

In Kürze:

DIE DATENSCHUTZ- GRUNDVERORDNUNG

Kurzinformation für das Management



Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO)

Ziel	Einheitliches Datenschutzrecht in der Europäischen Union (EU)
Nationales Recht	Entfällt weitestgehend
In Kraft treten	25. Mai 2016 Übergangsfrist bis 25. Mai 2018 (2 Jahre)
Durchsetzung	Empfindliche Bußgelder (bis mind. 20 Mio. €) Ausgeweitete Haftung

Näheres zu wichtigen Themen



Näheres zu betroffenen Themenfeldern



1. Rechtsgrundlagen reduziert auf

- Vertragserfüllung
- Einwilligung
- Gesetzliche Verpflichtung
- Interessensabwägung



Neu zu bewerten sind insbesondere Werbung und Videoüberwachung

Näheres zu betroffenen Themenfeldern



2. Betroffenenrechte

- Umfangreiche Informationspflichten bei Erhebung, Datenbeschaffung und Zweckänderung
- Recht auf Datenmitnahme
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Sperrung)
- Enge Zeit- und Verfahrensvorgaben bei erweiterten Interventionsrechten

Näheres zu betroffenen Themenfeldern



3. Dokumentationspflichten



Grundsatz: Nachweispflicht für datenschutzkonformes Handeln

- Explizite oder implizierte Dokumentationspflichten (ca. 20 Vorschriften)
- Nachweis einer wirksamen Datenschutzorganisation
- Nachweis des rechtmäßigen Datenumgangs (Accountability)

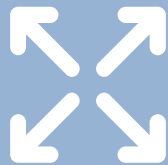
Näheres zu betroffenen Themenfeldern




4. IT-Sicherheit

- Implizite Pflicht zum Sicherheitskonzept/ IT-Sicherheitsmanagement
- Pflicht zum Testen der Wirksamkeit
- Sicherstellung der Verhinderung unbefugter Datenverarbeitung
- Informations-/Dokumentationspflichten bei Sicherheitsvorfällen

Näheres zu betroffenen Themenfeldern



5. Outsourcing (ADV)

- Grundsätze bleiben
-  Aktuelle Verträge müssen geprüft und gegebenenfalls angepasst werden
- Auftraggeber und Auftragnehmer müssen selbstständig die Vorgaben der DS-GVO einhalten
- Explizite Kontrollpflicht entfallen (aus Haftungsgründen aber empfohlen)
- Gesamtschuldnerische Haftung Auftraggeber und Auftragnehmer

Näheres zu betroffenen Themenfeldern



6. Beschäftigtendaten

- Befugnis der Mitgliedsstaaten zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes. Deutschland plant den Erhalt des Status quo
- Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen können weiterhin Datenschutzregeln enthalten
- Die Inhalte von Datenschutzregeln in Tarifverträgen/Betriebsvereinbarungen müssen mit der DS-GVO konform sein

Näheres zu betroffenen Themenfeldern



7. Haftung und Bußgelder

- Empfindliche Bußgelder für fast alle Vorschriften: 10/20 Mio. Euro oder 2/4% des weltweiten Jahresumsatzes (jeweils höherer Betrag)
- Ausgeweitete – gesamtschuldnerische Haftung – auch für immaterielle Schäden

Auswirkungen bei internationaler Tätigkeit

EU-weite Tätigkeit:
Ggf. Definition der Haupt-
Niederlassung (One-Stop-Shop)



Achtung:
Lokale
Verantwortlich-
keiten bleiben
erhalten

Weltweite Tätigkeit:
Bisherige Instrumente bleiben,
insb. 2-Stufen-Prinzip



Achtung:
Ggf. ist ein
„Vertreter“ zu
benennen

Achtung:
Weiterhin
keine
Regelungen
für Konzerne

Auswirkungen auf die Organisation

Haupt-Aufgaben des Unternehmens



Etablierung:

- Datenschutz-Management (insbes. im Hinblick auf „Accountability“/Nachweise)
- IT-Sicherheitsmanagement

Haupt-Aufgaben der Fachabteilung, Mitarbeiter



Umsetzung:

- Prozessgestaltung (Privacy by design/default)
- Datenschutzfolgenabschätzung/PIA
- Dokumentationen/Nachweise/Meldepflichten
- Prozesse für Rechte der Betroffenen

Datenschutz- beauftragter (DSB)

Haupt-Aufgaben des DSB



- Bestellpflicht bleibt nach deutschem Recht
- Jeder „Verantwortliche“ (= Legaleinheit)
- Bestandteil des Datenschutz-Managements

Beratung:

- Abstimmung bei „Strategien“ und – vorgegebenen – Einzelfällen

Überwachung:

- Umsetzung, risikoorientiert

Die wichtigsten Herausforderungen

Verarbeitung:
Insbes. Anpassung
von Verträgen und
Einwilligungen



Zielsetzung:
Nachweisbar
datenschutz-
konformer
Datenumgang



Organisation:
Insbes. Etablierung von
Nachweisen und
Dokumentationen



Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

Die Übergangsfrist läuft –
handeln Sie jetzt!

