

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Baden-Württemberg**

**Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg**

zum Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des allgemeinen Datenschutzrechts an  
die Verordnung (EU) 2016/679

Az.: 2-0557.8/1

Stuttgart im Januar 2018



## **Grundsätzliches**

Vor dem Hintergrund der unmittelbaren Geltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung zum 25. Mai 2018 ist es nachvollziehbar, dass das neue Datenschutzgesetz für das Land Baden-Württemberg weniger Regelungen enthält, als das bisher geltende Landesdatenschutzgesetz.

Aufgrund der unmittelbaren Geltung der Artikel 37 bis 39 der EU-Datenschutz-Grundverordnung enthält der vorliegende Gesetzesentwurf jedoch keine Regelungen mehr zur Bestellung von behördlichen Datenschutzbeauftragten sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

Die Artikel 37 bis 39 der EU-Datenschutz-Grundverordnung sind jedoch an vielen Stellen sehr allgemein gefasst. So bleibt offen, auf welcher Ebene der Verwaltung künftig behördliche Datenschutzbeauftragte zu bestellen sind. Sollten diese unbestimmten Rechtsbegriffe nicht konkretisiert werden, werden sich vermutlich die Gerichte damit beschäftigen müssen.

Das bisherige Landesdatenschutzgesetz des Landes war hier eindeutiger. Danach sind behördliche Datenschutzbeauftragte immerhin als „Kann-Vorschrift“ enthalten.

Bereits in früheren Anhörungsverfahren hat sich der DGB Baden-Württemberg für eine verbindliche Einführung eines/r behördlichen Datenschutzbeauftragten stark gemacht. Mit Blick auf die wagen Regelungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung und der Tatsache, dass persönliche Daten und deren Schutz in der heutigen Zeit immer bedeutsamer werden, ist es für den DGB Baden-Württemberg notwendig, eine verbindliche und klarstellende Regelung im Landesdatenschutzgesetz aufzunehmen.

Als unterstes Minimum sollte aus Sicht des DGB Baden-Württemberg gewährleistet sein, dass auf der Ebene jeder obersten Dienstbehörde eine behördliche Datenschutzbeauftragte oder ein behördlicher Datenschutzbeauftragter und eine Stellvertretung bestellt werden.

Dazu kommt, wenn nach Artikel 37 Abs. 6 der EU-Datenschutz-Grundverordnung der bzw. die behördliche Datenschutzbeauftragte seine Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrages erfüllt, muss aus Sicht des DGB Baden-Württemberg 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.

Die Ausführungen machen deutlich, dass es notwendig ist, eine gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung eines/r behördlichen Datenschutzbeauftragten und einer entsprechenden Stellvertretung in das Gesetz aufzunehmen. Mindestens eine der beiden Personen sollte dabei in einem Beschäftigungsverhältnis zur öffentlichen Stelle bzw. Behörde stehen.

### **Zu den inhaltlichen Regelungen im Einzelnen:**

#### **Artikel 1 Landesdatenschutzgesetz**

##### **Zu § 3 des vorliegenden Entwurfs**

Die Regelungen zum technischen Datenschutz sind für den DGB Baden-Württemberg von großer Bedeutung, gerade in einer Zeit in der technische Entwicklungen immer schneller und Innovationszyklen immer kürzer werden. Sowohl die Beschäftigten als auch die Bürgerinnen und Bürger müssen darauf vertrauen können, dass Behörden und öffentliche Stellen den technischen Datenschutz und damit Datensicherheit auf einem hohen Niveau gewährleisten. Nach dem aktuellen Stand der Technik ist deswegen ein angemessenes Schutzniveau für gespeicherte Daten sicherzustellen. Deshalb wäre für den DGB hier eine ergänzende Regelung sinnvoll, die die Einhaltung technischer Mindeststandards festschreibt. Diese könnte lauten:

*Die für die Datenverarbeitung verantwortlichen Stellen sind zur Einhaltung der einschlägigen Standards, der technischen Richtlinien und der Empfehlungen des zuständigen Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnologie verpflichtet.*

##### **Zu § 14 des vorliegenden Entwurfs**

Die Regelungen des § 14 des Entwurfs ersetzen die bisherigen Regelungen des § 36 des Landesdatenschutzgesetzes zur Datenverarbeitung bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen. Sie gelten damit für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ergänzen die spezialgesetzlichen Regelungen des Beamtenrechtes zum Umgang mit Personalakten bzw. Personalaktendaten.

Der DGB Baden-Württemberg weist an dieser Stelle darauf hin, dass auch bei allgemeinen Regelungen zur Datenverarbeitung bei Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst die Regelungen des § 50 des Beamtenstatusgesetzes zu Personalaktendaten zu beachten sind.

Ausdrücklich begrüßt der DGB Baden-Württemberg daher den Verweis auf die beamtenrechtlichen Regelungen in § 14 Abs. 3 des Entwurfes. Diese gewährleisten eine

einheitliche Rechtsanwendung für alle Beschäftigtengruppen und ermöglichen somit eine effektive Personalverwaltung im öffentlichen Dienst.

Der § 14 Abs. 6 wirft für den DGB Baden-Württemberg die Frage auf, ob dadurch am Ende eine nicht dauerhafte und nicht systematische Überwachung bzw. Gewinnung von Daten mit Hilfe anderer technischer Einrichtungen für den Zweck der Verhaltens- und Leistungskontrolle zulässig wären.

Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ist es von hoher Bedeutung, dass der Ausschluss der Verhaltens- und Leistungskontrolle an dieser Stelle möglichst weitgehend formuliert und ausgestaltet wird. Inhaltlich zu ergänzen wäre außerdem eine Regelung, die Daten mit einschließt, die erst in einem automatisierten Verfahren gewonnen werden. Der DGB Baden-Württemberg schlägt daher für den Abs. 6 folgende Formulierung vor:

*(6) Daten von Beschäftigten, die im Rahmen der Durchführung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Datensicherheit verarbeitet oder mit Hilfe von optisch-elektronischer, sonstiger technischer Einrichtungen oder in einem automatisierten Verfahren gewonnen werden, dürfen nicht zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgewertet werden.*

Der DGB Baden-Württemberg bittet darüber hinaus zu prüfen, ob der § 14 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 Baden-Württemberg würde eine derartige Ergänzung ausdrücklich begrüßen. Eine derartige Regelung wäre auch ein Hinweis auf die notwendige weitere Ausgestaltung des Datenschutzes durch die betriebliche Mitbestimmung z. B. im Rahmen von IT-Fachverfahren.

### **Zu Artikel 17 „Änderung des Landesbeamtengesetzes“**

#### **Zu § 83 des vorliegenden Entwurfs**

Im Vergleich zur alten Formulierung fehlt im neuen § 83 Abs. 1 Satz 1 die begrenzende Formulierung „nur“. Dieses wäre aus Sicht des DGB Baden-Württemberg wieder zu ergänzen, um sicherzustellen, dass der Dienstherr personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber, Beamtinnen und Beamte sowie ehemalige Beamtinnen und Beamte nur verarbeiten darf, soweit dies im Rahmen der aufgeführten Tätigkeiten der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft erforderlich ist oder eine (andere) Rechtsvorschrift dies erlaubt. Der Verweis auf die Personalverwaltung und Personal-

wirtschaft schließt dabei unmittelbar an die Formulierung im § 50 des Beamtenstatusgesetzes des Bundes an. Dieser regelt verbindlich, dass Personalaktendaten nur für die Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden dürfen, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein.

Für Ausnahmefälle kann landesrechtlich eine abweichende Verwendung vorgesehen werden. Die abweichende Verwendung ist damit auf explizit landesrechtlich geregelte Ausnahmefälle beschränkt. Ausnahmefälle sind jedoch immer darzustellen und als Ausnahmen zu begründen.

Die Ergänzung des Wortes „nur“ zur Begrenzung der Datenverarbeitung in § 83 Abs. 1 Satz 1 würde damit dem geltenden Bundesrecht entsprechen.

Des Weiteren lehnt der DGB Baden-Württemberg die geplanten Regelungen zur Verarbeitung von Daten im Auftrag ab. Aufgrund der besonderen Sensibilität von Personaldaten kann es nicht im Sinne der Beschäftigten oder auch des Landes sein, dass diese Daten durch Dritte bearbeitet werden. Für den DGB Baden-Württemberg muss das Land hier seine Regelungskompetenz nutzen und verhindern, dass Verarbeitung von Personalakten möglich ist.

#### **Zu § 84 des vorliegenden Entwurfs**

Das Wort „ausschließlich“ bedeutet im Umkehrschluss, dass automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten prinzipiell bei allen Entscheidungen zulässig ist. Dem kann der DGB Baden Württemberg nicht uneingeschränkt zustimmen. Es muss unter Beteiligung des jeweils zuständigen Personalrats vorab bestimmt werden, bei welchen beamtenrechtlichen Entscheidungen automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten angewendet werden dürfen und bei welchen nicht.

#### **Zu § 87 Abs. 4 des vorliegenden Entwurfs**

Im vorliegenden Entwurf ist für den DGB Baden-Württemberg nicht geregelt, wer autorisiert ist, die dort geäußerte Befürchtung zu benennen. Ein Beamter oder eine Beamtin, der/die sich z.B. im Verlauf eines Zurruesetzungs- oder Disziplinarverfahrens wehren möchte, wird seines Grundrechts der informationellen Selbstbestimmung beraubt. Ungeachtet der Frage, ob eine solche Einschränkung nicht etwa verfassungswidrig sein könnte, kann der DGB Baden Württemberg einer solchen generellen Einschränkung der Auskunftspflicht nicht zustimmen.

Abschließend bedankt sich der DGB Baden-Württemberg für die Möglichkeit der Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzesentwurf. Für eventuell notwendige weitere Erörterungen des Gesetzesentwurfs und dieser Stellungnahme steht der DGB Baden-Württemberg gerne zur Verfügung.