

Mitgliederinformation

Bundesverband Möbelspedition und Logistik (AMÖ) e.V.

Datenschutzgrundverordnung

Der Datenschutzbeauftragte nach der DSGVO

Die Datenschutzgrundverordnung erlegt den Unternehmen ab dem 25. Mai 2018 zahlreiche neue Verpflichtungen auf.

Diese Mitgliederinformation soll Sie umfassend darüber informieren, wer zukünftig zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet ist, worauf man bei der Auswahl achten sollte und welche Sanktionen drohen, wenn man die notwendige Bestellung unterlässt.

Bearbeitungsstand: 2. Februar 2018



1. Wer braucht zukünftig einen Datenschutzbeauftragten?

Im vierten Abschnitt der DSGVO finden sich die neuen Regeln zu den Datenschutzbeauftragten. Laut Artikel 37 DSGVO besteht die Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, wenn

- es sich beim Verantwortlichen um eine Behörde handelt;
- Datenverarbeitungsvorgänge die Kerntätigkeit des Unternehmens darstellen;
- die Kerntätigkeit des Unternehmens in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten (z.B. Gesundheitsdaten oder Daten über strafrechtliche Verurteilungen) besteht.

Weitere Bestellpflichten enthält die Verordnung nicht. Dennoch können auch Möbelspediteure von der DSGVO betroffen sein, denn der deutsche Gesetzgeber hat von den Öffnungsklauseln der DSGVO Gebrauch gemacht und weiterführende Regeln im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) festgehalten. Dort legt § 38 Absatz 1 BDSG für Unternehmen die Verpflichtung fest, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, soweit in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Für Möbelspediteure trifft das vor allem in Bezug auf Kunden- und Mitarbeiterdaten zu. Unternehmen, in denen nicht ständig mindestens 10 Personen mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind, können, müssen aber keinen Datenschutzbeauftragten einsetzen. Auch, wenn ein Unternehmen nicht dazu verpflichtet ist, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, ist der Unternehmer für die Einhaltung der DSGVO verantwortlich. Daher ist es insbesondere für diese Unternehmen dringend erforderlich, sich beraten zu lassen, um die neue Verordnung richtig umzusetzen.

2. Stellung des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte hat eine besondere Stellung im Unternehmen. Er ist in jedem Falle zur Verschwiegenheit über die Identität der Person, deren Daten gespeichert wurden, also zum Beispiel eines Kunden, sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf die betroffene Person zulassen, verpflichtet, soweit er nicht durch die betroffene Person selbst davon befreit ist. Erhält er Kenntnis von Daten, für die der Leitung des Unternehmens oder einer dort beschäftigten Person aus beruflichen Gründen ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht, steht dieses Recht auch dem Datenschutzbeauftragten zu. Über die Ausübung des Zeugnisverweigerungsrechtes entscheidet derjenige, dem dieses zustehen würde.

Die DSGVO stellt in Artikel 38 Absatz 3 Satz 1 die Weisungsfreiheit des betrieblichen Datenschutzbeauftragten sicher. Der Datenschutzbeauftragte berichtet unmittelbar

der Geschäftsleitung und ist gemäß Artikel 38 Absatz 3 Satz 3 DSGVO unmittelbar der höchsten Managementebene unterstellt.

Ist das Unternehmen zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet, so kann diesem nach seiner Bestellung nur gekündigt werden, wenn Gründe für eine außerordentliche Kündigung vorliegen. Zur Abberufung des Datenschutzbeauftragten müssen entsprechende Gründe vorliegen. Nach dem Ende der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter ist die Kündigung innerhalb eines Jahres unzulässig, es sei denn es liegen Gründe vor, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würden.

Die Stellung als Datenschutzbeauftragter darf gemäß Artikel 38 Absatz 6 DSGVO nicht zu Interessenkonflikten führen. Solche Interessenkonflikte können insbesondere dann vorliegen, wenn der Datenschutzbeauftragte zusätzlich einer anderen Tätigkeit im Unternehmen nachgeht. Dies ist zwar nach Artikel 38 Absatz 5 DSGVO gestattet, die weitere Tätigkeit darf aber beispielsweise nicht dazu führen, dass sich der Datenschutzbeauftragte selbst kontrollieren muss. Häufig problematisch ist dies bei einer parallelen Tätigkeit in der IT-Abteilung, der Personalabteilung und der Geschäftsführung.

3. Welche Sanktionen drohen bei fehlender Bestellung eines Datenschutzbeauftragten?

Wird vorsätzlich oder fahrlässig kein betrieblicher Datenschutzbeauftragter bestellt, obwohl das Unternehmen hierzu verpflichtet wäre, droht schon heute ein Bußgeld in Höhe von bis zu 50.000 €.

Durch die DSGVO wird dieser ohnehin hohe Strafraum deutlich ausgeweitet. Zukünftig droht ein Bußgeld von bis zu 10 Mio. € oder 2 % des weltweiten Jahresumsatzes, je nachdem, welcher Betrag höher ist (vgl. Art. 83 Abs. 4 lit. a DSGVO).

Die Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten sollte daher dringend ernst genommen werden und ganz oben auf der Liste der umzusetzenden Maßnahmen stehen.

4. Konzerndatenschutzbeauftragter

Artikel 37 Absatz 2 DSGVO macht es möglich, einen Konzerndatenschutzbeauftragten zu benennen. So muss zukünftig nicht mehr jede Niederlassung einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellen, sondern der Konzerndatenschutzbeauftragte kann von verschiedenen Mitarbeitern in den einzelnen Unternehmen unterstützt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Datenschutzbeauftragte von jeder Niederlassung aus leicht erreicht werden

kann. Da eine Fernkommunikation zwischenzeitlich weltweit problemlos möglich ist, hätte die Norm keinen eigenen Regelungscharakter, wenn man davon ausging, dass lediglich telefonische Erreichbarkeit oder Erreichbarkeit per E-Mail gemeint wären. Es ist davon auszugehen, dass der Datenschutzbeauftragte unter zumutbarem Aufwand auch persönlich von der Niederlassung aus aufgesucht werden kann. Dies könnte dadurch gewährleistet werden, dass einem Mitarbeiter, der um ein persönliches Gespräch bittet, die Reisekosten erstattet werden. Bestehen Sprachbarrieren empfiehlt es sich, einen Mitarbeiter pro Niederlassung mit der Kommunikation mit dem Datenschutzbeauftragten zu betrauen, der die Sprache einwandfrei beherrscht.

5. Qualifikation zum Datenschutzbeauftragten

Die DSGVO selbst zählt im Wesentlichen folgende Qualifikationsvoraussetzungen zur Bestellung als Datenschutzbeauftragter auf:

- eine gewisse berufliche Qualifikation,
- das Fachwissen auf dem Gebiet des Datenschutzes und der Datenschutzpraxis und
- die Fähigkeiten zur Erfüllung der gesetzlich definierten Aufgaben.

Die genannten Rechtsbegriffe sind zu großen Teilen sehr unbestimmt. Daher dürfte ausschlaggebend sein, ob der Datenschutzbeauftragte in der Lage ist, die ihm in Artikel 39 DSGVO zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

6. Welche Aufgaben und Pflichten hat ein Datenschutzbeauftragter nach der DSGVO?

Die Aufgaben und Pflichten des Datenschutzbeauftragten sind in Artikel 39 DSGVO geregelt.

Der Datenschutzbeauftragte

- hat die verantwortliche Stelle und die dort beschäftigten Mitarbeiter zu beraten.
- Er führt die Beratung im Zusammenhang mit der Datenschutzfolgenabschätzung durch.
- Darüber hinaus berät er zu allen sonstigen Fragen in Verbindung mit seiner Tätigkeit und ist Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörden und verpflichtet sich mit diesen zusammen zu arbeiten.
- Außerdem hat er die Einhaltung der Verordnung und anderer Vorschriften des Datenschutzrechts zu überwachen.

Der Datenschutzbeauftragte ist demnach nicht dazu berechtigt, abschließende Entscheidungen zu treffen. Seine Aufgaben beschränken sich auf die Beratung. Innerhalb eines Betriebs ist er allerdings Ansprechpartner sowohl für Mitarbeiter als auch für die Geschäftsführung. Durch die Verpflichtung, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu überwachen, handelt es sich um eine Aufgabe ähnlich des Compliance-Managements, die viel Zeit in Anspruch nehmen dürfte und ein hohes Fachwissen im juristischen Bereich oder im IT-Bereich erfordert.

7. Haftung des Datenschutzbeauftragten

In Betracht kommt sowohl eine zivilrechtliche Haftung als auch eine ordnungs- und strafrechtliche Haftung. Aufgrund der zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe sind große Teile in diesem Bereich noch ungeklärt.

Eine zivilrechtliche Haftung könnte sich aus Artikel 82 Absatz 2 DSGVO ergeben. Diese Vorschrift weitet die Haftung der verantwortlichen Stelle auf jeden an einer Verarbeitung beteiligten Verantwortlichen aus. Da der Datenschutzbeauftragte allerdings ausschließlich Überwachungsaufgaben wahrnimmt, ist nicht davon auszugehen, dass er für die Datenverarbeitung verantwortlich ist. Eine zivilrechtliche Haftung dürfte mithin nur nach den allgemeinen Grundsätzen des BGB in Betracht kommen. Der Datenschutzbeauftragte haftet also nur, wenn er eine Pflichtverletzung gemäß § 280 BGB begeht.

Aus ordnungs- und strafrechtlicher Sicht ergibt sich mit Inkrafttreten der DSGVO ein neues Bild. Artikel 83 Absatz 4 und 5 DSGVO sehen keine Geldbuße für den Datenschutzbeauftragten vor. Aufgrund der erheblichen Ausweitung der Kontrollpflichten des Beauftragten ist allerdings anzunehmen, dass hieraus eine Garantenpflicht nach dem Strafgesetzbuch erwächst. Unterlässt der Datenschutzbeauftragte es also, Verstöße gegen die DSGVO aufzudecken und zu verhindern, kann er sich also wegen Unterlassens straffbar machen.

8. Veröffentlichung

Der Aufsichtsbehörde müssen die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten nach Artikel 37 Absatz 7 DSGVO mitgeteilt werden. Darüber hinaus müssen die Kontaktdaten auch veröffentlicht werden, um betroffenen Personen die Möglichkeit der Konsultation zu geben. Eine Benennung auf der Homepage im nicht zugangsbeschränkten Bereich dürfte ausreichend sein.

9. Intern oder extern?

Grundsätzlich kann ein Unternehmen wählen, ob die Position des betrieblichen Datenschutzbeauftragten intern oder extern besetzt wird. Diese Möglichkeit regelt die DSGVO nunmehr in Artikel 37 Absatz 6. Ein Unternehmen sollte daher die Vor- und Nachteile eines internen bzw. externen Datenschutzbeauftragten genau abwägen. Sofern sich ein Mitarbeiter dazu bereiterklärt, die Position zukünftig zu übernehmen, muss der Unternehmer prüfen, ob der Mitarbeiter über die erforderliche Qualifikation verfügt und ausreichend freie Kapazitäten zur Übernahme einer solch umfangreichen Tätigkeit hat. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass der Mitarbeiter eine besondere Stellung im Unternehmen erhält, die Konfliktpotenzial birgt. Eine Entscheidung, die bis spätestens Ende Mai wohl überlegt sein sollte!