



## **BSDG wird zur DS-GVO: Das sind die Folgen**

**Die wichtigsten Informationen und  
Hilfestellungen für Ihre erfolgreiche  
und professionelle Arbeit als  
Datenschutzbeauftragter**

Inhalt

<b>BDSG geht, DS-GVO kommt: Das ändert sich für Sie als Datenschutzbeauftragter .....</b>	<b>4</b>
Wie ändern sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten? .....	4
DS-GVO kennt keine Personenzahl .....	4
Welche Hauptaufgaben hat man nach der DS-GVO als Datenschutzbeauftragter? .....	5
Brauchen deutsche Unternehmen zukünftig kaum noch einen Datenschutzbeauftragten?.....	6
Kann die Bestellung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten jetzt schon nach BDSG widerrufen werden?.....	6
<b>Budget für die DS-GVO-Einführung: Melden Sie schon jetzt Bedarf an.....</b>	<b>7</b>
DS-GVO verursacht unter Umständen erhebliche Kosten .....	7
Budget für den Datenschutz.....	7
Denken Sie an das Minimalprinzip .....	8
Auch Sie werden mehr Geld kosten.....	8
Suchen Sie schnellstens das Gespräch .....	8
Sie brauchen Argumente.....	9
Verschätzen Sie sich lieber nach oben .....	9
<b>Checkliste Punkt für Punkt: Das sollten Sie bei einer Budgetplanung berücksichtigen.....</b>	<b>9</b>
<b>Und sie kommt doch: Das müssen Sie jetzt zur DS-GVO wissen .....</b>	<b>11</b>
Warum gab es überhaupt Überarbeitungsbedarf?.....	11
Auf welchen Entwurf hat man sich am 15.12.2015 geeinigt?.....	11
Gibt es gravierende Änderungen im Vergleich zum BDSG?.....	11
Gibt es derzeit eine offizielle deutsche Version des Entwurfs? .....	12
Wann wird die DS-GVO in Kraft treten?.....	12
Wird es neben der DS-GVO auch noch ein BDSG geben? .....	12
Wird man wirklich nur noch ein Datenschutzrecht in der EU haben?.....	12
Wird man als Datenschutzbeauftragter bald überflüssig?.....	13
Was muss man als Datenschutzbeauftragter jetzt schon unternehmen?.....	13
<b>Beschlossene Sache: Ab Mitte 2018 gilt die neue EU-DS-GVO .....</b>	<b>13</b>
Welche Version der DS-GVO ist nun verabschiedet worden? .....	14
Kann die DS-GVO noch gekippt werden?.....	14
Wann tritt die DS-GVO in Kraft?.....	14
Wann tritt das BDSG außer Kraft? .....	14
Muss man BDSG und DS-GVO beachten und umsetzen? .....	15

Gibt es eine spezielle Übergangsfrist für bereits bestehende Datenverarbeitungen? .....	15
Kann man jetzt schon die DS-GVO anwenden? .....	15
Wer muss sich um die Umsetzung der DS-GVO im Unternehmen kümmern?	15
Wie steht es nun um Datentransfers in die USA auf Basis von Safe Harbor? .	16
Welche Konsequenzen gibt es für den Umgang mit Beschäftigtendaten?.....	16

## BDSG geht, DS-GVO kommt: Das ändert sich für Sie als Datenschutzbeauftragter

Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) ist beschlossene Sache. Mit der Bestätigung durch Kommission, Ministerrat und Europaparlament kann sie 20 Tage nach Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft treten und dann nach zwei Jahren Übergangszeit verbindlich werden. Klar ist: Die DS-GVO wird ein Meilenstein im europäischen Datenschutz sein und in vielerlei Hinsicht Veränderungen mit sich bringen. Kein Wunder, dass sich viele Datenschutzbeauftragte so ihre Gedanken machen. Braucht man mich noch? Welche Aufgaben habe ich zukünftig? Muss ich um meinen Job bangen? Hier finden Sie die Antworten auf diese und ähnliche Fragen.

Wie ändern sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten?

Die aktuell wichtigsten Rahmenbedingungen rund um die Bestellung des Datenschutzbeauftragten ergeben sich aus § 4f Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Grundsätzlich muss ein Datenschutzbeauftragter bestellt werden, wenn in der Regel mehr als neun Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Doch auch eine nicht automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten kann zur Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten führen. Dies ist der Fall, wenn personenbezogene Daten auf andere Weise erhoben, verarbeitet oder genutzt werden und damit in der Regel mindestens 20 Personen beschäftigt sind. Die Zahl der Beschäftigten ist jedoch dann unbeachtlich, wenn es im Unternehmen Verarbeitungen personenbezogener Daten gibt, die besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen aufweisen. In solchen Fällen muss eine Vorabkontrolle durchgeführt werden (§ 4d Abs. 5 BDSG). Diese darf nur vom Datenschutzbeauftragten durchgeführt werden (§ 4d Abs. 6 BDSG), sodass ein solcher unbedingt bestellt werden muss.

### DS-GVO kennt keine Personenzahl

Bei der DS-GVO sieht die Sache anders aus. Weil die Funktion des betrieblichen Datenschutzbeauftragten in anderen EU-Mitgliedstaaten bislang nicht gefordert war und das „deutsche Modell“ sich nicht durchsetzen konnte, einigten sich die politischen Kräfte auf andere Rahmenbedingungen. Daher gelten im Vergleich zum BDSG erheblich andere

Voraussetzungen für die Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten. So muss ein Verantwortlicher (BDSG-Sprachgebrauch: verantwortliche Stelle) oder ein Auftragsverarbeiter (BDSG-Sprachgebrauch im Zusammenhang mit § 11 BDSG: Auftragnehmer) gemäß Art. 37 Abs. 1 DS-GVO einen Datenschutzbeauftragten bestellen, wenn

- ▶ die Verarbeitung von einer Behörde oder öffentlichen Stelle durchgeführt wird, mit Ausnahme von Gerichten, die im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit handeln, oder
- ▶ die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen, oder
- ▶ die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten gemäß Art. 9 DS-GVO oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Art. 10 DS-GVO besteht. Eine Bindung an eine bestimmte Zahl, der bei der Verarbeitung personenbezogener Daten Beschäftigten, besteht nicht. Auch spielt es keine Rolle, dass das Unternehmen Datenschutz-Folgenabschätzungen (ähnlich zur derzeitigen Vorabkontrolle) durchführen muss. Schließlich trifft diese Durchführungspflicht das Unternehmen und ist nicht Kernaufgabe des Datenschutzbeauftragten

Welche Hauptaufgaben hat man nach der DS-GVO als Datenschutzbeauftragter?

Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten ergeben sich aus Art. 39 Abs. 1 DS-GVO. So zählen zumindest dazu:

- ▶ Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters und der Beschäftigten, die Verarbeitungen durchführen, hinsichtlich ihrer Pflichten nach dieser Verordnung sowie nach sonstigen Datenschutzvorschriften der Union bzw. der Mitgliedstaaten;
- ▶ Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung, anderer Datenschutzvorschriften der Union bzw. der Mitgliedstaaten sowie der Strategien des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters für den Schutz personenbezogener Daten einschließlich der Zuweisung von Zuständigkeiten, der Sensibilisierung und Schulung der an den Verarbeitungsvorgängen beteiligten Mitarbeiter und der diesbezüglichen Überprüfungen;
- ▶ Beratung – auf Anfrage – im Zusammenhang mit der Datenschutz-Folgenabschätzung und Überwachung ihrer Durchführung gemäß Art. 35 DS-GVO;
- ▶ Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde;

- Tätigkeit als Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörde in mit der Verarbeitung zusammenhängenden Fragen, einschließlich der vorherigen Konsultation gemäß Art. 36 DS-GVO, und ggf. Beratung zu allen sonstigen Fragen Allerdings ist die Aufgabenaufstellung nicht abschließend. Im Einzelfall können weitere Aufgaben hinzukommen.

### Brauchen deutsche Unternehmen zukünftig kaum noch einen Datenschutzbeauftragten?

Sind die Voraussetzungen für die Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten nach Art. 37 DS-GVO nicht erfüllt, kann ein Unternehmen nicht gezwungen werden, eine solche Funktion zu besetzen. Besteht keine Verpflichtung zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten, kann der Verantwortliche dies natürlich auch auf freiwilliger Basis tun. So weit, so gut. Doch das dürfte zukünftig nur die halbe Wahrheit sein. Wie so oft bei juristischen Formulierungen heißt es auch hier, genau hinschauen: Denn Art. 37 Abs. 4 DS-GVO enthält eine Öffnungsklausel für die Gesetzgeber der Mitgliedstaaten. Diese können Fälle regeln, in denen ein Datenschutzbeauftragter benannt werden muss. Wie aus gut informierten Kreisen zu hören ist, denkt man in Deutschland darüber nach, die Rahmenbedingungen der Bestellpflicht aus § 4f BDSG aufrechtzuerhalten. Das würde bedeuten, dass beispielsweise ab einer Zahl von mehr als neun bei der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigten Personen ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen ist. Im Ergebnis würde sich also für viele Unternehmen und Datenschutzbeauftragte in Deutschland zumindest in diesem Zusammenhang nichts Wesentliches ändern.

### Kann die Bestellung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten jetzt schon nach BDSG widerrufen werden?

Es bleibt abzuwarten, wie die Rahmenbedingungen zur Bestellpflicht eines Datenschutzbeauftragten in Deutschland ausgestaltet werden. Wahrscheinlich wird man hier schon im Spätsommer Genaueres wissen. Allerdings dürfte es eher unwahrscheinlich sein, dass sich aus dem BDSG bzw. aus einem möglichen BDSG Nachfolgegesetz eine Möglichkeit zum Widerruf einer bestehenden Bestellung ergibt. In entsprechender Anwendung des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch bräuchte man derzeit schon einen wichtigen Grund, um eine Bestellung zu widerrufen. Doch selbst wenn man diesen Grund haben sollte und ein Widerruf der Bestellung zulässig wäre, brauchen Sie sich nicht darum zu sorgen, arbeitslos zu werden. Denn nach § 4f Abs. 3 Satz 6 BDSG ist auch nach Abberufung als Datenschutzbeauftragter die Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Bestellung grundsätzlich unzulässig. Im Übrigen wird sich Ihr Unternehmen zweimal überlegen, ob man sich des Spezialisten im Datenschutz entledigt, da doch mit der DS-GVO das Bußgeldrisiko extrem steigen wird.

**WICHTIG:** Es dürfte derzeit insbesondere eine angeblich fehlende Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzrechts nicht als wichtiger Grund taugen, um Ihre Bestellung zu widerrufen und beispielsweise eine andere Person zum Datenschutzbeauftragten zu machen. Einerseits hätte man Sie erst gar nicht zum Datenschutzbeauftragten bestellen dürfen, wenn Ihnen die Fachkunde fehlt. Andererseits verfügt derzeit kaum jemand über die erforderliche Fachkunde im Zusammenhang mit der DS-GVO. Dieses müssen die meisten Datenschutzbeauftragten aber auch Rechtsanwälte, Juristen und

Aufsichtsbehörden erst aufbauen. Dabei muss man das fehlende Wissen nicht zwangsläufig als Nachteil sehen. So lassen sich unter Umständen neue Sichtweisen und Herangehensweisen diskutieren und etablieren. Diese könnten hier und da auch Ihnen eine Arbeitserleichterung bringen.

## Budget für die DS-GVO-Einführung: Melden Sie schon jetzt Bedarf an

Wenn es für Datenschutzbeauftragte überhaupt um Budgetfragen geht, so stellen diese sich meist nur einmal im Jahr. Dies ist dann der Fall, wenn es im Unternehmen um die Bedarfs- und Budgetplanung für das kommende (Geschäfts-) Jahr geht. In vielen Unternehmen passiert das erst im Herbst. Wenn dem auch in Ihrem Unternehmen so ist, sollten Sie dennoch in den nächsten Wochen aktiv werden. Schließlich wirft die europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) ihre Schatten voraus. Und in vielen Unternehmen wird die DS-GVO einiges an Umstellungs- und Anpassungsaufwand mit sich bringen.

### DS-GVO verursacht unter Umständen erhebliche Kosten

Zwar wird die Politik nicht müde, den „Meilenstein im Datenschutz“, die DS-GVO, zu preisen. Sicherlich wird dieser einheitliche Rechtsrahmen für den Datenschutz innerhalb der EU zu einer gewissen Angleichung führen. Doch es dürfte noch ein langer Weg sein, bis die 28 Mitgliedstaaten und deren Datenschutzaufsichtsbehörden auch nur halbwegs auf gleicher Linie bei der Interpretation und der Anwendung der DS-GVO liegen. Kaum jemand wird bestreiten, dass mancher Mitgliedstaat erhebliche Probleme in der Umsetzung europäischer Vorgaben hat. Warum sollte da gerade der Datenschutz eine Ausnahme machen, da man doch auf anderem Gebiet ganz andere Sorgen hat? Doch wie dem auch sei: Hat Ihr Unternehmen seinen Sitz in Deutschland, wird es auch weiterhin mit den deutschen Datenschutzaufsichtsbehörden vorliebnehmen müssen. Das kann daher auch bedeuten: Ihr Unternehmen sollte sich auf alle Eventualitäten vorbereiten. Das heißt, dass die Prüfung von Systemen und Datenverarbeitungsverfahren unumgänglich sein wird. Aber auch die Schulung von Mitarbeitern wird zu den Herausforderungen im Zusammenhang mit der DS-GVO zählen.

### Budget für den Datenschutz

Vielleicht meint mancher Entscheidungsträger in Ihrem Unternehmen, dass man mit den bestehenden bzw. mit dem üblicherweise jährlich vorgesehenen Budget für den Datenschutz auch in der Zeit bis Mitte 2018 zurecht kommen wird. Diese Seifenblase sollten Sie am besten gleich platzen lassen. Schließlich wird der üblicherweise veranschlagte Betrag für die Aufrechterhaltung der Anforderungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz benötigt. Dazu zählen beispielsweise weiterhin Aufwände für die Schulung von Mitarbeitern, die Kosten für die Durchführung von Prüfungen (z. B. auch im Zusammenhang mit Auftragsdatenverarbeitungen) oder auch die Gewährleistung technisch-organisatorischer Schutzmaßnahmen. Obendrauf auf das bestehende Budget kommen jedoch die Kosten dafür, dass sich das Unternehmen auf die DS-GVO vorbereitet. Auch hierschlagen nicht nur

die Kosten für Prüfungen, Schulungen der Mitarbeiter oder die Anpassung von Datenverarbeitungsverfahren zu Buche.

### Denken Sie an das Minimalprinzip

In § 3a BDSG finden Sie den Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit. Daran haben sich Datenverarbeitungsverfahren und schlussendlich auch jedes Erheben, Verarbeiten oder Nutzen personenbezogener Daten zu orientieren. Den Grundsatz können Sie auf einen einfachen Nenner bringen: „Geht es um personenbezogene Daten, dann gilt: so wenig wie möglich, so viel wie unbedingt erforderlich.“ Dieser Grundsatz ist insbesondere dann relevant, wenn ein Erheben, Verarbeiten oder Nutzen personenbezogener Daten auf gesetzliche Rechtsgrundlagen (beispielsweise § 28 BDSG) gestützt werden sollen. Bis wann müssen die Anforderungen erfüllt werden?

Die IT-Sicherheitsvorgaben für die Betreiber kritischer Infrastrukturen müssen binnen zwei Jahren nach Inkrafttreten der die Kritischen Infrastrukturen festlegenden Rechtsverordnung umgesetzt sein. Für die Neuerungen im TMG und im TKG sind keine Übergangsfristen vorgesehen. Diese müssen sofort umgesetzt werden.

### Auch Sie werden mehr Geld kosten

Denken Sie beispielsweise nur an die dadurch entstehenden Kosten, dass Sie sich qualifizieren oder die notwendige Fachliteratur anschaffen müssen. Außerdem: Sie werden bis zur Gültigkeit der DS-GVO Ihr Fachwissen in der Anwendung des BDSG aufrechterhalten müssen. Ferner müssen Sie sich Wissen im Zusammenhang mit der DS-GVO aneignen. Und weil vieles bei der DS-GVO unklar und stark interpretationsbedürftig ist, kann es notwendig sein, dass Sie bis 2018 mehrere Weiterbildungsveranstaltungen zur DS-GVO besuchen müssen. Hinzu kommen natürlich steigende Kosten, wenn man Ihnen die notwendige Unterstützung zukommen lässt. Stellt man Ihnen jemanden zur Seite, muss auch diese Person qualifiziert werden. Außerdem entstehen neben Lohnkosten auch Kosten für Räumlichkeiten, Büroausstattung und Arbeitsmittel. All das will bedacht werden.

### Suchen Sie schnellstens das Gespräch

Gerade, wenn Sie bislang eher weniger mit der Planung von Budgets zu tun hatten, sollten Sie nicht blauäugig an die Sache herangehen. In vielen Unternehmen gibt es Vorgaben zur Planung der finanziellen Ausstattung von Abteilungen, Projekten oder Kostenstellen. Um zu erfahren, worauf es ankommt, sollten Sie beispielsweise einen Abstimmungstermin mit dem Leiter des Controllings machen. Dieser kann Ihnen Tipps und Hinweise geben, wie Sie eine Budgetplanung am besten angehen. So vermeiden Sie auch, dass Sie mit Ihrer Einschätzung ziemlich danebenliegen, weil Sie bestimmte Posten (z. B. Personalnebenkosten, Reisekosten, Fachliteratur, Umlagen) schlichtweg vergessen haben. Je nach Verhältnis zur Unternehmensleitung können Sie auch das direkte Gespräch suchen. Zeigen Sie auf, dass spätestens nach dem Inkrafttreten der DS-GVO dringender Handlungsbedarf besteht, damit man den kommenden gesetzlichen Anforderungen gerecht werden kann. Möglicherweise gibt man Ihnen schon hier zu verstehen, für welche Aufwände immer Budget da sein wird, sodass Sie sich hiermit überhaupt nicht beschäftigen müssen.

## Sie brauchen Argumente

Wenn Sie sich an das Erstellen einer Budgetplanung machen und im späteren Gespräch Ihre Zahlen begründen müssen, sollten Sie nach Möglichkeit eine belastbare Argumentationsgrundlage haben. Fragen Sie im Unternehmen etwa in der IT-Abteilung nach, welcher Aufwand dadurch verursacht wird, dass beispielsweise die Webseite oder der Onlineshop und das dahinterliegende System angepasst werden. Sie meinen, das wird doch wohl durch die DS-GVO nicht notwendig sein? Wahrscheinlich werden Sie hier falschliegen. Schließlich muss beispielsweise umfassenden Informations- und Transparenzpflichten entsprochen werden. D. h. insbesondere: Bereits bei der Erhebung personenbezogener Daten muss nicht nur über Namen und Kontaktdaten des Unternehmens und – sofern vorhanden – die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten informiert werden. Hinzu kommen Rechtsgrundlage, berechnete Interessen, Speicherfristen, Auskunftsrecht und Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde. Schon allein auf die Festlegung von Rechtsgrundlage und Speicherfristen wird so manches Unternehmen viel Zeit verwenden müssen, wenn man nicht ein entsprechendes Bußgeld oder eine Abmahnung riskieren will. Oder nehmen Sie den Aufwand im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsprüfung von Datenverarbeitungsverfahren. Bislang war es zwar unschön, wenn man Sie als Datenschutzbeauftragten vergessen hat und Ihrerseits keine Vorabkontrolle im Sinne des § 4d Abs. 5 BDSG durchgeführt wurde. In Zukunft muss sich das Unternehmen um entsprechende Folgenabschätzungen kümmern und riskiert bei Nichtdurchführung ein schmerzhaftes Bußgeld. Doch nicht nur die IT-Abteilung können Sie über mögliche Aufwände befragen, welche Kosten verursacht werden. Auch die Anpassung von Betriebsvereinbarungen kann notwendig werden, sodass ebenso auf die Personalabteilung Arbeit zukommt. Und auch hier sollte man die Sache mit der DS-GVO ernst nehmen.

## Verschätzen Sie sich lieber nach oben

Derzeit kann niemand verlässlich sagen, welchen Aufwand und welche Kosten durch die Umsetzung der DS-GVO entstehen werden. Kann man Ihnen beispielsweise für die Anpassung von Systemen keine Kosten oder Tagessätze nennen, sollten Sie schätzen. Achten Sie darauf, dass Sie die Kosten nicht unterschätzen. So können Sie beispielsweise die Personalkosten, die durch Sie entstehen, mindestens verdoppeln. Schließlich dürfte zumindest für die Übergangszeit doppelter Aufwand bestehen.

## Checkliste Punkt für Punkt: Das sollten Sie bei einer Budgetplanung berücksichtigen

Wenn Sie sich an die Erarbeitung der Kostenpunkte machen, sollten Sie alle Aspekte betrachten, die im Zusammenhang mit dem Datenschutz im Unternehmen und der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben hinsichtlich der kommenden DS-GVO eine Rolle spielen können. Dabei kann es schon ausreichen, wenn Sie die einzelnen Punkte in einer Übersicht auflisten. Über die kostenmäßigen Aufwände können Sie auch im Gespräch diskutieren.

Übersicht: Kostenpunkte DS-GVO-Einführung		
Kostenpunkt	Erläuterung	In Ordnung?
<b>Personelle Unterstützung</b>	Je nachdem, auf welchem Gebiet Ihr Unternehmen tätig ist, welche Struktur es aufweist und wie sehr mit personenbezogenen Daten gearbeitet wird, brauchen Sie viele helfende Hände. Zusätzlich müssen diese Personen qualifiziert sein oder werden.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Unterstützung durch andere Bereiche</b>	Als Datenschutzbeauftragter werden Sie nicht alles selbst diskutieren und beschließen können. Auch werden Sie Lösungswege nur mit Vertretern anderer Bereiche (z. B. IT-Abteilung) ausmachen können. Doch auch diese müssen die notwendigen Kapazitäten haben, um Sie zu unterstützen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Fachliteratur</b>	Fachliteratur ist nicht für wenig Geld zu haben. Sie werden Fachbücher und Gesetzeskommentare benötigen, die schnell ins Geld gehen können.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Weiterbildung des Datenschutzbeauftragten</b>	Öffentliches WLAN kann eine Gefahr darstellen. Deshalb sollten sich Notebooks, Tablets und Smartphones nicht automatisch mit öffentlichen Hotspots verbinden. Die Funktion finden Sie hier: via „Windows“-Symbol (ehemals „Start“), dann auf „Einstellungen“ und „Netzwerk und Internet“. Hier auf der linken Seite auf „WLAN“ und auf der rechten Seite „WLAN-Einstellungen verwalten“ gehen. Hier können Sie u. a. „Verbindung mit vorgeschlagenen öffentlichen Hotspots herstellen“ ausschalten.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Anpassung Unterlagen, Verträge, etc.</b>	Denken Sie hier insbesondere an Vereinbarungen zur Auftragsdatenverarbeitung und die gerade für Dienstleister notwendige Übersicht der Auftragsverarbeitungen. Das erstellt sich nicht von selbst und erst recht nicht von jetzt auf gleich	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Schulung Mitarbeiter</b>	Das erlernte Wissen müssen Sie unter die Leute, sprich die Mitarbeiter, bringen. Doch auch Schulungen verursachen Kosten.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Reisekosten</b>	Hat Ihr Unternehmen mehrere Standorte, können erhöhte Reisekosten entstehen. Denn auch Unternehmensteile außerhalb der EU müssen künftig auf die DS-GVO-Rahmenbedingungen achten. Dies ist nämlich dann der Fall, wenn personenbezogene Daten zu Betroffenen, die sich in der EU befinden, verarbeitet werden (vgl. Art. 3 Abs. 2 DS-GVO).	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Externe Beratung</b>	Unter Umständen werden Anwälte zu bestimmten Umsetzungserfordernissen Stellung nehmen müssen. Nichtselten für richtig viel Geld.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>Technische und organisatorische Umsetzung von Anforderungen</b>	Auch Systeme und Datenverarbeitungsverfahren müssen ggf. angepasst werden, um etwa den Transparenzanforderungen (Art. 12 ff. DS-GVO), dem Recht auf Vergessen werden (Art. 17 DS-GVO) oder der Datenportabilität (Art. 20 DS-GVO) Rechnung tragen zu können.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

## Und sie kommt doch: Das müssen Sie jetzt zur DS-GVO wissen

Seit 2012 hielten sie an: die Verhandlungen zur Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens für den Umgang mit personenbezogenen Daten innerhalb der EU. Am 15.12.2015 wurde aus Brüssel gemeldet, dass sich EU-Kommission, EU-Parlament und Ministerrat auf einen gemeinsamen Entwurf für eine europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO-E) geeinigt haben. In den nächsten Wochen und Monaten werden Sie in Ihrem Unternehmen sicher mit einigen Fragen zum zukünftigen Datenschutzrecht konfrontiert werden. Die passenden Antworten finden Sie hier:

### Warum gab es überhaupt Überarbeitungsbedarf?

Der bisherige europäische Rechtsrahmen für den Datenschutz, die EU-Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG), stammt aus dem Jahr 1995 und damit aus einer Zeit, in der E-Mail, Internet & Co. noch in den Kinderschuhen steckten. (Datenschutzrechtliche) Probleme im Zusammenhang mit sozialen Netzwerken, Big-Data-Analysen oder Datenverarbeitung in der Cloud gab es nicht.

Außerdem: Der Rechtsrahmen wurde in Form einer Richtlinie gesetzt. Das bedeutet, es wurde nur der Mindeststandard festgelegt. Die EU-Mitgliedstaaten mussten die Vorgaben in nationales Recht umsetzen, was letztendlich zu 28 sich teils erheblich unterscheidenden Datenschutzgesetzen in der EU führte. Um das Recht auf den neuen Stand zu bringen und ein einheitliches Recht in der EU zu schaffen, hat man den Weg einer EU-Verordnung beschritten. Der Vorteil: Die enthaltenen Festlegungen gelten unmittelbar in jedem EU-Mitgliedstaat. Eines nationalen Datenschutzrechts bedarf es nicht mehr.

### Auf welchen Entwurf hat man sich am 15.12.2015 geeinigt?

Zuletzt gab es drei Entwürfe einer DS-GVO, der Entwurf der Kommission aus 2012, darauf basierend die Versionen des EU-Parlaments aus 2014 und des Ministerrats aus 2015. Es kam schließlich zum sogenannten Trilog-Verfahren zwischen Kommission, Parlament und Ministerrat. In diesem Abstimmungsverfahren haben sich die Beteiligten auf eine gemeinsame Entwurfsfassung geeinigt. Am Ende dieses Verfahrens steht nun ein gemeinsamer DS-GVO-Entwurf. Was jetzt noch aussteht: Beispielsweise muss das EU-Parlament dem Entwurf zustimmen. Das dürfte jedoch wohl erst passieren, nachdem der Trilog-Entwurf in die Amtssprachen der 28 Mitgliedstaaten übersetzt wurde.

### Gibt es gravierende Änderungen im Vergleich zum BDSG?

Datenschutzrechtliche Grundprinzipien, wie man sie aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) kennt, findet man auch in der DS-GVO wieder. Das gilt nicht nur für das Erlaubnisvorbehaltsprinzip oder die Transparenzpflicht. Es gibt beispielsweise auch eine Datenschutzfolgenabschätzung (Art. 33 DS-GVO-E), die der Vorabkontrolle (§ 4d Abs. 5 und 6 BDSG) ähnelt – auch wenn die Folgenabschätzung nicht mehr durch den Datenschutzbeauftragten vorgenommen wird. Auch das Recht auf Vergessen in Art. 17 DS-GVO-E ist gar nicht so neu, wenn Sie es mit dem Recht auf Löschung aus § 35 BDSG vergleichen. Selbst die neuen Prinzipien Privacy by Design und Privacy by Default sind eigentlich ein alter Hut. Denken Sie diesbezüglich an den Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit aus § 3a BDSG.

Eine gravierende Änderung wird es in Sachen Bußgelder geben. Je nach Verstoß gegen die Vorgaben der DS-GVO kann dies zu einem Bußgeld von bis zu 20 Mio. € führen. Bei einer Unternehmensgruppe oder einem Konzern kann es noch teurer werden. Hier liegt die Obergrenze bei bis zu 4 % des weltweiten Gesamtumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres. Ob diese Beträge ausgereizt werden, muss sich erst noch zeigen.

### Gibt es derzeit eine offizielle deutsche Version des Entwurfs?

Nein. Kurz nach Abschluss kursierte eine englischsprachige Version des Einigungsergebnisses. Dieses finden Sie nach wie vor auf keiner offiziellen Seite der EU. Das beispielsweise von Statewatch.org „geleakte“ Dokument enthält auch einige leere Paragraphen. Was es mit diesen auf sich hat, kann niemand genau sagen. Vielleicht entfallen die Paragraphen vollends, vielleicht handelt es sich auch um Platzhalter.

**Suchtipp:** Sie wollen sich den Text des DS-GVO-E anschauen? Diesen finden Sie beispielsweise über eine Suchmaschine. Geben Sie die folgenden Suchbegriffe ein: „Proposal for a Regulation“ „15039/15“. Sie sollten dann ein PDF Dokument des „Council of the European Union“ vom 15.12.2015 finden.

### Wann wird die DS-GVO in Kraft treten?

Das ist derzeit noch nicht mit Sicherheit zu sagen. Wahrscheinlich ist das erste Halbjahr 2018. Denn: Art. 91 DS-GVO-E sieht vor, dass das Regelwerk am 20. Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft tritt. Verbindlich werden die Regelungen zwei Jahre nach diesem Veröffentlichungsdatum.

### Wird es neben der DS-GVO auch noch ein BDSG geben?

Hierauf kann derzeit niemand eine verlässliche Antwort geben. Unter Umständen werden manche Regelungen des BDSG außer Kraft treten, andere hingegen weiterhin in Kraft bleiben. Gerade die DS-GVO macht dies durch Öffnungsklauseln möglich. So beispielsweise im Hinblick auf die Bestellpflicht zum Datenschutzbeauftragten. Dieser ist nach Art. 35 DS-GVO-E nur verpflichtend zu bestellen, wenn etwa die Kernaktivität des Unternehmens in einer systematischen Beobachtung einer großen Zahl Betroffener besteht (Art. 35 Abs. 1 b DS-GVO-E). Art. 35 Abs. 4 DS-GVO-E nennt jedoch auch die Möglichkeit, dass das Recht eines Mitgliedstaats vorsehen kann, in welchen weiteren Fällen ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen ist.

### Wird man wirklich nur noch ein Datenschutzrecht in der EU haben?

Das war zwar die Grundidee, allerdings sieht nach Abschluss der Trilog-Verhandlungen die Sache etwas anders aus. Der DS-GVO-E enthält nämlich zahlreiche Möglichkeiten für nationale Abweichungen oder Konkretisierungen. Dazu zählt beispielsweise das in den Medien viel diskutierte Mindestalter für wirksame Einwilligungserklärungen durch Minderjährige. Art. 8 Abs. 1 DS-GVO-E sieht zwar vor, dass man erst ab 16 Jahren ohne Erziehungsberechtigte einwilligen kann. Nationale Gesetze der Mitgliedstaaten können dieses Alter jedoch auf bis zu 13 Jahre reduzieren. Ein weiteres Beispiel für Abweichungsmöglichkeiten: Auftragsdatenverarbeitung (Art. 27 DS-GVO-E).

## Wird man als Datenschutzbeauftragter bald überflüssig?

Sollte die Regelung zum Datenschutzbeauftragten so kommen wie in Art. 35–37 DS-GVO-E vorgesehen, dann wird es in der Tat weniger Datenschutzbeauftragter bedürfen. Aber: Aus Art. 35 Abs. 4 DS-GVO-E geht hervor, dass man einerseits weiterhin auf freiwilliger Basis einen Datenschutzbeauftragten benennen kann bzw. die Mitgliedstaaten aufgrund nationaler Vorgaben eine Verpflichtung weiterhin vorsehen können. Es ist durchaus möglich, dass Deutschland hiervon Gebrauch machen wird. Möglicherweise wird § 4f BDSG in irgendeiner Form weiterhin existieren. Außerdem: Gerade in der Übergangszeit, beim Wechsel von BDSG zu DS-GVO, sind Sie eigentlich unersetzlich.

## Was muss man als Datenschutzbeauftragter jetzt schon unternehmen?

Zunächst gilt es abzuwarten. Offizielle übersetzte Versionen gibt es genauso wenig wie offizielle Stellungnahmen von deutschen Datenschutzaufsichtsbehörden. Auch die deutsche Politik hat sich bislang nicht konkret zu den Regelungen geäußert. Insofern bleibt Ihnen derzeit nur die Rolle des Beobachters. Egal, wie die DS-GVO aussehen und wann genau sie in Kraft treten wird: Das können Sie jetzt schon in Angriff nehmen:

- ▶ Unternehmensleitung und Mitarbeiter in Kenntnis setzen, dass sich innerhalb relativ kurzer Zeit (zwei Jahre) die Datenschutzwelt erheblich verändern wird
- ▶ Ein Konzept entwickeln, wie man den erheblichen Mehraufwand im Datenschutz während der Übergangszeit stemmen will. Schließlich gilt bis zum Inkrafttreten der DS-GVO weiterhin das BDSG und muss eingehalten werden. Allerdings müssen das Unternehmen, dessen Mitarbeiter und die bestehenden Verarbeitungen personenbezogener Daten auf die DS-GVO getrimmt werden. Klar ist: Im Ergebnis wird das nur zu bewerkstelligen sein, indem man Sie mehr unterstützt, beispielsweise durch eine größere zeitliche Freistellung von anderen Aufgaben oder die Zuordnung von Mitarbeitern für das Projekt „DS-GVO-Einführung 2018“.

## Beschlossene Sache: Ab Mitte 2018 gilt die neue EU-DS-GVO

Wer hätte das gedacht: Seit 2012 war die Sache in der Welt und nach einigem Hin und Her wurde nun doch – für manche etwas überraschend – ruckzuck ein Knopf drangemacht. Die Rede ist von der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DS-GVO oder DS-GVO), welche nicht nur die EU-Datenschutzrichtlinie ablösen soll. Aller Voraussicht nach im Sommer 2018 soll es einen EU-weit geltenden Datenschutzstandard geben, der bestenfalls die meisten nationalen Datenschutzregelungen (z. B. das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)) weitgehend überflüssig macht.

Dass sich im Datenschutz in Europa etwas tut, geht sicherlich auch nicht an der Unternehmensleitung und weiteren Entscheidungsträgern Ihres Unternehmens vorbei. Schließlich wurde und wird über den neuen Rechtsrahmen für den Umgang mit personenbezogenen Daten der EU-Bürger viel berichtet. Unter Umständen fragt man jetzt Sie, was Sie von der DS-GVO halten, was nun auf das Unternehmen zukommt oder wie man

die neue Herausforderung im Datenschutz angehen will. Das können Sie auf häufig gestellte Fragen antworten:

### Welche Version der DS-GVO ist nun verabschiedet worden?

Auf dem aus dem Jahr 2012 stammenden Entwurf der EU-Kommission basierten die Entwürfe des EU-Parlaments und des Ministerrats. Im sogenannten Trilogverfahren einigten sich Vertreter von EU-Kommission, EU-Parlament und Ministerrat auf eine Kompromissfassung der DS-GVO. Diese Trilogfassung wurde zunächst durch den Ministerrat bestätigt. Schließlich wurde der Entwurfstext auch dem EU-Parlament zugeleitet. Am 14.4.2016 wurde die DSGVO vom EU-Parlament beschlossen.

**Tipp:** Sie suchen den Text zur DS-GVO? Den vom EU-Parlament verabschiedeten Verordnungstext finden Sie hier: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_5419\\_2016\\_INIT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_5419_2016_INIT). Neben der deutschen Version finden Sie den Verordnungstext in allen Amtssprachen der EU auf dieser offiziellen Seite: [http://eurlex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=consil%3AST\\_5419\\_2016\\_INIT](http://eurlex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=consil%3AST_5419_2016_INIT).

### Kann die DS-GVO noch gekippt werden?

Zwar scheint es so, dass alle Beteiligten zufrieden sind mit der ins Leben gerufenen DS-GVO. Ob allerdings alle Interessenvertreter ihre Interessen gewahrt sehen, wird sich erst in den kommenden Monaten herausstellen. Es ist nicht auszuschließen, dass manche Regelung nicht auf Zustimmung stößt, und zwar gerade in Deutschland. Möglicherweise sieht man das bislang hohe deutsche Datenschutzniveau durch die neuen DS-GVO-Regelungen in Gefahr. Dennoch ist es eher unwahrscheinlich, dass die DS-GVO noch vor dem Verbindlichwerden im Jahr 2018 gestoppt werden wird.

### Wann tritt die DS-GVO in Kraft?

Art. 99 DS-GVO sieht vor, dass das neue Regelwerk am 20.Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft tritt. Verbindlich werden die Regelungen der DS-GVO 2 Jahre nach diesem Veröffentlichungsdatum. Für die Gültigkeit bedarf es keiner weiteren Umsetzungsschritte. Das bedeutet, dass die neuen Datenschutzregeln ab dem noch unklaren Stichtag im Jahr 2018 in allen Mitgliedstaaten der EU verbindlich und anzuwenden sind. Und zwar von Unternehmen wie von Aufsichtsbehörden für den Datenschutz

### Wann tritt das BDSG außer Kraft?

Sobald die Regelungen im Laufe des Jahres 2018 verbindlich sind, treten zeitgleich die einschlägigen Bestimmungen in den Mitgliedstaaten außer Kraft. Dies dürfte zumindest für die Regelungsbereiche gelten, für die es entsprechende Regelungen in der DS-GVO gibt, so beispielsweise zum Thema Einwilligung. § 4a BDSG entspricht im Wesentlichen den Vorgaben des Art. 7 DS-GVO. Wie mit den Themen umzugehen ist, die zwar im BDSG teilweise detailliert geregelt sind, aber keine Entsprechung in der DS-GVO haben, ist derzeit noch unklar. Ein Beispiel wären hier die Festlegungen zur Videoüberwachung. § 6b BDSG macht konkrete Vorgaben für diese Verarbeitung personenbezogener Daten. In der DS-GVO findet die Videoüberwachung keine Erwähnung. Möglicherweise müsste daher § 6b BDSG weiter angewendet werden.

**Rechtsinfo:** In den nächsten Wochen und Monaten werden die Ministerien in Deutschland prüfen müssen, welche Regelungen mit der DS-GVO in Einklang stehen, wo es Anpassungen geben muss oder welche Regelungen außer Kraft treten. „Datenschutz aktuell“ hält Sie hier auf dem Laufenden.

### Muss man BDSG und DS-GVO beachten und umsetzen?

In der Übergangszeit, und zwar bis zum Tag, an dem die DS-GVO verbindlich wird, müssen weiterhin die Regelungen des BDSG beachtet und auch umgesetzt werden. Dennoch muss Ihr Unternehmen den Spagat hinbekommen, die Datenverarbeitungen so anzupassen, dass diese am Stichtag nicht gegen die DS-GVO verstoßen. Dass kein Verstoß gegen die DS-GVO gegeben ist, ist für Ihr Unternehmen besonders wichtig. Schließlich sieht die DS-GVO erheblich höhere Bußgelder vor. Diese können bis zu 4 % des weltweiten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres betragen. Die Bußgeldhöhen der Art. 83 Abs. 4 und 5 sind durchaus ein gutes Argument, das Unternehmen und dessen Datenverarbeitungen rechtzeitig auf die DS-GVO vorzubereiten

### Gibt es eine spezielle Übergangsfrist für bereits bestehende Datenverarbeitungen?

Prinzipiell gibt es nur die 2-jährige Frist, die 20 Tage ab Verkündung der DS-GVO im Amtsblatt der EU beginnt. Nach deren Ablauf sind die Regelungen der DS-GVO verbindlich. Die Verbindlichkeit ist nicht nur für neue Datenverarbeitungen nach diesem Stichtag gegeben. Vielmehr erstreckt sie sich auf alle Datenverarbeitungen im Unternehmen, sprich Altfälle. So beispielsweise auch auf den Umgang mit Kundendaten im Rahmen schon bestehender Geschäftsbeziehungen oder das Bewerbermanagement.

### Kann man jetzt schon die DS-GVO anwenden?

Grundsätzlich kann sich Ihr Unternehmen auch jetzt schon bei der Ausgestaltung von Datenverarbeitungsverfahren an der neuen DS-GVO orientieren. Allerdings ist diese noch nicht verbindlich. Es gilt bis zum Stichtag im Jahr 2018 weiterhin das BDSG. Doch auch für Sie als Datenschutzbeauftragter gilt: Bis Mitte 2018 sind Sie etwa bei risikobehafteten Datenverarbeitungen in der Pflicht. Muss eine Vorabkontrolle durchgeführt werden, weil besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen bestehen, sollten Sie diese im Hinblick auf die kommende DS-GVO keinesfalls unterlassen. Auch wenn ab 2018 die Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten entfällt und an deren Stelle eine vom Unternehmen durchzuführende Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DS-GVO) tritt, sollten Sie bis dahin keinen Grund liefern, der an Ihrer Zuverlässigkeit zweifeln lassen könnte.

### Wer muss sich um die Umsetzung der DS-GVO im Unternehmen kümmern?

Egal, ob BDSG oder DS-GVO, beide Regelwerke sehen die verantwortliche Stelle bzw. den Verantwortlichen (Art. 24 DS-GVO) in der Pflicht, die Bestimmungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten umzusetzen. Das bedeutet in der Folge auch, dass Sie prinzipiell nicht in der Umsetzungspflicht sind. Allerdings gilt nach § 4gAbs. 1 BDSG, dass Sie auf die Einhaltung des BDSG und anderer Bestimmungen über den Datenschutz hinwirken. Mitumfasst sein dürften hier auch die kommenden Bestimmungen zur DS-GVO. Daher tri

Sie in der Übergangszeit die Pflicht, im Hinblick auf die DS-GVO zu beraten, zu sensibilisieren und Datenverarbeitungen zu prüfen.

### Wie steht es nun um Datentransfers in die USA auf Basis von Safe Harbor?

Die DS-GVO ändert nichts an der derzeitigen Problematik des nicht mehr zulässigen Transfers personenbezogener Daten auf Basis des ungültigen Safe-Harbor-Abkommens mit den USA. Will Ihr Unternehmen personenbezogene Daten in die USA übertragen, um sie beispielsweise dort verarbeiten zu lassen, bleibt meist nur die Absicherung eines angemessenen Datenschutzniveaus durch Verwendung der sogenannten EU-Standardvertragsklauseln. Diese Klauseln basieren auf einer Kommissionsentscheidung, die ausdrücklich auch bei Geltung der DS-GVO in Kraft bleibt. Allerdings sehen die Aufsichtsbehörden auch die Standardvertragsklauseln kritisch.

### Welche Konsequenzen gibt es für den Umgang mit Beschäftigtendaten?

Grundsätzlich wird die DS-GVO auch auf den Umgang mit personenbezogenen Daten im Beschäftigungsverhältnis anzuwenden sein. Besonderheiten zu Beschäftigtendaten sind jedoch in der DS-GVO nicht geregelt. Außerdem ist noch nicht klar, wie etwa bestehende Betriebsvereinbarungen zu sehen sind. Eventuell gibt es Anpassungsbedarf.

# Impressum

Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG  
Theodor-Heuss-Straße 2-4  
D-53177 Bonn  
Großkundenpostleitzahl: D-53095 Bonn

Tel.: 0228 - 9 55 01 0 (Kundendienst)

Fax: 0228 - 36 96 480

USt.-ID: DE 812639372

Amtsgericht Bonn, HRB 8165

Internet: [www.wirtschaftswissen.de](http://www.wirtschaftswissen.de)

E-Mail: [kundendienst@vnr.de](mailto:kundendienst@vnr.de)

Vorstand: Richard Rentrop

**Copyright:** Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet. Die Aufnahme in Online-Dienste und Internet sowie die Vervielfältigung auf Datenträger dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Verlags erfolgen. Haftung: Die Beiträge und Inhalte werden mit Sorgfalt recherchiert. Dennoch wird eine Haftung ausgeschlossen.

**Bildnachweis:**

Fotolia.com