

Braucht Ihr Unternehmen künftig noch einen Datenschutzbeauftragten?

Das BDSG soll novelliert werden. Diese Gesetzesänderung könnte dazu führen, dass viele Unternehmen künftig keinen Datenschutzbeauftragten mehr benötigen: Die Schwelle ab der ein solcher Beauftragter unabhängig von der Kerntätigkeit des Unternehmens verpflichtend ist, soll von 20 auf 50 Beschäftigte angehoben werden. Eine Zusammenarbeit mit einem Datenschutzbeauftragten kann jedoch auch bei geringerer Beschäftigtenzahl sinnvoll und wichtig sein. Insbesondere, wenn die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben auf andere Weise nicht sichergestellt werden kann.

Die am 05.07.2024 veröffentlichte „Wachstumsinitiative“ im Zusammenhang mit dem Bundeshaushalt 2025 bringt einen Paukenschlag. Beinahe lapidar heißt es dort als Forderung Nr. 13 c, unter der Überschrift „Anwendung datenschutzrechtlicher Anforderungen reduzieren“:

„Erhöhung der Schwelle, ab der Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten bestellen müssen von derzeit 20 Mitarbeitenden auf 50 Mitarbeitende.“

Der Aufschrei in der Datenschutzzszenen war ungleich lauter: Reduziert es die datenschutzrechtlichen Anforderungen, wenn weniger Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten („DSB“) bestellen müssen? Bisher liegt die Schwelle, ab der ein DSB zu bestellen ist, gem. § 38 Abs. 1 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bei 20 Mitarbeitenden.

Die Bestellung eines DSB ist eine Formsache. Natürlich ist sie mit kommerziellem Aufwand verbunden, unabhängig davon, ob ein interner oder externer DSB bestellt wird. Materiell wachsen oder sinken die datenschutzrechtlichen Anforderungen an ein Unternehmen allerdings nicht mit der Pflicht, einen DSB zu bestellen – oder eben nicht. Ein DSB kontrolliert in der Regel nicht nur, er unterstützt Unternehmen auch bei der Einhaltung

datenschutzrechtlicher Vorgaben wie dem BDSG oder der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Er berät und informiert und hilft so – im Best Case – gerade bei der Anwendung der datenschutzrechtlichen Anforderungen.

Ob das Ziel einer Reduktion der Anforderungen damit mit der Anhebung der Schwelle erreicht werden kann, ist mehr als fraglich. Sicher ist indes, dass mehr Unternehmen Gestaltungsspielraum erhalten würden. Denn auch freiwillig kann ein DSB bestellt werden.

Pflichten zur Benennung eines DSB

Das Überschreiten der Schwelle der Beschäftigtenzahl ist nicht der einzige Fall in dem eine Pflicht zur Benennung eines DSB bestehen kann. Im Privatsektor ist „auf jeden Fall“ ein DSB zu benennen, wenn zur Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiters Datenverarbeitungsvorgänge gehören, bei denen eine umfangreiche Überwachung von betroffenen Personen erforderlich ist. Eine Benennungspflicht besteht auch dann, wenn die Kerntätigkeit in der Verarbeitung besonders sensibler oder strafrechtlich relevanter Daten besteht (Art. 37 Abs. 1 lit. b und c DSGVO).

Darüber hinaus kann Unionsrecht oder nationales Recht vorschreiben, dass auch ein Verantwortlicher, dessen Datenverarbeitung nicht in die vorgenannten Kategorien fällt, einen DSB zu benennen hat (Art. 37 Abs. 4 DSGVO). Eine solche nationale Regelung stellt § 38 BDSG dar. Zum einen liegt eine DSB-Pflicht bei Überschreiten der noch bei 20 liegenden Beschäftigtenzahl vor. Zum anderen, bei der Durchführung von Datenverarbeitungen, die einer Datenschutz-Folgenabschätzung unterliegen. Wird diese Vorschrift tatsächlich wie angekündigt geändert, kommt vielen Unternehmen mehr Gestaltungsspielraum zu bei der Frage, ob sie einen DSB bestellen wollen oder nicht.

DSB auch ohne Verpflichtung sinnvoll

Ob der Verzicht auf einen DSB jedoch für jedes Unternehmen unterhalb der 50-Beschäftigten-Schwelle sinnvoll ist, kann nicht pauschal mit Ja oder Nein beantwortet werden. Daten werden in unterschiedlichem Umfang und auf unterschiedliche Art und Weise von Unternehmen verarbeitet. Dabei sind – selbstverständlich auch ohne Einschaltung eines DSB – die datenschutzrechtlichen Pflichten und Vorgaben zu beachten. Ein Datenschutzkoordinator ist daher in

den meisten Fällen ohnehin notwendig. Die DSGVO sieht im Falle der Pflichtverletzung zum Teil hohe Bußgelder vor, welche es zu vermeiden gilt. Zivilrechtliche Schadensersatzklagen nehmen rasant zu. Die Umsetzung des Datenschutzrechts im Unternehmen muss also unabhängig von der Benennung eines DSB organisiert und abgesichert sein.

DSB – Ja oder Nein?

Ein Unternehmen braucht nach alledem also gesetzlich verpflichtend einen DSB, wenn

- es unter Art. 37 Abs. 1 DSGVO fällt, etwa, weil die Kerntätigkeit risikobehaftete Datenverarbeitungsvorgänge betrifft, beispielsweise bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten oder
- die Beschäftigtenzahl oberhalb der 20- bzw. bald 50-Personen-Schwelle liegt.

In anderen Fällen bleibt die Entscheidung über die Hinzuziehung eines DSB dem Unternehmen selbst überlassen, soweit nicht eine andere gesetzliche Pflicht greift.



Für alle weiteren Fragen rund um das Datenschutzrecht stehen Ihnen gerne zur Verfügung



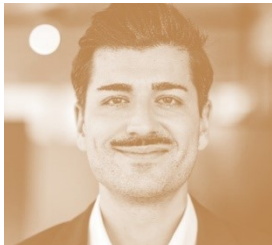
Dr. Kristina Schreiber
+49(0)221 65065-337
kristina.schreiber@loschelder.de



Dr. Simon Kohm
+49(0)221 65065-200
simon.kohm@loschelder.de



Philipp Schoel
+49(0)221 65065-200
philipp.schoel@loschelder.de



Dennis Pethke, LL.M.
+49(0)221 65065-337
dennis.pethke@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de