

15 Forderungen zum neuen Datenschutzrecht

Anpassungsbedarf in Datenschutzgrundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz

Bei der Umsetzung der neuen Regelungen zum Datenschutz sind Sachverhalte aufgetreten, die zu überzogener Bürokratie führen. Auch wird der mit dem neuen Datenschutz verfolgte Zweck an einigen Stellen aus den Augen verloren. Es besteht daher folgender Überarbeitungsbedarf:

Änderungsbedarf bei den Informationspflichten

1. Von den Informationspflichten nach Art. 13,14 DS-GVO sollten Datenverarbeitungen ausgenommen werden, die auf Wunsch des Betroffenen erfolgen (Beispiel: ein Kunde übergibt eine Visitenkarte). Hier ist den Beteiligten klar, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden; einer gesonderten Information bedarf es nicht.
2. Gleiches gilt, wenn der Zweck der Datenverarbeitung für den Betroffenen klar ersichtlich ist und es sich nicht um online-Dienste handelt. Für solche Fälle sollte eine Klarstellung erfolgen, dass sich die Informationspflichten auf ein Minimum beschränken können.
3. Von den strengen Informationspflichten ausgenommen werden müssen Datenverarbeitungen, die in Erfüllung einer Vertragsanbahnung oder zur Erfüllung eines Vertrages erforderlich werden. Hier ist den Vertragspartnern klar, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden; einer gesonderten Information bedarf es nicht.
4. Ebenfalls von den strengen Informationspflichten ausgenommen werden müssen Datenverarbeitungen, die zur Durchführung eines Mitgliedschaftsverhältnisses in einem Verein erforderlich werden. Hier ist den Vereinsmitgliedern klar, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden; einer gesonderten Information bedarf es nicht.
5. Generell müssen Datenverarbeitungsvorgänge zwischen Unternehmen (Bereich B2B) von den Informationspflichten ausgenommen werden.

Änderungsbedarf beim Auskunftsanspruch

6. Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO wurde insbesondere für den Endkundenbereich und die Verarbeitung von Daten in Online-Geschäften geschaffen. Im Mitarbeiterbereich sorgt er bei größeren Unternehmen mit unzähligen automatisierten Datenverarbeitungsprozessen für unverhältnismäßigen Aufwand. Eine Auskunft im Mitarbeiterbereich sollte daher nur erteilt werden müssen, wenn der Mitarbeiter selbst keine Zugriffsmöglichkeit auf seine Daten hat. Zumindest sollte der betroffene Mitarbeiter immer präzisieren müssen, auf welche Information oder Verarbeitungsvorgänge sich das Auskunftersuchen konkret bezieht.
7. Außerdem muss klargestellt werden, dass keine Kopie der Daten zur Verfügung gestellt werden muss, sobald Daten Dritter in den Datensätzen enthalten sind (z. B. E-Mail Korrespondenz, Datenbankauszüge etc.). Die in Art.15 Abs. 4 DS-GVO vorgesehene Grundrechtsabwägung birgt Rechtsunsicherheit.
8. Interne und externe Kommunikation von Mitarbeitern sollte immer vom Auskunftsanspruch ausgenommen werden, auch wenn keine Daten Dritter betroffen sind (z. B. E-Mails an Funktionsadressen). Ansonsten müssten tausende von E-Mails durchsucht und dabei in die Rechte anderer Personen eingegriffen werden.
9. Zudem sollte klargestellt werden, dass Metadaten in Dateien, die z. B. in Office-Produkten gespeichert werden, nicht als Kopie bereitgestellt werden müssen.
10. Um missbräuchliche Auskunftersuchen zu verhindern, sollte die Regelung in Art. 12 Abs. 5 DS-GVO dahingehend präzisiert werden, dass bei massenhaften Auskunftersuchen an eine Vielzahl von Unternehmen ohne jeglichen Anhaltspunkt für eine Datenverarbeitung die Auskunft verweigert werden darf.

Weiterer Änderungsbedarf im Bundesdatenschutzgesetz

11. Der deutsche Gesetzgeber hat trotz vehementen Widerspruchs aus der Wirtschaft bei der Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis draufgesattelt und in § 26 Abs. 2 S. 3 BDSG die Schriftform als Regel festgelegt. Dies ist im digitalen Zeitalter nicht sachgemäß, Textform muss ausreichend sein.
12. Im Rahmen der Überarbeitung des BDSG hat der deutsche Gesetzgeber die Gelegenheit nicht genutzt, bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten für Erleichterungen für kleinere Unternehmen zu sorgen (z. B. Schwellenwert 50 mit der Datenverarbeitung befasste Mitarbeiter).

Weiterer Änderungsbedarf in der DS-GVO

13. Art 30 DS-GVO besagt, dass ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nur Unternehmen ab 250 Mitarbeitern geführt werden muss. Allerdings muss stets ein solches Verzeichnis geführt werden, wenn besondere Kategorien von Daten verarbeitet werden. Dies ist in nahezu jedem noch so kleinen Unternehmen wegen der Kirchensteuer der Fall (Religionszugehörigkeit = besonderes personenbezogenes Datum Art. 9 Abs. 1 DS-GVO), zudem werden auch in kleinen Unternehmen regelmäßig Gesundheitsdaten (Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen) verarbeitet. Die Ausnahme sollte daher gestrichen oder anders formuliert werden, so dass das Verzeichnis immer erst ab 250 Mitarbeitern geführt werden muss.
14. Es bedarf einer Klarstellung, dass eine Datenschutzfolgenabschätzung nicht schon bei einmaliger Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten erforderlich ist, sondern erst dann, wenn diese Datenverarbeitungsprozesse Kern des Geschäftszwecks sind.

Änderungsbedarf im UWG

15. Um eine missbräuchliche Nutzung von Abmahnungen zu verhindern, muss im Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) klargestellt werden, dass die rechtlichen Vorgaben zum Datenschutz keine Marktverhaltensregel i. S. d. UWG sind. Zumindest sollte ein Passus eingeführt werden, der einen Aufwendungsersatzanspruch im Falle einer Abmahnung wegen eines Datenschutzverstößes ausschließt.

Ansprechpartner

Kristina Fink

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-234

Telefax 089-551 78-238

kristina.fink@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de