

# Die neue EU-Datenschutz- Grundverordnung

Infoabend

20.10.2016

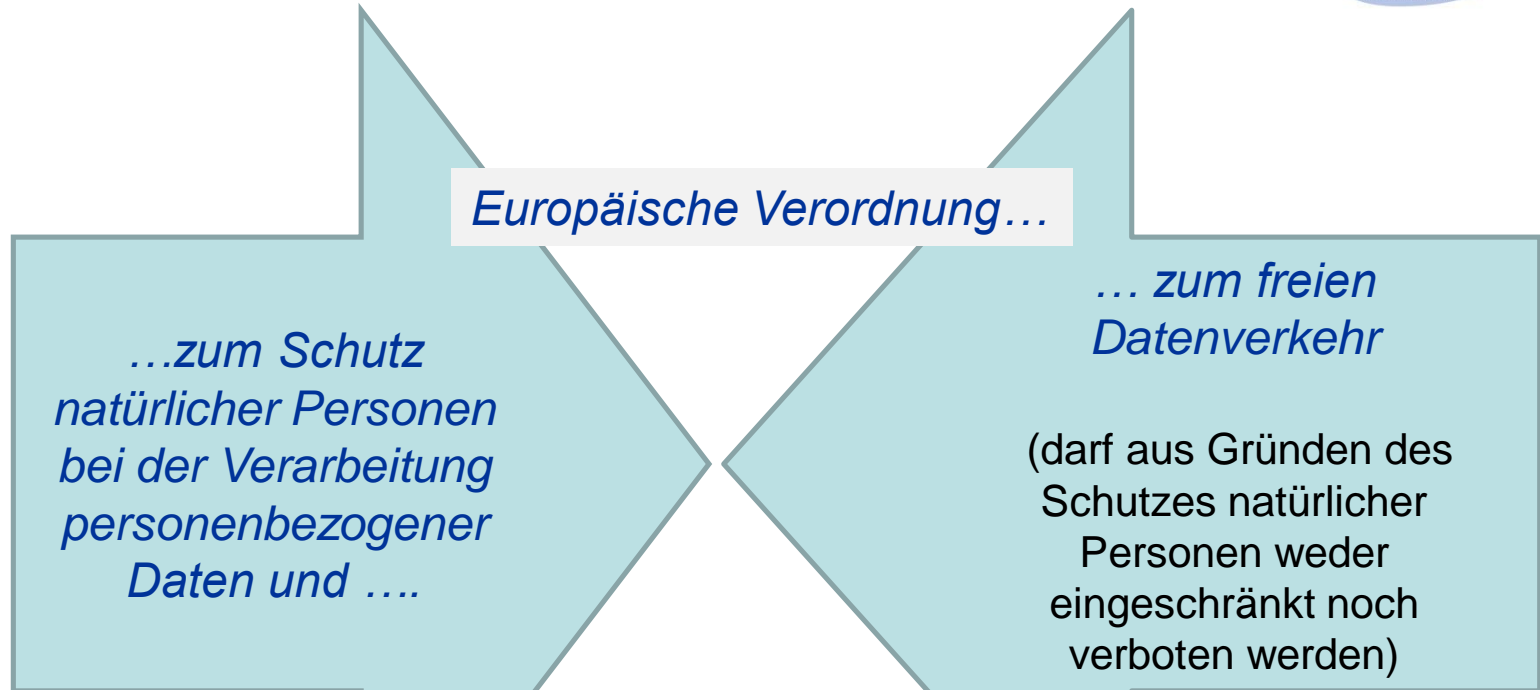
Referent:

Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Inkrafttreten EU-DSGVO Geltung

- als „Verordnung“ unmittelbare Geltung
- in allen EU-Mitgliedsländern
- gilt ab 25. Mai 2018
- deutsches BDSG (in jetziger Form) endet

# Zielsetzung



Vorgaben in 99 Artikeln mit insg. 173 „Erwägungsgründen“  
= (deklaratorische) Überlegungen/Argumente des Gesetzgebers  
siehe u.a. E 6 zu „Rückgriff auf personenbezogenen Daten in nie dagewesenen Umfang“

# Positive Regelungen

- Erhalten bleiben: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, Zweckbindung, Transparenz, Datenvermeidung und –sparsamkeit
- *(neu:)* „Markortprinzip“ (Art. 3 Abs. 1) = keine Umgehung durch Firmenansiedlung außerhalb der EU
- nicht mehr maßgeblich, wo Datenverarbeitung geografisch angesiedelt ist
- „Einwilligung“ freiwillig, ohne Koppelung mit einem anderen Vertrag und in „klarer und einfacher Sprache“
- Recht auf Berichtigung (z.B. Privatinsolvenz abgeschlossen)
- „Recht auf Vergessenwerden“, wenn personenbezogene Daten öffentlich (Löschung duplizierter und replizierter Dokumente)

hier auch: Recht auf „Vergessen“  
von länger zurückliegenden Abmahnungen

# Auswirkungen für Arbeitsverhältnisse (1)

- „Einwilligung“ in Verarbeitung personenbezogener Daten weiterhin schriftlich (Beweispflicht AG)
- **besonders geschützte personenbezogene Daten**, wie bisher in § 3 Abs. 9 BDSG (ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit etc.)
- grundsätzlich untersagt: personenbeziehbare (*neu:*) **genetische und biometrische Daten**, Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben
- ausdrücklicher Erlaubnistatbestand für Verarbeitung „**besonders geschützter personenbezogener Daten**“, wenn „durch einschlägige Gesetze oder Kollektivvereinbarungen erlaubt (Art. 9 Abs. 2 lit. b EU-DSGVO) ...
- ... aber Garantien der Grundrechte und Interessen der betroffenen Personen zu beachten

*Hinweis: Fotos sind nicht geschützt, aber der Einsatz technischer Mittel zur Authentifizierung natürlicher Personen*

# Auswirkungen für Arbeitsverhältnisse (2)

- **Informationspflicht** der Verantwortlichen: bei Erhebung personenbezogener Daten -> Verantwortlicher muss Namen und Kontaktdaten mitteilen, sowie ....
- ... Zweck und Rechtsgrundlage, Dauer der Speicherung, Auskunft- und Widerrufsrecht, Möglichkeit automatischer Entscheidungsfindung, einschl. Profiling  

Beispiel: bei Online-Bewerbung Entscheidung ohne menschliches Zutun oder sog. „Scorewert“ bei Online-Kreditantrag
- **Auskunftsrecht:** Informationen in „präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form, in klarer und einfacher (Mutter-)Sprache“, auch in elektronischer Form über das Internet

# Auswirkungen für Arbeitsverhältnisse (3)

- Grundsatz Datenminimierung durch Technik
- verstärkte „Pseudonymisierung“ und Verschlüsselung
- keine Voreinstellungen: Daten für „unbestimmte Anzahl zugänglich“ (Art. 25 Abs. 2 S. 3 EU-DSGVO)
- *(neu:)* „Datenschutz-Folgenabschätzung“
  - Beschreibung geplanter Verarbeitungsvorgänge
  - Bewertung ihrer Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit
  - Risiken für Rechte und Freiheiten Betroffener
  - geplante Abhilfemaßnahmen
- bei Auftragsdatenverarbeitung haftet immer der „erste Auftragsverarbeiter“
- *(neu:)* unternehmensweiter Datenschutzbeauftragter möglich, aber jede Niederlassung muss leicht erreicht werden könne

insbesondere bei erstmaligem Einsatz neuer Technologien

# Auswirkungen für die BR-Arbeit

- Datenschutz-Organisation muss nachgewiesen werden  
„Rechenschaftspflicht“; (Art. 5)
  - Dokumentation AG, sich an gesetzliche Regelungen zu halten
- geeignete Maßnahmen für die Information der Betroffenen
  - transparente Information und Kommunikation in einfacher, verständlicher Form; (Art. 12)
- geeignete Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen
  - Nachweis, dass Verarbeitung nach Anforderungen VO erfolgt; (Art. 24)



# Referentenentwurf BMI (1)

## - Beschäftigtendatenschutz -

- flankierende Regelungen der Mitgliedsstaaten erlaubt,
- insbesondere spezifische Regelungen
- Aktueller Entwurf „Allgemeines Bundesdatenschutzgesetz (ABDSG-E)“
- Beschäftigtendatenschutz: § 33 ABDSG-E schreibt **das bisherige deutsche Recht fort** und entspricht weitgehend den bisherigen §§ 32 und 3 Abs. 11 BDSG (weiterhin vom BAG entwickelter strenger Maßstab für die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis auf der Grundlage einer Verhältnismäßigkeitsprüfung sowie bei nichtautomatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext)

Im Ergebnis läuft der Vorschlag des BMI darauf hinaus, dass der derzeit geltende § 32 BDSG („Übergangslösung“ seit 2009“) auch noch nach dem 25.05.2018 in Deutschland weiter gelten soll.

# Referentenentwurf BMI (2)

## - Datenschutzbeauftragter -

- Bestellung von **Datenschutzbeauftragten (DSB)** nach dem Recht der Mitgliedsstaaten (Art. 37 Abs. 4 DSGVO)
- Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 ABDSG-E müssen Verantwortliche und Auftragsverarbeiter auch dann einen DSB bestellen, wenn sie “in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen.”  
(= in Deutschland geltende Bestellpflicht bleibt beibehalten)
- Der Bundesbeauftragte für Datenschutz muss von Neubestellungen von DSB unterrichtet werden.
- Für als Arbeitnehmer beschäftigte DSB ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur aus wichtigem Grund zulässig. Zudem wirkt der Sonderkündigungsschutz des DSB auch nach einer Abberufung für ein Jahr nach.

# Referentenentwurf BMI (3)

## - Betroffenenrechte -

- **Beschränkung** der Betroffenenrechte (Art. 12 ff. DSGVO) “unter Berücksichtigung” von Art. 23 DSGVO
- Entgegen Informations- und Auskunftspflicht (Art. 12 bis 22 DSGVO) sowie Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Widerspruch gegen Datenverarbeitung und enge Vorgaben zum Profiling...
- Informationspflicht bei Datenerhebung soll **entfallen**, „soweit diese einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde“

# Referentenentwurf BMI (4)

## - Bußgelder -

- nach Art. 83 DSGVO gegen Verantwortliche und Auftragsverarbeiter bis zu **20 Millionen Euro** – oder sogar bis zu vier Prozent des globalen Umsatzes
- im deutschen Ordnungswidrigkeitenrecht gilt der sogenannte Einheitstäterbegriff des § 14 OWiG („*Beteiligen sich mehrere an einer Ordnungswidrigkeit, so handelt jeder von ihnen ordnungswidrig.*“)
- Das Bußgeld für beteiligte Vorstände, Geschäftsführer oder sonstige Manager und Arbeitnehmer soll auf **bis zu 300.000 Euro beschränkt** werden.
- Allerdings könnten Unternehmen, gegen die Bußgelder verhängt wurden, versucht sein, die dafür **letztlich verantwortlichen Mitarbeiter in Regress** zu nehmen.

## *Dank für die Aufmerksamkeit*

Rechtsanwalt **Wolfgang Steen**

**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Rechtsanwälte Gaidies Heggemann & Partner

✉ Mönckebergstr. 17, 20095 Hamburg

☎ Tel.: 040 – 280 88 6-11 📠 Fax: 280 88 6-30  
mobil: 0172 40 22 860

💻 [steen@gsp.de](mailto:steen@gsp.de) [www.gsp.de](http://www.gsp.de)