

Die Datenschutz-Novelle

Erster Teil der Reform ab 1. September 2009 in Kraft

September 2009

Die jüngsten Datenschutzskandale um den Lidl-Konzern und die Deutsche Bahn AG haben dem Datenschutz neue Aufmerksamkeit verschafft und den Gesetzgeber veranlasst, die längst fällige Überarbeitung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) in Angriff zu nehmen. Unter dem starken Einfluss verschiedener Interessenverbände wurde nun eine stufenweise Umsetzung von einzelnen Bereichen beschlossen. Die sogenannte BDSG-Novelle I tritt am 1. April 2010 in Kraft und regelt die Voraussetzungen für Scoring und die Datenübermittlung an Auskunftsteile neu. Die BDSG-Novelle III sieht in Umsetzung der Verbrauchercreditrichtlinie (v. 29.07.2009; BGBl. I 2009, S. 2355) neue Transparenzregelungen vor, die am 11. Juni 2010 in Kraft treten. Die erste Stufe ist bereits geltendes Recht: Bereits seit 1. September 2009 gilt das Kernstück der Novellen, die BDSG-Novelle II. Im Folgenden sollen die wichtigsten Änderungen der BDSG-Novelle II im Überblick dargestellt werden.

1. ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ

Auch wenn das ursprünglich allseits geforderte Arbeitnehmerdatenschutzgesetz nicht Realität wurde, die Voraussetzungen, unter denen personenbezogene Daten von Arbeitnehmern (und auch von Bewerbern) erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wurden verschärft.

Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen gemäß § 32 BDSG nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden wenn:

- dies für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (zulässig sind demnach z. B.: übliche Geschäfte einer Personalabteilung wie Planung von Personaleinsatz, Personalentwicklungsaufgaben etc.) oder
- tatsächliche Anhaltspunkte (nicht: bloße Vermutung) dafür bestehen, dass der Beschäftigte eine Straftat begangen hat. Der Anhaltspunkt muss dokumentiert werden und die Datenverarbeitung muss erforderlich sein, um den Sachverhalt aufzuklären, d. h. Art und Ausmaß der Datenverarbeitung dürfen nicht unangemessen sein („Massenscreenings“ sind also künftig jedenfalls unzulässig).

Der neue § 32 BDSG gilt im Übrigen neuerdings für sämtliche Formen von Beschäftigtendaten, d. h. er gilt auch für nicht „dateibezogene“ Informationen, wie Schriftstücke, handschriftliche Telefonnotizen, Dokumentationen oder Personalakten.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung:

MLawGroup
Maximilianstraße 31
80539 München

DR. FLORIAN VON BAUM
florian.vonbaum@mlawgroup.de
Tel: +49 89 24 213 101
Fax: +49 89 24 213 213

DR. STEPHAN APPT, LL.M.
stephan.appt@mlawgroup.de
Tel: +49 89 24 213 102
Fax: +49 89 24 213 213

>> www.mlawgroup.de

2. WERBUNG UND ADRESSHANDEL

Während bislang die Nutzung von bestimmten Daten (z. B. Name, Anschrift, Geburtsjahr, Beruf etc.) für Zwecke der Werbung und des Adresshandels zulässig war, wenn der Betroffene der Verwendung nicht widersprochen hat („Opt-out“), gilt nun im Grundsatz das umgekehrte („Opt-in“)-Prinzip: Gemäß § 28 Abs. 3 BDSG ist vor der Nutzung der Daten die Zustimmung des Betroffenen erforderlich. Der Kunde ist dabei über sein Recht, der Nutzung seiner Daten für Werbezwecke zu widersprechen, zu unterrichten.

Die Einwilligung in die Nutzung für Zwecke der Werbung etc. kann auch im „Kleingedruckten“ enthalten sein. Allerdings muss sie darin unübersehbar in „drucktechnisch deutlicher Gestaltung“ (d. h. besondere Schriftgröße, Schrifttyp, Formatierung Einrahmung etc.) besonders hervorgehoben werden („Qualifizierte Einwilligung“).

Wird die Einwilligung nicht schriftlich, sondern mündlich abgegeben, muss die verantwortliche Stelle dem Betroffenen die so erklärte Einwilligung schriftlich bestätigen, sonst ist sie unwirksam. Wird die Einwilligung in elektronischer Form erklärt, muss die Einwilligung protokolliert werden, der Betroffene muss deren Inhalt jederzeit abrufen und die Einwilligung jederzeit für die Zukunft widerrufen können.

Die Wirkung dieser Neuregelungen dürfte allerdings relativ begrenzt sein: Es gelten viele Ausnahmen. Ohne Einwilligung können die Daten für Werbung genutzt werden, wenn:

- es sich um listenmäßig oder sonst zusammengefasste Daten handelt, die sich auf die Zugehörigkeit des Betroffenen zu einer Personengruppe beschränkt (Namen, Titel, Anschrift, Geburtsjahr etc.) und der Betroffene anhand der Werbung erkennen kann, welches Unternehmen seine Adressdaten hierfür weitergegeben hat (neugefasstes „Listenprivileg“). Dieses Unternehmen muss auf Nachfrage mitteilen können, an wen die Daten in den letzten zwei Jahren weitergegeben wurden;
- Unternehmen ihre bisherigen eigenen Kunden bewerben;
- Berufsbezogene Werbung an die geschäftliche Anschrift verschickt wird;
- Daten für eigene Werbung aus öffentlich zugänglichen Quellen entnommen werden;
- Spendenwerbung von gemeinnützigen Organisationen betrieben wird.

3. AUFTRAGSDATENVERARBEITUNG

Werden Datenverarbeitungsvorgänge auf externe Unternehmen (z. B. auf Call Center oder Rechenzentren etc.) ausgegliedert so bleibt die Verantwortung für die ordnungsgemäße Datenverarbeitung grundsätzlich beim Auftraggeber

(„Auftragsdatenverarbeitung“). Der Inhalt einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragsdatenverarbeiter ist nun gesetzlich reglementiert: Die im Vertrag schriftlich festzulegenden und in § 11 BDSG aufgezählten zehn Punkte reichen von der Beschreibung des Vertragsgegenstandes, Umfang Art und Zweck der Datenverarbeitung über den Umfang der Weisungsbefugnisse bis hin zur Vernichtung von Datenträgern bei Beendigung des Auftrags.

Der Auftraggeber ist nunmehr ausdrücklich verpflichtet, die Einhaltung der vereinbarten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu überprüfen und muss das Ergebnis dieser Prüfung dokumentieren.

Wenn der Auftraggeber den Auftrag zur Auftragsdatenverarbeitung nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Art und Weise erteilt oder seinen Überprüfungspflichten nicht nachkommt drohen Bußgelder.

4. AUSBAU DER SANKTIONSMÖGLICHKEITEN DER DATENSCHUTZ-BEHÖRDEN

Die Neuregelung sieht zudem erweiterte Sanktionsmöglichkeiten für die Datenschutzbehörden vor. Sie können Zwangsgelder verhängen oder Datenverarbeitungsvorgänge gänzlich untersagen. Bei Verstößen gegen Bestimmungen des BDSG können bei einfachen Verstößen künftig schon Bußgelder von bis zu EUR 50.000, bei schweren Verstößen bis zu EUR 300.000 verhängt werden.

5. STÄRKUNG DER BETRIEBLICHEN DATENSCHUTZBEAUFTRAGTEN

Ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter genießt während der Bestellung bis zu einem Jahr nach Beendigung der Bestellung künftig ausdrücklich besonderen Kündigungsschutz. Ihm kann nur in schwerwiegenden Fällen gekündigt werden (z. B. bei Betrug oder beharrlicher Arbeitsverweigerung). Er hat auch Anspruch auf vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildung.

6. FAZIT

Wie so oft: die Praxis wird zeigen, wie wirkungsvoll die Neuregelungen umgesetzt werden und welchen Effekt sie haben. Negativ kann jetzt schon angemerkt werden, dass insbesondere im Bereich der Datenverarbeitung für Werbung und Adresshandel die Neuregelungen derart an Komplexität gewonnen haben, dass Datenverarbeiter selbst mit den besten Absichten wohl oft genug in Konflikt mit den Vorschriften des BDSG geraten werden.