

Änderungen am BDSG 2009:

Was ändert sich für Unternehmen und Datenschutzbeauftragte?

Am 01. September 2009 sind zahlreiche Änderungen am Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft getreten. Der folgende Beitrag erläutert die wichtigsten Änderungen und benennt die Auswirkungen für die Praxis.

„Unkündbarkeit“ des internen Datenschutzbeauftragten

Gemäß § 4f Abs. 3 S. 5 BDSG genießt der interne Datenschutzbeauftragte künftig weitgehenden Kündigungsschutz: er darf nicht mehr ordentlich gekündigt werden, eine außerordentliche Kündigung bleibt möglich. Auch nach Abberufung als Datenschutzbeauftragte wirkt dieser Kündigungsschutz noch ein Jahr fort.

Interner Datenschutzbeauftragter: Anspruch auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Auch hat der interne Datenschutzbeauftragte nun gemäß § 4f Abs. 3 S. 7 BDSG einen gesetzlichen Anspruch auf die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen „zur Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde“. Dies gilt ausdrücklich sowohl hinsichtlich der hierfür erforderlichen Freistellung von der Arbeit im Übrigen sowie der Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber.

Handlungsbedarf bei der Auftragsdatenverarbeitung: Neue Anforderungen an Vertragsinhalt, Kontrolle und Dokumentation

§ 11 Abs. 2 BDSG sieht für Auftragsdatenverarbeitungsverträge (also Verträge, bei denen personenbezogene Daten der verantwortlichen Stelle im Auftrag durch einen Dritten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden) nun einen genauen Katalog vor, der im Vertrag geregelt sein muss.

Während es bisher lediglich hieß, dass der Auftragsdatenverarbeitungsvertrag Regelungen hinsichtlich der „Datenerhebung, -verarbeitung oder –nutzung, die technischen und organisatorischen Maßnahmen und etwaige Unterauftragsverhältnisse“ zu enthalten habe, müssen nun im Einzelnen festgelegt werden:

1. der Gegenstand und die Dauer des Auftrags,
2. der Umfang, die Art und der Zweck der vorgesehenen Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten, die Art der Daten und der Kreis der Betroffenen,
3. die nach § 9 zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen,
4. die Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten,
5. die nach Absatz 4 bestehenden Pflichten des Auftragnehmers, insbesondere die von ihm vorzunehmenden Kontrollen,
6. die etwaige Berechtigung zur Begründung von Unterauftragsverhältnissen,
7. die Kontrollrechte des Auftraggebers und die entsprechenden Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Auftragnehmers,

8. mitzuteilende Verstöße des Auftragnehmers oder der bei ihm beschäftigten Personen gegen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten oder gegen die im Auftrag getroffenen Festlegungen,
9. der Umfang der Weisungsbefugnisse, die sich der Auftraggeber gegenüber dem Auftragnehmer vorbehält,
10. die Rückgabe überlassener Datenträger und die Löschung beim Auftragnehmer gespeicherter Daten nach Beendigung des Auftrags.

Zudem sieht § 11 Abs. 2 S. 4,5 BDSG nun vor, dass der Auftraggeber sich von der Einhaltung dieser Maßnahmen zu Beginn und sodann regelmäßig zu überzeugen und das Ergebnis zu dokumentieren hat. Auch hier besteht also Handlungsbedarf für die Unternehmen.

Erstmals spezielle Regelung für Arbeitnehmerdatenschutz

Die am 01. September 2009 in Kraft getretenen Änderungen enthalten mit § 32 BDSG erstmals eine Regelung für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.

Insbesondere relevant ist dabei § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG, der klar stellt, dass personenbezogene Daten eines Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, *„wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.“*

Existieren in den Unternehmen alte Regelungen für diesen Fall (Betriebsvereinbarungen, interne Handlungsanweisungen, „Compliance-Regelungen“ etc.) müssen diese entsprechend angepasst werden.

Wichtig: Informationspflicht bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung von Daten

Ebenfalls neu eingefügt wurde § 42a BDSG. Stellt ein Unternehmen künftig fest, dass bei ihm gespeicherte

1. besondere Arten personenbezogener Daten (§ 3 Absatz 9),
2. personenbezogene Daten, die einem Berufsgeheimnis unterliegen,
3. personenbezogene Daten, die sich auf strafbare Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten oder den Verdacht strafbarer Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten beziehen oder
4. personenbezogene Daten zur Bank- und Kreditkartenkonten unrechtmäßig übermittelt

unrechtmäßig übermittelt oder auf sonstige Weise Dritten unrechtmäßig zur Kenntnis gelangt sind und deswegen schwerwiegende Beeinträchtigungen für die Betroffenen drohen, hat sie

dies unverzüglich der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde sowie den Betroffenen mitzuteilen.

Soweit die Benachrichtigung der Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde, insbesondere aufgrund der Vielzahl der betroffenen Fälle, tritt an ihre Stelle die Information der Öffentlichkeit durch Anzeigen, die mindestens eine halbe Seite umfassen, in mindestens zwei bundesweit erscheinenden Tageszeitungen oder durch eine andere, in ihrer Wirksamkeit hinsichtlich der Information der Betroffenen gleich geeignete Maßnahme.

Mit dem neuen § 43 Abs. 2 Nr. 7 BDSG ist ein Verstoß gegen diese Vorschrift zudem bußgeld- und gemäß § 44 Abs. 1 BDSG strafbewehrt. Hier besteht also ebenfalls akuter Handlungsbedarf, wenn ein Unternehmen künftig den unrechtmäßigen Umgang mit oben bezeichneten Daten bemerkt.

Erhöhung der Bußgelder

Den Datenschutz-Aufsichtsbehörden steht künftig ein verschärfter Bußgeldrahmen zur Verfügung. So können Ordnungswidrigkeiten nach § 43 Abs. 1 BDSG künftig mit einer Geldbuße bis zu 50.000,- Euro (vorher 25.000,- Euro) geahndet werden, Ordnungswidrigkeiten nach § 43 Abs. 2 BDSG mit 300.000,- Euro (vorher 250.000,- Euro). Zudem stellt § 43 Abs. 3 S. 2, 3 BDSG klar, dass die Geldbuße den wirtschaftlichen Vorteil, den der Täter aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen soll. Reichen die genannten Beträge hierfür nicht aus, können sie sogar überschritten werden, um den durch die unrechtmäßige Nutzung personenbezogener Daten erlangten Vorteil vollständig abzuschöpfen.

Fazit: Überprüfen Sie Ihren Datenschutz-Status

Nach der letzten Gesetzesänderung besteht für die Unternehmen und damit auch für die Datenschutzbeauftragten an zahlreichen Stellen Handlungsbedarf, um den betrieblichen Datenschutz sicherzustellen und negative Auswirkungen zu vermeiden. Gerade die Regelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerdaten, die neuen Anforderungen an Auftragsdatenverarbeitungsverträge sowie die neuen Informationspflichten bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung von Daten sollten in Anbetracht der neuen Bußgeldvorschriften auf die individuellen Belange für Ihr Unternehmen analysiert werden.

**Kontakt: Institut für IT-Recht
 Kraska GmbH
 Eschenrieder Straße 62c
 D-82194 Gröbenzell**

**Tel.: 089 5130 3920
Internet: www.iitr.de**