

**EU-Datenschutz-Grundverordnung**  
Folgen des Entwurfs für Arbeitgeber

Januar 2012



**Weitere Informationen**

Weitere Informationen zum Thema Beschäftigtendatenschutz erhalten Sie von der unter „Kontakt“ genannten Person oder wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner.

**Kontakt****Tim Wybitul**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
(Frankfurt)

T: +49 (69) 962 36-358

E: [tim.wybitul@hoganlovells.com](mailto:tim.wybitul@hoganlovells.com)

Diese Abhandlung soll nur als allgemeiner Leitfaden dienen.  
Sie ersetzt keine spezifische rechtliche Beratung.

# Der Entwurf für eine EU-Datenschutzverordnung – Einleitung

Die EU-Kommission hat am 25. Januar 2012 einen Entwurf für eine Datenschutz-Grundverordnung vorgestellt. Dieser Entwurf ist das Ergebnis umfassender Abstimmungen, die über zwei Jahre andauerten. Die EU-Kommission ist der Auffassung, dass die Europäische Union ein umfassenderes und einheitlicheres Konzept für das Grundrecht auf den Schutz personenbezogener Daten benötigt. Daher will die Kommission den europäischen Datenschutz künftig nicht mehr wie bislang in Form einer EU-Richtlinie regeln, deren Vorgaben die einzelnen Mitgliedsstaaten durch nationale Gesetze umsetzen müssen. Die geplante Datenschutz-Grundverordnung würde nunmehr unmittelbar und direkt in allen Mitgliedsstaaten Geltung erlangen. Die EU-Kommission zielt so auf einen einheitlicheren Datenschutz und einen erleichterten Datenfluss innerhalb der EU ab.

Die Datenschutz-Grundverordnung stellt nur einen Teil eines Gesamtpaketes der EU-Kommission zum Datenschutz dar, welches darüber hinaus auch eine Richtlinie für die Bereiche Polizei und Justiz enthält und nun vom Europäischen Parlament und den Mitgliedstaaten behandelt wird. Als optimistisches Zieldatum für die Verabschiedung nennen Kommissionsexperten Ende 2012.

Die vorliegende Broschüre soll einen Überblick über wesentliche Punkte des Entwurfs der EU-Kommission geben. Ein Schwerpunkt der Erläuterungen liegt dabei auf dem Beschäftigtendatenschutz und den möglichen Folgen der geplanten Datenschutz-Grundverordnung für Arbeitgeber. Beispielsweise sieht die vorgeschlagene Neuregelung bei Verstößen Geldbußen von bis zu 2 Prozent des globalen Jahresumsatzes eines Unternehmens vor; einzelnen Personen drohen Bußgelder in Höhe von bis zu einer Million Euro. Der Entwurf sieht zudem eine Vielzahl von weiteren Neuerungen vor, zu deren Umsetzung Unternehmen umfangreiche organisatorische Maßnahmen umsetzen müssten.

Die Experten der Praxisgruppe Arbeitsrecht von Hogan Lovells beraten fortlaufend auch zu allen Fragestellungen rund um das Thema Beschäftigtendatenschutz. Sofern Sie eine Beratung zu diesem Themenkreis wünschen oder sich über unsere Expertise in diesem Bereich informieren lassen möchten, sprechen Sie uns gerne an.

Ihre Praxisgruppe Arbeitsrecht

# Der Entwurf für eine EU-Datenschutzverordnung

## 1. Geltung der Datenschutz-Grundverordnung

Die Verordnung<sup>1</sup> soll vor allem die automatisierte Datenverarbeitung durch Datenverarbeiter innerhalb der EU betreffen. Aber auch Datenverarbeiter außerhalb der EU können von den neuen Regeln betroffen sein. Für ausländische Datenverarbeiter sollen die neuen Regelungen dann gelten, wenn diese personenbezogene Daten von Betroffenen in der EU verarbeiten. Zudem müssen die fraglichen Datenverarbeitungen sich auf das Anbieten von Waren oder Dienstleistungen an diese Betroffenen in der EU beziehen oder auf die Beobachtung des Verhaltens Betroffener in der EU richten.

Die Regelung würde sich unter anderem auf den grenzüberschreitenden Betrieb von Personaldatenbanken auswirken. Beispielsweise würde eine in den USA betriebene globale Datenbank mit Beschäftigtendaten dann der Datenschutz-Grundverordnung unterliegen, wenn in dieser Datenbank auch Informationen über das Arbeitsverhalten oder die Arbeitsleistung von Arbeitnehmern aus EU-Ländern gespeichert sind.

Die Neuregelung soll nur für Informationen gelten, die sich auf bestimmbare Personen beziehen. Um festzustellen, ob eine Person bestimmbar ist, sollen alle Mittel berücksichtigt werden, die von dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen oder einer anderen Person nach allgemeinem Ermessen aller Voraussicht nach zur Identifizierung der Person genutzt werden.

## 2. Zweckbindung und Verhältnismäßigkeit

Der Entwurf für die geplante Datenschutz-Grundverordnung betont die Grundsätze der Zweckbindung und der Verhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung deutlich stärker als dies bei der bisherigen EU-Datenschutz-Richtlinie der Fall war. Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nur für den Zweck verarbeitet werden, für den das Unternehmen sie erhoben hat. Sie dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden. Eine Speicherung von Beschäftigtendaten „auf Vorrat“ und unabhängig von den konkreten Zwecken des Beschäftigungsverhältnisses oder anderen angemessenen Zwecken ist unzulässig. Die erfassten Daten sollten dem Zweck angemessen und auf das für die Zwecke der Datenverarbeitung notwendige Minimum beschränkt sein. Personenbezogene Daten sollen nur dann verarbeitet werden, wenn der Zweck der Datenverarbeitung nicht durch andere Mittel erreicht werden kann.

Auch der bereits aus dem deutschen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bekannte Grundsatz der Datensparsamkeit und Datenvermeidung findet sich in dem Entwurf wieder. Der

Datenverarbeiter darf nicht unverhältnismäßig viele Daten erfassen und muss Speicherfristen auf das unbedingt erforderliche Mindestmaß beschränken.

## 3. Einwilligung in Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis

Betroffene können nur in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten für im Voraus konkret bestimmte Zwecke einwilligen. Diese Regelung entspricht weitgehend schon den bisherigen Forderungen der deutschen Aufsichtsbehörden. Eine "Pauschaleinwilligung" wäre damit künftig europaweit unzulässig. Auch ein stillschweigendes Einverständnis ohne Zutun der betroffenen Person soll keine wirksame Einwilligung darstellen. Wird die betroffene Person auf elektronischem Weg zur Einwilligung aufgefordert, muss die Aufforderung in klarer und knapper Form und ohne unnötige Unterbrechung des Dienstes, in dessen Bereitstellung eingewilligt wird, erfolgen. Der für die Verarbeitung Verantwortliche trägt die Beweislast dafür, dass die betroffene Person ihre Einwilligung erteilt hat.

Eine Einwilligung soll auch dann als Erlaubnis für eine Datenverarbeitung ausscheiden, wenn ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen Betroffenen und Datenverarbeiter besteht. Nach Auffassung der EU-Kommission soll ein solches Ungleichgewicht vor allem dann vorliegen, wenn sich die betroffene Person in einem Abhängigkeitsverhältnis von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen befindet. Dies sei beispielsweise dann der Fall, wenn personenbezogene Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen verarbeitet werden. Dieser Vorschlag der Kommission, Einwilligungen im Arbeitsverhältnis pauschal auszuschließen, kann bereits jetzt als wenig gelungen und praxisfremd bewertet werden. In der betrieblichen Praxis ist die Einwilligung oftmals ein zweckmäßiges und sachgerechtes Mittel, um Rechtssicherheit herzustellen und angemessene Lösungen zu finden. Es steht zu hoffen, dass die künftige Regelung zum Datenschutz letztlich keinen pauschalen Ausschluss der Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis vorsehen wird.

## 4. Sonderregelung zum Beschäftigtendatenschutz

Der Entwurf enthält keine umfassenden eigenständigen Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.

Allerdings stehen die Pläne der EU-Kommission der derzeit geplanten Neuregelung des deutschen Beschäftigtendatenschutzes nicht entgegen. Art. 82 des Entwurfs erlaubt nationalen Gesetzgebern ausdrücklich nationale Sonderregelungen für die „*Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten im Beschäftigungskontext*“ zu erlassen. Diese nationalen Gesetze zum Beschäftigtendatenschutz dürfen konkretere Regelungen enthalten als die EU-Datenschutz-Grundverordnung, allerdings nicht von deren grundsätzlichen Vorgaben abweichen. Als Beispiele für mögliche Regelungsgebiete nennt die Verordnung Zwecke der Einstellung, Erfüllung oder

<sup>1</sup> Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung des europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr, KOM (2012) 11/4, 2012/0011 (COD), abrufbar unter [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com\\_2012\\_11\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_de.pdf), abgerufen am 29. Januar 2012.

## Der Entwurf für eine EU-Datenschutzverordnung

Beendigung des Arbeitsvertrages. Zur Erfüllung des Arbeitsvertrages sollen auch die Erfüllung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Pflichten, das Management, die Planung und Organisation der Arbeit sowie der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zählen, aber auch die Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen.

Der deutsche Gesetzgeber kann damit seine Ankündigung wahrnehmen, in Bälde eine umfassende Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes auf der Grundlage des Regierungsentwurfs zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vom 15. Dezember 2010 zu verabschieden.

### 5. Besondere Datenkategorien, insbesondere Gesundheitsdaten

Der Entwurf stellt besonders hohe Anforderungen an das Verarbeiten besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten. Diese Sonderregeln betreffen den Umgang mit personenbezogenen Daten über Rasse oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, Religion oder Glauben, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische oder gesundheitsbezogene Daten, das Sexuelleben oder strafrechtliche Verurteilungen oder mit Strafurteilen zusammenhängende Sicherungsmaßnahmen. Die Verarbeitung solcher Daten ist grundsätzlich untersagt. Für Arbeitgeber stellt sich damit das bereits aus dem geltenden Recht bekannte Problem der angemessenen Behandlung von Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist in vielen Bereichen des Personalwesens unerlässlich, etwa bei der Entgeltfortzahlung, oder beim betrieblichen Eingliederungsmanagement. Der Entwurf enthält hierzu eine Regelung, nach der das Verbot der Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten im Arbeitsverhältnis eingeschränkt wird. Dies gilt dann, wenn die Datenverarbeitung erforderlich ist, damit der Arbeitgeber seine aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und seinen arbeitsrechtlichen Pflichten nachkommen kann.

Bei sachgemäßer Auslegung dürfte daher wohl auch eine angemessene Datenverarbeitung zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung zulässig bleiben.

### 6. Transparenz und organisatorische Maßnahmen

Der für die Verarbeitung Verantwortliche muss in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Ausübung der den betroffenen Personen zustehenden Rechte eine nachvollziehbare und für jedermann leicht zugängliche „Strategie“ verfolgen. Gegebenenfalls sind hier mit dem etwas unklaren Begriff „Strategie“ eher Richtlinien und Grundsätze gemeint; insofern ist der in der englischen Fassung gewählte Begriff der „Policy“ eventuell etwas genauer. Der Datenverarbeiter müsste dann transparente und leicht zugängliche Richtlinien bezüglich der Datenverarbeitung und der Wahrnehmung der Betroffenenrechte vorhalten. Zudem muss er den Betroffenen jede rechtlich vorgeschriebene Information und Kommunikation zur Verarbeitung personenbezogener Daten

in verständlicher Form zur Verfügung stellen. Dabei muss er eine klare und einfache Sprache verwenden und sich an den Bedürfnissen der Betroffenen orientieren.

Der Entwurf sieht eine Vielzahl von Informationsrechten der betroffenen Person und von Auskunftsrechten des für die Verarbeitung Verantwortlichen vor. Zur Erfüllung dieser Pflichten sollten Arbeitgeber ein ausgereiftes Informationsmanagement vorhalten, mit dem sie ihre Auskunftspflichten zeitnah und vollständig erfüllen können.

Zudem soll der für die Verarbeitung Verantwortliche durch geeignete Strategien und Maßnahmen sicherstellen, dass personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung verarbeitet werden. Dafür besteht letztlich auch eine Nachweispflicht. Arbeitgeber müssen beispielsweise demnach nicht nur gewährleisten, dass sie personenbezogene Daten nach den Vorgaben der EU-Verordnung verarbeiten, sondern dies auch entsprechend nachweisen können. Damit kommen gegebenenfalls nicht unerhebliche Dokumentationspflichten auf Unternehmen zu. Zudem muss der für die Verarbeitung Verantwortliche geeignete Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit solcher Maßnahmen einsetzen. Diese Überprüfung wird von internen oder externen Prüfern durchgeführt, wenn dies angemessen ist.

### 7. Recht auf „Vergessenwerden“ und auf Löschung

Das 'Right to be Forgotten and to Erasure' wurde bereits im Vorfeld des Entwurfs kontrovers diskutiert. Der Betroffene darf von der verantwortlichen Stelle verlangen, dass sie seine personenbezogenen Daten unverzüglich löscht und von deren weiterer Verbreitung absieht. Dieses Recht steht der betroffenen Person etwa dann zu, wenn Daten nicht mehr für den Zweck ihrer Speicherung erforderlich sind, der Betroffene seine Einwilligung widerruft oder ein Betroffener berechtigterweise der weiteren Verarbeitung seiner Daten widerspricht. Der Datenverarbeiter muss auch Dritte, denen er personenbezogene Daten des fraglichen Betroffenen „öffentlich gemacht“ hat, auf die Pflicht zum Löschen hinweisen. Anstatt personenbezogene Daten zu löschen, kann der für die Verarbeitung Verantwortliche deren Verarbeitung unter Umständen beschränken, etwa wenn die Daten für Beweis Zwecke weiter aufbewahrt werden müssen.

Der Datenverarbeiter muss zudem Mechanismen einführen, die sicherstellen, dass er die Fristen zur Löschung personenbezogener Daten einhält und er die weitere Erforderlichkeit der Speicherung regelmäßig überprüft.

### 8. Recht auf Datenübertragbarkeit

Falls ein Datenverarbeiter personenbezogene Daten eines Betroffenen in einem strukturierten und häufig genutzten Format verarbeitet, kann der Betroffene vom Datenverarbeiter eine Kopie dieser Daten verlangen, die ihm die weitere Verarbeitung seiner Daten ermöglicht. Werden Daten eines Betroffenen auf der Grundlage eines Vertrages oder einer Einwilligung verarbeitet, hat der Betroffene das Recht, diese

## Der Entwurf für eine EU-Datenschutzverordnung

Daten in ein anderes Datenverarbeitungssystem zu übermitteln. Der Datenverarbeiter darf eine solche Übermittlung nicht behindern.

Diese Regelung dürfte im Rahmen von Arbeitsverhältnissen vor allem dazu führen, dass Arbeitnehmer ihre in Personaldatenbanken des Arbeitgebers gespeicherten Daten bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber künftig „mitnehmen“ können.

### 9. Datenschutz durch Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen

Der Datenverarbeiter muss angemessene technische und organisatorische Maßnahmen und Prozesse implementieren, um sicherzustellen, dass die Datenverarbeitung den Anforderungen des Datenschutzes entspricht (*'Data protection by Design and by Default'*). Zudem muss er Mechanismen vorsehen, die durch Standardeinstellungen sicherstellen, dass er nur solche personenbezogenen Daten verarbeitet, die für den jeweils verfolgten Zweck erforderlich sind.

### 10. Datenverlust und Datendiebstahl

Der Entwurf sieht strenge Regeln beim Verlust personenbezogener Daten vor, etwa bei sogenannten Datenpannen. Voraussetzung der Anwendbarkeit dieser Regelungen ist eine „*Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten*“, in der englischen Fassung des Entwurfs etwas präziser bezeichnet als *'Personal Data Breach'*. Der Begriff der Datenverletzung soll versehentliche oder unrechtmäßige Löschung, Verlust, Veränderung oder Offenlegung personenbezogener Daten sowie den Zugang zu diesen Daten durch Dritte umfassen.

Im Falle einer Datenverletzung hat der für die Verarbeitung Verantwortliche die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich, in der Regel innerhalb von 24 Stunden nach Feststellung der Datenverletzung, zu unterrichten. Falls der Verantwortliche die vorgeschriebene Meldung nicht innerhalb von 24 Stunden erstattet, muss er diese Verzögerung gesondert begründen.

Wenn die Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine Datenverletzung den Datenschutz oder die Privatsphäre eines Betroffenen beeinträchtigt, muss der Datenverarbeiter auch den Betroffenen unverzüglich unterrichten. Die Verpflichtung, den von einer Datenverletzung Betroffenen zu unterrichten, kann entfallen, wenn der für die Verarbeitung Verantwortliche zur Zufriedenheit der Aufsichtsbehörde nachweist, dass er geeignete technische Sicherheitsvorkehrungen getroffen hat.

Arbeitgeber verfügen in der Regel über umfassende Informationen über ihre Arbeitnehmer. So enthalten Bewerbungsunterlagen, Personalakten, Leistungsbewertungen, Aufstellungen von Fehltagen und weitere dem Arbeitgeber vorliegenden Informationen umfassende Daten über den betreffenden Arbeitnehmer. Wegen dieser Datenfülle kann bei einer Datenverletzung leicht der Schutz der personenbezogenen Daten eines Arbeitnehmers beeinträchtigt sein. Daher sollten insbesondere Personalabteilungen, aber auch die Bereiche Com-

pliance, Recht und interne Revision darauf achten, dass sie angemessene Schutzmechanismen vorsehen, um Datenpannen oder Datendiebstahl zu verhindern.

### 11. „Datenschutz-Folgenabschätzung“

Bei Datenverarbeitungen, die aufgrund ihres Wesens, ihres Umfangs oder ihrer Zwecke konkrete Risiken für die Rechte und Freiheiten betroffener Personen bergen, muss der Verantwortliche eine Vorabbewertung der Datenverarbeitung vornehmen. Die deutsche Fassung des Entwurfs spricht von einer „Datenschutz-Folgenabschätzung“, die Formulierung der englischen Fassung ist etwas aussagekräftiger: *'Data Impact Assessment'*.

Eine solche Folgenabschätzung ist insbesondere bei systematischen und umfassenden Auswertungen persönlicher Aspekte natürlicher Personen vorgeschrieben. Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters kann diese Voraussetzungen durchaus erfüllen. Auch die Verarbeitung von Gesundheitsdaten soll dann zu einer Pflicht zur vorherigen Datenschutz-Folgenabschätzung führen, wenn die betreffenden Daten in großem Umfang im Hinblick auf Maßnahmen oder Entscheidungen verarbeitet werden, welche sich auf spezifische Einzelpersonen beziehen sollen. Angesichts des unklaren Wortlauts kann sich diese Regelung durchaus auch auf Personaldatenbanken beziehen, die Fehlzeiten wegen krankheitsbedingten Abwesenheiten speichern.

Die Vorababschätzung muss zumindest eine allgemeine Beschreibung der vorgesehenen Datenverarbeitung umfassen. Die Regelung schreibt auch eine Bewertung der Gefahren für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen vor. Zudem muss der Datenverarbeiter diejenigen Maßnahmen beschreiben, die er zur Abwehr der genannten Gefahren getroffen hat, beispielsweise Sicherheitsmaßnahmen und Mechanismen zum Datenschutz und zur Einhaltung der Vorgaben der EU-Datenschutz-Richtlinie.

Geht es um eine solche Datenschutz-Folgenabschätzung hervor, dass die geplanten Verarbeitungsvorgänge aufgrund ihres Wesens, ihres Umfangs oder ihrer Zwecke hohe konkrete Risiken bergen können, muss der Verantwortliche vor der Datenverarbeitung die Aufsichtsbehörde zwingend „zu Rate“ ziehen. Die Aufsichtsbehörden können Listen von Verarbeitungsvorgängen veröffentlichen, bei denen sie eine „*vorherige Zurateziehung*“ für erforderlich halten. Ist die Aufsichtsbehörde der Auffassung, dass eine geplante Datenverarbeitung nicht im Einklang mit der Verordnung steht, untersagt sie diese und unterbreitet geeignete Vorschläge, wie der Verantwortliche bestehende Mängel beheben kann.

### 12. Strafen bei Datenschutzverstößen

Der Entwurf sieht zur Einhaltung der Datenschutzvorgaben schwere Sanktionen vor: Diese müssen „*in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein*“. Beispielsweise soll die zuständige Aufsichtsbehörde Bußgelder von bis zu einer Million Euro verhängen dürfen, falls ein Datenver-



## Der Entwurf für eine EU-Datenschutzverordnung

beiter personenbezogene Daten vorsätzlich oder fahrlässig ohne oder ohne hinreichende Rechtsgrundlage verarbeitet.

Bußgelder gegen Unternehmen sollen bis zu 2 Prozent ihres weltweiten Jahresumsatzes betragen. Für global operierende Unternehmen kann dies zu Bußgeldern im hohen Millionenbereich führen. Fehler beim Umgang mit Beschäftigtendaten können nach den Plänen der EU-Kommission damit künftig ausgesprochen schwerwiegende finanzielle Folgen für Arbeitgeber haben.

### 13. Verbandsklage und Klagerecht für Betriebsräte und Gewerkschaften?

Nicht nur betroffene Personen, sondern auch Einrichtungen, Organisationen oder Verbände, die sich den Schutz personenbezogener Daten zum Ziel gesetzt haben, sollen durch die Verordnung umfangreiche Beschwerderechte erlangen sowie die Möglichkeit, Entscheidungen der Aufsichtsbehörden gerichtlich überprüfen zu lassen. Erfahrungsgemäß führt ein solches Verbandsklagerecht dazu, dass eine Vielzahl von Verstößen gerichtlich überprüft wird. Im Ergebnis dürfte eine solche Regelung auf eine weitgehend flächendeckende Kontrolle der Einhaltung der neuen Datenschutzvorschriften hinauslaufen.

Zudem bleibt abzuwarten, ob die deutschen Gerichte etwa auch Betriebsräten ein derartiges Verbandsklagerecht einräumen werden. Denn nach §§ 75 Abs. 2 und 80 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer sogar eine gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats. Anders als bislang müssten Betriebsräte in diesem Falle dann bei Klagen auf Feststellung, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen des Datenschutzes verstößt, kein gesondertes Rechtsschutzinteresse mehr darlegen. Allerdings dürfte ein solches Feststellungsinteresse bereits nach geltendem Recht in den meisten Fällen anzunehmen sein.

Für die Praxis dürfte daher die Frage maßgeblicher sein, ob auch Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht bei möglichen Datenschutzverstößen von Unternehmen zustehen soll. Auch die Gewerkschaften haben sich unter anderem den Schutz personenbezogener Daten Beschäftigter zum Ziel gesetzt.

### 14. Datenschutzbeauftragte

Unternehmen müssen erst dann einen Datenschutzbeauftragten bestellen, falls sie 250 oder mehr Personen beschäftigen. Die Pflicht, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, gilt auch in Unternehmen, deren Kerntätigkeit Datenverarbeitungen umfasst, die nach ihrer Art, ihrem Umfang oder ihrem Zweck die regelmäßige und systematische Beobachtung von Betroffenen voraussetzen. Unternehmensgruppen dürfen auch einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten bestellen.

Diese Vorschrift stellt gegenüber der bisherigen Regelung im BDSG einen deutlichen Rückschritt dar, da viele kleinere Unternehmen nicht verpflichtet wären, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Dieser Vorschlag der Kommission

scheint einem EU-weiten Kompromiss geschuldet zu sein und dürfte noch Gegenstand intensiver Diskussionen werden.

Das Unternehmen muss den Datenschutzbeauftragten für einen Mindestzeitraum von zwei Jahren bestellen. Während dieser Zeit darf ihm nur dann gekündigt werden, wenn er die Voraussetzungen für die Erfüllung seiner Pflichten nicht mehr erfüllt.

### 15. Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU

Die Übermittlung in Drittländer mit angemessenem Datenschutzniveau soll keinen zusätzlichen Anforderungen unterliegen. Die Angemessenheit des Datenschutzniveaus soll durch die EU-Kommission beurteilt werden. Nach den bisherigen Einschätzungen der EU-Kommission haben eine Vielzahl von Staaten kein der EU angemessenes Datenschutzniveau, darunter beispielsweise die USA, Russland, Indien und China. In diese Drittstaaten ohne angemessenes Datenschutzniveau dürfen Datenverarbeiter personenbezogene Daten auch künftig nur beim Vorliegen geeigneter Sicherheitsvorkehrungen übermitteln. Als solche Vorkehrungen gelten etwa das Verwenden verbindlicher Unternehmensregelungen (sog. 'Binding Corporate Rules'), von der EU-Kommission oder einer nationalen Aufsichtsbehörde vorgegebener Standardvertragsklauseln oder die Verwendung von Vertragsklauseln, die eine nationale Aufsichtsbehörde genehmigt hat.

### 16. Zusammenfassung und Handlungsempfehlung

Insgesamt sieht der Entwurf weitreichende Änderungen gegenüber der derzeit in Deutschland und den anderen Staaten Europas geltenden Gesetzeslage vor. Allerdings steht das europäische Gesetzesvorhaben der von der EU-Kommission vorgeschlagenen Datenschutz-Grundverordnung noch an seinem Anfang. Es ist derzeit sehr schwer zu beurteilen, wann und in welcher Form der nun vorgelegte Entwurf für die Mitgliedstaaten verbindlich wird. Allerdings könnte man es als überraschend bezeichnen, falls der neue europäische Datenschutz früher als in drei bis vier Jahren in Kraft tritt. Es ist davon auszugehen, dass alle Beteiligten noch weitere umfassende Anpassungen des Entwurfs vornehmen werden. An vielen Stellen ist dies durchaus zu begrüßen. Aus Unternehmenssicht sollte man die weiteren Entwicklungen verfolgen und sich entsprechend vorbereiten, sobald sich eine endgültige Regelung abzeichnet.

Aus heutiger Sicht kann man Arbeitgebern empfehlen, sich zunächst auf ein deutsches Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes einzustellen. Dieses soll nach Aussagen des Gesetzgebers im zweiten Quartal 2012 verabschiedet werden. Bereits diese Gesetzesänderung wird voraussichtlich eine Vielzahl von Änderungen bei bestehenden betrieblichen Strukturen und Prozessen erfordern. Es bietet sich an, diese Veränderungen so auszugestalten, dass sie möglichst bereits auch auf die kommenden europäischen Vorgaben ausgerichtet sind.

## Ansprechpartner

### BERLIN

**Hanno Timner**

Partner

T: +49 (0) 30 726 115 - 332

E: [hanno.timner@hoganlovells.com](mailto:hanno.timner@hoganlovells.com)

### DÜSSELDORF/FRANKFURT

**Dr. Kerstin Neighbour**

Partner

T: +49 (0) 21 11 368 - 494

T: +49 (0) 69 96 236 - 358

E: [kerstin.neighbour@hoganlovells.com](mailto:kerstin.neighbour@hoganlovells.com)

**Tim Wybitul**

Of Counsel

T: +49 (0) 69 96 236 - 358

E: [tim.wybitul@hoganlovells.com](mailto:tim.wybitul@hoganlovells.com)

### HAMBURG

**Dr. Eckard Schwarz**

Partner

T: +49 (40) 41993 - 224

E: [eckard.schwarz@hoganlovells.com](mailto:eckard.schwarz@hoganlovells.com)

**Matthes Schröder**

Partner

T: +49 (40) 41993 - 261

E: [matthes.schroeder@hoganlovells.com](mailto:matthes.schroeder@hoganlovells.com)

### MÜNCHEN

**Dr. Ingrid Ohmann-Sauer**

Partner

T: +49 (0) 89 290 12 - 141

E: [ingrid.ohmann@hoganlovells.com](mailto:ingrid.ohmann@hoganlovells.com)

**Dr. Hendrik Kornbichler**

Partner

T: +49 (0) 89 290 12 - 372

E: [hendrik.kornbichler@hoganlovells.com](mailto:hendrik.kornbichler@hoganlovells.com)

**Bernd Klemm**

Partner

T.: +49 (0) 89 290 12 - 171

E: [bernd.klemm@hoganlovells.com](mailto:bernd.klemm@hoganlovells.com)

**Dr. Lars Mohnke**

Counsel

T: +49 (0) 89 290 12 - 151

E: [lars.mohnke@hoganlovells.com](mailto:lars.mohnke@hoganlovells.com)



## www.hoganlovells.com

---

Hogan Lovells hat Büros in:

Abu Dhabi	Dschidda*	Houston	Northern Virginia	Silicon Valley
Alicante	Denver	London	Paris	Singapur
Amsterdam	Dubai	Los Angeles	Peking	Tokio
Baltimore	Düsseldorf	Madrid	Philadelphia	Ulaanbaatar
Berlin	Frankfurt am Main	Miami	Prag	Warschau
Brüssel	Hamburg	Mailand	Riad*	Washington DC
Budapest*	Hanoi	Moskau	Rom	Zagreb*
Caracas	Ho Chi Minh Stadt	München	San Francisco	
Colorado Springs	Hongkong	New York	Schanghai	

"Hogan Lovells" oder "die Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" bezieht sich auf Mitglieder der Hogan Lovells International LLP oder Partner der Hogan Lovells US LLP oder Mitarbeiter mit entsprechender Stellung und Qualifikation und Partner, Mitglieder oder Mitarbeiter in einer der zugehörigen Gesellschaften mit entsprechender Stellung. Anwaltswerbung.

© Hogan Lovells 2012. Alle Rechte vorbehalten.

\*Kooperationsbüros