

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

der Datenschutz ist in aller Munde und gewinnt eine immer größere Bedeutung. Berichte zum Datenschutz haben in der Öffentlichkeit eine hohe Aufmerksamkeit erfahren, bundesweit bekannte Unternehmen sind in den öffentlichen Medien in den Verdacht eines leichtfertigen und sogar rechtswidrigen Umgangs mit Arbeitnehmerdaten geraten. Die Nachrichten von Lidl, der Deutschen Post AG, der Telekom und auch der Bahn sind Ihnen sicher gut in Erinnerung und haben Forderungen nach gesetzlichen Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz aufkommen lassen. Ganz aktuell beschäftigt uns zudem die Debatte um den elektronischen Entgeltnachweis, kurz: ELENA. – Eine Diskussion, die nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Vorratsdatenspeicherung eine enorme Dynamik erfahren hat.

Bürgerinnen und Bürger setzen sich zunehmend mit Fragen des Datenschutzes auseinander, da es sich um eine Thematik handelt, die jeden Arbeitnehmer betreffen kann.

Für Sie als Arbeitgeber ergeben sich daraus Folgeprobleme: Welchen Kriterien hat meine Personalbewirtschaftung zu genügen? Wie weit gehen meine Kontrollbefugnisse? Wo liegen die Grenzen meines Direktionsrechts?

Unter dem Eindruck der bekannt gewordenen heimlichen Überwachungsmaßnahmen und Ermittlungen privater Details am Arbeitsplatz mehren sich die Forderungen nach präziseren Rechtsregelungen zu den Voraussetzungen und Grenzen für Zugriffe auf Arbeitnehmerdaten.

Dies verträgt sich nicht immer mit dem zugleich erhobenen Anliegen, das Arbeitsleben nicht durch noch mehr Regelungen zu belasten. Arbeitgeber empfinden das sehr arbeitnehmerfreundliche deutsche Arbeitsrecht ohnehin vielfach als lähmend. Gleichwohl werbe ich für den Bereich des Datenschutzes um eine optimistischere Perspektive.

Die heute geltende Rechtslage ist für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer nur schwer zu erschließen. Es sind daher klare gesetzliche Vorgaben zu fordern, die sowohl die Voraussetzungen der Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten aufzeigen als auch klare Grenzen ziehen. Im Arbeitnehmerdatenschutz muss dabei die besondere Schutzwürdigkeit der Beschäftigten Berücksichtigung finden und ihr Recht, selbst über den Einsatz und die Verwertung ihrer Daten zu bestimmen, beachtet werden. Es handelt sich hierbei um Rechte der Arbeitnehmer, die sich letztlich aus Art. 2 des Grundgesetzes zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ergeben.

Vor diesem Hintergrund können verlässliche Regelungen gerade für die Arbeitgeberschaft auch eine erhebliche Erleichterung darstellen. Schließlich besteht die edelste Aufgabe des Rechts immer darin, einen zuverlässigen Rahmen zu setzen, der dem Adressaten eigene und möglicherweise unsichere Risikoabwägungen abnimmt. Wenn das Gesetz vorgibt, was bis zu welcher Grenze erlaubt ist und was nicht, können sich Arbeitnehmer wie Arbeitgeber von vornherein auf die gegebenen Spielräume einrichten und innerhalb der normierten Grenzen selbstbewusst agieren. Zugleich wird die Gefahr, in unliebsame Schlagzeilen zu geraten, wesentlich reduziert.

Was bislang aufwendig durch die Gerichte entschieden werden musste, könnte für gesetzliche Maßnahmen ohne weiteres aufgegriffen werden.

Das Bundesverfassungsgericht verdeutlichte schon vor einem Vierteljahrhundert im sog. „Volkszählungsurteil“, dass eine Gesellschaftsordnung, in der die Menschen keine Kenntnis davon haben, wer was wann und bei welcher Gelegenheit über sie weiß, nicht mit dem informationellen Selbstbestimmungsrecht und damit dem Menschenbild des Grundgesetzes vereinbar ist. Dieses Urteil nimmt zwar nur auf staatliche Datensammlungen unmittelbaren Bezug; die dort aufgestellten Grundsätze gelten jedoch auch für die private Datenverarbeitung. Denn das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung beruht auf dem in Art. 2 i. V. m. Art. 1 GG gewährleisteten allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Es entfaltet damit als Teil der durch das Grundgesetz vorgegebenen „objektiven Wertordnung“ im Wege der sog. Drittwirkung seinen Rechtsgehalt auch im Privatrecht. Dieses Recht auf informationelle Selbstbestimmung muss in der heutigen Wirtschaftsordnung einen gesicherten Schutz erfahren. Die bekannt gewordenen Datenaffären in Großunternehmen sind Beleg dafür, welche Risiken Datensammlungen in der Privatwirtschaft bergen.

Die betroffenen Unternehmen wurden durch die offensive Medienberichterstattung sogleich mit einem verheerenden Image etikettiert. Die Reputation eines Unternehmens, der sog. „good will“ – und auch darüber muss man sich im Klaren sein – ist selbst ein wirtschaftlicher Wert, an dessen Aufrechterhaltung auch Arbeitgebern unbedingt gelegen sein muss.

Meine Damen und Herren,

ungeachtet der erheblichen Bedeutung des Datenschutzes im Arbeitsleben fehlte es in Deutschland bis 2009 an einer ausdrücklichen Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz. Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes wurden seit dem Jahr 1978 nach den allgemeinen

Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes beurteilt. Ein umfassendes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz liegt bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

Die Skandale haben jedoch mit Nachdruck verdeutlicht, dass bei dem arbeitsrechtlichen Datenschutz ein dringender fachlicher und politischer Handlungsbedarf bestand. Um diesen dringenden Regelungsbedarf zeitnah zu erfüllen, wurde mit Wirkung vom 1. September 2009 das Datenschutzgesetz ergänzt. Eingefügt wurde die richtungweisende Norm des § 32 Bundesdatenschutzgesetz, die die Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelt.

Die neu geschaffene Vorschrift bezweckt, das Datenschutzrecht im Arbeitsverhältnis nachvollziehbarer zu machen und praxisorientierter auszurichten. Mit § 32 Bundesdatenschutzgesetz ist eine gewisse Rahmenregelung für den Arbeitnehmerdatenschutz geschaffen worden, die allerdings noch ergänzt und detailliert werden muss.

Sie spiegelt die bisher von der Rechtsprechung aus dem verfassungsrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht abgeleiteten allgemeinen Grundsätze zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis wider. In dieser Norm ist niedergelegt, dass personenbezogene Daten zu Beschäftigungszwecken erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wenn dies entscheidungserheblich für die *Begründung* eines Arbeitsverhältnisses ist.

Dies ist zunächst bei Fragen des Arbeitgebers nach den fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen von Bedeutung. Für die Zeit nach der Begründung eines Arbeitsverhältnisses regelt § 32 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz, dass personenbezogene Daten zu Beschäftigungszwecken erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wenn dies zur Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Diese Regelung beruht ebenfalls auf den bisher von der Rechtsprechung erarbeiteten allgemeinen Grundsätzen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis.

Sie betrifft das Informationsrecht des Arbeitgebers und sein Recht, Daten zu verwenden, um seinen vertraglichen Pflichten gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Personalverwaltung genügen zu können.

Der datenschutzrechtlichen Regelung des § 32 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz unterfallen etwa die Ausübung des Weisungsrechts, die Durchführung von Leistungskontrollen oder das Verhalten des Arbeitnehmers sowie Maßnahmen, die zur

Verhinderung von Gesetzesverstößen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen und Maßnahmen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

Ich meine, dass Arbeitgeber damit auch weiterhin über sehr großzügige Befugnisse verfügen. Die Notwendigkeit gewisser Kontrollmöglichkeiten stand im Übrigen zu keiner Zeit zur Disposition.

Wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte sogar den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, dürfen nach der gesetzlichen Regelung des § 32 Abs. 1 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz Arbeitnehmerdaten zur Aufdeckung dieser Tat erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten am Ausschluss der datenschutzrechtlichen Maßnahme nicht überwiegt oder unverhältnismäßig ist.

Die Verfolgung von Straftaten setzt damit *tatsächliche* Anhaltspunkte voraus, die den Verdacht einer Straftat begründen. Diese tatsächlichen Anhaltspunkte müssen vom Arbeitgeber dokumentiert werden. Zudem ist für die Zulässigkeit von Maßnahmen nach § 32 Abs. 1 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Verhältnismäßigkeitsprüfung sind die Art und Schwere der Straftat sowie die Intensität des Verdachts in den Abwägungsvorgang mit einzubeziehen.

Mit der Neuregelung des § 32 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz hat der Anwendungsbereich des Datenschutzrechts eine wichtige Ausdehnung erfahren. Der Datenschutz kommt unabhängig von der Form der Speicherung oder Übermittlung zum Tragen.

Damit finden die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes auch für die nichtautomatisierte Erhebung und Verwendung von Daten Anwendung. Dies gilt sowohl für die Verwendung von Daten in oder aus nichtautomatisiert geführten Akten als auch für die Erhebung von Daten, die in nichtautomatisiert geführten Datenteilen verwendet werden sollen.

Absatz 3 des § 32 Bundesdatenschutzgesetz hat eine klarstellende Funktion und legt dar, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben. Hiervon umfasst werden beispielsweise die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und des Personalrates bei der Einführung und der Anwendung technischer Einrichtungen durch den Arbeitgeber, die bezwecken, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Neben diesen gesetzlichen Grundlagen finden sich datenschutzrechtliche Regelungen in der Praxis auch in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die eine Rechtfertigung für Eingriffe in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten darstellen können. Sie enthalten auch Grenzen, die den Arbeitgeber binden. Beispielhaft ist hier die Betriebsvereinbarung über die Nutzung von E-Mail und Internetdiensten im Betrieb zu nennen, die aber auch Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers zur Einhaltung der Nutzungsregelungen beinhalten mag.

Meine Damen und Herren,

mit den angesprochenen Gesetzesänderungen sind erste Schritte in Richtung Rechtssicherheit im Datenschutz unternommen worden.

Dennoch: Wesentliche Aspekte im Arbeitnehmerdatenschutz, die im alltäglichen Berufsleben Fragen aufwerfen, haben bis heute noch keine konkrete gesetzliche Normierung erfahren. So steht beispielsweise zu der in den Medien und in der Öffentlichkeit ausführlich diskutierten Problematik der Zulässigkeit der Videoüberwachung am Arbeitsplatz eine gesetzliche Regelung aus.

Überwachungen eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber stellen einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers dar. Jene Eingriffe müssen durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger gerechtfertigt sein, wobei sich das zulässige Maß des Eingriffs nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bestimmt. Es besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf die Videoüberwachung hinzuweisen, darüber hinaus unterliegt die Videoüberwachung der Mitbestimmung des Betriebsrats.

In einer Entscheidung aus dem Jahr 2003 hat das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil dargelegt, dass auch eine heimliche Videoaufnahme durchaus zulässig sein kann. Das Bundesarbeitsgericht legt in seiner Begründung dar, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Arbeitnehmer vor einer lückenlosen technischen Überwachung am Arbeitsplatz durch heimliche Videoaufnahmen schützt. Durch eine solche Kontrolle wird nicht lediglich eine Aufsichtsperson ersetzt. Vielmehr werde der Arbeitnehmer, der davon ausgehen müsse, dass sich der Arbeitgeber bei bestimmten Gelegenheiten verdeckter Videoaufzeichnungen bediene, einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt, dem er sich während seiner Dienstzeit nicht entziehen könne. Allerdings unterliege auch das Persönlichkeitsrecht Schranken.

Überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers könnten Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers rechtfertigen. Es müsse bei einer Interessenkollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einerseits und der Arbeitgeberinteressen andererseits anhand einer Güterabwägung entschieden werden, ob dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Vorrang zu gewähren sei.

Die heimliche Videoüberwachung eines Beschäftigten ist abstrakt immer dann zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, keine weniger einschneidenden Mittel zur Aufklärung des Verdachts mehr bestehen und die heimliche Überwachung faktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt ist.

Meine Damen und Herren,

das Bundesarbeitsgericht hat sich in dieser und weiteren Entscheidungen bereits mehrfach mit der Problematik des Arbeitnehmerdatenschutzes beschäftigt. In Anbetracht der in den Gesetzen nur lückenhaften Regelungen zu den Fragen des Datenschutzes im Arbeitsrecht ist das Rechtsgebiet nach wie vor stark richterrechtlich geprägt.

Trotzdem oder gerade deswegen bleibt der Gesetzgeber aufgefordert, hier tätig zu werden. Die bisher erfolgten punktuellen Ansätze zur Verbesserung des Datenschutzes reichen sicher nicht aus, um die für alle Betroffenen notwendige Verlässlichkeit im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht zu werden. Dies zu erreichen, sollte in einem modernen Wirtschaftsleben unser gemeinsames Ziel sein.

Meine Damen und Herren,

die Forderung nach einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz wird immer dringlicher. Der Datenschutzbeauftragte des Bundes hat im letzten Jahr die Realisierung des seit langem ausstehenden Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes gefordert.

Der Datenschutzbeauftragte hebt in seinem Tätigkeitsbericht die besondere Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer hervor. Mit geringem Aufwand könne heutzutage der gesamte Büroalltag lückenlos überwacht werden. Es wird auf das hohe Gefahren- und Missbrauchspotenzial verwiesen, dessen Grund in dem rasanten Anwachsen von Datenbeständen liege. Hinzukomme die fortschreitende Vernetzung der Datenbestände und der hohe ökonomische Wert von personenbezogenen Daten. Es gebe keine speziellen

gesetzlichen Regelungen für die Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung in einem Arbeitsverhältnis. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit leben. Das Bundesdatenschutzgesetz mit seinen allgemeinen Regelungen sowie arbeitsrechtliche Vorschriften böten nur unzureichenden Schutz. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssten sich im Wesentlichen an der zwar umfangreichen, aber lückenhaften und nur schwer erschließbaren Rechtsprechung orientieren. – Wir gehen also von einem gemeinsamen Nenner aus.

Die dringende Forderung nach einem Beschäftigungsdatenschutzgesetz wird auch vom Landesbeauftragten für den Datenschutz gestellt. Er betont die Notwendigkeit eines Beschäftigungsdatenschutzgesetzes mit dem Ziel, Rechtssicherheit herzustellen, Regelungslücken zu schließen und bereits vorhandene Regelungsaspekte sowie Vorgaben in Rechtsprechung in einem Spezialgesetz zusammenzufassen.

Ein entsprechendes Gesetz konnte trotz eines im September 2009 vorgelegten Entwurfs bislang nicht auf den Weg gebracht werden.

Meine Damen und Herrn,

Daten und Datenschutz sind ein wichtiger Teil unseres Lebens und nehmen einen immer breiteren Raum ein. Ein leichtfertiger Umgang mit persönlichen Daten kann weitreichende Folgen haben.

Jeder muss sich dieser Gefahr bewusst sein und im Umgang mit persönlichen Daten sensibilisiert werden. Es gilt, einem Trend, persönliche Informationen einem unbegrenzten Nutzerkreis sorglos zugänglich zu machen, Einhalt zu gebieten und einen verantwortungsvollen Umgang zu fördern. Die weitreichenden Folgen, die ein unbedachter Umgang mit persönlichen Daten haben kann, werden meist nicht ausreichend berücksichtigt. Damit sind gerade auch Arbeitgeber angesprochen.

Inzwischen gibt es ganze Studien, in denen vor einem allzu laxen Umgang mit Personaldaten gewarnt wird. Besonders kleine und mittlere Unternehmen verfügen oftmals über keine ausreichenden Sicherungssysteme. So ist es mitunter der gesamten Belegschaft möglich, sich am eigenen Schreibtisch-PC über die persönlichen Verhältnisse seiner Kollegen umfassend Aufschluss zu verschaffen. Angesichts eines stetig wachsenden Marktes für persönliche Daten bestehen hier für etwaigen Missbrauch „besondere“ Möglichkeiten, die zunehmend genutzt werden. Dies allein mag Beleg dafür sein, welchen Nachholbedarf wir im Bereich des Datenschutzes noch zu gewärtigen haben. Vielfach fehlt

es hier schlicht am Problembewusstsein. Letzteres lässt sich freilich nur schwer gesetzlich verordnen.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich zum Schluss noch eine ganz aktuelle Debatte aufgreifen, die uns in nächster Zeit noch intensiv beschäftigen wird: Ich rede von ELENA.

Mit dem sogenannten ELENA-Verfahrensgesetz (**e**lektronischer **E**ntgelt**n**achweis) werden Arbeitgeber verpflichtet, monatlich für jeden Arbeitnehmer sämtliche Daten, die für die Gewährung von Sozialleistungen aktuell oder nur möglicherweise relevant sein *könnten*, elektronisch an eine zentrale Speicherstelle zu übermitteln.

In erster Linie soll dies dem Abbau unnötiger Bürokratie dienen. Es geht darum, dass weniger Papier verschickt oder in den Regalen abgelegt werden muss. Schon deshalb ist ELENA anfangs sehr freundlich aufgenommen worden und bekam allenthalben Beifall.

Das Blatt hat inzwischen etwas gewendet, was einerseits mit den gesammelten Erfahrungen aus der Praxis zusammenhängt und andererseits – wie ich schon eingangs erwähnte – mit dem kürzlich verkündeten Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur sog. Vorratsdatenspeicherung.

Abseits der juristischen Fragestellungen gibt es sicherlich auch handwerkliche Mängel.

Zwar sind Vorhaben zum Abbau von Bürokratie und Kosten generell begrüßenswert, aber mit dem ELENA-Verfahren wird dieses Ziel nicht erreicht: Ein Abbau bürokratischer Lasten ist nicht ersichtlich. Zu viele Merkmale des zu übermittelnden Datensatzes sind – zum Teil mit deutlichem Aufwand – *zusätzlich* zu erheben.

Hinzu kommt, dass die Daten aller Beschäftigten zu übermitteln und zu pflegen sind, obwohl nur ein verhältnismäßig geringer Anteil Einkommensnachweise benötigt – und dies auch nur zeitweise und nicht über die gesamte Dauer des Berufslebens.

In diesem Zusammenhang stellt sich bereits deswegen die einfache Frage, ob die Erfassung wirklich jeder Information in allen Fällen tatsächlich auch notwendig ist.

Zudem kommen Bedenken im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit des Projekts auf.

«Elena» fasst statisch und unterschiedslos die Daten von Arbeitnehmern und auch Beamten zusammen, die für einen Einkommensnachweis nötig sind. Es wird ein einheitlicher Datensatz generiert und dann der abrufenden Stelle zur Verfügung gestellt.

Um wirklich einen Bürokratieabbau zu erreichen, müsste der zu übermittelnde Datensatz deutlich beschränkt werden. Stattdessen verursacht Elena gegenwärtig einen erheblichen Mehraufwand.

Die mit Elena verfolgten Ziele scheinen also gründlich „nach hinten“ loszugehen.

Auch das Bundeswirtschaftsministerium hat deshalb erhebliche Zweifel an der Praxistauglichkeit des umstrittenen elektronischen Entgeltnachweises «Elena».

Das Ministerium dringt auf eine zügige Überprüfung der Datensammlung, weil die monatliche Datenübermittlung besonders bei kleineren Firmen einen unverhältnismäßig großen Mehraufwand erzeuge.

Diese Forderung reiht sich in weitaus offensivere Vorschläge ein, die darauf gerichtet sind, vor allem kleine und mittlere Unternehmen von der elektronischen Meldepflicht und damit von neuer Bürokratie zu befreien. Würde man diese Forderungen insgesamt umsetzen, stünde freilich das gesamte ELENA-Projekt auf dem Spiel. Schließlich spielt sich ein Großteil des Arbeitslebens in Deutschland in mittelständischen Unternehmen ab.

Meine Damen und Herren,

Vorgesehen ist bislang, dass für jeden Beschäftigten Versicherungs- oder Verfahrensnummer, Angaben zur Person, Einkommenshöhe, -zeitraum, und -art usw. zu melden sind sowie die nach verschiedensten Sozialgesetzen erforderlichen Angaben.

Um es noch einmal ganz deutlich zuzusagen: Durch diesen massiven Datenerhebungs- und -weiterleitungsaufwand werden Arbeitgeber deutlich mehr belastet als bisher – und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer jemals eine Sozialleistung beantragt oder nicht.

Zugleich wird, unter Missachtung des Grundsatzes der Datenvermeidung und -sparsamkeit, die größte Sammlung personenbezogener Daten Deutschlands aufgebaut.

Dies geht mit grundlegenden verfassungsrechtlichen Fragestellungen einher.

Bei dieser immens großen Datensammlung handelt es sich letztlich um eine verfassungsrechtlich äußerst bedenkliche Vorratsdatenspeicherung, die – auch darin dürften

wir uns einig sein – den datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datensparsamkeit völlig außer Acht lässt.

Es wird auch deshalb angemahnt, nur das absolute Minimum, nur die wirklich unerlässlichen Daten, einer Meldepflicht zu unterstellen.

Darüber hinausgehend wird von gewichtiger Seite – wie etwa der Bundessteuerberaterkammer – gefordert, die Daten nur im Einzelfall, nämlich auf Anforderung des Beschäftigten, elektronisch und passgenau an die Stelle zu übermitteln, an die ein Antrag auf Gewährung von Sozialleistungen gerichtet wurde.

Auch die Arbeitnehmerschaft ist über ELENA unglücklich.

Schließlich gibt ELENA die Möglichkeit, dass Arbeitgeber beispielsweise sensible Daten wie den Entlassungsgrund eines Mitarbeiters in die Datenbank einspeisen, die Betroffenen diese aber nicht auf ihre Richtigkeit überprüfen können. Eine entsprechende Auskunftserteilung war von Anfang an überhaupt erst ab Januar 2012 geplant. Auch in diesem Punkt scheint mir das Konzept nicht ausreichend durchdacht.

Doch immerhin: Sicherheitsbedenken bei «Elena» hat der Bundesbeauftragte grundsätzlich nicht. Alle Daten würden mit einer kryptographischen Verschlüsselung gespeichert. Außerdem könnten sie nicht von den Ämtern auf eigene Initiative abgerufen werden, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer die Daten freischaltet. Entscheiden Sie selbst, ob damit das Menschenmögliche getan ist, um einen Missbrauch der Daten auszuschließen.

Meine Damen und Herren,

Das mit Elena beabsichtigte Ziel ist sicherlich ein berechtigtes: Unternehmen und Verwaltung sollten entlastet werden. Der Weg dorthin ist indes noch weit.

Das Anliegen sollte im Interesse aller darin bestehen, den zu meldenden Datensatz auf das unbedingt erforderliche Maß zu reduzieren und gleichzeitig die datenschutzrechtlichen Aspekte zu berücksichtigen.

Ich will an dieser Stelle schließen. Wir werden die weitere Entwicklung gespannt beobachten und kritisch begleiten. Die technischen Möglichkeiten entwickeln sich nach meinem Dafürhalten jedenfalls wesentlich schneller als unsere politischen und rechtlichen Handlungshorizonte. Vielleicht sind wir alle noch etwas ungeübt im Umgang mit dem schnell

anwachsenden Datenuniversum. Hier gibt es noch viel Arbeit, die wir engagiert angehen müssen.

Prof. Dr. Angela Kolb,
Ministerin der Justiz des Landes Sachsen-Anhalt