

Österreichisches Bundeskanzleramt
Abt. V/3: Rechtliche Angelegenheiten
des Datenschutzes und der elektronischen
Datenverarbeitung
z.H. Mag. Natalie Fercher
Ballhausplatz 2
1014 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, BearbeiterIn
Mag. KH/Mic

Klappe (DW)
39179

Datum
07.03.2012

Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung des europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Datenschutz-Grundverordnung)

Der ÖGB ist nicht zur Begutachtung des gegenständlichen Entwurfs einer Datenschutz-Grundverordnung vom Bundeskanzleramt eingeladen worden. Dies ist aus Sicht des ÖGB bedauerlich, weil im Verordnungsentwurf arbeitnehmerInnenrelevante Bereiche wie z.B. die Einrichtung eines Datenschutzbeauftragten vorgesehen werden, zu denen jedenfalls die Meinung der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen eingeholt werden sollte.

Daher legt der ÖGB seine Position zum Verordnungsentwurf dar und ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

Grundsätzliches

Der ÖGB begrüßt grundsätzlich die Idee und Initiative zur Schaffung eines gesamteuropäischen Datenschutzrechts. Die Novelle bringt einige Vorteile (z.B. eindeutige Sanktionen), allerdings ist aus Sicht des ÖGB für ArbeitnehmerInnen keine wesentliche Verbesserung des Datenschutzes ersichtlich. So werden bestehende Schutzbestimmungen (z.B. Einsichtsrechte für Betroffene) erschwert bzw. sogar abgeschafft (z.B. Meldepflichten für Unternehmen).

Der vorliegende Verordnungsentwurf lässt somit eine Verschlechterung der derzeit in Österreich gültigen Rechtslage zum Datenschutz befürchten, da eine Verordnung von ihrem Rechtscharakter unmittelbar gilt und widersprechendem innerstaatlichem Recht in der Anwendung vorgeht. Lediglich die Kernverfassung Österreichs ist gegenüber einer

Verordnung als höherrangige Rechtsquelle geschützt, nicht jedoch eine einzelne Verfassungsbestimmung, wie z.B. die des § 1 DSG, der den Anspruch auf Geheimhaltung personenbezogener Daten sowie unter anderem ein Recht auf Auskunft der Betroffenen über die sie betreffende Datenverarbeitung normiert.

Es stellt sich daher grundsätzlich die Frage, wie viel an österreichischem Datenschutzrecht gegenüber dem vorliegenden Verordnungsentwurf bestehen bleiben würde.

Zu einzelnen Punkten:

Datenschutzbeauftragter – § 35 Abs.1 :

Die Rechtsgrundlagen für den Datenschutzbeauftragten im vorliegenden Entwurf sind aus Sicht des ÖGB völlig unzureichend und daher inakzeptabel.

Im Entwurf wird vorgesehen, dass ein Datenschutzbeauftragter in Unternehmen erst ab 250 MitarbeiterInnen zu bestellen ist. Da österreichische Betriebe jedoch überwiegend eine Struktur von Klein- und Mittelbetrieben haben, würden in Österreich nur wenige Betriebe bzw. Unternehmen von dieser Regelung betroffen sein. Aus Sicht des ÖGB soll ein Datenschutzbeauftragter bereits ab einer Unternehmensgröße von 25 MitarbeiterInnen zu bestellen sein.

Eine zusätzliche Hürde stellt Art. 35 Abs. 2 insofern dar, als eine Gruppe von Unternehmen einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten ernennen darf. Diese vor allem für internationale Konzerne bedeutsame Regelung hätte zur Folge, dass eine Bestellung eines Datenschutzbeauftragten in der Konzernzentrale ausreichend wäre, was zur Folge hätte, dass es in Österreich kaum Datenschutzbeauftragte geben würde.

Außerdem fehlen im Entwurf klare Voraussetzungen und Bedingungen, die an die Position des Datenschutzbeauftragten geknüpft sind. Das ist nicht der Datenschutzbeauftragte, der vom ÖGB seit Jahren gefordert wird.

Um vor allem die Unabhängigkeit der Position des Datenschutzbeauftragten rechtlich abzusichern, sind aus Sicht des ÖGB insbesondere folgende Bedingungen festzulegen: ein klar formulierter Kündigungsschutz, der auch über die Amtsperiode hinausgeht; ein Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretung bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten; ein klares Anforderungsprofil als Grundvoraussetzung für diese Tätigkeit; eine fixe Zuteilung von Arbeitszeit, die für die Tätigkeit zur Verfügung stehen muss bzw. eine klare Regelung, dass die zur Erfüllung der Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden muss; klare Regelungen zur Aus- und Weiterbildung des Datenschutzbeauftragten während der Arbeitszeit auf Kosten des Unternehmens; ein Haftungsausschluss für den Datenschutzbeauftragten, wenn dieser das Unternehmen aufgefordert hat, Missstände zu beheben und bei dessen Weigerung diesen Umstand der nationalen Datenschutzbehörde mitgeteilt hat.

Dokumentationspflicht – Art. 28

Laut dem Verordnungsentwurf sieht Art. 28 anstelle der allgemeinen Meldepflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde in Zusammenhang mit Datenverarbeitungen und Datenübermittlungen gemäß der geltenden EU-Datenschutzrichtlinie lediglich die Pflicht vor, die Verarbeitungsvorgänge zu dokumentieren.

Diese Dokumentationspflicht soll es laut Verordnungsentwurf aber wiederum erst in Unternehmen ab 250 Beschäftigten geben. In Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten hätten daher MitarbeiterInnen aufgrund fehlender Dokumentationspflicht keine Möglichkeit mehr Einsicht in die Verwendung ihrer Daten zu nehmen und somit keine Kontrolle. Dies hätte einen eklatanten Mangel an Transparenz für die Betroffenen zur Folge. Dies ist unter Hinweis auf die österreichische Unternehmensstruktur aus Sicht des ÖGB nicht zu akzeptieren.

Völlig unzureichend ist auch die Bestimmung in Art. 28 Abs. 3, wonach die Dokumentation lediglich der Aufsichtsbehörde auf Anforderung zur Verfügung zu stellen ist. Hier muss jedenfalls eine Kontrollmöglichkeit der nationalen Datenschutzbehörden, aber auch der Datenschutzbeauftragten bzw. der Betroffenen selbst rechtlich verankert werden.

Aufsichtsbehörde – Art. 51

Aus Sicht des ÖGB würde das im Verordnungsentwurf vorgesehene „One-Stop-Shop“ Prinzip in Form einer zentralen Anlaufstelle für den Datenschutz eine massive Verschlechterung für den ArbeitnehmerInnen-Datenschutz bedeuten. Dadurch wäre die Aufsichtsbehörde des Mitgliedstaates zuständig, in dem die Hauptniederlassung des Auftragsverarbeiters bzw. des für die Verarbeitung Verantwortlichen liegt, wenn es Niederlassungen in mehr als einem Mitgliedstaat gibt. Damit sollen Datenverarbeitungen von Konzernen nur mehr durch die Konzernzentrale durchgeführt werden.

Nach derzeit gültiger Rechtslage müssen Datentransfers personenbezogener Daten immer mit einer Betriebsvereinbarung geregelt und von der nationalen Datenschutzkommission genehmigt werden. Dies würde mit der im Verordnungsentwurf vorgesehenen „One-Stop-Shop“-Bestimmung in jenen Fällen, in denen die Hauptniederlassung nicht in Österreich ist, wegfallen. Ein Unterlaufen von nationalem Datenschutzniveau wäre die Folge und es ist zu befürchten, dass auch arbeitsverfassungsrechtlich gewährte Mitbestimmungsrechte obsolet wären. Daher sollen aus Sicht des ÖGB weiterhin nationale Datenschutzbehörden am Ort des Unternehmens die zuständige Stelle sein.

Aus Sicht des ÖGB muss (wie bereits in seiner Stellungnahme zur Mitteilung der Kommission für ein Gesamtkonzept für den Datenschutz der Europäischen Union dargelegt) bei einer Harmonisierung datenschutzrechtlicher Bestimmungen jedenfalls den unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in den EU-Mitgliedstaaten Rechnung getragen werden (wie insbesondere unterschiedlich stark ausgeprägten Mitwirkungsrechten der betrieblichen Interessenvertretung), um nicht unbeabsichtigt eine effektive Nivellierung nach unten zu bewirken.

Datenübermittlung auf Basis verbindlicher unternehmensinterner Vorschriften – Art. 43

Ein weiterer Kritikpunkt besteht im Zusammenhang mit Mitbestimmungsrechten hinsichtlich Art. 43 und dem aus Unternehmersicht erleichterten Datentransfer in Drittstaaten. Gemäß dem Verordnungsentwurf soll es genügen, dass dieser Datentransfer auf Grund „verbindlicher interner Unternehmensrichtlinien“ auf eine rechtliche Basis gestellt wird. Nach der österreichischen Rechtslage muss dieser Datentransfer bisher auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung abgesichert sein. Diese Bestimmung im Entwurf hätte zur Folge, dass betriebliche Mitbestimmungsrechte der BetriebsrätInnen untergraben würden.

Aus Sicht des ÖGB muss beim transnationalen Datentransfer eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen sichergestellt werden, z.B. durch ein Mitspracherecht des Europäischen Betriebsrates aber auch durch eine Mitbestimmung bei der Besetzung datenschutzrelevanter Positionen (wie derzeit vorgesehen bei der Bestellung der Mitglieder der nationalen Datenschutzbehörde bzw. der Mitglieder zum „europäischen Datenschutzaustausch“, der künftig die „Artikel 29-Datenschutzgruppe“, also die VertreterInnen der Datenschutzbehörden aus den EU-Mitgliedstaaten, ersetzen soll).

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext – Art. 82

In Art. 82 des Entwurfs werden die Mitgliedstaaten zwar ermächtigt, in den Grenzen der Verordnung die Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis gesondert zu regeln, jedoch fehlt es an wichtigen expliziten Rechtsgrundlagen für die nationalen Regelungen.

Unklar ist, ob die Ermächtigung in Art. 82 auch nationale Regelungen für den Datenschutzbeauftragten mit umfasst. Eine Klarstellung wäre hier jedenfalls wünschenswert. Außerdem sollte im Beschäftigungskontext auch explizit auf ein Verbot des „Profiling“ zur Beurteilung der beruflichen Leistungsfähigkeit Bezug genommen werden (wie in Art. 20 des Verordnungsentwurfs normiert). Das Verbot des Profiling im Beschäftigungszusammenhang sollte darüber hinaus auch bei der Datenschutzfolgenabschätzung (Art. 33) klargestellt werden.

Zusammenfassung

Insgesamt sind die Hauptkritikpunkte am Verordnungsentwurf aus Sicht des ÖGB, dass Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (und der nationalen Datenschutzbehörden) ausgehebelt würden, Konzernprivilegien geschaffen würden, die den ArbeitnehmerInnendatenschutz erschweren sowie den Datenschutz für Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben unter 250 MitarbeiterInnen de facto einschränken würde.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass der derzeitige Verordnungsentwurf nach Meinung des ÖGB aus den dargelegten Gründen aus ArbeitnehmerInnensicht inakzeptabel ist.

Eine Zustimmung zu einer Datenschutzverordnung kann aus Sicht des ÖGB nur erfolgen, wenn damit insgesamt eine Verbesserung der in Österreich bestehenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen erzielt wird. Die dargelegten Kritikpunkte sind deshalb aus Sicht des ÖGB unbedingt entsprechend zu berücksichtigen.

In jedem Fall muss in einer europäischen Datenschutzverordnung ausdrücklich geregelt werden, dass mit der Schaffung einer Datenschutzverordnung keine Verschlechterung nationaler Datenschutzbestimmungen einhergehen darf, ansonsten wäre aus Sicht des ÖGB eine weitere Regelung durch eine Richtlinie zum EU-Datenschutz, die Mindeststandards festlegt, zu bevorzugen. Das Ziel muss sein, einen effizienten europarechtlichen Rahmen zu schaffen, der einen EU-weiten Standard zum Schutz der Privatsphäre gerade auch von ArbeitnehmerInnen setzt.



Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär