

## Sonderrundbrief August 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 14.04.2016 hat der EU-Gesetzgeber die Datenschutz-Grundverordnung verabschiedet. Mit dieser soll nun ein einheitliches Datenschutzrecht in der gesamten EU gewährleistet werden. Bereits in unserem Sonderrundbrief vom Januar dieses Jahres hatten wir über den Stand der Verhandlungen diesbezüglich ausführlich berichtet.

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung tritt zwei Jahre und 20 Tage nach der Verabschiedung in Kraft, so dass der Verordnung ab dem 25.05.2018 eine rechtlich verbindliche Wirkung zukommt. Dies wird eine Vielzahl von Änderungen mit sich bringen, insbesondere im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes. Hierüber berichten wir in unserem aktuellen Sonderrundbrief.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre **SaphirIT GmbH**

# EU-Gesetzgeber verabschiedet Datenschutz-Grundverordnung

Nach langen und zum Teil zähen Verhandlungen wurde in Brüssel am 15.12.2015 die Einigung auf die Endfassung verkündet. Nachdem diese nun auch sprachlich überarbeitet worden ist, wurde am 14.04.2016 die nun gültige EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verabschiedet. Bis zum Inkrafttreten verbleibt nun eine Umsetzungsfrist von zwei Jahren und 20 Tagen. Dies erscheint angesichts der Vielzahl von Änderungen als knapp bemessen.

Als eine wichtige Neuerung sind nun deutlich höhere **Bußgelder** für Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorgaben vorgesehen. Die Verordnung sieht vor, dass Verstöße mit Geldbußen zu ahnden sind, welche „in jedem Einzelfall wirksam, angemessen und abschreckend“ sein sollen (s. Art. 83 Abs. 1 DS-GVO). Allein diese Begrifflichkeiten machen deutlich, mit welcher Ernsthaftigkeit der EU-Gesetzgeber gegen datenschutzrechtliche Verstöße vorgehen will.

Während das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) lediglich Geldbußen von bis zu 300.000,00 EUR vorsah, können ab Inkrafttreten der DS-GVO Bußgelder in Höhe von bis zu 4 % des globalen Umsatzes des Vorjahres verhängt werden. Weniger gravierende Verstöße werden „nur“ mit bis zu 2 % des globalen Umsatzes des Vorjahres geahndet (vgl. Art. 83 Abs. 4 DS-GVO). Auch gegen natürliche Personen können Bußgelder verhängt werden, wenn sie nachweislich an Datenschutzverstößen beteiligt sind. Diese können sich auf bis zu 10 Mio. EUR bzw. 20 Mio. EUR - je nach Schwere des Verstoßes - belaufen. Dies kann sowohl die beteiligten Unternehmen als auch die handelnden natürlichen Personen empfindlich treffen. Auch würde das Bekanntwerden der Verhängung eines Bußgeldes in hohem Maße negativ auf das öffentliche Ansehen der Beteiligten einwirken.

Aber auch das Haftungsrisiko sowie der Pflichtenkreis des **Datenschutzbeauftragten** haben sich vergrößert. Nach Art. 39 Abs. 1 DS-GVO hat der Datenschutzbeauftragte die Einhaltung der DS-GVO sowie Datenschutzstrategien, die Zuweisung von Zuständigkeiten, die Schulung von Mitarbeitern und diesbezügliche Überprüfungen zu überwachen. Bislang hat der Datenschutzbeauftragte lediglich die Pflicht, auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften hinzuwirken. Es ist daher aus Arbeitgebersicht damit zu rechnen, dass betriebliche Datenschutzbeauftragte noch genauer als bislang hinschauen werden, da eine persönliche Haftungsinanspruchnahme droht. Vor dem Hintergrund wird es zudem schwerfallen, zukünftig überhaupt noch einen Mitarbeiter für diese Aufgabe zu gewinnen.

Die **Datenübermittlung innerhalb des Konzerns** ist hingegen erleichtert worden. Verantwortliche Personen, die Teil einer Unternehmensgruppe sind, haben grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran, dass „personenbezogene Daten innerhalb der Unternehmensgruppe für interne Verwaltungszwecke, einschließlich der Verarbeitung personenbezogener Daten von Kunden und Beschäftigten“, intern übermittelt werden können. Dies sah das BDSG bislang nicht vor.

Ferner sind, wie bereits angesprochen, umfangreiche Neuerungen im **Beschäftigtendatenschutz** vorgesehen. Zunächst ist jedoch darauf hinzuweisen, dass § 32 BDSG als zentrale Norm im Beschäftigtendatenschutz bis auf weiteres anwendbar bleibt.

Praktisch extrem relevant ist nach wie vor das Thema „Betriebsvereinbarungen“. Nach der bisherigen Rechtsprechung konnten Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG den Umgang mit personenbezogenen Daten erlauben. Beim Abschluss von Kollektivvereinbarungen mussten jedoch die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen des § 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durch den Arbeitgeber sowie durch die Betriebsräte angemessen geschützt werden.

Dies gilt grundsätzlich auch nach Inkrafttreten der DS-GVO. Allerdings müssen Betriebsvereinbarungen die Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DS-GVO erfüllen. Diese Vorschrift regelt, unter welchen Voraussetzungen Gesetze einzelner Mitgliedsstaaten oder Kollektivvereinbarungen die Verarbeitung personenbezogener Daten regeln dürfen.

Gemäß Art. 88 Abs. 2 DS-GVO sind „geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Datenübermittlung innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz“ zu treffen. Betriebsvereinbarungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten sollen nach dem Wortlaut entsprechende Regelungen zur Unterrichtung und sonstigen Information der betroffenen Arbeitnehmer umfassen.

Mit diesen Vorgaben soll eine übermäßige Absenkung des Datenschutzstandards der DS-GVO durch einzelstaatliche Regelungen oder durch Betriebsvereinbarungen verhindert werden. Das Schutzniveau muss dabei grundsätzlich dem der DS-GVO entsprechen.

Viele der Neuregelungen orientieren sich hauptsächlich am Datenschutz im Internet oder bei Online-Geschäften. So sind beispielsweise Anforderungen der Datenportabilität sowie das Recht, eine Kopie der eigenen beim Arbeitgeber gespeicherten personenbezogenen Daten zu erhalten, neu geregelt worden. Auch geht die nun von der DS-GVO vorgeschriebene Transparenz der Datenverarbeitung weit über das (noch) geltende Recht hinaus. Gemäß Art. 5 Abs. 1 DS-GVO ist vorgesehen, dass alle Informationen und Mitteilungen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten leicht zugänglich und verständlich in klarer, einfacher Sprache verfasst sind.

Abschließend bleibt festzustellen, dass die DS-GVO insbesondere im Beschäftigtendatenschutz viele (Neu-)Regelungen getroffen hat, welche lediglich einzelne Teilbereiche betreffen. Es bleibt daher abzuwarten, ob diese Regelungen nach Inkrafttreten der DS-GVO den Beschäftigtendatenschutz tatsächlich effektiv verbessern werden. Die künftige Entwicklung, insbesondere nach Inkrafttreten der DS-GVO, sollte daher mit besonderem Augenmerk beobachtet werden.



### SaphirIT Meinung

Die Datenschutz-Grundverordnung bringt insbesondere für Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmer eine Vielzahl von Änderungen mit sich. Dazu gehören vor allem erhöhte Bußgelder sowie Sonderregelungen im Beschäftigtendatenschutz in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder in Kollektivvereinbarungen, welche die EU-Datenschutz-Grundverordnung ausdrücklich gestattet und vorsieht.

Es ist daher aus Sicht der Arbeitgeber sowie der Betriebsräte sinnvoll, von den neuen Möglichkeiten Gebrauch zu machen und die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch entsprechende Betriebsvereinbarungen zu regeln. So können Rechtsunsicherheiten vermieden werden. Ferner sind auch bereits getroffene Betriebsvereinbarungen umfassend auf den Prüfstand zu stellen. Nur so können Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung und somit hohe Bußgelder verhindert werden.

Zudem werden interne Datenschutzbeauftragte ihre persönlichen Haftungsrisiken neu abwägen müssen. Eine Abwälzung der Risiken auf den Arbeitgeber dürfte – wenn überhaupt möglich – wirtschaftlich höchst risikobehaftet sein. Möglicherweise wird es hierfür zukünftig Versicherungslösungen geben, dies bleibt jedoch abzuwarten.

**Sprechen Sie uns zu diesem Thema jederzeit gerne an!**