

Stellungnahme

**zum Vorschlag für eine Verordnung des Europäi-
schen Parlaments und des Rates zum Schutz
natürlicher Personen bei der Verarbeitung perso-
nenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr
(Datenschutz-Grundverordnung)
(KOM(2012) 11 endgültig)**

I. Grundsätzliche Positionen

Bezugsrahmen

Die Stellungnahme bezieht sich auf den am 25.01.2012 von der Kommission publizierten Entwurf einer Verordnung durch das Europäische Parlament und den Rat zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Entwurf zur Datenschutz-Grundverordnung – DS-GVO-E).

Rechtsformwahl

Eine Neuregelung des Datenschutzrechts auf europäischer Ebene wird grundsätzlich begrüßt, da die derzeit geltende Richtlinie 95/46/EG aus dem Jahr 1995 veraltet ist und dringend einer Modernisierung bedarf. Nach Maßgabe des Vertrags von Lissabon ermächtigt Art. 16 Abs. 2 AEUV unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips (Art. 5 Abs. 3 EUV) zum Erlass von „Vorschriften“ zum Datenschutz, d. h. Richtlinien oder Verordnungen (EU-Sekundärrecht). Bei der Rechtsformwahl zur Neuregelung des Datenschutzrechts in Europa hat sich die Kommission für das Instrument der Verordnung entschieden, um durch einen einheitlichen Rechtsrahmen die Datenschutzstandards in allen EU-Mitgliedsstaaten anzugleichen (vgl. Vorschlag der EU-Kommission, KOM (2012) 11 endgültig, Seite 6). Dies hätte gemäß Art. 288 Abs. 2 AEUV zur Folge, dass in Deutschland unmittelbar geltendes Recht geschaffen würde und im Rahmen des Geltungsbereichs einer solchen Verordnung die bisherigen Umsetzungsgesetze der derzeit geltenden Richtlinie 95/46/EG in den Mitgliedstaaten grundsätzlich verdrängt würden. Eine solche „Vollharmonisierung“ wäre europäische Rechtssetzung auf Höchstniveau, von dem durch die Mitgliedstaaten in ihren nationalen Datenschutzgesetzen auch nicht „nach oben“ abgewichen werden dürfte. Darüber hinaus wären Prüfungsmaßstab bei einer EU-Verordnung grundsätzlich nicht mehr die Grundrechte des Grundgesetzes in ihrer Ausformung durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, etwa zum informationellen Selbstbestimmungsrecht, sondern das europäische Primärrecht, einschließlich der Europäischen Grundrechtecharta. Dies wiederum mit der Folge, dass die Kompetenz zur Überprüfung der Grundrechtskonformität der Datenschutzregelungen nicht mehr bei der nationalen Verfassungsgerichtsbarkeit, sondern beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) angesiedelt wäre. Der Rechtsweg zum EuGH wiederum ist einzelnen Bürgern nicht eröffnet, so dass es keine Möglichkeit gibt, eine Individualbeschwerde oder gar eine Grundrechtsverletzung in Bezug auf eine Bestimmung der VO (unmittelbar) vom EuGH klären zu lassen, was eine Rechtsschutzeinschränkung in Bezug auf individuelle Datenschutzrechte bedeuten würde. Dies gilt gleichsam für den hohen durch die Rechtsprechung vermittelten Datenschutzstandard im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht in Deutschland (vgl. etwa Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 27.03.2003, Az. 2 AZR 51/02, zur Videoüberwachung; BAG, Beschluss v. 27.01.2004, Az. 1 ABR 7/03, über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einsätzen von Arbeitnehmer/innen in Kundenbetrieben mit Zugangskontrollsystemen), die im Falle einer Vollharmonisierung des europäischen Datenschutzrechts weitgehend ihre Bedeutung für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland verlieren würde.

Diese mutmaßlich mit einer Absenkung des Niveaus des Datenschutzrechtes in Deutschland verbundenen Folgen einer Novellierung des europäischen Datenschutzes durch eine unmittelbar geltendes Recht in Deutschland schaffende Verordnung sieht der DGB – insbesondere in Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz, der primäres Anliegen der Gewerkschaften ist, sehr kritisch. Zur Erhaltung eines hohen Datenschutzstandards in Deutschland befürwortet der DGB daher grundsätzlich die Wahl einer Rechtsform, die hinreichend Raum für eine nationale Ausgestaltung lässt, um von den durch europäischen Rechtsakt gesetzten Standard zugunsten des Datenschutzes von abhängig Beschäftigten und Verbrauchern „nach oben“ abweichen zu können. Eine Vollharmonisierung des europäischen Datenschutzrechtes ohne geeignete Spielräume für den nationalen Ge-

setzgeber, etwa durch Öffnungsklauseln, dafür sorgen zu können, dass bereichsspezifische Regelungen – vornehmlich zum Beschäftigtendatenschutz – erhalten und verbessert werden können, lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

In Folge dieser Besorgnis befürwortet der DGB bei einer Novellierung des europäischen Datenschutzes daher grundsätzlich eine Richtlinie als Rechtsform, da diese lediglich hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich ist, den Mitgliedstaaten jedoch die Wahl der Form und der Mittel ihrer Umsetzung (Art. 288 Abs. 3 AEUV) überlässt. Den Mitgliedstaaten wird dadurch ein Umsetzungsspielraum eingeräumt, innerhalb dessen grundsätzlich auch „günstigere“ Regelungen des nationalen Rechts wirksam werden können.

Weitere Voraussetzung dafür ist jedoch, dass nicht (auch) in einer solchen revidierten Richtlinie zum Datenschutz in Europa die wesentlichen Bestimmungen über den Schutzstandard abschließend formuliert werden: Denn nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache ASNEF (Urteil v. 24.11.2011, Az. C-468/10) in Bezug auf die Vereinbarkeit einer spanischen Datenschutzregelung, die höhere Anforderungen an die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten vorsah, als die geltende Richtlinie 95/46/EG, ist durch den Gerichtshof entschieden worden, dass die Harmonisierung dieser nationalen Rechtsvorschriften nicht auf eine Mindestharmonisierung beschränkt ist, sondern zu einer grundsätzlich umfassenden Harmonisierung führt. Auch eine Richtlinienwirkung, die zur Vollharmonisierung des europäischen Datenschutzes führen würde, lehnt der DGB daher ab, da sie gleichsam wie eine Verordnung ohne Öffnungsklauseln bzw. Bereichsausnahmen eine vom Unionsrecht abweichende Verbesserung in den Mitgliedsstaaten verbieten würde.

Flankierend zu dieser Position, nämlich, ausgehend von einem (hohen) europäischen Mindeststandard durch eine Revision der Richtlinie 95/46/EG dem nationalen Gesetzgeber Raum für eine Verbesserung dieses Standards einzuräumen, muss sichergestellt sein, dass die Kommission ihre in dem vorliegenden Entwurf der DS-GVO beanspruchte Monopolstellung für „delegierte Rechtsakte“ und damit die Schaffung weiterer datenschutzrelevanter Rechtsakte quasi als „Ersatzgesetzgeber“ ohne Beteiligung des EU-Parlaments (Exekutivdektionismus) aufgibt.

Systematik des Datenschutzes

Nach der Systematik des DS-GVO-E ist diese auf alle „für die Datenverarbeitung Verantwortlichen“ grundsätzlich in gleicher Weise anwendbar (Art. 4 Abs. 5), d. h. auf natürliche oder juristische Personen, Behörden, Einrichtungen oder jede andere Stelle, die personenbezogene Daten verarbeitet (ohne Unterscheidung nach öffentlichen und nicht-öffentlichen Stellen). Dieses grundsätzlich einheitliche Datenschutzregime wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßt. Dagegen wird eine Trennung zwischen einem öffentlichen und nicht-öffentlichen (privaten) Bereich des Datenschutzes, wie sie derzeit dem BDSG zugrunde liegt und von der Bundesregierung auch für die DS-GVO favorisiert wird, für ein gemeinsames europäisches Datenschutzrecht ebenso abgelehnt, wie Vorstöße und Versuche, zwischen risikobehafteter und risikoloser Datenverarbeitung zu unterscheiden, um für bestimmte Sachverhalte ein vereinfachtes Datenschutzrecht („Datenschutzrecht light“) anzuwenden. Denn prinzipiell birgt jede Datenverarbeitung potentiell Risiken, die reguliert werden müssen. Vorstellungen über ein abgestuftes Regulierungsmodell mit hohem Datenschutzstandard im staatlichen und weniger reguliertem Datenschutz im Bereich der Wirtschaft erteilen die Gewerkschaften daher eine klare Absage. Dies gilt im Besonderen für Überlegungen, das derzeit gültige Prinzip des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt durch neue Modelle zu ersetzen. Dies käme einer Reduzierung des Anwendungsbereichs des Schutzes personenbezogener Daten gleich.

Unter die Systematik des DS-GVO-E fallen die primär im Interessen-Fokus der Gewerkschaften stehenden (abhängig) Beschäftigten in ihrer Eigenschaft als Erwerbstätige, aber auch in ihrer Eigenschaft u.a. als Verbraucher, „Wirtschaftsbürger“ und „Behördengänger“ (Exekutivunterworfenen). Daher muss eine kritische Analyse des DS-GVO-E aus Sicht des gewerkschaftlichen Beschäftigtenschutzes auch die an alle für die Datenverarbeitung Verantwortlichen gerichteten (vor die „Klammer“ des ‚Besonderen Teils‘ gezogenen) allgemeinen Begriffsbestimmungen und zentralen Datenschutzgrundsätze, wie etwa die Zweckbindung (Art. 5) oder das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt (Art. 6) einbeziehen und bewerten, bevor sie sich den besonderen Rechten der Betroffenen und spezifischen Sonderregeln für bestimmte Bereiche widmen kann. Solche Sonderregeln stellen die bereichsspezifischen Vorschriften in Kapitel IX, u. a. zum Beschäftigtendatenschutz (Art. 82), dar. Diese Bereichsausnahme zum Beschäftigtendatenschutz regelt eine aus Sicht der Gewerkschaften herausragende Ausnahme für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext, wo die Regelungskompetenz bei den Mitgliedstaaten verbleibt. Sie ist auch quantitativ besonders wichtig, da der Beschäftigtendatenschutz in der Praxis etwa die Hälfte aller Datenverarbeitungsvorgänge in der Privatwirtschaft ausmacht.

Zusammenfassung der Hauptkritikpunkte

Im Folgenden sollen ausgewählte Vorschriften der DS-GVO-E aus gewerkschaftlicher Sicht, d. h. bezogen auf die Interessen der Beschäftigten (auch in ihrer Eigenschaft als Verbraucher) einer kurzen Bewertung unterzogen sowie erforderlicher Klärungs- und Änderungsbedarf benannt werden. Als Hauptkritikpunkte des DS-GVO-E lassen sich im Vorfeld der Einzelbewertungen folgende Punkte benennen:

- Inakzeptabel ist die Monopolstellung der Kommission für delegierte Rechtsakte und die Zentralisierung der Aufsicht bei der Kommission. Die lange Liste der Befugnisse für die Kommission verstößt gegen Art. 290 AEUV, wonach Rechtsetzungsbefugnisse nur für „nicht-wesentliche Vorschriften“ auf die Kommission übertragen werden dürfen. Wesentliche Vorschriften müssen dagegen direkt in der Verordnung geregelt werden. Denn die Kommission ist für eine Rechtssetzung von wesentlichen - gar in Grundrechte eingreifenden - Vorschriften nicht hinreichend legitimiert. Auch eine (parlamentarische) Kontrolle dieser Rechtssetzungstätigkeit der Kommission ist bislang nicht vorgesehen. Darüber hinaus wird bei den Ermächtigungen für die Kommission nicht einmal klar, in welchen Formen und mit welchen Wirkungen die Kommission derartige Rechtsakte erlassen würde.
- Der DS-GVO-E enthält eine Fülle von Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen sowie Ausnahmeregelungen, die eine rechtssichere Interpretation erschweren. Umso mehr kommt es für den Beschäftigtendatenschutz darauf an, die in Art. 82 Abs. 1 vorgesehene Bereichsausnahme für das Beschäftigungsverhältnis rechtssicher zu formulieren und diese Bereichsausnahme als spezielle Vorschrift von den generellen Vorschriften im allgemeinen Teil der VO klar abzugrenzen. Daher sollte die Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz ohne die Einschränkung geregelt werden, dass eine rechtliche Gestaltung dieses Bereiches durch die Mitgliedstaaten lediglich „in den Grenzen dieser Verordnung“ möglich ist. Insofern muss eine Verbesserung des Standards und Schutzes der Beschäftigten außerhalb einer „Vollharmonisierung“ durch den europäischen Sekundärakt möglich sein. Außerdem gilt insgesamt: Besonders, wo der DS-GVO-E mit Generalklauseln arbeitet, sind Öffnungsklauseln für mitgliedstaatliche Regelungen erforderlich.

- In verschiedenen Bestimmungen werden durch den DS-GVO-E Abweichungen des vorgegebenen Standards nach „unten“ ermöglicht. Kombiniert mit den Regelungsbefugnissen, die sich die Kommission im Beschäftigtendatenschutz zu zahlreichen Vorschriften offenhält, könnte dies bedeuten, dass die Kommission im Falle der Regelung des europäischen Datenschutzes durch eine Verordnung Schutzstandards absenken wird. Gleiches könnten Mitgliedstaaten im Falle der Regelung durch eine Richtlinie vornehmen. Dieses sollte dadurch verhindert werden, indem der europäische Sekundärakt verbindliche Mindeststandards setzt, die lediglich „zugunsten“ der Betroffenen verändert werden können. Ebenso sollte auch das geltende nationale Datenschutzrecht in einen solchen „Günstigkeitsvergleich“ einbezogen werden. In diesem Sinne darf der DS-GVO-E auch – wie bisher – keine Ermächtigungsgrundlage für Kollektivparteien zu ihrer Ausgestaltung vorsehen. Solche Befugnisse darf die Kommission auch nicht im Wege delegierter Rechtsakte einführen.

II. Bewertung ausgewählter Vorschriften des DS-GVO-E mit Angabe von Klärungs- bzw. Änderungsbedarf

Art. 2 (Sachlicher Anwendungsbereich)

Anders als im BDSG werden Papierakten vom Anwendungsbereich der Verordnung ausgenommen, da die Verordnung lediglich für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einer Datei gespeichert sind oder gespeichert werden sollen, gilt. Der DGB hält diese Vorschrift daher für defizitär: Hier besteht Änderungsbedarf, da in der öffentlichen Verwaltung eine Aktenführung in Papierform noch eine Rolle spielen dürfte.

Art. 3 (Räumlicher Anwendungsbereich)

Nach dieser über die entsprechende Regelung der Datenschutzrichtlinie (DSRL) hinausgehenden Vorschrift richtet sich die Verarbeitung personenbezogener Daten außerhalb der EU auch dann nach unionalem Datenschutzrecht, wenn nicht in der EU ansässige Unternehmen EU-Bürgern Waren und Dienstleistungen anbieten oder ihr Verhalten beobachten (etwa durch Google oder Facebook). Dies ist grundsätzlich begrüßenswert. Es fehlt aber noch eine Klarstellung für die Geltung der Vorschrift bei kostenlosem Angebot von Waren und vor allem Dienstleistungen. Darüber hinaus sollte die Frage ihrer Durchsetzbarkeit erörtert werden.

Art. 4 (Begriffsbestimmungen)

Die über die Regelungen im BDSG hinausgehende Definition „personenbezogene Daten“ umfasst auch Kennnummern, Standortdaten oder Online-Kennungen ausdrücklich als personenbezogen und damit schützenswert. Eine solche Erweiterung hält der DGB ohne Einschränkung für zutreffend und erforderlich. Wegen der diesbezüglichen Relativierung im letzten Satz des Erwägungsgrundes 24, der diesen Grundsatz in Frage stellt, bedarf es jedoch einer Klarstellung dahingehend, dass auch solche Daten, wie Kennnummern, Standortdaten, Online-Kennungen oder sonstige Elemente, in der Regel personenbezogen sind und daher dem DS-GVO-E unterfallen.

Art. 5 (Grundsätze in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten)

Diese Vorschrift bestätigt, dass personenbezogene Daten nur für genau festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben und verarbeitet werden dürfen und greift das Prinzip der Datensparsamkeit auf. Darüber hinaus betont die Vorschrift das Transparenzgebot. Als positiv ist hervor-

zuheben, dass diese Vorschrift im DS-GVO-E über die entsprechende Regelung im BDSG hinausgeht.

Art. 6 (Rechtmäßigkeit der Verarbeitung)

Diese Vorschrift enthält die tragende Voraussetzung des BDSG, nämlich das Verbot der Datenerhebung und -verarbeitung mit Erlaubnisvorbehalt und wird stringenter gefasst als noch in Art. 7 der DSRL. Erforderlich nach dem DS-GVO-E ist entweder eine Rechtsgrundlage, die die Verarbeitung gestattet oder die Einwilligung des Betroffenen, die klarer geregelt ist als nach der DSRL und dem BDSG. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten diese Vorschrift für essentiell und werden allen Versuchen entgegentreten, dieses Prinzip des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt durch andere Modelle zu ersetzen. Einer Klarstellung bedarf u.U. das Spannungsverhältnis dieser Vorschrift mit Bereichsausnahmen, etwa nach Art. 82 DS-GVO-E. Art. 6 Abs. 1 lit. b), wonach die Verarbeitung personenbezogener Daten dann rechtmäßig ist, wenn sie für die Erfüllung des Vertrages, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, die auf Antrag der betroffenen Person erfolgen, erforderlich ist, sollte für den Anwendungsbereich der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext (Art. 82) ausgeschlossen werden. Würde sich bereits aus der Spezialität der Vorschrift des Art. 82 DS-GVO-E ergeben, dass die in Ausfüllung dieses Artikels getroffenen mitgliedstaatlichen Regelungen dem Art. 6 Abs. 1 lit. b) vorgehen, wäre hier ein Klarstellung erforderlich. Die Vorschrift über die (rechtmäßige) Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des für die Verarbeitung Verantwortlichen nach Art. 6 Abs. 1 lit. f) sichert insoweit hinreichend die Datenverarbeitung aufgrund gesetzlicher Vorschriften im Beschäftigungsverhältnis für den Arbeitgeber bzw. die von ihm beauftragte Stelle.

Art. 7 (Einwilligung)

Diese klare Bestimmung gewährleistet einen besseren Schutz als die entsprechende Regelung in § 4 a BDSG und entspricht den Vorgaben des BVerfG im Volkszählungsurteil hinsichtlich des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Deshalb wird auch diese Regelung vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßt. Die Einwilligung muss – nach vorheriger Aufklärung – freiwillig sein und darf nicht konkludent erfolgen (Erwägungsgrund Nr. 25). Anstelle der im BDSG verlangten Schriftform muss die Daten verarbeitende Stelle die Einwilligung der betroffenen Person für eindeutig festgelegte Zwecke nachweisen. Sehr positiv ist der Ausschluss der Einwilligung als Rechtsgrundlage für die Datenerhebung und -verarbeitung in Abhängigkeitsverhältnissen, wozu das Arbeitsverhältnis im Regelfall gehört (so ausdrücklich Erwägungsgrund 34 des DS-GVO-E). Änderungsvorschläge in Bezug auf diese Vorschrift und – inhaltlich gleichlautend – zum Erwägungsgrund 34, wie sich diese der Anmerkung der Ratspräsidentschaft vom 22.06.2012 (11326/12) nach der Diskussion in der Ratsarbeitsgruppe zu einer geänderten Fassung verschiedener Artikel des DS-GVO-E entnehmen lassen, lehnen die DGB-Gewerkschaften entschieden ab: Denn die vorgeschlagene Ergänzung in Abs. 4 (im folgenden unterstrichen), wonach eine Einwilligung keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung bietet, wenn zwischen betroffener Person und des für die Verarbeitung Verantwortlichen ein erhebliches Ungleichgewicht besteht, falls dieses Ungleichgewicht es unwahrscheinlich macht, dass die Einwilligung freiwillig gegeben wurde, stellt eine Verschlechterung des Datenschutzes für Beschäftigte dar. Denn der grundsätzliche Ausschluss einer Einwilligung bei bestehendem Ungleichgewicht soll danach nur noch greifen, wenn die Freiwilligkeit der Einwilligung angesichts des Ungleichgewichts unwahrscheinlich erscheint. Während nach dem Wortlaut des DS-GVO-E lediglich ein Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ausreichte, um eine Einwilligung auszuschließen, müsste unter Beachtung des Änderungsvorschlages der Ratspräsidentschaft überdies noch dargelegt werden, warum das mit dem Arbeitsverhältnis einhergehende Abhängigkeitsszenario und das damit verbundene erhebliche Ungleichgewicht im Einzelfall eine freiwillige Einwilligung unwahrscheinlich erscheinen lässt. Bei Verneinung der Un-

wahrscheinlichkeit wäre die Möglichkeit einer Einwilligung eröffnet („Verbotsmodell mit Öffnungsklausel“). Diese Ergänzung stellt nicht nur eine „Aufweichung“ gegenüber der bisherigen Fassung dieser Datenschutzvorschrift dar, sondern kehrt den Grundsatz, dass bei einem Ungleichgewicht zwischen den Positionen der betroffenen Person und dem für die Verarbeitung Verantwortlichen eine Einwilligung keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung bietet, geradezu um. Darüber hinaus ist dieser den Schutz der betroffenen Person einschränkende Einschub in Bezug auf die Bewertung des – erforderlichen - Grades der Wahrscheinlichkeit nicht hinreichend normenklar und justiziabel.

Art. 8 (Personenbezogener Daten eines Kindes)

Durch diese Vorschrift werden Kinder besonders geschützt, da bis zu einer Altersgrenze von 13 Jahren nur ihre gesetzlichen Vertreter eine die Datenverarbeitung rechtfertigende Einwilligung erteilen können. Dies soll davor bewahren, dass Kinder – etwaigen sozialen Netzwerken – einen kompletten Einblick in ihr Leben gewähren, ohne abschätzen zu können, dass diese Informationen sie, für Dritte einsehbar, mit unabsehbaren Folgen lebenslang begleiten. Diese Schutzvorschrift wird vom DGB grundsätzlich begrüßt. Allerdings ist diese Altersgrenze mit dem Schutz gerade von Jugendlichen nicht vereinbar und sollte heraufgesetzt werden auf die Vollendung des 18. Lebensjahres, zumindest aber auf die Vollendung des 16. Lebensjahres. Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass das Alter im Internet verifiziert und die Altersbeschränkung eingehalten werden kann.

Art. 9 (Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten)

Diese Vorschrift erweitert § 3 Abs. 9 BDSG über besondere Arten personenbezogener Daten um genetische Daten sowie Daten über Strafurteile oder damit zusammenhängende Sicherungsmaßnahmen. Für das begrüßenswerte Verarbeitungsverbot für derartige Daten sieht Abs. 2 lit. b jedoch Ausnahmen in Form von Öffnungsklauseln für eine mitgliedstaatliche Regulierung vor, „damit der für die Verarbeitung Verantwortliche seine ihm aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und seinen arbeitsrechtlichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach den Vorschriften der Union oder dem Recht der Mitgliedstaaten, das angemessene Garantien vorsehen muss, zulässig ist“. Insoweit könnte über die Bereichsausnahme des Art. 82 eine inhaltliche Ausgestaltung dieser Regelung für die diesbezügliche Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext vorgenommen werden und diese Regelung für das Beschäftigungsverhältnis an die Stelle dieser (generellen) Vorschrift treten.

Abs. 2 lit. b dieser Vorschrift ermöglicht auch ausdrücklich die Verarbeitung von Daten über die Gewerkschaftszugehörigkeit sowie die Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Rechte ausüben und Pflichten erfüllen will. Zur Begrenzung des Rechts auf den engeren Zweck der Verarbeitung dieser Daten müssen angemessene Garantien für den Schutz der Betroffenen vorgesehen und etwa die Verarbeitung von Gesundheitsdaten zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung oder die Verarbeitung von Daten über die Gewerkschaftszugehörigkeit grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Art. 11 (Transparente Information und Kommunikation)

Diese Vorschrift enthält zentral das Transparenzgebot und konkretisiert insoweit die Grundsätze des Art. 5 bezogen auf die Pflichten des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen in Bezug auf die betroffene Person. Dies ist zu begrüßen. Gemessen daran, dass Transparenz eine Grundbedingung für modernen Datenschutz ist, wird allerdings nicht klar genug, wie das Prinzip in der Praxis genau umgesetzt werden soll. Hier bedarf es noch genauer Regelungen und Konkretisierungen.

Art. 14 ff. (Rechte der Betroffenen)

Die Rechte des Betroffenen sind in Art. 14 bis Art. 18 grundsätzlich umfassend durch das Recht auf Information, Auskunft, Berichtigung, Löschung und Widerspruch geregelt, was der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen.

Art. 17 (Recht auf Vergessenwerden und auf Löschung)

Mit dem Recht auf Vergessenwerden geht diese Vorschrift über Lösungsansprüche nach dem BDSG (§ 35) und der DSRL (Art. 6) hinaus. Denn gemeint ist nicht nur eine Löschung bei dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen, sondern angesichts der Vernetzung im Internet auch die Pflicht des Verantwortlichen, dafür zu sorgen, dass keine Links oder Kopien der gelöschten Information mehr vorhanden sind. Daher wird diese wichtige Vorschrift vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich begrüßt. Der theoretisch positive Ansatz hat allerdings lediglich begrenzte praktische Auswirkungen, da die Beseitigung aller einmal gesetzten Links und Internetkopien in weltweitem Internet schon technisch nicht möglich ist, von Kontrollproblemen einmal abgesehen. Der Name dieses Rechts stellt daher eine Irreführung und Beruhigung der Nutzer oder jedenfalls eine Illusion dar.

Art. 18 (Recht auf Datenübertragbarkeit)

Diese Vorschrift ist grundsätzlich zu begrüßen, da sie benutzerfreundlich den erleichterten Datenzugriff des Einzelnen auf seine Daten und die Mitnahmemöglichkeit bei einem Anbieterwechsel ermöglicht, allerdings ungeachtet der mit einer Einwilligung der betroffenen Person verbundenen Risiken.

Im Arbeitsverhältnis dürfte diese Mitnahme in Bezug auf die in Personaldatensystemen gespeicherten Daten bei einem Arbeitsplatzwechsel Bedeutung haben.

Art. 20 (Auf profiling basierende Maßnahmen)

Diese Vorschrift bedarf nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften einer Änderung: Sie gewährt nach Abs. 1 speziell bei Direktmarketing nur ein Widerspruchsrecht (opt-out), über das der Nutzer nur vorab informiert zu werden braucht. Entsprechend der Vorschrift des Art. 6 Abs. 1 lit. a, die generell eine Einwilligung in die Datenverarbeitung verlangt, muss auch für das Direktmarketing eine Opt-in-Lösung vorgesehen werden. Noch gravierender ist die Ausnahmebestimmung in Abs. 2 lit. a), jedenfalls, soweit diese nicht für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber in Beschäftigungs(vor)verhältnissen ausgeschlossen wird. Ansonsten könnte der Arbeitgeber eine Bewerberauswahl im Netz oder durch Profiling vornehmen, zumal die Merkmale (Daten) der Leistungsfähigkeit und des Gesundheitszustandes ausdrücklich Gegenstand des Abs. 1 dieser Vorschrift sind, von der nach Abs. 2 abgewichen werden darf. Daher ist eine einschränkende Klarstellung erforderlich.

Art. 21 (Beschränkungen von Rechten und Pflichten durch Rechtsvorschriften)

Dieser Vorschrift enthält zahlreiche Einschränkungsmöglichkeiten aller grundlegenden Datenschutz-Grundsätze mit vielen unbestimmten Rechtsbegriffen. Dies verhindert eine hinreichende Rechtsklarheit. Allerdings eröffnet auch das Bundesdatenschutzgesetz diese Möglichkeiten von Beschränkungen in §§ 13 Abs. 2 und 14 Abs. 2 BDSG.

Art. 22 ff. (Pflichten der für die Verarbeitung Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter)

Die Formulierung der Normen über die für die Verarbeitung Verantwortlichen und die Auftragsdatenverarbeiter (Kapitel IV) sind genauer als bislang, etwa in Bezug auf Dokumentationspflichten

(Art. 28) oder die Meldepflicht an die Aufsichtsbehörde bei Verstößen gegen den Datenschutz (Art. 31 f.). Daher wird diese Vorschrift begrüßt.

Art. 23 (Datenschutz durch Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen)

Diese Vorschrift zum Datenschutz durch Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen von IT-bezogenen Produkten und Dienstleistungen enthält einen neuen Datenschutzansatz, der den neuen Kommunikationsgewohnheiten und technischen Möglichkeiten Rechnung trägt. Normative Vorgaben allein sind nicht mehr ausreichend, sondern müssen durch technische Vorgaben ergänzt werden, die die Hard- und Software so gestalten, dass bestimmte Verarbeitungsoptionen gar nicht erst bereitgestellt und auf diese Weise weniger Daten gesammelt werden. Dies wird vonseiten der DGB-Gewerkschaften begrüßt. Allerdings ist darauf zu achten, dass dieser Ansatz nur unterstützende Funktion hat und legislative Maßnahmen nicht ersetzen kann. Darüber hinaus bedarf es einer Klarstellung, nach welchen Kriterien die Technik gestaltet werden soll (etwa durch Anonymisierung und Pseudonymisierung entsprechend § 3 lit. a BDSG). Die Festlegung der geforderten technischen Standards und zusätzlich durch delegierte Rechtsakte (Art. 23 Nr. 3 und 4) darf nicht der Kommission überlassen werden.

Art. 25 (Vertreter von nicht in der EU niedergelassenen, für die Verarbeitung Verantwortlichen)

Mit dieser Vorschrift werden Nicht-EU-Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeiter haben, von der Pflicht, einen Vertreter in der Union zu benennen, befreit. Diese spezifische Regelung gehört zu denen, mit denen kleine und mittlere Unternehmen im Datenschutz privilegiert werden. Zwar besteht seitens der Kommission ein Programm, zur Verringerung der Verwaltungslasten für KMU die EU-Rechtsvorschriften an die Bedürfnisse von Kleinstunternehmen anzupassen (vgl. Bericht der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament vom 23.11.2011, KOM 2011 – 803 endgültig). Es ist jedoch inakzeptabel, die Gewährung von Grundrechtsschutz für einzelne Betroffene von der Unternehmensgröße abhängig zu machen. Insoweit besteht auch die Gefahr, dass die Kommission im Rahmen delegierter Rechtsakte kleine und mittlere Unternehmen privilegiert, was den Schutz der dort Beschäftigten aushöhlen würde. Daher lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften diese KMU-Privilegierung in dieser Vorschrift ab.

Art. 28 (Dokumentation)

Abs. 4 dieser Vorschrift befreit EU-Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern, die personenbezogene Daten nur als Nebentätigkeit verarbeiten, von der Dokumentationspflicht. Diese spezifische Regelung gehört zu denen, mit denen kleine und mittlere Unternehmen beim Datenschutz privilegiert werden. Zwar besteht seitens der Kommission ein Programm, zur Verringerung der Verwaltungslasten für KMU die EU-Rechtsvorschriften an die Bedürfnisse von Kleinstunternehmen anzupassen (vgl. Bericht der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament vom 23.11.2011, KOM 2011 – 803 endgültig). Es ist jedoch inakzeptabel, die Gewährung von Grundrechtsschutz für einzelne Betroffene von der Unternehmensgröße abhängig zu machen. Insoweit besteht auch die Gefahr, dass die Kommission im Rahmen delegierter Rechtsakte kleine und mittlere Unternehmen privilegiert, was den Schutz der dort Beschäftigten aushöhlen würde. Daher lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften diese KMU-Privilegierung durch die entsprechende Beschränkung in dieser Vorschrift ab und plädieren für eine dem BDSG analogen Schwellenwert von (regelmäßig) 20 Beschäftigten entsprechend § 4 Abs. lit. f BDSG, die mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten beschäftigt sind.

Art. 35 (Benennung eines Datenschutzbeauftragten)

Mit dieser Vorschrift wird für die verpflichtende Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine Schwellenregelung von 250 Beschäftigten (allerdings bezogen auf das Unternehmen) vorgesehen, was damit in der Regel eine deutliche Verschlechterung im Vergleich zur deutschen Rechtslage darstellt (vgl. § 4 lit. f BDSG). Auch die Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten wird im DS-GVO-E nicht rechtlich abgesichert: Um diese zu gewährleisten bedarf es der Ergänzung um ein Benachteiligungsverbot, einen Kündigungsschutz und einer Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Angesichts der quantitativ weit über dieser Schwelle liegenden Anzahl von Unternehmen würde diese Regelung lediglich noch symbolische Bedeutung haben (es sei denn, die Kerntätigkeit des Unternehmens besteht in der Verarbeitung personenbezogener Daten). Daher lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften diese Privilegierung von kleinen und mittelständischen Unternehmen ab. Eine entsprechende Schwelle von in der Regel mindestens 20 Beschäftigten, die mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten beschäftigt sind, ist für die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, der aus Kostengründen auch von mehreren Unternehmen gemeinsam bestellt werden kann (vgl. § 4 lit. f Abs. 1 BDSG) zwingend notwendig, um den betrieblichen Datenschutz effektiv zu gewährleisten.

Art. 40 ff. (Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer)

Zwar bemüht sich die Kommission in den Art. 40 bis 45, die bereits nach der Rechtslage im BDSG unbefriedigende Situation bei der Übermittlung an Drittländer, insbesondere solche ohne Datenschutz (etwa USA, Indien oder China), wirkungsvoller zu gestalten, indem die Übermittlung nur auf der Grundlage eines Angemessenheitsbeschlusses (Art. 41), „geeigneter Garantien“ (Art. 42) oder „verbindlicher unternehmensinterner Vorschriften“ (Art. 43) erfolgen darf. Die Entscheidung trifft jedoch die Kommission auf der Basis einiger weniger „zu berücksichtigender“ Kriterien.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Vorschrift in ihrer bisherigen Ausgestaltung als zu unbestimmt ab: Insgesamt wird in der vorliegenden Fassung die Übermittlung von personenbezogenen Daten an Drittstaaten sehr allgemein und hinsichtlich des Niveaus des Datenschutzes unbefriedigend geregelt, zumal bei Drittstaaten ohne angemessenes Schutzniveau verbindliche Unternehmensregeln oder die Zusage des Datenempfängers, von der Kommission vorgegebene Standardklauseln einzuhalten, nach bisheriger Vorgabe genügen sollen. Dies ist umso problematischer, als die einmal auf dieser brüchigen Basis in Drittstaaten übermittelten Daten nicht mehr kontrollierbar sind. Unabhängig von der Schwierigkeit, für den internationalen Datenverkehr wirkungsvolle Datenschutzregeln aufzustellen, darf von der Konkretisierung und Erhöhung des diesbezüglichen Datenschutzes nicht aus Gründen einer Erleichterung der Datenübermittlung außerhalb der EU abgesehen werden. Denn auch ein hoher Datenschutz innerhalb der EU wird weitgehend wertlos, wenn ohne hohe Datenschutzhürden Daten an Drittländer mit geringem Datenschutzniveau fließen dürfen.

Art. 46 ff. (unabhängige Aufsichtsbehörden)

Die Vorschriften der Art. 46 bis 79 betreffen die Rechtsdurchsetzung. Insoweit ist zwar zunächst positiv zu vermerken, dass die Unabhängigkeit der nationalen Datenschutzbehörden gestärkt wird (Art. 47), jedoch ist die Datenaufsicht auf die Kommission hin zentralisiert. Diese Zentralisierung der Aufsicht bei der Kommission lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab: Damit werden der Kommission – auch im Zusammenhang mit dem neuen Kohärenzverfahren (Art. 55 ff.) – erhebliche Kontrollbefugnisse eingeräumt. Dies ist angesichts ihrer eingeschränkten demokratischen Legitimation zu weitgehend.

Art. 55 ff. (Kohärenzverfahren und europäischer Datenschutzausschuss)

Mit diesen Vorschriften soll eine einheitliche Anwendung der DS-GVO in der gesamten Union dadurch sichergestellt werden, dass die Aufsichtsbehörden, bevor sie Maßnahmen bei grenzüberschreitenden Datenverarbeitungsvorgängen treffen, untereinander und mit der Kommission zusammenarbeiten. Da unklar ist, wer bei Konflikten letztlich die Entscheidung trifft, ist die Gefahr groß, dass die Kommission diese Befugnis an sich reißt, obwohl sie in Besetzung, Organisation und Arbeitsweise in keiner Weise dem Leitbild einer unabhängigen Datenschutzkontrolle entspricht. Dies lehnen die DGB-Gewerkschaften ab. Wir schlagen dagegen vor, dem als Beratungsorgan konzipierten europäischen Datenschutzausschuss (Art. 64) Mitwirkungsbefugnisse vor Entscheidungen der Kommission bis hin zu Veto-Rechten einzuräumen oder bei Auslegungsfragen der DS-GVO die Kommission zu verpflichten, den EuGH einzuschalten.

Art. 62 (Durchführungsrechtsakte)

Mit dieser Vorschrift werden der Kommission Befugnisse für Durchführungsrechtsakte übertragen. Die Vorschrift stützt damit die starke Position der Kommission als Datenschutzgesetzgeber, indem ihr Befugnisse mit der DS-GVO für den Erlass von delegierten Rechtsakten in 26 Feldern (!) übertragen werden (Art. 86). Eine solche Monopolstellung der Kommission ist inakzeptabel. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen dies entschieden ab.

Art. 73 (Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde)

Durch diese Vorschrift wird ein Verbandsbeschwerderecht durch Datenschutz-Einrichtungen, -Organisationen und -Verbände eingeführt. Diese Vorschrift steht in Verbindung zu dem Verbandsklagerecht nach Art. 76 und wird von den DGB-Gewerkschaften begrüßt.

Art. 76 (Gemeinsame Vorschriften für Gerichtsverfahren)

Durch diese grundsätzlich begrüßenswerte Vorschrift wird ein Verbandsklagerecht für Datenschutz-Einrichtungen, -Organisationen und -Verbände eingeführt. Der Ansatz greift jedoch zu kurz: Ein entsprechendes Verbandsklagerecht sollte zumindest auch für Verbraucherschutz-Einrichtungen, -Organisationen und -Verbände, sowie für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes (Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext) auch für die anerkannten gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und -verbände eingeführt werden. Darüber hinaus bedarf das Instrument der Verbandsklage einer näheren Ausgestaltung, zumal die Kommission in dieser Frage keine Befugnis für delegierte Rechtsakte hat.

Art. 79 (Verwaltungsrechtliche Sanktionen)

Durch diese Vorschrift werden Sanktionsmöglichkeiten gegen Unternehmen deutlich verschärft. Danach kann die Aufsichtsbehörde bei Verstößen gegen die DS-GVO Geldbußen verhängen, die je nach Schwere des Verstoßes bis zu 2 % des weltweiten Jahresumsatzes betragen dürfen. Abs. 3 dieser Vorschrift sieht für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern geringere Sanktionen vor. Sanktionen, die Verstöße gegen die DS-GVO ahnden sollen, bewirken jedoch den Schutz der Einhaltung der DS-GVO zugunsten der Betroffenen. Daher gehört Abs. 3 dieser spezifischen Regelung zu denen, mit denen kleine und mittlere Unternehmen beim Datenschutz privilegiert werden. Diese Privilegierung ist nicht nachvollziehbar: Zwar besteht seitens der Kommission ein Programm, zur Verringerung der Verwaltungslasten für KMU die EU-Rechtsvorschriften an die Bedürfnisse von Kleinstunternehmen anzupassen (vgl. Bericht der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament vom 23.11.2011, KOM 2011 – 803 endgültig). Es ist jedoch inakzeptabel, die Sanktion schwerwiegender Datenschutzverstöße von der Unternehmensgröße abhängig zu ma-

chen. Daher lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften diese KMU-Privilegierung durch die entsprechende Beschränkung in dieser Vorschrift ab.

Art. 80 ff. (Vorschriften für besondere Datenverarbeitungssituationen sowie Bereichsausnahmen)

Es besteht bedauerlicherweise nur eine eingeschränkte Öffnung der DS-GVO für bereichsspezifische nationale Regelungen, wie etwa für den Bereich der Gesundheitsdaten (Artikel 81) und der Beschäftigtendaten (Artikel 82). Der bereichsspezifische Datenschutz muss erweitert werden, etwa – wie in Deutschland – auf die Sozialdaten, zumal völlig unklar ist, wie diese Kollision zu den Bereichsausnahmen im Sinne des Schutzes der Betroffenen gelöst werden soll. Eine Verlängerung der Liste für bereichsspezifische Regelungen gewährleistet wirkungsvollen Datenschutz, um sehr unterschiedlichen Verarbeitungszusammenhängen Rechnung zu tragen. Demgegenüber führen nur allgemeine Regelungen, die für alle Verarbeitungszusammenhänge gelten, zur Nutzung zahlreicher Generalklausel und damit typischerweise zu Rechtsunsicherheit. Dort, wo die DS-GVO mit Generalklauseln arbeitet, sind daher Öffnungsklauseln für mitgliedstaatliche Regelungen erforderlich. Mit dieser Erweiterung sollte auch der strukturelle Ansatz für Bereichsausnahmen in der DS-GVO durchbrochen werden, nämlich, Ausnahmen zugunsten mitgliedstaatlicher Regelungen vor allem für die Einschränkung von Datenschutz vorzusehen, wie etwa in Art. 17 Abs. 3 b, Art. 20 Abs. 2 b, Art. 21 und Art. 84. Den Mitgliedsstaaten sollte nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften dem gegenüber vielmehr im Sinne eines europäischen Mindestdatenschutz-niveaus die Möglichkeit eröffnet werden, durch einzelstaatliches Recht weitergehende Regelungen zugunsten von Verbrauchern und Beschäftigten zu treffen.

Art. 82 (Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext)

Mit dieser bereichsspezifischen Vorschrift kann der Schutz der Betroffenen – über generalklauselartige Bestimmungen hinaus – für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext durch die Mitgliedsstaaten auf Grund der eingeräumten Kompetenz detailliert geregelt werden. In der vorliegenden Formulierung lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften diese Vorschrift jedoch ab: Dies gilt insbesondere für die Einschränkung, die dem nationalen Gesetzgeber vorschreibt, er muss sich „in den Grenzen dieser Verordnung“ halten. Denn danach darf es auf nationaler Ebene keinen strengeren Datenschutz als nach dem DS-GVO-E geben. Dies gilt umso mehr zu kritisieren, als bei anderen Bereichsausnahmen, insbesondere der für die Presse, diese Einschränkung nicht gemacht wird. So würde es der Systematik des DS-GVO-E nicht widersprechen, darauf auch für den Beschäftigtendatenschutz zu verzichten. Im Hinblick auf die Rechtsprechung des EuGH zur DSRL (Urteil v. 24.11.2011 in der Rechtssache ASNEF) muss klargestellt werden, dass die DS-GVO für den Beschäftigtendatenschutz lediglich einen europäischen Mindeststandard setzt, der durch strengere nationale Datenschutzregelungen für die Betroffenen „günstiger“ gestaltet werden kann, indem durch einzelstaatliches Recht weitergehende Regelungen zugunsten von Verbrauchern und Beschäftigten geschaffen werden können. Dies muss auch für solche mit dem Beschäftigtendatenschutz im Zusammenhang stehenden oder auf Beschäftigungsverhältnisse beziehbare Vorschriften – insbesondere in den Kapiteln I bis III - der DS-GVO, etwa Art. 6 Abs. 1 lit. b und f, Art. 7 Abs. 4., 9 Abs. 2 lit. b, DS-GVO-E und weitere gelten. Auch für diese Regelungen muss zugunsten eines besseren Beschäftigtendatenschutzes von den Vorgaben als Mindestschutz „nach oben“ abgewichen werden können. Dies könnte mit Hilfe einer Richtlinie zum Datenschutz jederzeit im Sinne des Art. 288 Satz 3 AEUV erreicht werden.

Die Regelung der Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz ohne die o. g. Einschränkung ist auch deshalb erforderlich, um die Betroffenen vor einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz zu schützen und andere Fragen, wie etwa den Einsatz von Chipkarten, in den Schutzbereich einer nationalen Regelung einzubeziehen. Diese Fragen werden im DS-GVO-E nicht angespro-

chen und würden bei einer Aufrechterhaltung der vorgesehenen Einschränkung wegen der Vorrangwirkung des Europäischen Rechts nicht im Sinne der Betroffenen zu regeln sein. Abzulehnen ist darüber hinaus in Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz die Befugnis der Kommission, trotz der Regelungskompetenz der Mitgliedstaaten, delegierte Rechtsakte erlassen zu können (Art. 86 DS-GVO-E), da damit letztlich die Kommission Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz ohne Zustimmung des EU-Parlaments – und an Interessen der Wirtschaft orientiert – treffen könnte.

Art. 86 (Befugnisübertragung)

Mit dieser Vorschrift hat sich die Kommission eine starke Position als Datenschutzgesetzgeber eingeräumt, indem ihr Befugnisse für den Erlass delegierter Rechtsakte in 26 Feldern (!) übertragen werden. Dazu gehören u. a. die nähere Ausgestaltung der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung, die Auskunftrechte der Betroffenen, das Recht auf Vergessenwerden, Profiling oder Datenschutz durch Technik, wobei insgesamt der regelbare Inhalt der delegierten Rechtsakte im Einzelnen und deren Rechtsform unklar bleiben. Darüber hinaus ist eine Kontrolle dieser Rechtssetzungstätigkeit der Kommission nicht vorgesehen.

Eine solche Monopolstellung der Kommission für delegierte Rechtsakte auf Grund umfangreicher Ermächtigung in den zentralen Bereichen der DS-GVO lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab: Sie ist auch von der Ermächtigungsnorm des Art. 290 AEUV über die Delegation von Rechtssetzungsbefugnissen auf die Kommission nicht mehr gedeckt. Denn diese Ermächtigung bezieht sich nur auf „nicht-wesentliche Vorschriften“ des betreffenden Gesetzgebungsaktes. Daher müssen wesentliche Vorschriften direkt in der DS-GVO geregelt werden. Dies um so mehr, als bei den Ermächtigungen für die Kommission nicht einmal klar ist, in welchen Formen und mit welchen Wirkungen die Kommission derartige Rechtsakte erlassen würde. Abgesehen von demokratie-theoretischen Aspekten der Ablehnung einer Monopolisierung des Datenschutzes bei der Kommission, rechtfertigen auch politische Überlegungen die Skepsis über ihre geplante Allmacht in Datenschutzfragen (Stichworte: Aushandlung des umstrittenen Abkommens mit den USA zur Fluggastdatenweitergabe; Vorschlag der Kommission zum Fluggastdaten-Sammeln in Europa; Befürwortung einer weitgehenden Vorratsdatenspeicherung).

III. Fazit

An dem grundsätzlichen Erfordernis einer gegenwartstauglichen und zukunftsfähigen Anpassung und Modernisierung des Datenschutzes in Europa durch eine Überarbeitung bestehender Rechtsgrundlagen besteht kein Zweifel. Die Diskussion zur Fortentwicklung des europäischen Datenschutzrechts muss jedoch ergeben, den Grundrechtsschutz für die von Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datentransfer (Nutzung) Betroffenen – aus Sicht der Gewerkschaften insbesondere die Beschäftigten und Verbraucher – vor einer wirtschaftsorientierten Ausgestaltung dieses Rechts zu schützen. Der Erfolg dieser Entwicklung wird daran zu messen sein, dass die vergleichsweise hohen Datenschutzstandards einzelner Länder, wie Deutschlands, nicht durch Harmonisierungsmaßnahmen nach unten nivelliert, sondern durch die Formulierung von Minimalstandards geschützt werden müssen. Darüber hinaus wird es darauf ankommen, die Hauptkritikpunkte des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften an dem DS-GVO-E, nämlich

a) einer vorgesehenen allmächtigen Stellung der Kommission für delegierte Rechtsakte (Rechtssetzung) sowie bei der Zentralisierung der Aufsicht,

b) einer vorgesehenen Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz mit der Verhinderung einer Verbesserung auf nationaler Ebene („Vollharmonisierung“) und schließlich

c) die Unbestimmtheit zahlreicher Vorschriften durch eine Fülle von Öffnungsklauseln

aufzugreifen, um sie im Sinne der Forderungen und Vorschläge in der vorliegenden Stellungnahme einer ausgewogenen Lösung zuzuführen.