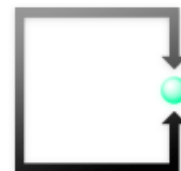


FSDZ RECHTSANWÄLTE & NOTARIAT AG
ZUGERSTRASSE 76b
CH-6340 BAAR
Tel. ++ 41 41 727 60 80
Fax. ++ 41 41 727 60 85
faessler@fsdz.ch



Lukas Fässler

lic.iur.Rechtsanwalt^{1,2}, Informatikexperte
faessler@fsdz.ch

Zugerstrasse 76b
CH-6340 Baar
Tel.: +41 41 727 60 80
Fax: +41 41 727 60 85
www.fsdz.ch
sekretariat@fsdz.ch
UID: CHE-349.787.199 MWST



27.7.2018



Lukas Fässler, Rechtsanwalt & Informatikexperte

<http://www.fsdz.ch/team/faessler-lukas>

Blog-Artikel zum Thema Datenschutz: was mein Vorgesetzter/Arbeitgeber über mich weiss

6 Fragen an Lukas Fässler, Rechtsanwalt und Informatikexperte, Inhaber FSDZ Rechtsanwälte & Notariat AG

Frage 1: Was ändert sich mit der EU DSGVO für die Schweizer Arbeitgeber in Bezug auf ihre Mitarbeiterdaten?

Nichts..... könnte man meinen.

Wer als Arbeitgeber Grenzgänger mit Aufenthalt in einem EU-Land beschäftigt, muss ab 25.5.2018 im Umgang mit den Personendaten seiner Angestellten DSGVO-konform sein. Was das heisst, sehen Sie in Frage 2 ff.

Für Arbeitgeber mit Schweizer Mitarbeitenden gilt weiterhin das Schweizerische Datenschutzgesetz, das eigentlich auch klare Regeln für den Umgang mit Mitarbeiterdaten vorgibt. Es steht aber auch hier eine Änderung bevor, denn der Schweizerische Gesetzgeber muss sein Datenschutzrecht an das Europäische Niveau anheben, damit wir das gleiche Datenschutzniveau wie das Europäische Ausland erreichen. Das ist für die Zukunft elementar wichtig, weil sonst der grenzüberschreitende Datenaustausch ausserordentlich schwer beeinträchtigt werden könnte.

Partnerkanzleien:

de la cruz beranek Rechtsanwältinnen AG
Carmen De la Cruz
Rechtsanwältin und Notarin^{1,2}
eidg. dipl. Wirtschaftsinformatikerin
delacruz@delacruzberanek.com

Nicole Beranek Zanon
Rechtsanwältin und Notarin^{1,2}
beranek@delacruzberanek.com

Industriestrasse 7
CH-6300 Zug
Tel.: ++41 41 710 28 50
Fax: ++41 41 710 90 76
www.delacruzberanek.com
UID: CHE-389.928.945 MWST

Lichtsteiner Rechtsanwältinnen und Notare
Urs Lichtsteiner
lic. iur. Rechtsanwalt^{1,2}, MSc (Stanford)
lichtsteiner@lilaw.ch

Baarerstrasse 10, Postfach 7517
CH-6302 Zug
Tel.: +41 41 726 90 00
Fax: +41 41 726 90 05
www.lilaw.ch
info@lilaw.ch
UID: CHE-404.805.335 MWST

Anwaltskanzlei Dr. Weltert
Hans M. Weltert
Dr. iur. Rechtsanwalt^{1,4}
hans.weltert@raweltert.ch

Matthias Heim
lic.iur. Rechtsanwalt^{1,4}
matthias.heim@raweltert.ch

Michael Heim
lic.iur. Rechtsanwalt^{1,4}
michael.heim@raweltert.ch
Bahnhofstrasse 10
CH-5001 Aarau
Tel.: +41 62 832 77 33
Fax: +41 62 832 77 34
www.raweltert.ch
info@raweltert.ch
UID: CHE-100.877.506 MWST

¹ Mitglied des Schweizerischen Anwaltsverbandes
² Eingetragen im Anwaltsregister des Kantons Zug
³ Eingetragen im Anwaltsregister des Kantons Zürich
⁴ Eingetragen im Anwaltsregister des Kantons Aargau



Frage 2: Welche 6 wichtigen Massnahmen müssen die Arbeitgeber vorkehren?

Für Arbeitgeber, welche Grenzgänger beschäftigen, gilt ab 25.5.2018 Folgendes umzusetzen:

1. Erstellen eines Dateninventars mit detaillierter Auflistung der Applikationen und der verarbeiteten Personendaten;
2. Erstellen eines Verarbeitungsverzeichnisses, welches die Aktivitäten und Prozesse festhält, die bei der Verarbeitung von Personendaten zu Anwendung kommen;
3. Erstellen einer Datenschutz-Folgeabschätzung, in welcher die Risiken für die verarbeiteten Personendaten nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenhöhe bewertet werden;
4. Erstellen eines Massnahmeninventars, welches unter Bezugnahme auf die identifizierten Risiken aus Ziffer 3 festhält, welche Risiken mit welchen organisatorischen oder technischen Massnahmen ausgeschaltet oder vermindert werden sollen;
5. Sofern Personendaten an Dritte (Serviceprovider, Applikationsprovider) ausgelagert werden, Abschluss neuer Datenverarbeitungsverträge mit diesen Service Providern zur Sicherstellung und Einhaltung der DSGVO-Konformität.
6. Überarbeitung und Neuausrichtung meiner internen Prozesse in Bezug auf die Betroffenenrechte (Auskunftsprozess, Berichtigungsprozess, Lösungsprozess; vgl. dazu Frage 5) sowie umfassende Anpassung meiner Internetauftritte, sofern damit wettbewerblich in EU-Ländern Waren oder Dienstleistungen angepriesen werden und dabei zur Abwicklung der Online-Geschäfte Personendaten gesammelt werden. Die Datenschutzbestimmungen sowie der Internetauftritt müssen ziemlich umfassend angepasst werden (z.B. ausdrückliche Einwilligungserklärung mittels Klickkasten; Anpassung der Datenschutzbestimmungen mit detaillierter Offenlegung, welche Marketing-Werkzeuge, Tools, Social Media Plugins oder Cookies zu welchem Zweck eingesetzt werden und was Sie genau mit welchen gesammelten Daten machen). Dazu gehört auch eine Neuausrichtung der Newsletterstrategie, andere Marketingkampagnen sowie die Frage, wie Sie Bestandesdaten von Kunden unter der DSGVO künftig weiternutzen können. Hier muss für jedes Unternehmen eine eigene Umsetzungsstrategie entwickelt und festgelegt werden.

Alle diese Unterlagen müssen Sie sofort nachweisen können, wenn eine Datenschutz-Aufsichtsbehörde deren Vorhandensein zur Einsicht verlangt. Sie haben neu unter DSGVO eine Nachweispflicht als Arbeitgeber.

Es gibt auch neue einschneidende Meldepflichten für die Unternehmen, wenn allenfalls Datenschutzverletzungen festgestellt werden (z.B. Hackerangriff, Datenklau etc.). Hier sind sehr rasche Reaktionszeiten (Meldung von Datenschutzverletzungen nach Art. 33 DSGVO unverzüglich und möglichst binnen 72 Stunden seit Kenntnis) zu beachten sowie die Offenlegungspflichten an die Datenschutzbehörden, allenfalls an die von einer Verletzung Betroffenen.

Datenschutzkonformität muss zudem jährlich mindestens einmal durch die Geschäftsleitung überprüft und allfällige ergänzende Massnahmen festgelegt werden. Der Verwaltungsrat ist einzubeziehen und hat periodische Kontrollen der Datenschutzkonformität sicherzustellen. Die Einhaltung des Datenschutzes wird für jedes Unternehmen zu einer neuen zentralen Fragen der Compliance.

Frage 3: Gibt es auch spezielle Vorsichtsmassnahmen bei Bewerberdaten zu beachten?



Bewerberdaten sind in jedem Falle Personendaten und unterliegen klar und eindeutig dem Datenschutz. Im Moment aber unterliegen nur die Bewerberdaten von Personen mit Aufenthalt in der EU den besonderen und strengeren Bestimmungen der DSGVO. Andere Bewerberdaten sind nach Schweizerischem Datenschutzrecht zu behandeln. Es wird aber nicht mehr lange dauern, dann ist auch das neue CH-Datenschutzrecht in Kraft und wird wohl ähnliche Anforderungen stellen müssen.

Beim Einsatz von automatisierten Entscheidungsprozessen über Bewerberdossiers von EU-Bewerbern müssen Sie damit rechnen, dass diesen ab 25.5.2018 ein neues Auskunftsrecht über die eingesetzten Entscheidungsalgorithmen zustehen und eine Ueberprüfung der automatisierten Entscheidung durch eine natürliche Person verlangt werden kann. Sie müssen auf solche Auskünfte vorbereitet sein und die entsprechenden Prozesse intern im Griff haben, nicht erst beim ersten Auskunftsgesuch zu erfinden beginnen.

Frage 4: Was raten Sie den Verantwortlichen/HR-Zuständigen eines Unternehmens?

Da nicht nur die Anforderungen der DSGVO ab 25.5.2018 zu erfüllen sind und allenfalls bei Nichterfüllung hohe Strafen oder andere einschneidende Massnahmen (z.B. vorübergehende oder dauernde Schliessung eines Internet-Auftritts; vgl. Ziffer 6) drohen, sollte die gesamte Personendatenverarbeitung von Anfang an – auch für CH-Arbeitnehmer – nach diesen DSGVO-Bestimmungen ausgerichtet sein. Ich gehe davon aus, dass Sie besser jetzt für alle Mitarbeiter gleiche und konforme Prozesse und Nachweisdokumente erstellen, als die Arbeit dann zweimal zu machen, wenn auch das neue schweizerische Datenschutzgesetz in Kraft tritt.

Prüfen Sie zudem speziell, ob Sie nicht verpflichtet sind, nach Art. 27 DSGVO einen EU-Datenschutz-Vertreter zu bestimmen. Weiterführende Informationen und eine Angebot zur Institutionalisierung eines EU-Datenschutz-Vertreters finden Sie hier (vgl. dazu: www.eu-datenschutz-vertreter.ch).

Frage 5: Haben auch Arbeitnehmer neue Rechte und Pflichten mit der EU DSGVO?

- *Recht auf Information (Art. 13 und 14 DSGVO)*
- *Recht auf Auskunft (Art. 15 DSGVO)*
- *Recht auf Berichtigung (Art. 16 DSGVO)*
- *Recht auf Löschung, sofern nicht höherwertige Interessen des Arbeitgebers vorgehen (Art. 17 DSGVO)*
- *Recht auf Einschränkung der Bearbeitung (Art. 18 DSGVO)*
- *Recht auf Mitteilung (Art. 19 DSGVO)*
- *Recht auf Auskunft über automatisierte Entscheidungen und Entscheid durch eine natürliche Person (Art. 22 DSGVO)*
- *Recht auf Datenübertragung durch Bereitstellung der Personendaten des Arbeitnehmers für einen Datentransfer in ein anderes System eines anderen Arbeitgebers (Art. 20 DSGVO)*
- *Recht auf jederzeitigen Widerspruch zu jeder ausdrücklichen Einwilligung, die man bezüglich der Verarbeitung von Personendaten erteilt hat (Art. 21 DSGVO)*
- *Recht auf Benachrichtigung von Datenschutzverletzungen (Art. 34 DSGVO).*



Frage 6: Was können die Konsequenzen sein bei einer Verletzung der EU-DSGVO?

- *Europäische Datenschutz-Aufsichtsbehörden (z.B. der Landesdatenschutzbeauftragte von Baden-Württemberg oder Bayern) können gegenüber dem fehlbaren Unternehmen bei einer Verletzung Bussen bis zu 20 Millionen Euro oder – falls höher – 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes verhängen; das ist aber nur die einschneidendste neue Massnahme.*
- *Die Datenschutzaufsichtsbehörden der EU haben zudem neue direkte Sanktionierungsrechte gegenüber Unternehmen erhalten. Dazu gehören u.a.:*
 - *Mahnung;*
 - *Verwarnung;*
 - *Förmliche Bekanntmachung des Unternehmens und seiner Verstösse gegen die DSGVO;*
 - *Vorübergehende Beschränkung der Datenbearbeitung;*
 - *Dauerhafte Beschränkung der Datenbearbeitung.*
- *Zu berücksichtigen sind allenfalls zivilrechtliche Schadenersatzforderungen von Geschädigten aufgrund der Nichteinhaltung der Vorgaben der DSGVO, welche zusätzlich enorme finanzielle Schäden bewirken können.*

Die ganze Umsetzung der neuen DSGVO-Anforderungen sollte im Unternehmen professionell, durch ein entsprechendes Team und allenfalls unter Mithilfe eines externen Projektberaters durchgeführt werden.