

Anmerkungen der deutschen Versicherer zu einem geplanten Beschäftigtendatengesetz

Der Beschäftigtendatenschutz und die geplante Neuregelung ist für die Versicherungswirtschaft ein wichtiges Thema. Auch wenn der Referentenentwurf noch nicht offiziell veröffentlicht wurde, möchten wir bereits zu diesem frühen Zeitpunkt die aus Sicht der Versicherungswirtschaft wichtigsten Punkte ansprechen, damit diese möglicherweise noch in der Ressortabstimmung Berücksichtigung finden können:

§ 4 – Maßstäbe für die Erforderlichkeit

Es wird für jede Verarbeitung von Beschäftigtendaten eine Interessenabwägung verlangt. Das ist insbesondere bei gesetzlichen Erlaubnissen oder gar Rechtspflichten ein zusätzlicher bürokratischer Aufwand ohne Datenschutz-Mehrwert. Denn auch nach der Begründung geht die Abwägung in diesem Fällen immer positiv aus. § 3 Abs. 1 regelt dagegen zutreffend, dass nur bei Verarbeitungen zur Wahrung berechtigter Interessen des Arbeitgebers eine Abwägung mit den Interessen des Arbeitnehmers durchzuführen ist.

§ 7 – Kollektivvereinbarung

§ 7 Abs. 2 regelt, dass eine Kollektivvereinbarung – anders als bisher gemäß § 26 Abs. 4 BDSG – keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten schaffen kann. Das ist problematisch, weil sie in der Praxis oftmals das einzige Mittel ist, eine konkretisierende Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung im Beschäftigtenverhältnis herzustellen. Alternativ käme zwar eine Einwilligung nach § 5 in Betracht. Deren Freiwilligkeit könnte aber in Frage gestellt werden, wenn die Datenverarbeitung vornehmlich berechtigten Interessen des Arbeitgebers dient. Zudem ist es oftmals nicht praktikabel, von allen Beschäftigten Einwilligungen einzuholen oder Widerrufe einzelner Beschäftigter umzusetzen. Beispiele dafür sind der Einsatz von IT-Sicherheitssoftware mit technischen Überwachungsfunktionen oder die Aufzeichnung von Kundentelefonaten zur Sicherung der Beratungsqualität. Letztere dient insbesondere im Versicherungsbereich der aufsichtsrechtlich verlangten Zuverlässigkeit und Schulung der Vertriebsmitarbeiter.

Der Gesetzentwurf greift mit § 7 Abs. 2 zudem einer anstehenden Grundsatzentscheidung des EuGH mit einem ähnlichen Sachverhalt vor (Test eines cloudbasierten Dienstes für Personaldaten auf Basis einer vorläufigen „Duldungs-Betriebsvereinbarung“, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-209-21-a/>).

Der Entwurf erscheint insoweit auch inkonsistent, denn z. B. erlaubt § 6 zur Ausübung oder Erfüllung von Rechten und Pflichten aus einer Kollektivvereinbarung die Verarbeitung besonderer Kategorien von Beschäftigtendaten. Gem. § 29 Abs. 1 Nr. 3 kann eine

Kollektivvereinbarung alternativ zur Einwilligung gem. § 167 Abs. 2 SGB IX die Erlaubnisgrundlage dafür sein. §§ 18, 21 f., 24 und 29 f. erlauben auf Basis einer Kollektivvereinbarung auch die Überwachung von Beschäftigten, Videoüberwachung, Ortung, das Profiling sowie die Verarbeitung im Konzern.

§ 15 Positive Maßnahmen – Begründung dazu

§ 15 erlaubt die Verarbeitung besonderer Kategorien von Beschäftigendaten, um durch geeignete Maßnahmen nach § 5 AGG bestehende Nachteile zu verhindern oder auszugleichen. Auch hier soll eine zusätzliche Interessenabwägung trotz gesetzlicher Verpflichtung erfolgen, siehe oben. Problematisch für den Anwender der Regelung könnte werden, dass laut der Begründung (Seite 61) die Verarbeitung auf freiwillige Angaben beschränkt sein soll. Nötig ist aber auch die Verarbeitung aller Daten, die nach § 14 (Fragerecht im Bewerbungsverfahren) erhoben werden duften. Das ist nach dem Gesetzestext auch möglich, denn es dürfen – anders als die Bezeichnung des § 14 vermuten lässt – nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Daten auch bei Dritten erhoben werden. Die Begründung sollte daher möglichst an den erweiterten Umfang des § 14 angepasst werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Punkte in der Ressortabstimmung aufgreifen würden.