von Recht und Technik hervorgerufen werde. Es wird ein Vergleich gezogen zu § 37 Absatz 6 Satz 1 des BetrVG und § 46 Absatz 6 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebs- und Personalräte.

Je nach Unternehmensgröße kann die regelmäßige Fortbildung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten Voraussetzung für die Erlangung oder Erhaltung seiner von § 4f BDSG geforderten Fachkunde sein. Insoweit wäre die zusätzliche Regelung eher klarstellender Natur. § 4f Absatz 3 Satz 5 des Entwurfs knüpft die Ermöglichung der Fortbildung an die Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde des Datenschutzbeauftragten. Es soll sich daher nicht um einen pauschalen Fortbildungsanspruch handeln, sondern um die Ermöglichung der Fortbildung, geknüpft an den Erforderlichkeitsmaßstab. Um dies noch deutlicher hervorzuheben und in diesem Sinne Rechtssicherheit zu gewährleisten, sollte der Gedanke aus der Gesetzesbegründung, dass sich das Maß der erforderlichen



Fachkunde insbesondere nach dem Umfang der Datenbearbeitung und dem Schutzbedarf der personenbezogenen Daten, die die verantwortliche Stelle erhebt oder verwendet, richtet, in den Gesetzestext aufgenommen werden. Zur Vermeidung unnötiger Kosten und Bürokratie muss klargestellt werden, dass mit der Vorschrift kein pauschaler Fortbildungsanspruch geregelt wird.