



BvD Datenschutzagenda

Forderungen des Berufsverbandes der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e.V.

Der Vorstand des BvD hat auf seiner Sitzung am 09.01.2009 einen Katalog von Maßnahmen für mehr und besseren Datenschutz und eine Stärkung des betrieblichen bzw. behördlichen Datenschutzbeauftragten verabschiedet. Er fordert die Umsetzung dieser Maßnahmen in Politik und Gesellschaft ein.

Hintergrund

Die bekannt gewordenen Datenschutzskandale in deutschen Unternehmen und Behörden wurden und werden in der Öffentlichkeit umfassend diskutiert und haben Bewegungen in Politik und Gesellschaft für besseren Datenschutz verursacht.

Aus Sicht des Berufsverbandes sind die Skandale weder überraschend noch ungewöhnlich. Die Praxis beruflich tätiger Datenschutzbeauftragter verrät seit Jahren, dass die gesetzlichen Instrumente zur Datenschutzgewährleistung nicht ausreichen, ineffektiv sind und ihr Ziel teilweise verfehlen. Es verwundert, wenn Politiker nun empört aufsehen und schnelle gesetzliche Änderungen fordern, die seit Jahren fällig sind und von Bundesregierungen unterschiedlichster Zusammensetzungen ignoriert wurden.

Mit Sorge beobachtet der Berufsverband, dass die ersten Vorschläge für Änderungen im Datenschutzrecht lediglich punktuell und fallbezogen sind, eine grundlegende Verbesserung und Modernisierung des Datenschutzrechtes jedoch nicht in Erwägung gezogen wird.

Der Berufsverband der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e.V. fordert über den Einzelfall regelnde Änderungen hinaus gehende Grundlagenänderungen. Notwendig sind Vorgaben, die einen effektiven und stabilen Interessenausgleich zwischen Datenverwender und Betroffenen erzeugen und die im Alltag von Unternehmen, Behörden und Betroffenen praktikabel umsetzbar sind.



Hierzu müssen folgende Punkte umgesetzt werden:

1.	Mehr Transparenz.....	2
2.	Aufklärungspflicht über Schutzmaßnahmen	3
3.	Vorgaben für Arbeitnehmerdatenschutzrecht.....	3
4.	Prüfungsauftrag Für Datenschutzbeauftragte.....	3
5.	Erweiterung der betrieblichen Selbstkontrolle	4
6.	Öffentlicher Datenschutz-Prüfungsbericht	4
7.	Informationspflicht bei Datenschutzverletzungen.....	4
8.	Sanktionierung von Datenschutzverletzungen	5
9.	Eine stärkere Rechtsposition des Datenschutzbeauftragten.....	5
10.	Ausbildungsberuf Datenschutzbeauftragter	6
11.	Bestellungsunwirksamkeit bei Qualifikationsdefizit.....	6
12.	Vereinfachte Begrifflichkeiten	6

1. MEHR TRANSPARENZ

Die gesetzlichen Regelungen zur sind so zu ändern, dass die Transparenz der Datenverarbeitung so weit wie möglich erhöht wird und das eigenverantwortliche Handeln der betroffenen Personen gefördert wird.

Sind Einzelheiten der Datenverarbeitung für die Betroffenen nicht offenkundig, sind vor Beginn einer Datenverarbeitung die betroffenen Personen ohne Aufforderung umfassend aufzuklären und über den Umfang der Datenverarbeitung zu informieren.

Die jetzigen Regelungen zur Information von Betroffenen verfehlen ihr Ziel. Datenverwender informieren lediglich darüber, dass Daten verarbeitet werden. Die Risiken, die sich für den Betroffenen ergeben, werden nicht angesprochen. Die gesetzlichen Regelungen lassen eine umfassende Flucht vor dieser sehr allgemeinen Information zu, so dass faktisch nicht über Datenverwendungen informiert wird. Ein Betroffener kann sich jedoch nur dann für oder gegen eine Verarbeitung entscheiden, wenn er weiß, was mit seinen Daten geschieht und wer daran beteiligt ist.

Der BvD fordert vor Beginn einer Datenverarbeitung die Aufklärung über:

- a. die einzelnen Zwecke der Datenverarbeitung und -nutzung,
- b. die an der Verarbeitung beteiligten Stellen,
- c. über die Art und Menge der verwendeten Daten,
- d. die Nutzungsarten, einschließlich detaillierter Informationen über den Weg, den die Daten im Verantwortungsbereich oder auf unmittelbaren Anlass der verarbeitenden Stelle nehmen,
- e. die Speicherdauer und
- f. die tatsächliche Herkunft der Daten.



2. AUFKLÄRUNGSPFLICHT ÜBER SCHUTZMAßNAHMEN

Daten verarbeitende Stellen müssen gegenüber den Betroffenen darlegen, dass sie ausreichende technische und organisatorische Vorkehrungen gegen eine unbefugte Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten getroffen haben.

Allein die Verwendung von Daten in guter Absicht gewährleistet keinen Schutz der Daten vor Missbrauch. Wer Technik zur Verarbeitung einsetzt, hat gegenüber dem Betroffenen eine Schutzpflicht. Es ist das gute Recht eines jeden Betroffenen, auch die Schutzmechanismen kritisch zu prüfen und sie in die Entscheidung für oder gegen die Verarbeitung der Daten mit einzubeziehen. Zugleich wird mit der Offenbarung der Datenverwender angespornt, tatsächlich einen guten Schutz einzurichten.

Der BvD fordert die Beschreibung von technischen und Organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz in einem eigenen Datenschutzkonzept für jedes Verfahren.

3. VORGABEN FÜR ARBEITNEHMERDATENSCHUTZRECHT

Die gesetzlichen Vorschriften, die die Verwendung von personenbezogenen Daten regeln, sind um ein spezielles Arbeitnehmerdatenschutzgesetz für die Verwendung von Daten im Arbeitnehmerverhältnis zu erweitern.

Ob Daten von Arbeitnehmern verwendet werden dürfen oder nicht, kann gegenwärtig allein anhand der abstrakten globalen Erlaubnisregeln des § 28 ff. BDSG beurteilt werden. Diese allgemeine Regel schafft jedoch mehr Rechtsunsicherheit und ist sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer unbefriedigt. Hier sind klare Regeln für arbeitsnehmertypische Verwendungsfälle erforderlich.

Der BvD fordert das seit vielen Jahren von der Politik versprochene Arbeitnehmerdatenschutzgesetz einzuführen.

4. PRÜFUNGS-AUFTRAG FÜR DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

Betriebliche und behördliche Datenschutzbeauftragte erhalten ein umfassendes Prüfungsrecht. Sie sind von der Geschäftsleitung vollständig unabhängig als Prüfungsstelle tätig und mit Prüfungskompetenz ausgestattet.

Statt einer Ausweitung der behördlichen Kontrolle ist die betriebliche Selbstkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten auszubauen und zu stärken. Die bisherige allgemeine „Überwachungsfunktion“ des Datenschutzbeauftragten ist jedoch zu allgemein und unscharf und schränkt in der Praxis die Kontrollmöglichkeiten erheblich ein.

Der BvD fordert einen klaren Prüfungsauftrag für die Datenschutzbeauftragten.



5. ERWEITERUNG DER BETRIEBLICHEN SELBSTKONTROLLE

Die betriebliche Selbstkontrolle ist zu erweitern:

Betriebliche bzw. behördliche Datenschutzbeauftragte prüfen explizit

1. die vollständige Offenlegung von Verarbeitungsvorgängen und
2. eine der Offenlegung entsprechenden Verwendung der Daten.

Ob die Verwendung von Daten tatsächlich dem Selbstbestimmungsrecht eines Betroffenen entspricht, kann nur der Betroffene selbst entscheiden und bewerten. Damit er dies kann, ist die unbedingte und wahrheitsgetreue Offenlegung der Datenverwendung Grundvoraussetzung (siehe Forderung 2 und 3). Diese Elementarmaßnahme ist jedoch nur dann effektiv, wenn die Offenlegung richtig und vollständig ist.

Der BvD fordert, die Überprüfung der wahrheitsgemäßen Offenlegung und die Einhaltung der offengelegten Verarbeitungsgrundsätze muss durch den Datenschutzbeauftragten kontrolliert werden.

6. ÖFFENTLICHER DATENSCHUTZ-PRÜFUNGSBERICHT

Ergebnisse über die Prüfung der Einhaltung von Datenschutzerfordernungen sind zu veröffentlichen. Jährliche Datenschutzberichte sind wie Finanzberichte zum Jahresabschluss öffentlich bekannt zu geben.

Festgestellte Abweichungen aus Prüfungen führen nur dann zur Verbesserung des Datenschutzniveaus, wenn daraus Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Die Wirksamkeit der Maßnahmenumsetzung muss ebenfalls überprüft werden. In der Praxis verschwinden viele Feststellungen in der Schublade und werden solange mit Stillschweigen quittiert bis Aufsichtsbehörden Änderungen einfordern. Die wenigsten Unternehmen werden jemals von Aufsichtsbehörden überprüft. Mit der Veröffentlichung der Datenschutzberichte entsteht ein Handlungsdruck für Unternehmen, ohne dass es weiterer Instrumente bedarf. Sie ist daher ein effektives Mittel, um positive Änderungen einzufordern. Darüber hinaus ist es unverständlich, dass Anteilseigner eines Unternehmens über den Stand ihrer finanziellen Beteiligung informiert werden, Personen die einen Teil ihrer Persönlichkeit dem Unternehmen preisgeben jedoch keinerlei Informationsmöglichkeiten haben. Das wird dem Wert des Persönlichkeitsrechtes nicht gerecht.

Der BvD fordert die Veröffentlichung von Prüfungsergebnissen und die Einführung eines verpflichtenden Datenschutzjahresberichts.

7. INFORMATIONSPFLICHT BEI DATENSCHUTZVERLETZUNGEN

Sind Datenschutzverletzungen aufgetreten, hat der Datenverwender die Betroffenen oder die Öffentlichkeit darüber zu informieren.



8. SANKTIONIERUNG VON DATENSCHUTZVERLETZUNGEN

Die Tatbestände der sanktionierten Datenschutzverletzungen sind zu erweitern. Dazu gehören die Sanktionierung von:

- mangelhafter Transparenz der Datenverarbeitung,
- fehlerhafter Offenlegung von Verarbeitungsvorgängen,
- mangelhafter Umsetzung von Schutzmaßnahmen,
- fehlenden Verfahrensübersichten sowie
- Bestellungen nicht qualifizierter Datenschutzbeauftragter.

Zudem sind die Bußgeldhöhen mindestens zu verdreifachen, um eine Wirksamkeit zu erzielen.

Die Bußgeldvorschriften in den Datenschutzgesetzen bei Datenschutzverstößen sind nicht geeignet, zum gesetzestreuem Verhalten anzuhalten. Die Höhe der Bußgelder ist zu gering, so dass die Kosten für das Nichteinhalten der Datenschutzvorschriften mit den Kosten für das Befolgen der Vorschriften abgewogen werden und eine Entscheidung zu Ungunsten des Datenschutzes stattfindet.

Darüber hinaus sind die Bußgeldtatbestände unvollständig. Das Nichteinhalten wichtiger Vorgaben wie die Ergreifung von technisch-organisatorischen Schutzmaßnahmen oder das Führen eines Verfahrensverzeichnis wird überhaupt nicht sanktioniert, andere Tatbestände sind so allgemein gehalten, dass Verstöße gegen essentielle Datenschutzanforderungen nur in besonders klaren Fällen erfasst sind.

Der BvD fordert die Erweiterung und Verschärfung von Sanktionen in den Datenschutzgesetzen.

9. EINE STÄRKERE RECHTSPOSITION DES DATENSCHUTZBEAUFTRAGTEN

Betriebliche bzw. Behördliche Datenschutzbeauftragte sind mit gesetzlich verankerten Einsichts- und Informationsrechten auszustatten. Sind Datenschutzbeauftragte zugleich Angestellte des Datenverwenders, ist ein Kündigungsschutz zu verankern.

Datenschutzbeauftragte können Ihren Auftrag nur dann erfolgreich ausführen, wenn Sie eine Rechtsposition haben, die Kontrolle und Prüfung ermöglicht und die im Falle negativer Prüfungsfeststellungen vor Konsequenzen schützt. Nach der bisherigen Praxis werden Datenschutzbeauftragte häufig nicht in Entscheidungsprozesse mit einbezogen, so dass Datenschutzanforderungen bei Prozessänderungen oder Investitionen nicht mehr berücksichtigt werden können. Häufig werden Datenschutzbeauftragten auch detaillierte Einblicke in IT-Systeme oder vertragliche Regelungen verwehrt. Hier ist eine Stärkung seiner Rechte notwendig.

Der BvD fordert eine Stärkung der Rechtsposition des Datenschutzbeauftragten durch einen erweiterten Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte sowie die Informations- und Beteiligungspflicht bei datenschutzrelevanten Verfahren.



10. AUSBILDUNGSBERUF DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Der Beruf des Datenschutzbeauftragten bedarf einer gesicherten und fundierten Ausbildung. Der Datenschutzbeauftragte muss als anerkannter Ausbildungsberuf etabliert werden.

Der Beruf des Datenschutzbeauftragten ist von einer hohen Verantwortung geprägt. Der Beauftragte soll in der betrieblichen und behördlichen Praxis den Interessenausgleich zwischen Datenverwender und Betroffenen herstellen und überwachen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn der Datenschutzbeauftragte dazu fähig ist. Es ist nicht hinnehmbar, dass Personen ohne jegliche Vorqualifikation oder nach Besuch eines Tageskurses diesen Beruf ausüben. Dies beschädigt den Beruf des Datenschutzbeauftragten und stellt eine Gefahr für Datenverwender und die betroffenen Personen dar.

Der BvD fordert ein anerkanntes Berufsbild für Datenschutzbeauftragte.

11. BESTELLUNGSUNWIRKSAMKEIT BEI QUALIFIKATIONSDEFIZIT

Die Bestellung von Personen zum Datenschutzbeauftragten, die über keine qualifizierte Ausbildung verfügen, ist von Anfang an als unwirksam einzustufen. Die Bestellung von Personen ohne Ausbildung bzw. nachweisbarer Qualifikation ist zu einem Ordnungswidrigkeitstatbestand zu benennen.

In der Praxis werden oft Alibi-Datenschutzbeauftragte bestellt, die zwar formell das Gesetz erfüllen, inhaltlich jedoch aufgrund ihrer mangelhaften Qualifikation keinen Beitrag bringen können. Das ist möglich, weil die jetzige Rechtslage lediglich eine nicht näher beschriebene Fachkunde fordert. Notwendig ist ein messbares Kriterium zur Einordnung. Dies ist der erfolgreiche Abschluss einer qualifizierten Ausbildung.

Der BvD fordert die Ausbildung des Datenschutzbeauftragten und den Nachweis seiner Qualifikation als Voraussetzung für die Bestellung gesetzlich festzulegen.

12. VEREINFACHTE BEGRIFFLICHKEITEN

Datenschutzgesetze sind in ihrer Anwendung zu vereinfachen. Alle Verwendungsvorgänge sind gesetzlich einheitlich zu erfassen und zu regeln.

Die Trennung gesetzlicher Vorgaben in Regeln für Datenerhebung, Datenverarbeitung, Datenspeicherung und Datennutzung ist überkommen, führt zu bürokratischem Aufwand in der Praxis und verkompliziert das Datenschutzrecht. So hat die Trennung von Verarbeitung und Nutzung keine praktische Auswirkung. Auch die Trennung gesetzlicher Vorgaben zum Erheben und zum Verarbeiten von Daten hat keine praktische Auswirkung, da keine Daten ohne spätere Nutzung erhoben werden sollen und eine zweckfreie Erhebung schon durch das Prinzip der Zweckbindung ausscheidet.

Der BvD fordert die Zusammenfassung der Begriffe für Datenerhebung, -verarbeitung, -speicherung und -nutzung zum allgemeinen Begriff Datenverarbeitung als Grundlage für alle Regelungen.