

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Frau Vorsitzende Barbara Ostmeier, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/748

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Drucksache 19/429)

12. März 2018

Sehr geehrte Frau Ostmeier,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Innen- und Rechtsausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 22. Februar 2018 um eine Stellungnahme zum umfangreichen Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Drucksache 19/429) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB bittet um Verständnis, dass er sich angesichts des Umfangs des Gesetzesentwurfes auf einige ausgewählte Aspekte beschränken wird, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein sowie die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes besondere Relevanz haben.

In diesem Kontext bittet der DGB ausdrücklich um Beachtung seiner Vorschläge zur Ausgestaltung des § 15 zur „Datenverarbeitung im Beschäftigungszusammenhang“ des Entwurfes eines Landesdatenschutzgesetzes und seinen Hinweis zu § 85 Abs. 1 Landesbeamtenengesetz.

Vorbemerkungen

Das Land Schleswig-Holstein hat in der Vergangenheit stets den Anspruch untermauert, Vorreiter im Bereich des Datenschutzes zu sein. Diese Rolle und diesen Anspruch sollte das Land aus Sicht des DGB auch weiterhin aufrechterhalten. Ein modernes und fundiertes Datenschutzrecht ist dabei unerlässlich.

Ausdrücklich bekennt sich der DGB zu einem starken Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD). Diese Einrichtung hat nicht nur nach wie vor bundesweiten Vorzeigecharakter, sie hat auch in der Vergangenheit wesentliche Beiträge zur Weiterentwicklung des Beschäftigtendatenschutzes geleistet.

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

Olaf.Schwede@dgb.de

Telefon: 040-2858-236
Telefax: 040-2858-227

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

<http://nord.dgb.de>

Seitens des DGB besitzt ein wirksamer Schutz der Daten der Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Neben den gesetzlichen Regelungen wird dieser Datenschutz im Bereich des öffentlichen Dienstes im Rahmen der Mitbestimmung konkretisiert. Dies betrifft vor allem den Bereich der IT-Verfahren. Mit der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung entstehen auch hier weitere Regelungsbedarfe. Mit seinem modernen Mitbestimmungsgesetz, der dort verankerten innerdienstlichen Allzuständigkeit der Personalräte und den Vereinbarungsrechten nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes ist die Verwaltung in Schleswig-Holstein für diesen Prozess hervorragend aufgestellt. Der DGB und seine Gewerkschaften werden auf dieser Basis auch künftig ihren Beitrag für die Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes in Schleswig-Holstein leisten.

Zu Artikel 1 „Schleswig-Holsteinisches Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Landesdatenschutzgesetz –LDSG)“

Zum Datenschutz Behördenaudit des ULD im Bereich des IT-Verfahrens „KoPers“

Der DGB weist darauf hin, dass eine Überprüfung und Beurteilung der technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowie die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Datenverarbeitung für das IT-Verfahren „KoPers“ im Rahmen eines Datenschutz-Behördenaudits durch das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz (ULD) geplant ist. Diese Überprüfung soll kurz nach Inkrafttreten des neuen Rechtes bzw. parallel dazu in 2018 durchgeführt werden.

Grundlage der Überprüfung ist die 3. Ergänzungsvereinbarung zur Grundlagenvereinbarung über die Einführung und Nutzung des integrierten HR IT- Personalmanagementverfahrens – „KoPers“ zu „Datenschutz, Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ unter Verweis auf den bisherigen § 43 Abs. 2 LDSG.

Der DGB legt Wert darauf, dass auch nach dem neuen Recht diese Überprüfung möglich ist und die abgeschlossenen Vereinbarungen nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes als Rechtsgrundlage in diesem Audit berücksichtigt werden.

Hier ist ggf. eine Übergangsvorschrift in Absprache mit dem ULD erforderlich, um einen reibungslosen Ablauf des Audits auch unter sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Zu § 15 „Datenverarbeitung im Beschäftigungszusammenhang“

Die Regelungen in § 15 des Entwurfes ersetzen die bisherigen Regelungen des § 23 des Landesdatenschutzgesetzes alter Fassung zur Datenverarbeitung bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen. Sie gelten damit für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ergänzen die spezialgesetzlichen Regelungen des Beamtenrechtes insbesondere zum Umgang mit Personalakten bzw. Personalaktendaten.

Ausdrücklich begrüßt der DGB den Verweis auf die beamtenrechtlichen Regelungen in § 15 Abs. 1 des Entwurfes. Dieses Vorgehen gewährleistet eine einheitliche Rechtsanwendung für alle Beschäftigtengruppen und ermöglicht somit eine effektive Personalverwaltung im öffentlichen Dienst. Gleichzeitig wird so ein hoher Schutzstandard für alle Beschäftigten gewährleistet. Hinsichtlich der beamtenrechtlichen Regelungen sind sowohl die Vorgaben des Beamtenstatusgesetzes des Bundes als auch der sich aus dem Grundgesetz ergebene Rahmen zu berücksichtigen.

Grundsätzliche Einwände werden vom DGB gegen die beabsichtigte Neufassung des § 15 Abs. 2 des Entwurfes erhoben. Aus Sicht des DGB ist der nun in § 15 Abs. 2 Satz 2 ergänzte Verweis auf den justiziellen Bereich überflüssig. Er beruht zudem auf einer Fehlinterpretation der bisherigen Regelung, die in der Folge zu weiteren Fehlannahmen führen könnte. Er sollte deswegen gestrichen werden.

Die bisherige Regelung des § 23 Abs. 2 des alten Landesdatenschutzgesetzes schließt bisher die in der Gesetzesbegründung auf S. 146 genannten Verwendungen nicht aus. So heißt es in den Hinweisen zur Anwendung zur mit § 10 Abs. 2 Satz 1 identischen bisherigen Regelung in § 23 Abs. 2 des alten Gesetzes:

„Zu § 23

(...)

2. Abs. 2 wiederholt und konkretisiert die besondere Zweckbindung von Daten, die zu Zwecken der Datensicherheit erhoben und gespeichert wurden (vgl. dazu Hinweis Nr. 19 zu § 13). Es ist verboten, Verhaltens- oder Leistungskontrollen mit solchen Daten durchzuführen, die ausschließlich zur Datensicherung oder zur Kontrolle technischer Abläufe gespeichert werden. Das gilt auch für Daten, die in einem automatisierten Verfahren (für Verfahrenssicherungszwecke) ohne direkte Kenntnismöglichkeit für die Betroffenen entstehen (wie z. B. Aufzeichnungen eines Log-EDV-Dialoges). Hierdurch sollen die Betroffenen vor unkontrollierbaren Überwachungsmechanismen geschützt werden.

Damit ist jedoch keine Regelung über Verfahren getroffen, die gerade für Zwecke der Verhaltens- und Leistungskontrolle eingesetzt werden. Die Zulässigkeit derartiger Verfahren bemisst sich nach dem materiellen Datenschutzrecht, also nach den §§ 106 bis 106 h LBG.“¹

Die nun in § 10 Abs. 2 Satz 2 vorgesehene Ergänzung ist damit überflüssig. Zur Vermeidung künftiger Fehlinterpretationen schlägt der DGB jedoch eine Überarbeitung und Aktualisierung der bisherigen Regelung mit folgendem Wortlaut vor:

„(2) Daten von Beschäftigten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Sicherstellung der Systemintegrität und der Da-

¹ Hinweise zur Anwendung des Schleswig-Holsteinischen Gesetzes zum Schutz personenbezogener Informationen (Landesdatenschutzgesetz – LDSG -), Gl-Nr. 2041.6, Fundstelle: AAz. Schl.-H. 2000 S. 195, Bekanntmachung vom 18.8.2000), S. 44.

tensicherheit verarbeitet oder die in diesem Zusammenhang in einem automatisierten Verfahren gewonnen werden, dürfen nicht zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgewertet werden.“

Mit der vom DGB vorgeschlagenen Formulierung würde an den ursprünglichen Hintergrund der Regelung angeknüpft und klargestellt werden, dass es im Wesentlichen um die Nutzung und Auswertung von Protokolldaten geht. Solche Daten entstehen aber überwiegend im Rahmen von Maßnahmen zur Sicherstellung der Systemintegrität, nicht nur bei Maßnahmen zur Datensicherheit. Dies würde entsprechend ergänzt werden.

Mit der Regelung sollen die Beschäftigten vor unkontrollierbaren und intransparenten Überwachungsmechanismen geschützt werden. Es geht nicht um Instrumente, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle bestimmt sind.

Der DGB bittet darüber hinaus zu prüfen, ob der § 15 nach dem Vorbild des § 32 Abs. 3 des Bundesdatenschutzgesetzes um einen weiteren Absatz ergänzt werden kann, der klarstellt, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben. Der DGB würde eine derartige Ergänzung ausdrücklich begrüßen. Die Ergänzung hätte zwar im Wesentlichen deklaratorische Wirkung, wäre aber auch ein Hinweis auf die notwendige weitere Ausgestaltung des Datenschutzes durch die betriebliche Mitbestimmung z. B. im Rahmen von IT-Fachverfahren. Gleichzeitig würde damit auch noch einmal klargestellt werden, dass die Informationspflicht der Dienststelle gegenüber der Personalvertretung nicht durch die Regelungen des Datenschutzes beeinträchtigt wird. Die entsprechende Formulierung würde lauten:

„(3) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.“

§ 40 „Anforderungen an die Sicherheit der Datenverarbeitung“

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass in § 40 konkrete Anforderungen an Standards zur Datensicherheit und zum technischen Datenschutz verankert werden. Sinnvoll wäre es aus Sicht des DGB aber, die Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter zur Einhaltung der einschlägigen Standards, der Technischen Richtlinien und der Empfehlungen des zuständigen Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnologie zu verpflichten. Der Gesetzesentwurf sieht hier bislang in § 40 Abs. 1 nur eine Berücksichtigung der einschlägigen Technischen Richtlinien und Empfehlungen des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik vor.

Zu § 58 „Benennung“ (des oder der Datenschutzbeauftragten)

Der DGB regt an, in § 58 Abs. 1 zusätzlich die Funktion eines bzw. einer stellvertretenden Datenschutzbeauftragten zu ergänzen. So kann insbesondere im Falle personeller Ausfälle eine Kontinuität der Aufgabenerfüllung gewährleistet werden.

Wenn nach Artikel 37 Abs. 6 der EU-Datenschutz-Grundverordnung bzw. § 58 Abs. 4 des vorliegenden Entwurfes der bzw. die behördliche Datenschutzbeauftragte seine bzw. ihre Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrages erfüllt, muss aus Sicht des DGB in der Behörde trotzdem ein Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin vorhanden sein. Dies kann u. a. dadurch gewährleistet werden, dass in diesem Fall eine Stellvertretung bestellt wird, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Behörde bzw. öffentlichen Stelle steht.

Zu Artikel 4 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“

Der neu zu fassende § 85 Abs. 1 stellt die Generalklausel für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten im Geltungsbereich des Landesdatenschutzgesetzes und des Landesbeamtengesetzes dar. Durch den beamtenrechtlichen Verweis in § 15 Abs. 1 des Entwurfes des Landesdatenschutzgesetzes gilt er für alle Beschäftigten im Geltungsbereich unabhängig von ihrem Status.

Im Unterschied zur bisherigen Formulierung sieht der nun vorliegende Entwurf neben begrifflichen Anpassungen im Wesentlichen zwei Änderungen vor: Zum einen fehlt das begrenzende Wort „nur“ vor „verarbeiten“, so dass klargestellt ist, dass die folgende Aufzählung abschließend ist, zum anderen sieht der Absatz nun auch die Möglichkeit zur Verarbeitung besonders schützenswerter persönlicher Daten wie z. B. von rassischer bzw. ethnischer Herkunft, Gewerkschaftszugehörigkeiten oder Daten zur sexuellen Orientierung oder zum Sexualeben vor.

Die Streichung des begrenzenden Wortes „nur“ im Vergleich zur bisherigen Formulierung ist auch deswegen problematisch, da für die Verarbeitung von Personalaktendaten die Vorschrift des § 50 des Beamtenstatusgesetzes des Bundes auch für Schleswig-Holstein unmittelbar geltendes Recht ist. Nach dieser Regelung ist die Personalakte vertraulich zu behandeln. Personalaktendaten dürfen nur für die Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn die Beamtin oder der Beamte willigt in eine anderweitige Verwendung ein. Für Ausnahmefälle(!) kann landesrechtlich eine abweichende Verwendung vorgesehen werden. Mit der Ergänzung des Wortes „nur“ analog der bisherigen Fassung des § 85 Abs. 1 würde damit an das geltende Bundesrecht angeknüpft und der Ausnahmecharakter der Aufzählung in § 85 Abs. 1 unterstrichen werden.

Hinsichtlich der besonders schützenswerten personenbezogenen Daten nach Artikel 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung der EU legt der DGB großen Wert darauf, dass mit diesen sensiblen persönlichen Daten aus denen z. B. die rassische und ethnische Herkunft, die politische Meinung, religiöse oder weltanschaulichen Überzeugungen oder aber eine Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen können, sowie genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten

zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung sehr verantwortungsbewusst umgegangen wird. Derartige Daten sollten im Regelfall im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses weder erhoben, noch verarbeitet oder gespeichert werden. Eine Verarbeitung sollte nur auf Basis zweifelsfreier Rechtsgrundlagen erfolgen und mit hohen Hürden verbunden sein. Der ausdrückliche Verweis auf § 12 des Entwurfes des Landesdatenschutzgesetzes ist damit sachgerecht.

In der Gesetzesbegründung zu § 88 auf S. 175 des Entwurfes wird ausgeführt, dass die Einschränkung im Beamtenrecht zum Einsichtsrecht in Sicherheitsakten aufgrund der spezialgesetzlichen Regelungen im Landessicherheitsüberprüfungsgesetz hinfällig ist und deshalb gestrichen werden soll. Der DGB plädiert dafür, diese Regelung im Landesbeamtengesetz zu belassen. Es trifft zwar zu, dass es hier eine spezialgesetzliche Regelung gibt, das Landesbeamtengesetz ist jedoch in der Personalverwaltung - auch durch den beamtenrechtlichen Verweis im Landesdatenschutzgesetz – die gängige und gebräuchliche Arbeitsgrundlage. Als Minimum wäre hier ein Verweis auf die entsprechenden Rechtsnormen zu verankern.

In § 92 soll der bisherige Absatz 4 gestrichen werden. Der DGB bittet zu prüfen, ob hier alternativ folgende Neuformulierung sinnvoll ist: „Eine beamtenrechtliche Entscheidung darf nur dann auf einer ausschließlich automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beruhen, wenn einem vorausgegangenem Antrag einer Beamtin oder eines Beamten entsprochen wird.“

Dies vorausgeschickt, wird der vorliegende Entwurf hinsichtlich der Anpassung des Landesbeamtengesetzes durch den DGB größtenteils positiv bewertet. Dies gilt insbesondere für die bundesweit nach wie vor vorbildlichen Regelungen zur Auftragsdatenverarbeitung von Personalaktendaten in § 89 a des vorliegenden Entwurfes.

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die vorgesehenen Änderungen des Landesbeamtengesetzes ausführlich und nachvollziehbar begründet werden. Dies erhöht deutlich die Verständlichkeit und erleichtert eine spätere rechtskonforme Anwendung der Regelungen.

Zu Artikel 5 „Änderung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein“

Der DGB erhebt gegen die vorgesehenen Änderungen keine Bedenken oder Einwände. Auf Bitte des DGB im Rahmen des Beteiligungsverfahrens wurde in der Gesetzesbegründung ausdrücklich klargestellt, dass es sich bei den nun vorliegenden Änderungen lediglich um redaktionelle Anpassungen an die Begrifflichkeiten der Verordnung (EU) 2016/679 handelt und mit den Anpassungen keine materiellen Änderungen verbunden sind.

So heißt es in der Gesetzesbegründung auf S. 179 f.:

„Mit keiner der Anpassungen des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein an die Verordnung (EU) 2016/679 ist eine materielle Änderung verbunden. Es wurden lediglich die Begrifflichkeiten an die der Verordnung (EU) 2016/679 angepasst. Die materielle Rechtslage bleibt unverändert. Die Änderungen sind ausschließlich redaktioneller Art.“

Diese Klarstellung wird vom DGB ausdrücklich unterstützt. Es ist für die Arbeit der Personalräte von hoher Bedeutung, dass sie als Teil der Dienststelle weiterhin Zugriff auf alle Informationen erhalten, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind.

Der DGB weist ergänzend darauf hin, dass aus Sicht des DGB aktuell kein weiterer Novellierungsbedarf am Mitbestimmungsgesetz besteht.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anregungen und Hinweise. Für eine mündliche Anhörung steht der DGB gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Olaf Schwede