

Deutscher Bundestag
Innenausschuss

Ausschussdrucksache
17(4)178

Erfahrung nutzen, Zukunft sichern

DIIR

Deutsches Institut für
Interne Revision e.V.

DIIR - Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Ohmstraße 59 60486 Frankfurt am Main

Ohmstraße 59
60486 Frankfurt am Main
Telefon (069) 71 37 69-0
Fax (069) 71 37 69-69
www.diir.de
info@diir.de

An den
Vorsitzenden des Innenausschusses,
beim Deutschen Bundestag
Herrn Wolfgang Bosbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Innenausschuss
Eingang mit Anl. am 7.2.2011/1328
1. Vors. m. d. B. um
Kenntnisnahme/Rücksprache
2. Mehrerfahrungen mit/ohne Anl.reiben
an Abg. BE, Opl., Sekt.
3. ...
4. z.z.A. (Hilfsw. - Gesetz - BMI)

Geschäftsführer:
Wlfrid Fischenich
Volker Hampel
USt-ID DE 114235123
Vereinsregisternummer:
Amtsgericht Frankfurt
am Main VR 5326

Anmerkungen des DIIR - Deutsches Institut für Interne Revision e. V. zur geplanten
Einführung eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes

Frankfurt am Main
27. Januar 2011

Aug 7/2

Sehr geehrter Herr Bosbach,

aktuell werden neuerlich die geplanten Regelungen des Entwurfes zur Einführung eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes diskutiert. Das DIIR - Deutsches Institut für Interne Revision e. V. begrüßt grundsätzlich die Initiative, konkretisierende Vorschläge zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes umzusetzen. Damit werden gegenüber der derzeitigen Fassung des § 32 des Bundesdatenschutzgesetzes wesentliche Weiterentwicklungen erreicht.

Allerdings halten wir zu wesentlichen Themenfeldern eine weitere Optimierung des Gesetzesentwurfes gerade im Hinblick auf die Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten (Korruptionsbekämpfung) für erforderlich. Die aus unserer Sicht hierzu wichtigen Anmerkungen übersenden wir Ihnen im Folgenden.

Zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit gehört der Schutz des Vermögens des Unternehmens; zum Vermögensschutz gehört konsequenterweise auch die Verhinderung und Aufdeckung von Vermögensschädigungen. Hier sehen wir beim derzeitigen Stand des Gesetzgebungsverfahrens Anpassungsbedarf, da die vorgesehenen Regelungen in einigen Fällen Interpretationsspielräume belassen. Auslegung und Anwendung in der betrieblichen Praxis können dann mitunter zu Unsicherheiten führen und ggf. notwendige Maßnahmen verhindern.

Im Folgenden möchten wir zu wesentlichen Punkten weitere Erläuterungen geben.

1. Automatisierte Analysen und präventive Maßnahmen sind - unter Wahrung des Arbeitnehmerdatenschutzes - für Korruptions- und Kriminalitätsbekämpfung zwingend erforderlich. Sie müssen daher zulässig bleiben.

Mitglied des
Institute of Internal
Auditors (IIA), Inc.

Mitglied der
European Confederation
of Institutes of Internal
Auditing (ECIA)

Mitglied im
Wuppertaler Kreis e.V. -
Bundesverband betriebliche
Weiterbildung

Die Überprüfung der Einhaltung des gesetzmäßigen Handelns sowie die Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten wird im derzeitigen Gesetzentwurf häufig von weiteren Voraussetzungen der „Erforderlichkeit“ abhängig gemacht. Dies stellt eine wesentliche Beschränkung der Rechte des Arbeitgebers dar und führt nach unserer Überzeugung nicht zu mehr Rechtssicherheit, sondern eher zu einer weiteren Verunsicherung in den Unternehmen. Dies bedeutet eine weitreichende Einschränkung unabdingbarer präventiver Untersuchungen. Diese jedoch erlaubte es überhaupt erst, Hinweise auf Pflichtverletzungen zu finden.

Dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten entspräche eher eine Unterscheidung nach der Natur der Daten. Dies bedeutet beispielsweise restriktivere Vorgaben zur Nutzung sensibler Daten (wie etwa zur Gesundheit oder Religion) gegenüber den für das Tagesgeschäft erforderlichen Geschäftsdaten bzw. Daten aus den Buchhaltungssystemen. Wie bei den personenbezogenen bzw. -beziehbaren Daten sollten weiterführende Definitionen für den Begriff „Geschäftsdaten“ getroffen werden. Hierdurch wird den beteiligten Parteien ein höheres Maß an Rechtssicherheit bei reduziertem Interpretationsspielraum geboten. Dafür sollten unbestimmte Begrifflichkeiten wie „Erforderlichkeit“ nicht zum Maßstab für die Zulässigkeit von Datenanalysen gemacht werden

2. Präventive Analysen von Daten dürfen nicht an die Voraussetzung des Vorliegens von Tatbeständen geknüpft sein, die eine Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen würden.

Der aktuelle Entwurf des Beschäftigtendatenschutzes sieht schwerwiegende Einschränkungen bei der Wahrnehmung erforderlicher Kontrollen vor und bindet bestimmte Datenanalysen an das Vorliegen von Tatbeständen, die eine Kündigung rechtfertigen würden. Dies kann und darf nicht notwendige Voraussetzung für die Erhebung von Beschäftigtendaten zur Verhinderung oder Aufdeckung von Pflichtverletzungen sein. Es stellt einen Widerspruch in sich dar, da zur Prävention im Regelfall eben gerade keine spezifischen Verdachtsmomente bestehen. Als Beispiel kann eine Umfrage bei Lieferanten zur Abwicklung von Ausschreibungen bzw. zur Gewährung von Geschenken und Belohnungen erwähnt werden. Diese sind im Rahmen von Compliance-Fragebögen üblich und können Auffälligkeiten bzw. Hinweise auf Abweichungen von vorgegebenen Regeln liefern. Die besonderen Voraussetzungen, nach denen die Erhebung nur zulässig ist, wenn die Pflichtverletzung zu einer fristlosen Kündigung berechtigt, sind daher nicht nur für die Arbeit der Internen Revision einschneidend, sondern beeinflussen auch in erheblichem Maße die Wahrnehmung der Sorgfaltspflichten eines „ordentlichen Kaufmanns“.

3. Die Pflicht, Beschäftigte von der Durchführung einer präventiven Analyse von Daten zu unterrichten, wirkt ähnlich einer Vorwarnung und darf daher nicht in das Gesetz aufgenommen werden.

Für die Aufklärung spezieller Tatbestände kann im Sinne des Entwurfs zum § 32 e BDSG eine Erhebung zusätzlicher und im Unternehmen noch nicht vorhandener Daten ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufklärung des Sachverhalts notwendig sein. Erhärtet sich der Verdacht jedoch nicht bzw. kann der Nachweis einer Pflichtverletzung etc. nicht erbracht werden (kann z.B. eine korrupte Handlung nicht nachgewiesen werden), stellt die Benachrichtigung des Beschäftigten ein besonderes Problem dar und kann künftige notwendige Untersuchungen dieser Art gefährden. Eventuell kann die Benachrichtigung den Betroffenen sogar zusätzlich motivieren, wenn tatsächliche, aber nicht nachweisbare Pflichtverletzungen oder Straftaten vorliegen. Hingegen erhöhen präventive Datenerhebungen und -verarbeitungen das Entdeckungsrisiko implizit. Je höher das Entdeckungsrisiko, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter kriminelle Handlungen begehen.

4. Wird der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz unnötig stark beschränkt, müssen zwischen den Tarifparteien und Datenschützern seit geraumer Zeit bestehende Einzelfalllösungen im Nachhinein als unzulässig erklärt werden. Daher muss die Möglichkeit für betriebsnahe Lösungen bestehen bleiben.

Es sollten auch weiterhin Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung bzw. Reduzierung (rechtlicher) Unsicherheiten zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretern und Datenschützern zulässig sein. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund einer Reihe von unbestimmten Rechtsbegriffen, die in der aktuellen Entwurfsversion des Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes enthalten sind. Mit dem gängigen Instrument der Betriebsvereinbarung wurde bereits in der Vergangenheit bestehenden bzw. verbleibenden Rechtsunsicherheiten begegnet.

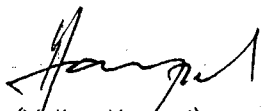
5. Die festgesetzten Regelungen müssen die Möglichkeit des Datenaustauschs zwischen Konzernunternehmen erlauben. Andernfalls können Zustimmungsverpflichtungen entstehen, die eine sinnvolle Prävention und Analyse ggf. erschweren.

Der Einwilligungsvorbehalt des Beschäftigten zur Erhebung personenbezogener Daten bei Dritten generiert unter Umständen eine unangemessene Hürde bei der Prüfung von (Tochter-)Gesellschaften im Konzernverbund und ist geeignet, eventuell erforderliche Untersuchungen nachhaltig zu erschweren. Deshalb bedarf es einer Klausel („Konzernprivileg“), die den Datenaustausch innerhalb von Konzernunternehmen ermöglicht. Dies gilt auch für den Datentransfer mit ausländischen Tochtergesellschaften

Wir glauben, dass die Berücksichtigung der in unserem Schreiben angeführten Hinweise dazu dienen kann, den aktuellen Entwurf zum Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes im Hinblick auf dessen praktische Anwendbarkeit zu optimieren. Gern sind wir auch zu weiteren Ausführungen bereit und stehen für Fragen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DIIR – DEUTSCHES INSTITUT FÜR INTERNE REVISION e.V.


(Volker Hampel)
Geschäftsführer