Parlamentarischer Abend zum EU-Datenschutz

Mittwoch, 27.05.2015 um 19:05 Uhr

Vertretung des Freistaats Bayern bei der Europäischen Union

Rue Wiertz 77, 1000 Brüssel

Begrüßung

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Laut einer deutschlandweiten Umfrage des Allensbach-Instituts haben 79 Prozent der Befragten das Gefühl, keinerlei Kontrolle über ihre Daten zu haben, die sie im Internet preisgeben.

Und über 60 Prozent sind beunruhigt über die jüngsten Datenskandale. Bei den Unternehmen ist das Bild ähnlich.

Wir brauchen endlich gemeinsame Spielregeln für den Datenschutz!

Seit drei Jahren diskutieren wir in Europa über eine einheitliche Datenschutzverordnung.

Mittlerweile hat man sich im Rat für Justiz und Inneres in grundlegenden Punkten geeinigt.

Vor allem beim Konzern- und Beschäftigtendatenschutz konnten Verbesserungen erzielt werden. Das begrüßen wir.

Zu hoffen ist, dass jetzt die gemeinsamen Beratungen von Parlament, Rat und Kommission starten können.

Wie wir hören, stehen die Chancen gut, dass Mitte Juni das Verhandlungsmandat erteilt wird.

Der Handlungsbedarf ist klar: In einer digitalisierten Welt können wir Datenschutzfragen nicht mit nationalen Lösungen beantworten.

28 verschiedene Datenschutzverordnungen –
28-mal unterschiedliche Auslegungspraxis,
28-mal Bürokratie.

Wettbewerbsfördernd ist das nicht!

Unsere Unternehmen sind längst international tätig – seien es die „Großen“ wie der Mittelstand.

Das betrifft nicht nur den Waren-, sondern auch den Datenaustausch.

Für die Industrie sind personenbezogene Daten kein Selbstzweck, sondern unentbehrlich für einen erfolgreichen Betriebsablauf: Denn Personalplanung und Mitarbeiterentwicklung enden nicht an nationalen Grenzen.

Die dafür notwendigen Daten müssen rechtssicher zwischen den Standorten übermittelt werden können. Darum geht es der bayerischen Wirtschaft!

Wir als vbw machen uns deshalb stark für ein Datenschutzrecht, das

- Rechtssicherheit schafft,
- möglichst unbürokratisch und damit in der Praxis gut handhabbar ist,
- das nicht ständig an neue Entwicklungen angepasst werden muss
- und das einen effizienten Datentransfer über nationale und kontinentale Grenzen hinweg ermöglicht.

Forderungen der vbw

Konkret heißt das:

Erstens. Auch den Beschäftigtendatenschutz vereinheitlichen.

Es ist schlicht nicht nachvollziehbar, warum ausgerechnet dieser Bereich durch eine Öffnungsklausel ausgespart werden soll.

Die Folgen wären weiterhin 28 unterschiedliche Regelungen – und damit verbunden ein erheblicher Wettbewerbsnachteil für Deutschland, da wir eines der höchsten europäischen und weltweiten Datenschutzniveaus haben.

Das kann nicht im Sinne eines einheitlichen Binnenmarktes sein!

Zweitens. Kollektive Vereinbarungen erhalten.

Als Rechtsgrundlage für die Datenerhebung und -verarbeitung haben sich

- Betriebsvereinbarungen
- und die Einwilligung der Beschäftigten

in der betrieblichen Praxis bewährt.

Gerade Betriebsvereinbarungen helfen, unbestimmte Rechtbegriffe im Datenschutzrecht zu konkretisieren – und sie geben Rechtssicherheit.

Sie sorgen zudem für ein ausgewogenes Datenschutzniveau, da sie ja von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam ausgehandelt werden.

Ich denke zum Beispiel an die Vereinbarungen, Internet und E-Mail am Arbeitsplatz in einem eingeschränkten Rahmen auch privat zu nutzen – und die Kontrollmöglichkeit durch den Arbeitgeber abzusichern.

Deshalb muss in der EU-Verordnung klar festgehalten sein

- dass einerseits kollektive Vereinbarungen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten sein können
- und dass andererseits unwesentliche Abweichungen der Betriebsvereinbarung vom Schutzniveau der Verordnung zulässig sind.

Drittens. Einwilligung als Erlaubnisgrundlage erhalten.

Die Einwilligung des Beschäftigten in Verarbeitung ihrer Daten muss auch weiterhin möglich bleiben.

Das zu verbieten, würde den allgemeinen Regeln des Schuldrechts widersprechen.

Und was man nicht vergessen darf:

Ohne Einwilligung müssten die Mitarbeiter auf viele Zusatzleistungen der Unternehmen verzichten, wie zum Beispiel

- Gruppenversicherungen

- Sonderkonditionen bei Veranstaltungen oder bestimmten Einrichtungen, etwa bei der Gesundheitsvorsorge.

Ebenso wären ohne Einwilligung der Mitarbeiter in die Datenverwendung ganz alltägliche Vorgänge nicht mehr möglich, wie zum Beispiel

- Flugbuchungen durch Assistenzen unter Verwendung der privaten Meilenkarte,
- oder das Angebot von Vorsorgeuntersuchungen oder Impfaktionen im Unternehmen,

Die Beispiele machen deutlich: Die Vorteile der freiwilligen Einwilligung liegen eindeutig auf Arbeitnehmerseite.

Ein Verbot würde zum Wegfall von ganz alltäglichen Betriebsgewohnheiten führen – die wir alle nicht missen möchten.

Viertens. Konzerndatenschutz erleichtern.

Besonders die Datenübermittlung in verbundenen Unternehmen muss durch die Neuregelung endlich erleichtert werden.

Die momentane Rechtslage schafft hier mehr Verunsicherung als Klarheit.

Es kann nicht sein, dass das Datenschutzrecht wirtschaftliche Zusammenhänge ignoriert und Partner-Unternehmen wie fremde Dritte behandelt.

Daten müssen unternehmensübergreifend genutzt werden können,

- etwa, um ein internationales Mitarbeiterverzeichnis anzulegen – und damit die Personalentwicklung zu erleichtern
- oder, um länderübergreifende Zusammenarbeit in Projektgruppen zu organisieren.

Nur so können wir den Schwung der Internationalisierung nutzen!

<u>Fünftens. Sanktionen verhältnismäßig gestalten.</u>

Die derzeitige Höhe der Sanktionen steht in keinem angemessenen Verhältnis zu Strafandrohungen in anderen Rechtsbereichen.

Bei der Neuordnung muss deshalb zwischen fahrlässigem und vorsätzlichem Handeln klar unterschieden werden.

Auf Unternehmenskennzahlen sollte nur dann zugegriffen werden, wenn das Unternehmen mit der Datenverwendung Geld verdient. Dies ist ja bei den meisten ohnehin nicht der Fall.

Sechstens. „Recht auf Vergessenwerden“ unter Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit sehen.

Klar: Der Einzelne muss Herr seiner persönlichen Daten bleiben.

Aber: Ein generelles „Recht auf Vergessenwerden“ ist häufig mit einem unverhältnismäßigen technischen Aufwand verbunden.

Enorme Investitionen in neue Mail- und Dokumentenverwaltungsprogramme wären nötig. Das stellt gerade für den Mittelständler eine nicht zumutbare Belastung dar.

Und man muss auch sagen: Oft ist der Aufwand höher, als der erzielte Persönlichkeitsschutz für den Einzelnen.

Deshalb ist unsere Haltung: „Recht auf Vergessenwerden“ ja, aber nur sektorspezifisch – zum Beispiel im Social Media Bereich, wo persönliche Daten öffentlich einsehbar sind.

Zumindest muss es aber praxisgerechte Ausnahmen geben – zum Beispiel, um Rückrufaktionen schnell und effizient durchzuführen.

Schluss

Meine Damen und Herren,

Die Reform das Datenschutzrechts innerhalb der EU ist längst überfällig. Die Zeit drängt.

Doch: Datenschutz ist kein Selbstzweck. Aufwand und Nutzen müssen sich die Waage halten.

Anfang Mai hat das Statistische Bundesamt vorgerechnet:

Bei der Umsetzung der Datenschutzverordnung könnten auf die deutsche Wirtschaft Mehrkosten

von 1,5 Milliarden zukommen – und das allein im ersten Jahr!

Das ist so nicht akzeptabel – und würde dem Grundansatz der Verordnung zuwiderlaufen: Nämlich, durch eine einheitliche Regelung die Position Europas im digitalen Wettbewerb nicht zu schwächen, sondern zu stärken.

Das gibt die Marschrichtung für die kommenden Trilog-Verhandlungen vor.

Wir, die vbw, werden uns weiterhin diesem Sinne einbringen.

Ich wünsche uns eine anregende Diskussion und einen erfolgreichen Abend!