

audatis.INFO

Newsletter für Datenschutz
und Informationssicherheit



Die DS-GVO in der Praxis: Auftragsverarbeitung

(MES) Fest steht, ab dem 25. Mai 2018 gilt ein neues Datenschutzrecht in ganz Europa. Jedoch sind viele Unternehmen und Datenschutzbeauftragte sehr verunsichert, was die neuen Spielregeln eigentlich für sie konkret bedeuten und welche Herausforderungen in der „Übergangszeit“ auf sie warten oder wie sie diese bewältigen sollen. Um hier Abhilfe zu leisten, befasst sich der aktuelle Newsletter mit einem äußerst praxisrelevanten Thema: der Auftragsverarbeitung.

Mit der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) wird aus der bisherigen Auftragsdatenverarbeitung (ADV) die europaweit einheitlich geregelte Auftragsverarbeitung (AV). Neben dieser sprachlichen Neuerung, ähneln die Bestimmungen der DS-GVO zwar weitgehend den bisherigen Regelungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), allerdings gibt es einige bedeutsame inhaltliche Neuregelungen.

Was ist Auftragsverarbeitung?

Der Begriff Auftragsverarbeiter wird in Art. 4 Nr. 8 DS-GVO definiert. Demnach ist ein Auftragsverarbeiter „eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die per-

sonenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeitet.“ Dieser Definition nach wird ab der Anwendbarkeit der DS-GVO im Mai nächsten Jahres lediglich auf das Vorliegen eines Auftragsverhältnisses abgestellt. Die wesentlichen Aspekte der bisherigen Definition der ADV im BDSG - die Verantwortung des Auftraggebers für die Verarbeitung und die Weisungsgebundenheit des Auftragsdatenverarbeiters - erfahren somit allein schon per Definition der DS-GVO nach eine neue Gewichtung. Der Verantwortliche ist nach der in Art. 4 Nr. 7 DS-GVO enthaltenen Formulierung „die natürliche oder juristische Person, Behörde Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.“

Veränderte Rahmenbedingungen

Wie bisher ist eine vertragliche Regelung zwischen dem Auftragnehmer - sprich dem Auftragsverarbeiter - und dem Auftraggeber - also dem für die Verarbeitung Verantwortlichen - erforderlich. Dieser AV-Vertrag ist jedoch ab Mai nächsten Jahres nicht mehr ausschließlich schriftlich zu verfassen, ein Vertrag, der in elektronischer Form besteht, ist mit der Neuregelung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ausreichend. Eine weitere Neuerung ist, dass

IN DIESER AUSGABE

Auftragsverarbeitung	1-3
Aktuelles aus der Rechtsprechung	3
DS im Personalwesen	4
Veranstaltungen	4
Anforderungen Auftragsverarbeitungsvertrag	5
Selbsthilfe / Impressum	6

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

bedingt durch die zahlreichen Kundenanfragen und Projekte im Bereich der DS-GVO haben wir uns nicht nur betrieblich neu aufgestellt und sind nun als audatis Consulting GmbH am Markt tätig. Wir haben uns auch personell nochmal verstärkt und unser Datenschutz-Team im Bereich Technik und Recht sowie Consulting ausgebaut. Wir hoffen Ihnen mit diesem Newsletter die DS-GVO wieder ein Stück verständlicher machen zu können.



Carsten
Knop

Fortsetzung des Artikels von Seite 1 ...

die Datenverarbeitung im Auftrag nach Art. 3 DS-GVO nun auch außerhalb der Europäischen Union möglich ist.

Verantwortung und Pflichten des Auftragsverarbeiters

Die DS-GVO bezieht den Auftragsverarbeiter weitaus stärker in die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen ein, als dies unter Geltung des BDSG bislang der Fall war. Während unter dem BDSG der Auftraggeber im Wesentlichen für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Pflichten verantwortlich ist, wird der Auftragsverarbeiter unter Geltung der DS-GVO für Einhaltung der Bestimmun-

gen verstoßen, indem er beispielsweise die Zwecke der Verarbeitung selbst bestimmt, gilt der Auftragsverarbeiter selbst als Verantwortlicher in Bezug auf diese konkrete Verarbeitung gemäß Art. 28 Abs. 10 DS-GVO. Betroffene wenden sich in diesen speziellen Fällen hinsichtlich der Geltendmachung ihrer Rechte somit direkt an den eigentlichen Auftragsverarbeiter, der durch den Verstoß gegen die ihm auferlegten Pflichten, selbst zum Verantwortlichen für die Auftragsverarbeitung wird.

Haftung bei Datenschutzverstößen

Mit der DS-GVO verschärft sich die Haftung des Auftragsverarbeiters.

DS-GVO niedergelegten Pflichten, drohen gemäß Art. 83 DS-GVO Bußgelder in Höhe von bis zu 10 Millionen Euro oder 2% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes. In Art. 83 Abs. 4 lit. a DS-GVO heißt es ausdrücklich, dass diese Bußgelder sowohl gegen den Auftragsverarbeiter als auch gegen den für die Verarbeitung Verantwortlichen verhängt werden können. Somit ändert sich die Rechtslage hinsichtlich möglicher Sanktionen erheblich. Ist es unter derzeitiger Geltung des BDSG nach § 43 Abs. 1 Nr. 2b BDSG in Verbindung mit § 11 Abs. 1 S. 1 BDSG lediglich möglich Bußgelder bis zu 50.000 Euro gegen den Auftraggeber eines

Gemäß Art. 83 DS-GVO drohen bei Verstößen gegen die künftig bestehenden Pflichten Bußgelder in Höhe von 10 Millionen Euro oder 2 % des gesamten weltweiten erzielten Jahresumsatzes.

gen zum Schutze personenbezogener Daten mitverantwortlich. So ist der Auftragsverarbeiter nach Art. 30 Abs. 2 DS-GVO dazu verpflichtet, ein Verzeichnis über die Verarbeitungstätigkeiten zu erstellen, welche im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen durchgeführt werden. Zudem hat der Auftragsverarbeiter nach Art. 31 DS-GVO die Pflicht, mit der Aufsichtsbehörde zusammenzuarbeiten. Außerdem trifft gemäß Art. 32 Abs. 1 DS-GVO auch den Auftragsverarbeiter die Pflicht durch technische und organisatorische Maßnahmen die Datensicherheit der Verarbeitung sicherzustellen.

Es bleibt gemäß Art. 29 DS-GVO allerdings dabei, dass der Auftragsverarbeiter die personenbezogenen Daten ausschließlich auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen verarbeitet. Grundsätzlich erfolgt die Geltendmachung der Betroffenenrechte bei Verstößen gegen die datenschutzrechtlichen Vorgaben auch gegenüber dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen.

Pflichtverstoß durch den Auftragsverarbeiter

Sollte der Auftragsverarbeiter allerdings gegen die Weisungen des für die Verarbeitung Verantwortlichen

Haftet derzeit der für die Verarbeitung Verantwortliche gegenüber den Betroffenen noch selbst gemäß § 11 Abs. 1 S. 1 BDSG, haften der für die Verarbeitung Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter ab Anwendung der DS-GVO gegenüber den Betroffenen gemeinsam und zwar gesamtschuldnerisch sowohl für materielle als auch für immaterielle Schäden. Nach Art. 82 DS-GVO gilt: „Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadensersatz gegen den für die Verarbeitung Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.“ Der Auftragsverarbeiter wie auch der für die Verarbeitung Verantwortliche sind durch die betroffene Person auf Schadensersatz verklagbar. Die Haftung des Auftragsverarbeiters beschränkt sich jedoch auf Verstöße gegen die ihm im Rahmen des AV-Vertrags auferlegten Pflichten. Beide Parteien haben dabei die Möglichkeit zur Exkulpation: Sie müssten also belegen, dass sie in keinerlei Hinsicht für den Umstand, der für die Entstehung des Schadens ursächlich war, verantwortlich sind.

Sanktionen

Bei Verstößen gegen die in Art. 28 ff.

ADV-Vertrages zu verhängen, wird mit Anwendbarkeit der DS-GVO nicht nur die Höhe der Bußgelder erweitert, sondern auch deren Anwendungsbereich auf den Auftragnehmer erweitert.

Schlussfolgerungen

Aus den beschriebenen Neuerungen hinsichtlich der äußerst praxisrelevanten AV-Verträgen ergibt sich, dass nunmehr nicht nur der Auftraggeber einer Datenverarbeitung im Auftrag ein Interesse an dem Abschluss eines AV-Vertrages hat, um mögliche Pflichtverstöße und damit einhergehende Schadensersatzforderungen von Betroffenen und durch die Aufsichtsbehörde verhängte Bußgeldzahlungen zu vermeiden, sondern auch der Auftragsverarbeiter auf den Abschluss eines AV-Vertrages bestehen sollte, denn von Schadensersatzforderungen und Bußgelder bleibt der Auftragsverarbeiter mit Geltung der DS-GVO nun nicht mehr verschont. Auch für Auftragsverarbeiter erwächst somit ab Mai nächsten Jahres ein großes eigenes Interesse daran, AV-Verträge abzuschließen und die gesetzlich normierten Bestimmungen hinsichtlich dieser Verträge einzuhalten. Die für die Auftraggeber bislang bestehende unbefriedigende Rechts-

lage, wird sich somit in absehbarer Zeit zum positiven verändern.

Konsequenzen für Unternehmen

Für dienstleistende Unternehmen bedeutet dies, dass sie künftig zur Vermeidung von Bußgeldern und Schadensersatzforderung durch die Betroffenen ein eigenes Interesse an dem Abschluss von AV-Verträgen haben. Ein bloßes Abwarten reicht aufgrund der sich ab dem 25. Mai 2018 ändernden Rechtslage künftig nicht mehr aus. Unternehmen, die beispielsweise Datenträger vernichten, Software as a Service betreiben

Nach Artikel 83 Abs.4 lit. a DSGVO werden diese Bußgelder sowohl gegen den Auftragsverarbeiter als auch gegen den für die Verarbeitung Verantwortlichen verhängt.

oder Speicherplatz anbieten (Hosting), sollten - soweit dies bislang nicht der Fall war - eigene Musterverträge hinsichtlich der AV bereithalten und den Abschluss eines solchen Vertrages aktiv einfordern. Für Unternehmen, die Datenverarbeitung an Dienstleister vergeben, besteht auch weiterhin die absolute Notwendigkeit zum Abschluss von AV-Verträgen. Die derzeit bestehende Übergangsphase sollte von Auftragnehmern sowie von Auftraggebern von Datenverarbeitungen im Auftrag genutzt werden, um bestehende Prozesse und Verträge zu überprüfen und die erforderlichen Änderungen vorzunehmen. Neu abzuschließende Verträge sollten bereits nach den ab Mai nächsten Jahres geltenden Bestimmungen abgeschlossen werden.

Sie können unsere praxiserprobten Musterverträge zur Auftragsverarbeitung (für die Bereiche Hosting, Wartung und Vernichtung) unter folgendem Shortlink beziehen:

<http://ds-its.eu/bs360>

Für Sie gefunden: Aktuelles aus Datenschutz und Technik

Dauerüberwachung am Arbeitsplatz

Am 27. Juli 2017 hat das Bundesarbeitsgericht über den Einsatz sogenannter Keylogger am Arbeitsplatz entschieden. Keylogger, zu deutsch Tasten-Protokollierer, zeichnen sämtliche Tasteneingaben des Nutzers auf. Es handelt sich um eine Software oder Hardware, die sämtliche Tastatureingaben an einem Computer aufzeichnet. Aus diesen Daten kann im Anschluss beispielsweise die exakte Arbeitszeit des Arbeitnehmers ermittelt werden - eine technische Möglichkeit die auf großes Interesse bei den Arbeitgebern stößt und für Arbeitnehmer die Angst vor Überwachung durch den Arbeitgeber schüren dürfte.

Der aktuelle Fall

Der Sachverhalt, über den das Bundesarbeitsgericht nun entschieden hat, handelte von einem Programmierer, der außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich gekündigt wurde. Sein Arbeitgeber hatte durch den Einsatz von Keyloggern festgestellt, dass der gekündigte Arbeitnehmer seine Arbeitszeit größtenteils mit der Programmierung eines privaten Computerspiels verbrachte. Der Einsatz von Keyloggern war in diese konkreten Fall jedoch unverhältnismäßig. Es fehlte vor Einsatz des Keyloggers bereits an dem Verdacht einer Verfehlung durch den Arbeitnehmer, der durch Tatsachen zu belegen gewesen wäre. Zudem hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zwar per Mail über den Einsatz von Keyloggern informiert. In dieser Mail die Arbeitnehmer allerdings dazu aufgefordert, dem Einsatz von Keyloggern innerhalb von einer Woche zu widersprechen. Nicht nur, dass dieser Vorgang keine wirksame Einwilligung durch den Arbeitnehmer darstellen kann - ein Schweigen des Arbeitnehmers stellt regelmäßig keine formgerechte Einwilligung dar - der Arbeitgeber hatte die genannte Frist nicht einmal vor Einsatz des Keyloggers verstreichen lassen. Zudem hat der Arbeitgeber einen anderen als den eigentlichen der Maßnahme zugrundeliegenden Zweck angegeben, um diese Maßnahme zu

rechtfertigen. Die durch den Einsatz der Keylogger gewonnen Beweise konnten aufgrund des unrechtmäßigen Einsatzes dieser technischen Möglichkeit nicht zur Begründung der Kündigung herangezogen werden.

Zulässiger Einsatz von Keyloggern

Willigt der Betroffene nicht in die Datenerhebung ein, ist die Datenerhebung nur zulässig, wenn das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt. Geht es, wie im vorliegenden Fall, um die Erhebung und Nutzung von Beschäftigtendaten ist § 32 BDSG heranzuziehen. Ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Beschäftigten ist demnach nur zulässig, wenn ein konkreter Verdacht bezüglich einer Straftat oder einer schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, es kein mildereres Mittel zur Aufklärung des Verdachtes gibt - der Einsatz von Keyloggern somit praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt - und die Maßnahme insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.

Schlussfolgerungen

Das durch das Bundesarbeitsgericht gefällte Urteil dürfte für Arbeitnehmer zunächst beruhigende Wirkung haben. Allerdings zeigt dieses Urteil, dass der Einsatz von Keyloggern durch den Arbeitgeber nicht per se unrechtmäßig sein muss. Der Arbeitgeber hat durchaus die Möglichkeit, den Einsatz von Keyloggern rechtskonform zu gestalten. Sollte das Interesse des Arbeitgebers an der Beweismittelsicherung durch den Keylogger, beispielsweise der Ermittlung der tatsächlich durch den Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit, dem Grundrecht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung überwiegen und erfüllt der Arbeitgeber zudem noch alle weiteren Anforderungen an einen verhältnismäßigen Einsatz des Keyloggers, darf dieses Überwachungstool von dem Arbeitgeber genutzt werden. Eine heimliche Beobachtung der gesamten Belegschaft durch die Sammlung digitaler Daten mithilfe von Keyloggern ist und bleibt allerdings ausgeschlossen.

Datenschutz im Personalwesen

(SK) Nahezu jedes Unternehmen bzw. jede Behörde hat im Personalwesen mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu tun. Der Umgang mit diesen Daten ist aktuell noch im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt, ab dem 25. Mai 2018 greift jedoch die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Welche Neuigkeiten, Chancen und Gefahren ab Mai 2018 auf Beschäftigte und Verantwortliche Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Behörde zukommen, behandeln wir in diesem Webinar.

Ihr großer Vorteil? Keine Reisekosten, keine Übernachtungskosten und die einfache Teilnahme über ein internetfähiges Endgerät Ihrer Wahl (Computer, Laptop oder iOS-Geräte, Android-Geräte, BlackBerry via GoToMeeting-App). Erforderlich für die Teilnahme ist lediglich die Tonausgabe, falls Sie sich stimmlich aktiv in das Webinar mit einbringen möchten auch ein Mikrofon. Selbstverständlich können Rückfragen auch jederzeit per Texteingabe getätigt werden.

Inhalte:

- Beschäftigtendatenschutz nach BDSG-neu
- DS-GVO Grundlagen im Personalbereich
- Fragen und Antworten

Bei Interesse oder Fragen:

training@audatis.de

Veranstaltungen und Seminare September bis Dezember 2017

Im Bereich **Datenschutz** finden folgende Veranstaltungen zwischen **September und Dezember 2017** statt, die wir Ihnen empfehlen können:

Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Ort / Uhrzeit
19.09.	Webinar: Datenschutz im Personalwesen [Vertiefung] in 2 x 1,5 Stunden	Online, 9:00 - 15:30 [wpers]
19.09. bis 21.09.	Ausbildung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten (AKADEMIE HERKERT)	Köln, 10:00 - 17:00 [semdb]
26.09. bis 28.09.	Ausbildung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten (AKADEMIE HERKERT)	Frankfurt, 10:00 - 17:00 [semdb]
10.10. bis 12.10.	Ausbildung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten (AKADEMIE HERKERT)	München, 10:00 - 17:00 [semdb]
19.10.	Seminar: Datenschutz im Personalwesen [Vertiefung]	München, 9:00 - 14:00 [wpers]
13.11. bis 15.11.	Ausbildung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten (AKADEMIE HERKERT)	Berlin, 10:00 - 17:00 [semdb]
05.12.	Webinar: Aktuelles im Datenschutz [Vertiefung] in 2 x 2 Stunden	Online, 9:00 - 16:00 [wbdsa]

Der audatis Shortlink

Sie finden weitere Informationen zu den Veranstaltungen und die jeweiligen Veranstalter oder zu weiterführenden Informationen und Downloads über unseren Shortlink-Service:

<http://ds-its.eu/SHORTCODE>

Dabei ersetzen Sie den **SHORTCODE** einfach durch den entsprechenden Wert in **[eckigen Klammern]**, welcher unter jedem Veranstaltungshinweis steht und geben diesen in die Adresszeile Ihres Internet Browsers ein.



Die DVD-Spezialschulung für Datenschutz in der Zahnarztpraxis

Carsten Knoop stand in diesem Jahr für die i-med Akademie vor der Kamera und hat einen Teil seiner Erfahrungen zum Thema „Datenschutz in der Zahnarztpraxis“ in Form einer Lern-DVD weitergegeben. Erfahren Sie in 3 x 45 Minuten, wie eine optimale Umsetzung von Datenschutz und Datensicherheit entsprechend dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Ihrer Zahnarztpraxis erfolgen kann und sichern Sie sich dazu noch 6 CME Fortbildungspunkte.



Sie erhalten die DVD samt den 10 Checklisten und Formularen derzeit über unseren Online-Shop für nur 145 EUR inkl. Online-Lerntest zur Beantragung der CME Punkte.

<http://ds-its.eu/dvdds>

Inhaltliche Anforderungen an die neuen AV-Verträge

(MES) Bestehende Auftragsverarbeitungen sollten im Hinblick auf die sich ab Mai nächsten Jahres ändernde Rechtslage überprüft und bestehende Vertragsmuster entsprechend der neuen Anforderung an die DS-GVO angepasst werden. Altverträge sollten im Idealfall entsprechend an die neuen Vorgaben der DS-GVO angepasst werden. Hier erlangen Sie einen kompakten Überblick über die Mindestanforderungen an Verträge über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Auftrag.

Sicherheit der Datenverarbeitung nach Art. 28 Abs. 3 lit. c, Art. 32 in Verbindung mit Art. 5 Abs. 1, Art. 2 DS-GVO herzustellen. In diesem Zuge sind die implementierten technischen und organisatorischen Maßnahmen, die zu diesem Zweck ergriffen werden und ein dem Risiko der Datenverarbeitung angemessenes Schutzniveau liefern darzulegen. Hier kann auf die bereits bekannten Pflichten aus § 9 BDSG nebst Anlage zurückgegriffen werden. Beispielsweise bleiben die Zugangs-

ausgestaltet werden, hängt von den bestehenden Altverträgen bezüglich der Verarbeitung im Auftrag ab. Je nach Ausführlichkeit der bereits vorhandenen Dokumentation über die Datenverarbeitung im Auftrag, sind die bestehenden Verträge an die Anforderungen der DS-GVO anzugleichen. Zudem ist ein entscheidender Faktor bei der Gestaltung von Verträgen über die AV, welches Risiko die im Einzelfall vorliegende AV für die Rechte der Betroffenen birgt.

“Personenbezogene Daten dürfen nach Art. 28 DS-GVO nicht ohne die Dokumentation von Auftragsverarbeitern verarbeitet werden.“

Pflichtinhalte

Während einige Einzelfragen noch Gegenstand von Diskussionen sind, besteht Klarheit über die Pflichtinhalte eines AV-Vertrages nach Art. 28 DS-GVO. Die in Art. 28 Abs. 3 DS-GVO genannten Anforderungen an einen AV-Vertrag sollen entsprechend des Wortlautes in den Vertrag über die Datenverarbeitung im Auftrag übernommen werden. Zunächst sind **Gegenstand und Dauer des Auftrages** zu nennen. Zudem ist die AV zu konkretisieren: die **Art und der Zweck der Verarbeitung** sind zu beschreiben, sodann sind die **Art der personenbezogenen Daten** und die **Kategorien der betroffenen Personen** anzugeben, wie etwa Kunden, Lieferanten oder Beschäftigte. In diesem Zuge ist außerdem festzuhalten, wo die vertraglich vereinbarte Datenvereinbarung stattfindet. In diesem Zuge sind bei einer Verlagerung der AV in ein Drittland die besonderen Anforderungen der Art. 44 ff. DS-GVO zu dokumentieren. Des Weiteren sind die **technischen und organisatorischen Maßnahmen** ein maßgeblicher Bestandteil der Datenverarbeitung im Auftrag. Der Auftragnehmer hat die

und Zugriffskontrollen neben der Weitergabe- und Eingabekontrollen probate technische und organisatorische Maßnahmen. Sie werden lediglich der Systematik des Art. 32 Abs. 1 DS-GVO unterworfen. Auch ist die **Weisungsgebundenheit** des Auftragnehmers hinsichtlich Berichtigung, Einschränkung und Löschung von Daten vertraglich festzuhalten. Ebenfalls ist schriftlich darzulegen, dass der Auftragnehmer seine **gesetzlichen Pflichten nach Art. 28 - 33 DS-GVO** erfüllt. Ebenso sind Regelungen bezüglich eines **Unternehmensverhältnisses** aufzustellen. Die **Kontrollrechte des Auftraggebers** sind vertraglich ebenso zu fixieren, wie dessen **Weisungsbefugnis**. Der Auftragnehmer sollte vertraglich dazu verpflichtet werden, den Auftraggeber bei der Einhaltung seiner gesetzlichen Pflichten aus Art. 32 - 36 DS-GVO zu unterstützen. Die Pflicht des Auftragsverarbeiters zur **Löschung und Rückgabe** personenbezogener nach Erbringung der Verarbeitungsleistung ist ebenfalls schriftlich festzuhalten.

Individuelle Vertragsgestaltung

In welcher Tiefe die Angaben zu den Pflichtinhalten nach Art. 28 DS-GVO

Handlungsbedarf

Somit empfiehlt es sich aufgrund der Differenz zwischen derzeitiger bestehender und künftig geltender Rechtslage, die Bestandverträge im Zuge der künftig geltenden Rechtslage erneut zu verfassen. In Anbetracht der vermeintlich geringen Änderungen bezüglich der Anforderungen an eine AV nach Art. 28 DS-GVO, werden einige Unternehmen den Aufwand der Umstellung der bestehenden Verträge scheuen. Hier ist jedoch eindringlich auf die Gefahr der Bußgeldforderungen durch die zuständige Aufsichtsbehörde hinzuweisen. Nach Art. 83 Abs. 4 lit. 1 DS-GVO ist die zuständige Aufsichtsbehörde befugt, Bußgelder in Höhe von 10 Millionen Euro oder 2% des weltweit erzielten Jahresumsatzes es vorangegangenen Geschäftsjahres zu verhängen, sollte es keinen oder den Anforderungen des Art. 28 DS-GVO nicht genügenden Vertrag über die Datenverarbeitung im Auftrag geben. Eine Überprüfung der bereits geschlossenen Verträge über Auftragsdatenverarbeitungen im Auftrag ist somit dringend geboten.

Musterverträge finden Sie im Shop: <http://ds-its.eu/bs360>

Unsere Leistung

Wir bieten Beratung bei der gesetzeskonformen Erstellung von Auftragsverarbeitungsverträgen.

Neu: DS-GVO Selbsthilfepaket

Unsere Online-Services für Sie

Nutzen Sie unsere kostenlosen Checklisten und Muster zur einfachen und schnellen Umsetzung des Datenschutzes in Ihrem Unternehmen. Im Bereich **Rategeber / Business** stehen Ihnen diese zum Download bereit:

<http://ds-its.eu/ratbus>

Wie ist es um das Datenschutzniveau in Ihrem Unternehmen bestellt? Halten Sie die wichtigsten Vorgaben ein? Oder gibt es noch wesentliche Baustellen? Der **Datenschutz-Schnelltest** für Unternehmen liefert die Antworten in wenigen Minuten online und als PDF zum Ausdrucken:

<http://ds-its.eu/dst>

(JB) Die ersten Unternehmen haben sich schon monatelang mit der neuen Rechtslage auf Basis der EU Datenschutz-Grundverordnung beschäftigt und ihre Datenschutzler auf zahlreiche Seminare geschickt.

Was ist aber mit all den Unternehmen, Selbständigen, Vereinen und Verbänden, die sich das bisher nicht leisten konnten oder wollten?

Hier wird niemand eine Agenda vorbereiten, welche Schritte bis Mai 2018 umzusetzen sind, um nicht in ein dann deutlich höheres Bußgeldrisiko zu geraten. Bei der Umsetzung wird vermutlich auch niemand mithelfen, denn es hat ja niemand eine konkrete Vorstellung oder Fachkunde, was denn nun genau getan werden soll. Und selbst bei gut geschulten Datenschutzbeauftragten, wird es zum Ende der Übergangsfrist vermutlich recht unangenehm werden, weil das

ein oder andere Thema leider auf der Strecke geblieben ist. Das geschieht vor allem zwischen all den Dingen, die eben noch so „nebenbei“ erledigt werden müssen.

Da wir all diese Szenarien bereits kennen und Ihnen hier mit unserem Wissen aus der Praxis für die Praxis gerne weiterhelfen möchten, bieten wir ein Datenschutz Selbsthilfepaket an, welches auf mehreren Säulen basierend, Sie bis zur Umsetzung eines Datenschutz-Management-systems begleitet.

Dabei gehören regelmäßige Webinare und optionale Telefon- oder E-Mailberatungen, Checklisten und eine Datenschutz-Software mit Umsetzungsanleitungen sowie integriertem E-Learning zum Leistungsumfang. Melden Sie sich bei Interesse gerne direkt: info@audatis.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen?
Dann empfehlen Sie diesen doch weiter:
www.audatis.de/online/newsletter

Die nächste Ausgabe dürfen Sie in
Q4 / 2017 erwarten.

IM NÄCHSTEN NEWSLETTER:

Lesen Sie u.a. wie Sie die Datenschutz-Folgenabschätzung praxisorientiert umsetzen können.

Impressum

audatis **Consulting** GmbH
Datenschutz und Informationssicherheit

Leopoldstr. 2-8
32051 Herford

Redaktion:

V.i.S.d.P. Carsten Knoop (CK)
Jill Bohrenkämper (JB)
Melanie Smandzich (MES)
Sascha Knicker (SK)

Erscheinungsweise: ca. 4 x jährlich

Unsere aktuellen Jobangebote:

www.audatis.de/jobs

Kontaktmöglichkeiten

So können Sie uns zu allen Fragen oder Anregungen erreichen:

Telefon: 05221 85496 - 90

Telefax: 05221 85496 - 99

E-Mail: info@audatis.de (allgemein)

E-Mail: newsletter@audatis.de (Newsletter-Redaktion)

Internet: www.audatis.de

Facebook: www.facebook.com/audatis

Twitter: twitter.com/audatis

Haftung und Nachdruck:

Die inhaltliche Richtigkeit und Fehlerfreiheit wird ausdrücklich nicht zugesichert. Jeglicher Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung der audatis Redaktion gestattet.