

Fehler beim Wechsel zur DS-GVO: Haften Sie als Datenschutzbeauftragter?

Auch wenn die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) eigentlich den Datenschutz vereinheitlichen und vereinfachen sollte, haben viele Datenschützer den Eindruck, dass genau das Gegenteil passiert ist: Es ist komplizierter geworden. Beim Beraten können also Fehler passieren. Da stellt sich jedem Datenschutzbeauftragten die Frage: „Haftete ich?“

Typisches Haftungsszenario: DS-GVO-Anforderung nicht umgesetzt → Bußgeld

Bis zum 25.5.2018 ist es nicht mehr lang hin. Bis dahin müsste Ihr Unternehmen/Verein/Verband grundsätzlich alle Anforderungen der DS-GVO umgesetzt haben. Ist dies nicht der Fall, besteht das Risiko, dass ein Verstoß gegen die DS-GVO zu einem schmerzhaften Bußgeld führt.

Apropos Bußgeld:

Auch für bislang eher weniger bedeutende Datenschutzverstöße, wie etwa das Führen einer Verarbeitungsübersicht (zukünftig Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten, Art. 30 DSGVO), kann es zu einem Bußgeld von bis zu 10 Mio. € oder von bis zu 2 % des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs kommen – je nachdem, welcher der Beträge höher ist (Art. 83 Abs. 4 Buchst. a DS-GVO). Bei anderen Verstößen sind sogar bis zu 20 Mio. € oder 4 % des weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs drin.

Kommt es zu einem Bußgeld oder zu einer teuren Abmahnung eines Verbraucherschutzverbands, kann es passieren, dass man auch nach dem Datenschutzbeauftragten schießt. Dies

vielleicht mit Fragen wie „Hat der Datenschutzbeauftragte falsch beraten oder eine falsche Empfehlung abgegeben?“ oder „Können wir den entstandenen Schaden von ihm ersetzt verlangen?“. Diese Fragen müssen Sie nicht in Panik versetzen.

So reagieren Sie auf „Hat der Datenschutzbeauftragte falsch beraten oder eine falsche Empfehlung abgegeben?“

Sehen Sie sich einem solchen Vorwurf gegenüber, sollten Sie auf keinen Fall sofort antworten, dass Sie vielleicht einen Fehler gemacht haben. Voreilige Antworten können sich später rächen. Gewinnen Sie Zeit, indem Sie sich die Sache genau erläutern lassen. Fordern Sie die Vorlage von Dokumenten, beispielsweise eines Bußgeldbescheids, um dessen Erläuterung und Begründung genauer studieren zu können. Bis Sie genauere Informationen haben, sollten Sie nicht untätig bleiben. Schauen Sie, wie sich der Sachverhalt aus Ihrer Sicht darstellt. Es gibt nämlich viele Aspekte, die eine Haftung Ihrerseits infrage stellen, wie z. B.:

- Wurde ich überhaupt eingebunden?
- Wer hat mich wann wie eingebunden?
- Welche Sachverhaltsinformationen hat man mir gegeben?
- Auf welche Informationen und Unterlagen habe ich meine Beratung gestützt?
- Welche Empfehlung habe ich gegeben?
- Vertreten auch andere das von mir wiedergegebene Ergebnis?
- Kann ich ggf. belegen, dass und wie ich beraten habe?

Gerade im Zusammenhang mit der DS-GVO kommt hinzu: Weil man manche Anforderung unterschiedlich interpretieren kann, besteht wahrscheinlich auf Jahre hinaus eine erhebliche Rechtsunsicherheit. Schauen Sie also, ob Sie Ihre Auffassung beispielsweise in Gesetzeskommentaren oder Äußerungen von Aufsichtsbehörden wiederfinden. Doch auch wenn dem nicht

so ist, heißt das nicht, dass Ihre Auffassung nicht vertretbar ist. Was vertretbar ist und was nicht, kann schlussendlich nur der Europäische Gerichtshof klären. Fazit: In der Regel wird es verschiedene Aspekte geben, warum man nicht sagen kann, dass Sie falsch beraten haben. Schon die sich aus den obigen Fragen ergebenden Umstände können gegen eine solche Einordnung sprechen.

Keine Angst vor „Können wir den entstandenen Schaden von ihm ersetzt verlangen?“

Sind Sie sogenannter interner Datenschutzbeauftragter, sind Sie nicht nur Datenschutzbeauftragter, sondern auch Arbeitnehmer. Machen Sie bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben Fehler, indem Sie etwa unzutreffend beraten und erleidet das Unternehmen dadurch einen Schaden, sind Sie grundsätzlich auch hierfür verantwortlich. Schließlich haben Sie Ihre arbeitsvertragliche Pflicht verletzt, einwandfreie Arbeit zu leisten und Schaden vom Unternehmen abzuhalten. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob der Schaden vorsätzlich oder fahrlässig verursacht wurde. Doch jetzt kommt das große Aber: Im Arbeitsrecht gibt es in Sachen Haftung Ausnahmen und die können Sie als Arbeitnehmer geltend machen.

Anzeige