

Landesbeauftragte für Datenschutz · Postfach 71 16 · 24171 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Herrn Vorsitzenden Kalinka
sowie
Wirtschaftsausschuss
Herrn Vorsitzenden Dr. Tietze
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

per E-Mail: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Landesbeauftragte für Datenschutz

Holstenstraße 98
24103 Kiel
Tel.: 0431 988-1200
Fax: 0431 988-1223
Ansprechpartner/in:
Frau Hansen
Durchwahl: 988-1200
Aktenzeichen:
LD-26.13/20.002

Kiel, 18. November 2020

„Home-Office steuerlich berücksichtigen“, LT-Drs. 19/2327

„Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“, LT-Drs. 19/2358

Schriftliche Anhörung: Ihr Schreiben vom 6. Oktober 2020

Sehr geehrte Herren Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Gelegenheit, zu den oben genannten Anträgen Stellung zu nehmen. Der Beschäftigtendatenschutz ist für mich und meiner Dienststelle ein wichtiges und häufig nachgefragtes Thema, sowohl in Schleswig-Holstein als auch auf Bundesebene im interdisziplinären Beirat zum Beschäftigtendatenschutz, in den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil mich berufen hat.

Im Folgenden beschränke ich mich auf die Aspekte zu den o. g. Anträgen, die einen Bezug zum Datenschutz aufweisen, und zeige im Anschluss daran weitere Möglichkeiten für Initiativen für eine rechtssichere und faire Gestaltung der Balance zwischen Präsenzarbeit und Home-Office.

I. Zum Antrag „Home-Office“ steuerlich berücksichtigen, LT-Drs. 19/2327

Änderungen des Steuerrechts zur Abzugsfähigkeit bestimmter Aufwendungen sind aus Datenschutzsicht nur insoweit relevant, als der **Nachweis der Steuerpflichtigen**, dass die Voraussetzungen für den Steuerabzug erfüllt sind, sowie die **Überprüfung durch Finanzämter datenschutzkonform** und praktikabel möglich sein müssen. Dies wäre bei einer Gesetzesinitiative zu berücksichtigen.

II. Zum Antrag „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“, LT-Drs. 19/2358

Die Datenschutzaspekte finden sich vor allem in den Punkten 3, 5, 6 und 7:

Zu 3: Arbeitszeit

Die Formulierung, dass die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen in geeigneter Weise überwacht und kontrolliert werden muss, verstehe ich so, dass selbstverständlich dabei die Belange des Datenschutzes und speziell des Beschäftigtendatenschutzes berücksichtigt werden. Die **Kontrolle** der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen darf insbesondere **nicht** zu einer Vollüberwachung der Beschäftigten oder zu anderen **ungemessenen, eingriffsintensiven Maßnahmen** führen.

Zu 5: Ausstattung

Eine **klare Definition der Verantwortlichkeiten** ist zu begrüßen. In diesem Fall bedeutet die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die technische Ausstattung des (mobilen) Arbeitsplatzes, dass Beschäftigte sich nicht in Privatinitiative technisch ausstatten müssen. Aus Datenschutzsicht ist dies insbesondere wesentlich bei technischen Komponenten, die personenbezogene Daten von Kundinnen und Kunden verarbeiten, z. B. Computer oder Telefone. Der Einsatz von privater Hardware im Sinne von „Bring your own device“ oder privater Software könnte den Arbeitgeber vor (nicht nur Datenschutz-)Probleme stellen, wenn er nämlich den **Schutz der personenbezogenen Kundendaten gegen unberechtigte Zugriffe** nicht ausreichend gewährleisten könnte oder Gefahr liefe, seiner **datenschutzrechtlichen Rechenschaftspflicht** nicht nachzukommen. Technische Komponenten, bei denen keine personenbezogenen Daten von Kundinnen und Kunden anfallen, wären von dieser Problematik nicht betroffen.

Zu 6: Datenschutz

Selbstverständlich ist es immer gut, die geltenden Datenschutzbestimmungen in Bezug auf Praxisfälle zu überprüfen. Jedoch könnte ich mich nicht einer Auffassung anschließen, dass in jedem Fall das Recht anzupassen wäre. Vielmehr scheint mir der Schlüssel in der Gestaltung des mobilen Arbeitens zu liegen: Hier gilt es doch, datenschutzkonforme Lösungen zu finden und zu fördern. **Sämtliche Datenschutzgrundsätze** der Datenschutz-Grundverordnung (siehe Artikel 5 DSGVO) wären **selbstverständlich zu erfüllen** – und dies ist nach meiner Überzeugung auch möglich. Wo in der **Praxis** aus Bequemlichkeit oder Unkenntnis darauf verzichtet wird, muss **technisch und organisatorisch nachgebessert** werden, damit der Schutz der personenbezogenen Daten sowohl der Kundinnen und Kunden als auch der Beschäftigten gewährleistet ist.

Rechtlich möglich und zu begrüßen wären **Konkretisierungen der jetzigen Datenschutzbestimmungen**. Beispielsweise enthielt bereits das frühere Landesdatenschutzgesetz in § 6 Abs. 3 aus dem Jahr 2000, das bis zum 24.05.2018 galt, die Regelung: *„Werden personenbezogene Daten mit Hilfe informationstechnischer Geräte von der datenverarbeitenden Stelle außerhalb ihrer Räumlichkeiten verarbeitet, sind die Datenbestände zu verschlüsseln. Die datenverarbeitende Stelle hat sicherzustellen, dass sie die Daten entschlüsseln kann.“* Auch wenn diese mehr als 20 Jahre alte Formulierung nicht als Blaupause verstanden werden soll: Es ließen sich klarere Vorgaben gesetzlich oder untergesetzlich definieren, um Missverständnisse oder Nachlässigkeiten der Verantwortlichen angesichts recht abstrakter Regelungen in der DSGVO und im Bundesdatenschutzgesetz zu reduzieren.

Zu 7: Rechtssicherheit im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik:

Klare Regelungen – wie hier geplant – sind selbstverständlich von Vorteil. Allerdings lässt sich die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit nicht durch spezielle Regeln auf die Beschäftigten verlagern; nach dem Datenschutzrecht **bleibt die Verantwortlichkeit beim Verantwortlichen**, d. h. der natürlichen oder juristischen Person, Behörde, Einrichtung oder anderen Stelle,

die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Hier könnte die Formulierung in der Weise verändert werden, dass die **datenschutzrechtlichen Pflichten, die von den Beschäftigten zu erfüllen sind**, in den Mittelpunkt gestellt werden.

Bezüglich der Möglichkeiten einer privaten Nutzung von Firmentechnik ist ebenfalls eine Klärung anzuraten. Es sei auf das **Spannungsfeld** hingewiesen, dass von Arbeitgeberseite gewisse Kontrollmöglichkeiten über die Nutzung der Firmentechnik bestehen müssen, jedoch gleichzeitig üblicherweise private Tätigkeiten der Beschäftigten einer Arbeitgeberkontrolle entzogen sind. Das Instrument einer vom Beschäftigten gegebenen Einwilligung ist zumindest nicht in allen Konstellationen tauglich. Dies wäre bei einer Gesetzesinitiative zu berücksichtigen.

III. Möglichkeiten neben etwaigen Gesetzesinitiativen

Neben Ansätzen für eine Gesetzesinitiative auf Bundesebene könnten bereits auf Basis der aktuellen gesetzlichen Situation signifikante Fortschritte erreicht werden: Beispielsweise könnten einerseits für Firmen oder Behörden in ihrer Arbeitgeberposition und andererseits für Betriebs- und Personalräte im Rahmen ihrer Mitbestimmung Handreichungen ausgearbeitet werden, die die vielfältigen Aspekte des mobilen Arbeitens oder der Telearbeit berücksichtigen und ohne großen Aufwand eine **rechtssichere und faire Gestaltung** ermöglichen. Best-Practise-Modelle ließen sich als Positivbeispiele herausstellen. Prüfkriterien könnten Arbeitgeber in ihren Planungen oder Weiterentwicklungen der **für die jeweilige Situation geeigneten Balance zwischen Präsenzarbeit und Home-Office** unterstützen.

Bezüglich der Datenschutzerfordernungen stehe ich gerne mit meinem Team für solche Initiativen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Marit Hansen