

**Was verändert die Europäische Datenschutzgrundverordnung im Betrieb? Veranstaltung von AK und Fachgewerkschaften am 13.3. 2017**

**Verordnung**

Europäische Harmonisierung + **Marktortprinzip/ Territorialprinzip.**

Wesentliche Grundprinzipien bleiben (zB Zweckbindung, Transparenz, Sparsamkeit).

**Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten + Risikofolgenabschätzung**

**Verzeichnis** ist verpflichtend für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die keine besonderen Datenkategorien verarbeiten, wo die Verarbeitungen kein Risiko für Freiheiten der betroffenen Personen darstellen.

Muss dasselbe enthalten wie vormals DVR-Meldung (Name, Kontaktdaten, Empfänger, Kategorien, Verarbeitungszwecke, etc.) UND (neu!) vorgesehene Löschrufen („wenn möglich“).

Muss der Aufsichtsbehörde vorgezeigt werden.

Ebenso wie eine allfällig durchgeführte **Datenschutz-Folgenabschätzung**, diese ist verpflichtend für neue Technologien mit hohem Risiko für die Freiheitsrechte der Betroffenen (zB Monitoring von Gesundheitsdaten), für umfangreiche Verarbeitungsvorgänge für eine große Zahl von Betroffenen (zB Tracking im Verkehr), wenn wesentliche Entscheidungen aufgrund von profiling getroffen werden (zB Kreditscoring), bei biometrischen Datenverarbeitungen, bei strafrechtlich relevanten Datenverwendungen, bei Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.

**Sanktionen erhöht**

Bis zu **10.000.000 EUR oder 2 % des weltweiten Umsatzes** bei Verstößen gegen Verfahrensregeln der DSGVO (zB wenn keine Konsultation der Aufsichtsbehörde bei Risiko-Folgenabschätzung erfolgt, Meldung von Verletzungen der DSGVO unterlassen wurde, datenschutzfreundliche Voreinstellungen fehlen, etc.).

Bis zu **20.000.000 EUR oder 4 % des weltweiten Umsatzes** bei Verstößen gegen Grundprinzipien der DSGVO (zB Verletzung des Widerrufsrechts, Verletzung des Prinzips der Rechenschaftspflicht, Verletzung des Auskunftsrechts, Übermittlung in Drittländer ohne ausreichenden Schutz, Nicht-Befolgung von Auflagen der Behörde, etc.).

Muss **wirksam, verhältnismäßig** und **abschreckend** sein.

### betrieblicher Datenschutzbeauftragter

Muss vom Verantwortlichen/ Unternehmen bestellt werden wenn

- Behörde
- Kerntätigkeit = umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung
- Kerntätigkeit = Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten

Ein betrieblicher DSB an der **Hauptniederlassung** ist ausreichend.

Betrieblicher DSB benötigt berufliche **Qualifikation** und **Fachwissen** in Datenschutzrecht und Praxis.

DSB arbeitet **betriebsintern** oder **extern** aber jedenfalls vollständig **unabhängig** vom Verantwortlichen.

#### **Aufgaben:**

- Datenschutzrecht überwachen,
- Verantwortlichen/ Unternehmensführung unterstützen,
- der höchsten Managementebene berichten,
- alle Betroffenen beraten,
- mit der Behörde zusammenarbeiten,
- auch im Zusammenhang mit der Datenschutz-Folgenabschätzung.

### Beschäftigtendatenschutz

Personenbezogene Daten der Beschäftigten müssen für „*die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend sein*“.

Öffnungsklausel für Kollektivverträge oder eigene nationale Rechtsvorschriften zB:

- Einstellung
- Erfüllung des Arbeitsvertrags
- Planung und Organisation der Arbeit
- Pflichten des Managements
- Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Schutz des Eigentums der ArbeitgeberInnen/ der KundInnen
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

### Arbeitsverfassungsrecht

Informations-, Interventions- und **Mitbestimmungsrechte** aus dem ArbVG bleiben erhalten.

Erwägungsgrund 155: „Im Recht der Mitgliedsstaaten oder in Kollektivvereinbarungen (*einschließlich Betriebsvereinbarungen*) können spezifische Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorgesehen werden.“