

# Datenschutz-Grundverordnung: Fluch und Segen

Die neue Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), die ab Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gilt, soll die Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen vereinheitlichen. Was Unternehmen vor diesem Hintergrund beachten müssen, erklärt Diplom-Wirtschaftsinformatiker Danie Onnebrink, CISA, CISM, Certified Prince2 Practitioner und Senior Manager bei der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft HLB Dr. Schumacher & Partner in Münster, für Wirtschaft aktuell.

## ENTSTEHUNG DER DS-GVO

Nach zähen Verhandlungen hat das EU-Parlament die DS-GVO am 14. April 2016 beschlossen. Die Verordnung ist zum 25. Mai 2016 in Kraft getreten und wird ab dem 25. Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten der EU unmittelbar gelten und damit Teil der nationalen Rechtsordnung sein. Doch im Zuge des Harmonisierungsprozesses sind viele aktuelle Herausforderungen des Datenschutzes auf der Strecke geblieben. So stellen sich sowohl die zur Anwendung aufgeforderten Unternehmen als auch Rechtsexperten viele Fragen, die es noch zu beantworten gilt.

## ZIELE DER DS-GVO

Die Datenschutz-Grundverordnung verfolgt zunächst das primäre Ziel, das unübersichtliche Datenschutzrecht der einzelnen Mitgliedstaaten zu vereinheitlichen. Da die Verordnung in allen europäischen Staaten direkte Anwendung finden wird, soll ein einheitliches Datenschutzregime im gesamten europäischen

Raum entstehen. Eine weitere Umsetzung der DS-GVO durch nationale Gesetzgeber ist nicht nötig. Der generelle Harmonisierungsgedanke der EU spielt dabei also eine tragende Rolle. Zweitens soll durch die DS-GVO für gleiche wirtschaftliche Rahmenbedingungen in der Europäischen Union gesorgt werden. Das Ziel war, die seit 1995 geltende EU-Datenschutzrichtlinie durch eine einheitliche Verordnung abzulösen, die nunmehr nach 20 Jahren das Datenschutzrecht auf eine neue, einheitliche Basis stellt. Diese Vereinheitlichung soll auf langfristige Sicht auch zu einer Stärkung des Binnenmarktes führen.

Als drittes Ziel soll der Datenschutz in Europa aufgrund der anwachsenden Herausforderungen durch Cloud Computing, Big Data, Soziale Medien und Suchmaschinen modernisiert werden. Dabei soll der Grundrechtsschutz des einzelnen im Vordergrund der Modernisierung stehen. Diese Umgestaltung ist angesichts der vielfältigen neu-

en technischen Anwendungen dringend erforderlich, da sie den Schutz natürlicher Personen und den freien Verkehr gewährleisten soll.

Diese Punkte beziehen sich auf die angestrebten, gesetzgeberischen Ziele, die die DS-GVO verfolgt. Doch was müssen die Unternehmen und die öffentlichen Stellen selbst bei der neuen Grundverordnung beachten?

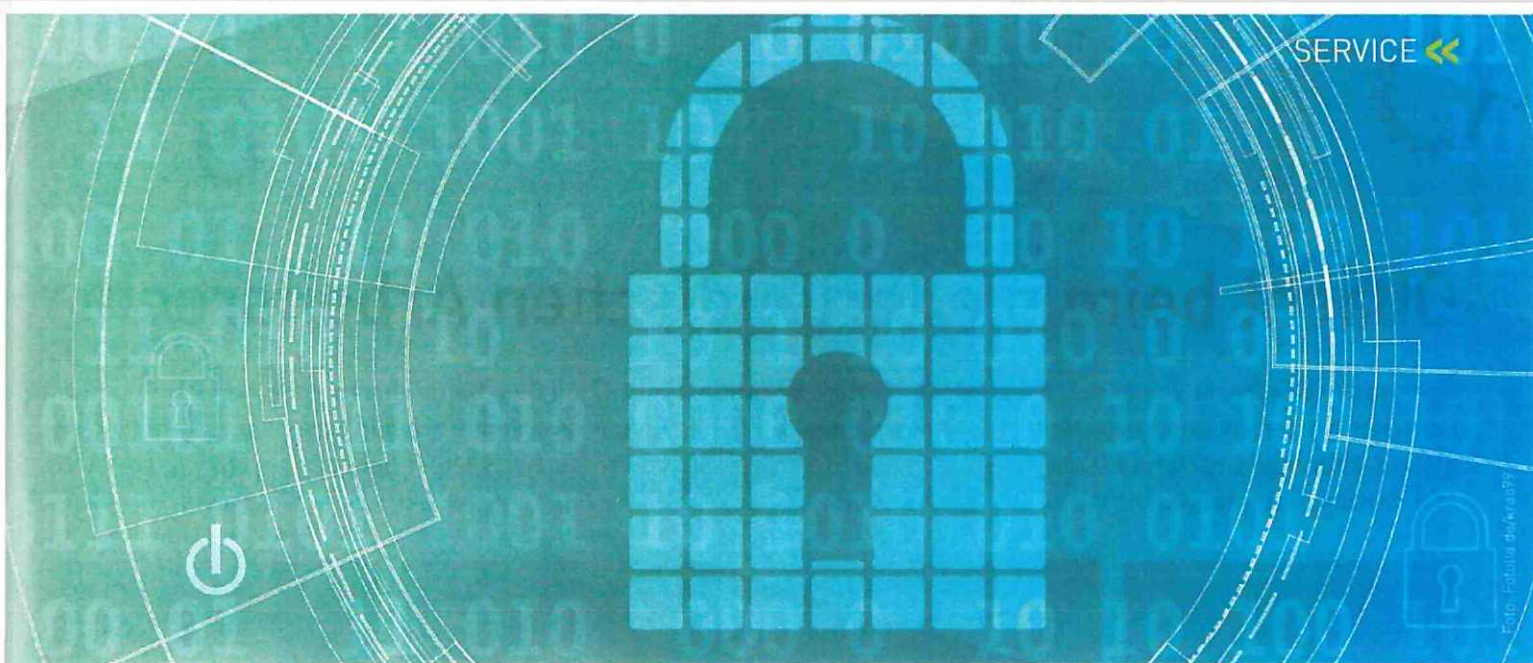
## ANWENDUNGSBEREICH DER DS-GVO

Unternehmen müssen einen Datenschutzbeauftragten bestellen, soweit ihre Tätigkeit eine umfangreiche, systematische und regelmäßige Beobachtung von betroffenen Personen erfordert. Auch eine Verarbeitung zum Beispiel von besonders sensiblen Daten wie etwa Gesundheitsdaten nach Artikel 9 Abs.1 DS-GVO oder von Daten über strafrechtliche Verurteilungen oder Straftaten nach Artikel 10 Abs. 1 DS-GVO bedarf eines Datenschutzbeauftragten. Das heißt für Unternehmen in Deutsch-

land: Es wird sich voraussichtlich nichts an den bisherigen Voraussetzungen ändern, unter denen ein Datenschutzbeauftragter bestellt ist. Wichtig ist aber die neue Pflicht des Datenschutzbeauftragten, über die Einhaltung der DS-GVO zu wachen. Damit entsteht auch für die Unternehmen ein spürbar höheres Haftungsrisiko. Soweit also die Grundsätze der DS-GVO. Doch warum schneidet das neue Regelwerk in den Rezensionen so schlecht ab?

## ÖFFNUNGSKLAUSELN VERWÄSSERN DAS ZIEL DER VEREINHEITLICHUNG

Die 99 Artikel der europäischen DS-GVO enthalten neben Richtlinien für Unternehmen und öffentlichen Behörden auch sogenannte Öffnungsklauseln. Diese ermöglichen den Mitgliedstaaten, bestehende Datenschutzregeln beizubehalten oder neue zu erlassen. Dadurch kann es in einzelnen europäischen Mitgliedstaaten trotz der einheitlichen Grundverordnung wieder zu sehr un-



Für den Schutz personenbezogener Daten gibt es in der EU künftig einheitliche Regelungen.

schiedlichen Regelungen kommen. Damit ist die Europäische Union von einer einheitlichen, europaweiten Rechtspraxis weit entfernt, denn die DS-GVO enthält mehr als 70 dieser Öffnungsklauseln – die allerdings nur bei einigen Themen zugelassen sind.

#### KONKRETE FRAGEN, ABSTRAKTE ANTWORTEN

Ein weiterer großer Kritikpunkt ist, dass die neue Verordnung in vielen Fällen nur sehr abstrakte Antworten gibt. Dazu zählt unter anderem, was unter dem Begriff „Belastbarkeit“ als Schutzziel in Art. 32 Abs. 1 b) zu verstehen ist und wie „Belastbarkeit“ zu definieren ist. Wie sollen sich Wirtschaft, Behörden und Gerichte konkret in Datenschutzbelangen verhalten? Während zahlreiche Richtlinien sehr genau definiert und ausformuliert sind, werden andere wiederum nur grob umrissen. So besteht in einigen, wenigen Fällen weiterhin die Gefahr, dass der Flickenteppich im Bereich Datenschutz in Europa existiert.

#### BIG DATA, CLOUD COMPUTING, SOZIALE NETZWERKE, SUCHMASCHINEN

Doch was die Experten am meisten ärgert, ist, dass die neuen

europäischen Regelungen auf die wirklichen Herausforderungen und Risiken in der Informationstechnik nicht explizit eingehen. Big Data – also die Datenflut und ihre Beherrschung – Suchmaschinen, Cloud Computing und andere moderne Technikanwendungen werden in den 99 Artikeln nicht ausdrücklich genannt. Wie bereits im Bundesdatenschutzgesetz müssen auch in der DS-GVO die Regelungen aus einzelnen Artikeln herausgelesen werden.

#### WELCHE REGELUNGEN GELTEN?

Für Arbeitgeber ist wichtig, dass der Paragraph 32 des Bundesdatenschutzgesetzes wahrscheinlich weiter fortbestehen wird. Dieser besagt, dass personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen. Grund für das mögliche Weiterbestehen der Regelung ist Artikel 88 Absatz 1 DS-GVO. Er enthält eine oben beschriebene Öffnungsklausel. Somit können spezifischere Regelungen zum Datenschutz im Beschäftigungskontext durch den nationalen Gesetzgeber selbst geschaffen werden. Weiterhin wird auch die Möglichkeit der Verarbeitung

personenbezogener Daten auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung bestehen bleiben. Das sind dann die Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Der in der Personalpraxis gute Weg, die Betriebsvereinbarung als Erlaubnistatbestand zur Datenverarbeitung zu nutzen, wird also weiter bestehen bleiben können. Es kann aber auch zu der Situation kommen, dass Betriebsvereinbarungen neu entworfen werden müssen, um den Anforderungen der DS-GVO zu entsprechen. Das heißt, dass angemessene Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte durch das Unternehmen geregelt werden müssen, um die Transparenz der Verarbeitung und die Übermittlung personenbezogener Daten konkret zu gewährleisten. Bei Verstößen gegen die Verordnung müssen Unternehmen mit sehr erheblichen Bußgeldern rechnen: Diese können sich auf bis zu 20 Millionen Euro oder im Falle eines Unternehmens auf bis zu vier Prozent des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs belaufen, je nachdem, welcher der Beträge höher ist.

#### FAZIT

Ein großer Wurf, der seine selbst gesetzten Ziele nicht ganz erreicht. Von Einheitlichkeit im europäischen Raum ist die DS-GVO zwar noch ein gutes Stück entfernt, zeigt aber die Richtung an, in die es zukünftig gehen soll. Einige abstrakte Formulierungen in der DS-GVO erlauben zwar keine hundertprozentig sichere Rechtsanwendung, schließen aber Rechtslücken aus der Vergangenheit. Das Fehlen von explizit genannten technischen Neuerungen in der DS-GVO ist leider ein Defizit, das hätte vermieden werden müssen. Insgesamt ist die Datenschutz-Grundverordnung ein Schritt in die richtige Richtung, aber erst der Anfang auf einem weiten Weg.



**Daniel Onnebrink**  
Diplom-  
Wirtschaftsinformatiker,  
HLB  
Dr. Schumacher  
& Partner

#### LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL

