

Strategie, Organisation, Systeme und Prozesse

Daten schützen

Stand des Datenschutzes in deutschen Großunternehmen 2010

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der jüngsten Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes im September 2009 reagierte die Politik auf die von Datenskandalen in der Öffentlichkeit regelmäßig ausgelösten Wellen der Empörung. Das Sammeln von personenbezogenen Daten und der zum Schutz der Persönlichkeit notwendige sorgsame Umgang mit diesen werden heute misstrauischer denn je beobachtet. Zudem ist der Datenschutz verstärkt Gegenstand politischer und öffentlicher Diskussionen. Dass weiterer Handlungsbedarf besteht, zeigen die kontroversen Diskussionen um das Thema. Weitere Gesetzesänderungen sind bereits geplant. Auf die Unternehmen in Deutschland kommen damit erhebliche Herausforderungen und auch Kosten zu. Denn umfangreiche Verbesserungen und Anpassungen des Datenschutzkonzepts der Unternehmen werden notwendig werden.

Die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik und die immer dichtere weltweite Vernetzung und Datenübermittlung lassen die Anforderungen an einen effizienten Datenschutz und eine verlässliche Datensicherheit in den Unternehmen ständig steigen. Neue elektronische Kommunikationsformen wie z. B. Social Media werfen dabei völlig neuartige Probleme auf, die es zu lösen gilt.

Die Unternehmen haben erlebt, dass eine Missachtung des Datenschutzes enorme Folgen für ihre Reputation, aber auch den Geschäftserfolg haben kann. Nur ein umfassendes und auf die Gegebenheiten individuell abgestimmtes Datenschutzkonzept kann die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen sicherstellen.

Ziele der Studie sind es, ein Stimmungsbild zum Thema Datenschutz in der deutschen Wirtschaft zu ermitteln und festzustellen, ob die Unternehmen Konsequenzen aus den Skandalen der Vergangenheit und den Änderungen des Bundesdatenschutzgesetzes gezogen haben.

Unsere Befragung von 230 Datenschutzbeauftragten der 1.000 größten Unternehmen in Deutschland hat jedoch gezeigt, dass die Risiken und die Gefahren für das eigene Unternehmen unterschätzt und der Datenschutz in zu vielen Unternehmen noch immer nicht ernst genug genommen wird. In unserer Studie haben wir erstmals umfassend den Stand des Datenschutzes in der deutschen Wirtschaft untersucht und dabei Datenschutzorganisation, Datensicherheit, Datenverarbeitung durch Dritte sowie typische Datenschutzverstöße und ihre Ursachen beleuchtet.

Eine anregende und informative Lektüre wünschen Ihnen



Prof. Dr. Norbert Winkeljohann
Vorstand



Birthe Görtz
Partnerin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	6
A Zusammenfassung.....	9
B Datenschutz ist Chefsache.....	12
1 Bedeutung des Datenschutzes im Unternehmen.....	12
2 Organisation: Verankerung des Datenschutzes im Unternehmen.....	13
3 Normative Ausgestaltung: Datenschutzvorschriften in den Unternehmen.....	13
4 Berichterstattung an das Management.....	15
C Arbeitsbedingungen der Datenschutzbeauftragten.....	18
1 Zeitliche und personelle Ressourcen.....	18
2 Finanzielle Ressourcen.....	20
3 Zeit und Personal – knappe Kontingente aus Sicht der Datenschutzbeauftragten.....	21
4 Tätigkeitsfelder des Datenschutzbeauftragten.....	22
5 Kooperation zwischen Datenschutz und IT.....	23
6 Information der Datenschutzbeauftragten bei Einführung neuer Verfahren.....	24
D Typische Datenschutzverstöße und ihre Ursachen.....	26
1 Unachtsamkeit und Unwissenheit der Mitarbeiter.....	26
2 Information der Datenschutzbeauftragten bei Vorfällen.....	27
3 Datenschutzbewusstsein durch Schulungen schaffen.....	28
4 Verpflichtung auf das Datengeheimnis.....	30
5 Datenschutzrechtliche Überprüfung von Dienstleistungsverträgen.....	30
6 Das Verzeichnisse – gesetzlich gefordert.....	31

E Die Vorgehensweise	34
Wir über uns.....	36
Ansprechpartner	37

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Bedeutung des Datenschutzes in Unternehmen	12
Abb. 2	Zuordnung des Datenschutzbeauftragten innerhalb der Organisationsstruktur (halb offene Abfrage).....	13
Abb. 3	Formale Datenschutzvorschriften im Unternehmen (halb offene Abfrage).....	14
Abb. 4	Formale Datenschutzvorschriften im Unternehmen (nach Umsatzerlösen)	15
Abb. 5	Turnus der Berichterstattung des Datenschutzbeauftragten (halb offene Abfrage).....	15
Abb. 6	Arbeitszeitanteil für die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter (nach Untergruppen)	19
Abb. 7	Anzahl der FTE, über die der betriebliche Datenschutzbeauftragte zur Wahrnehmung seiner Aufgaben als Datenschutzbeauftragter verfügt (nach Untergruppen)	19
Abb. 8	Jährliches Unternehmensbudget für den Datenschutz (nach Untergruppen)	20
Abb. 9	Beurteilung der dem Datenschutzbeauftragten zur Verfügung stehenden Ressourcen	21
Abb. 10	Übersicht über die finanzielle, zeitliche und personelle Ausstattung	22
Abb. 11	Aufteilung der Arbeit als Datenschutzbeauftragter (Mittelwerte).....	22
Abb. 12	Sonstige offen genannte Tätigkeiten des Datenschutzbeauftragten	23
Abb. 13	Beratung der Unternehmen zu Sicherheitsmaßnahmen, die den Datenschutz gewährleisten (halb offene Abfrage)	23
Abb. 14	Informationen des Datenschutzbeauftragten über neue automatisierte Verfahren personenbezogener Datenverarbeitung (nach Untergruppen).....	24
Abb. 15	Häufigste Ursachen für Verletzungen des Datenschutzes im Unternehmen (halb offene Abfrage)	27
Abb. 16	Zeitnahe Information an den Datenschutzbeauftragten bei schwerwiegenden Datensicherheitsvorfällen (nach Untergruppen)	28
Abb. 17	Datenschutzrechtliche Schulungen	29

Abb. 18	Art der Schulungen	29
Abb. 19	Verpflichtung der Mitarbeiter, die personenbezogene Daten verarbeiten, auf das Datengeheimnis	30
Abb. 20	Vereinbarung von Weisungs- und Kontrollrechten (nach Untergruppen)	31
Abb. 21	Existenz eines Verfahrensverzeichnis nach § 4e BDSG (Übersicht über alle digitalen Verarbeitungsverfahren) intern und extern	32
Abb. 22	Aktualisierung des Verfahrensverzeichnis in einem Standardprozess	32
Abb. 23	Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen	34
Abb. 24	Umsatzerlöse der Unternehmen im vergangenen Jahr	35
Abb. 25	Vertretene Branchen in der Stichprobe (hauptsächliches Tätigkeitsfeld des Unternehmens)	35



A Zusammenfassung

Wie wichtig wird der Datenschutz in den 1.000 größten Unternehmen in Deutschland genommen? Wie gut ist die Datenschutzorganisation ausgestattet? Wie organisiert sich der Datenschutzbeauftragte¹? Sind alle im Unternehmen mit den einzuhaltenden Richtlinien vertraut und was sind die häufigsten Ursachen für Verstöße?

Diesen und anderen Fragen ist PricewaterhouseCoopers (PwC) in der Datenschutzstudie 2010 nachgegangen. Herausgekommen ist ein vielschichtiges Ergebnis, das zeigt, dass die gesteigerte öffentliche Wahrnehmung des Themas auch die Unternehmen sensibilisiert hat. Dennoch besteht noch immer Verbesserungspotenzial – die Datenschutzskandale der vergangenen Jahre haben nur die Spitze des Eisbergs sichtbar gemacht. Generell lassen sich noch Defizite feststellen. Zum Beispiel bei Themen wie der Verankerung des Datenschutzes in der Organisation, der Bereitstellung von genügend Zeit- und Personalressourcen für den Datenschutzbeauftragten, bei der Regelmäßigkeit von Schulungen und der Etablierung einer effektiven Kommunikation von Datenschutzthemen. Erstaunliches Ergebnis der Befragung von 230 Datenschutzbeauftragten: Der Datenschutz wird trotz der jüngsten Skandale in deutschen Unternehmen weiterhin als ein Randthema gesehen, dem nicht die notwendige Aufmerksamkeit entgegen gebracht wird.

Datenschutz wird nur bedingt als Managementaufgabe wahrgenommen

Die Notwendigkeit des Datenschutzes wird häufig unterschätzt, es mangelt an einer etablierten „Datenschutzkultur“. Nur jeder zweite Datenschutzbeauftragte aus unserer Umfrage war der Ansicht, dass das Thema in seinem Unternehmen sehr wichtig oder zumindest wichtig genommen wird. Lediglich die Hälfte des Managements der Unternehmen lässt sich zumindest einmal jährlich über die Datenschutzsituation berichten, in einem Viertel der Unternehmen gibt es keinerlei Berichtsstrukturen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der organisatorischen Zuordnung des Datenschutzbeauftragten: Nur in 54 % der Unternehmen ist er direkt der Geschäftsleitung unterstellt.

Unzulängliche Ausstattung der Datenschutzorganisation

Bei der Frage nach der Organisation des Datenschutzes in den deutschen Großunternehmen zeigten sich insbesondere Defizite bei der Ressourcenausstattung der Datenschutzbeauftragten. Zwei Drittel von ihnen haben weniger als 50 % ihrer Arbeitszeit für die Bearbeitung von Datenschutzthemen zur Verfügung und nur jedes fünfte Unternehmen beschäftigt einen Vollzeit-Datenschutzbeauftragten. Die zur Verfügung gestellten zeitlichen und personellen Ressourcen werden von den Datenschutzbeauftragten als zu gering eingeschätzt. Knapp die Hälfte von ihnen empfindet ihr Budget als nicht ausreichend und 60 % der Datenschutzbeauftragten klagen über zu wenig Personal zur Bewältigung ihrer Aufgaben.

¹ Der Einfachheit halber wird im Folgenden für Personenbezeichnungen das generische Maskulinum verwendet, das die Frauen gleichermaßen einschließt.

Schulungen und Kommunikation – wesentliche Erfolgsfaktoren zur Vermeidung von Verstößen

Im letzten Abschnitt widmet sich die Studie den typischen Verstößen gegen den Datenschutz und deren Ursachen. Die Verstöße sind in erster Linie auf die Unachtsamkeit und Unwissenheit der Mitarbeiter sowie auf mangelnde Kommunikation zurückzuführen. In drei von vier Unternehmen wird das Personal, das mit personenbezogenen Daten umgeht, nicht regelmäßig geschult und in fast der Hälfte der Unternehmen werden die Neuerungen zur Auftragsdatenverarbeitung nicht vollständig umgesetzt.

Ohne eine Datenschutzkultur geht es nicht

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Datenschutzbeauftragten vor großen Herausforderungen bei der Bewältigung ihrer täglichen Arbeit stehen. Sie müssen in komplexen Unternehmensstrukturen bei ständig fortschreitendem technischen Wandel mit sehr begrenzten Mitteln die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sicherstellen. In der Regel tun sie dies ohne Einbindung in interne oder externe Netzwerke. Doch die Skandale der vergangenen Jahre haben gezeigt: Die Position des Datenschutzbeauftragten darf keine Alibifunktion sein, sondern muss mit Unterstützung der Geschäftsleitung Impulse setzen, damit eine nachhaltige Datenschutzkultur in den Unternehmen entstehen kann.



B Datenschutz ist Chefsache

Die Verantwortung für den gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten liegt bei der Unternehmensführung. Sie ist es, die den Stellenwert des Datenschutzes und seine strategischen Ziele festlegen und kommunizieren muss. Die Datenschutzstrategie dient dazu, Ziele zur Erreichung eines angemessenen Datenschutzniveaus vorzugeben. Diese Datenschutzziele müssen sowohl der Interessenslage des Unternehmens als auch den datenschutzrechtlichen Vorschriften Rechnung tragen und mit der Unternehmensstrategie in Einklang stehen. Je mehr Gewicht die Unternehmensführung dem Datenschutz beimisst, desto intensiver und nachhaltiger können auch die Mitarbeiter für dieses wichtige Thema sensibilisiert werden.

1 Bedeutung des Datenschutzes im Unternehmen

Datenschutz hat in vielen Unternehmen nur einen geringen Stellenwert und wird abhängig von der Größe des Unternehmens in der Chefetage nur als Randthema wahrgenommen.

Die Relevanz des Datenschutzes wird in Deutschland sehr unterschiedlich eingeschätzt. Über die Hälfte der Datenschutzbeauftragten glauben, dass Datenschutz in ihrem Unternehmen wichtig oder sehr wichtig ist. Aber immerhin 44 % der Befragten gaben an, dass das Thema in ihrem Unternehmen nur eine geringe oder sehr geringe Bedeutung hat.

Die Befragten haben die Bedeutung des Datenschutzes in ihrem Unternehmen anhand einer Fünfer-Skala abgestuft.

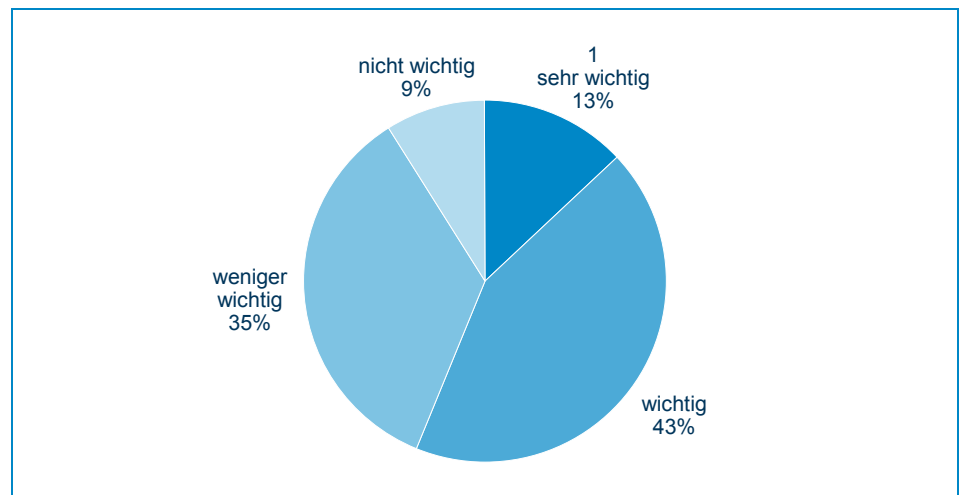


Abb. 1 Bedeutung des Datenschutzes in Unternehmen

„Der Datenschutzbeauftragte hat oft nur eine Alibi-Funktion.“

In den mitarbeiterstarken Großunternehmen hat der Datenschutz eindeutig den höchsten Stellenwert. 67 % der Datenschutzbeauftragten aus Unternehmen mit 10.000 und mehr Mitarbeitern weltweit sehen das Thema als wichtig oder sehr wichtig an. Dieser Meinung stimmt nur jeder zweite Datenschutzbeauftragte in den kleineren Unternehmen mit weniger als 5.000 Mitarbeitern weltweit zu.

2 Organisation: Verankerung des Datenschutzes im Unternehmen

Da der Datenschutz primär eine Aufgabe des Managements ist, muss der Datenschutzbeauftragte unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt sein (vgl. § 4 f III Bundesdatenschutzgesetz, BDSG). Die organisatorische Zuordnung des Datenschutzbeauftragten ist in den Unternehmen individuell zu klären. Bei Unternehmen mit einer Aufspaltung der Geschäftsleitungsfunktionen ist die Zuordnung des Datenschutzbeauftragten zur Leitung des Personalwesens, zur Revision bzw. dem Controlling oder zum allgemeinen Qualitätsmanagement (QM) zwar vorstellbar, doch kann es hier unter Umständen zu Interessenskonflikten kommen. Im Gegensatz zu Großkonzernen ist es für mittelständische Unternehmen nicht zwangsläufig sinnvoll, eine eigenständige Datenschutzorganisation aufzubauen. Hier kann die Bestellung eines externen Datenschutzbeauftragten von Vorteil sein. Unsere Umfrage zeigt, dass in aller Regel die Stelle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten in den Unternehmen intern besetzt ist (91 %). Aber immerhin jedes zehnte Unternehmen berichtet, mit einem externen Datenschutzbeauftragten zusammenzuarbeiten. Dies trifft vorwiegend auf kleinere Unternehmen mit weniger als 5.000 Mitarbeitern zu.

Datenschutz wird in der Praxis einer Vielzahl von Organisationseinheiten zugeordnet. Dabei können Interessenskonflikte entstehen, die gelöst werden müssen.

Die Funktion des Datenschutzbeauftragten innerhalb der Unternehmensorganisation ist bei 54 % der Befragten der Geschäftsleitung unterstellt, bei 12 % der Rechtsabteilung und bei ebenfalls 12 % der Internen Revision. Bei 7 % der Unternehmen berichtet der Datenschutzbeauftragte an die IT-Abteilung. Bei 14 % der Unternehmen berichtet der Datenschutzbeauftragte an die IT-Abteilung. Bei 1 % der Unternehmen berichtet der Datenschutzbeauftragte an die IT-Abteilung.

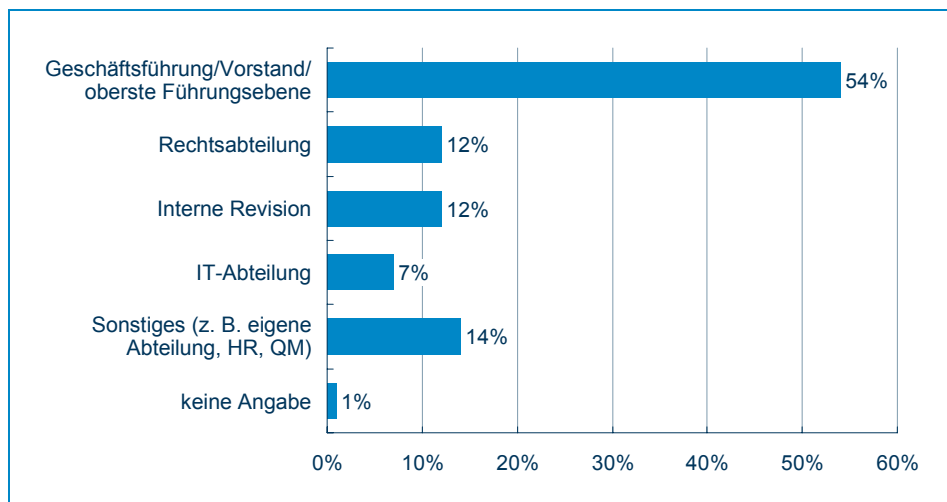


Abb. 2 Zuordnung des Datenschutzbeauftragten innerhalb der Organisationsstruktur (halb offene Abfrage)

3 Normative Ausgestaltung: Datenschutzvorschriften in den Unternehmen

Der Datenschutzbeauftragte konkretisiert die von der Unternehmensleitung vorgegebene Datenschutzstrategie. Er definiert die für sein Unternehmen sinnvollen, klaren Datenschutzvorgaben und gibt entsprechende Maßnahmen vor, um diese tatsächlich auch zu erreichen. Zur Sicherstellung

eines unternehmensweiten, einheitlichen Datenschutzniveaus, müssen die Datenschutzziele, -vorgaben und -maßnahmen verbindlich geregelt und kommuniziert werden. Eine schriftliche Fixierung der Datenschutzziele in einer Geschäftsordnung fördert nicht nur das Erreichen der Ziele, sondern hat auch einen nicht zu unterschätzenden Symbolcharakter. Unsere Befragung zeigt jedoch, dass die Datenschutzstrategie bzw. -vorgaben nur bei 16 % der Unternehmen in einer Geschäftsordnung für den Datenschutz verankert sind. Weitaus verbreiteter ist eine Fixierung der Datenschutzvorgaben in einer Datenschutzrichtlinie (81 % der Unternehmen), einem Datenschutzhandbuch (33 %) oder direkt in Betriebsvereinbarungen (82 %) bzw. in Dienstanweisungen (61 %).

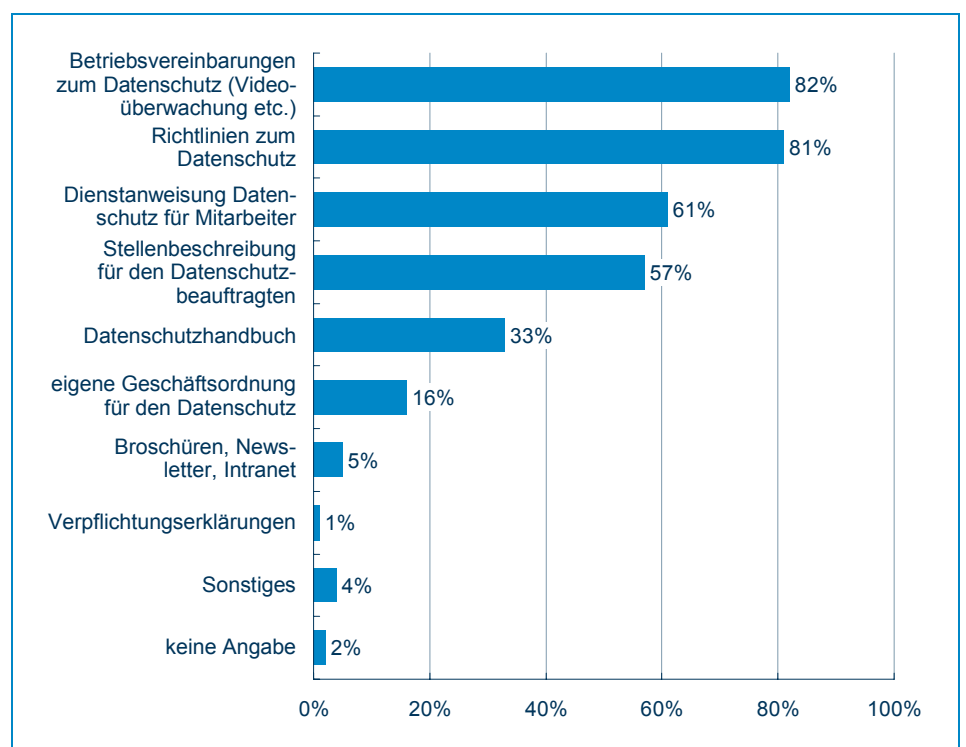


Abb. 3 Formale Datenschutzvorschriften im Unternehmen (halb offene Abfrage)

Es überrascht nicht, dass größere Unternehmen die formale Ausgestaltung der Datenschutzvorschriften weiter vorantreiben, als dies kleine Unternehmen tun. Oft sind es die komplexen und dezentralen Unternehmensstrukturen von größeren Unternehmen, die eine schriftliche Fixierung der Handlungsvorschriften notwendig machen. Dasselbe trifft auch auf die umsatzstärkeren Unternehmen gegenüber den umsatzschwächeren zu: In ersteren sind wesentlich mehr unterschiedliche Arten von Datenschutzvorgaben zu finden.

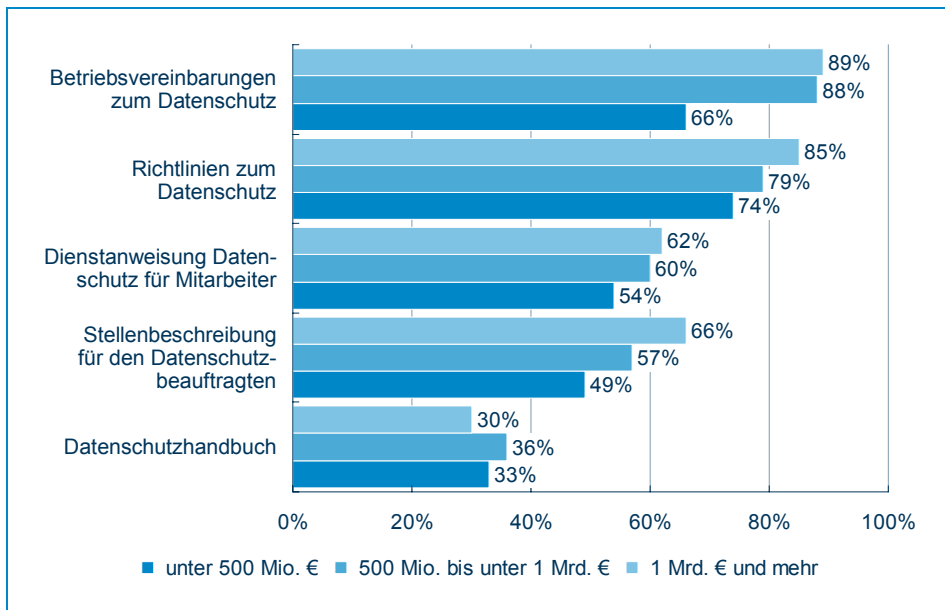


Abb. 4 Formale Datenschutzvorschriften im Unternehmen (nach Umsatzerlösen)

4 Berichterstattung an das Management

Damit die Unternehmensleitung ihrer Aufsichtspflicht gegenüber dem Datenschutzbeauftragten nachkommen und ihre Verantwortung für die Einhaltung der Datenschutzerfordernungen wahrnehmen kann, ist eine regelmäßige Berichterstattung an die Unternehmensleitung durch den Datenschutzbeauftragten zwingend notwendig. Unsere Umfrage zeigt, dass die Berichterstattung des Datenschutzbeauftragten bei 49% der Unternehmen im jährlichen Turnus erfolgt. Ein Viertel der befragten Unternehmen hat jedoch keinen regelmäßigen Berichterstattungsprozess an das Management implementiert.

In einem Viertel der Großunternehmen wird nicht regelmäßig an das Management berichtet.

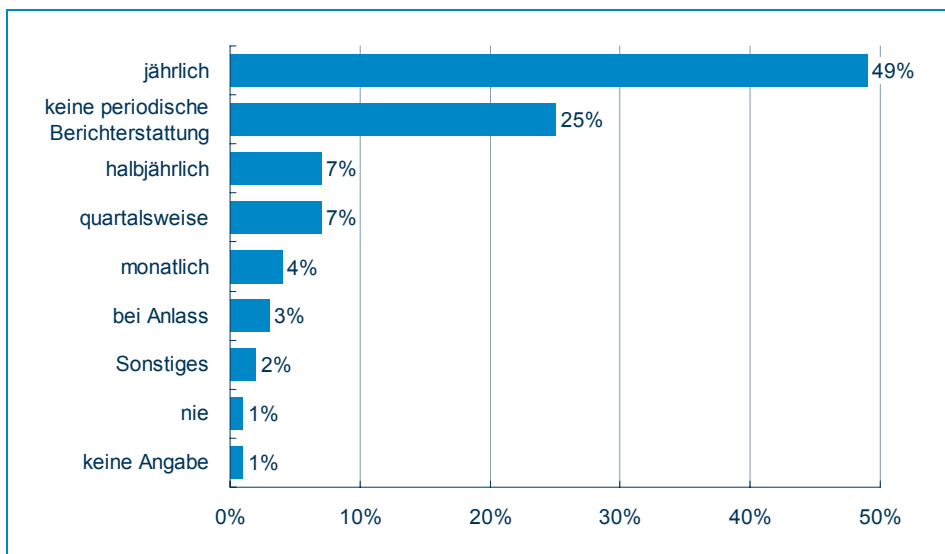


Abb. 5 Turnus der Berichterstattung des Datenschutzbeauftragten (halb offene Abfrage)

Unternehmen, die den Datenschutz als ein weniger wichtiges Thema einstufen, haben deutlich häufiger keinen festen Berichtsrythmus etabliert (30 %). Die Datenschutzbeauftragten aus Unternehmen, in denen das Thema Datenschutz als eher wichtig gilt, geben dagegen nur zu 20 % an, dass sie nicht periodisch Bericht erstatten.



C Arbeitsbedingungen der Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte muss auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hinwirken. Unternehmensprozesse werden zunehmend grenzüberschreitend und komplexer: „Der deutsche Datenschutzbeauftragte ist global zuständig für betrieblichen Datenschutz.“

Die operative Ausgestaltung der Datenschutzstrategie des Unternehmens in Form von konkreten Datenschutzvorgaben und -maßnahmen durch den Datenschutzbeauftragten fußt auf § 4 g I BDSG. Danach muss der Datenschutzbeauftragte auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hinwirken. Dafür sind ihm gemäß § 4 f V BDSG von der Geschäftsleitung für die Erfüllung seiner Aufgaben ausreichend zeitliche, personelle und finanzielle Mittel zur Verfügung stellen.

Nur wenn dem Datenschutzbeauftragten ausreichend Arbeitszeit für seine zentralen Aufgaben zur Verfügung stehen, kann er seine Pflichten auch tatsächlich erfüllen. Problematisch wird dies insbesondere dann, wenn er in Teilzeit bestellt ist und im Rahmen anderweitiger Tätigkeiten nicht ausreichend Zeit für die Erfüllung seiner Aufgaben als Datenschutzbeauftragter findet.

Eine adäquate personelle Ausstattung spielt insbesondere bei zunehmender Größe des Unternehmens eine entscheidende Rolle. Aus den dann immer komplexeren Unternehmensstrukturen ergibt sich notwendigerweise auch in Sachen Datenschutzorganisation eine klare Arbeits- und Aufgabenteilung.

Der Datenschutzbeauftragte benötigt auch eine hinreichende finanzielle Ausstattung. Insbesondere für die Einbeziehung von externen Beratern, für die eigene Fortbildung sowie die Fortbildung des Hilfspersonals, den Erwerb von Datenschutzsoftware aber auch zur Durchführung von Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter des Unternehmens, die mit personenbezogenen Daten umgehen, und zur Erstellung von zum Beispiel Tools für Online-Schulungen müssen dem Datenschutzbeauftragten Mittel zur Verfügung stehen.

1 Zeitliche und personelle Ressourcen

Zwei Drittel der Datenschutzbeauftragten steht weniger als 50 % ihrer Arbeitszeit für Datenschutzthemen zur Verfügung.

Die Datenschutzbeauftragten stehen hinsichtlich ihrer zeitlichen und personellen Ausstattung vor wahren Herausforderungen.

In 62 % der befragten Unternehmen sind mehr als 100 Mitarbeiter mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten befasst. Zwei Drittel der Datenschutzbeauftragten in den befragten Unternehmen haben jedoch weniger als 50 % ihrer Arbeitszeit für den eigentlichen Kernbereich ihrer Tätigkeit, die Sicherstellung des Datenschutzes zur Verfügung. Und gar nur jedes fünfte Unternehmen hat einen Vollzeit-Datenschutzbeauftragten.

Durchschnittlich stehen den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben etwa 44 % ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Verfügung. In den größeren Unternehmen mit weltweit 10.000 und mehr Mitarbeitern sind es durchschnittlich immerhin 54 % und damit ein deutlich höherer Anteil als in den kleineren der befragten Großunternehmen mit weniger als 5.000 Mitarbeitern (35 %). Nur in jedem dritten Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern stehen dem Datenschutzbeauftragten über 90 % seiner Arbeitszeit für den Datenschutz zur

Verfügung. In den kleineren Unternehmen gilt das nur für jeden sechsten Datenschutzbeauftragten.

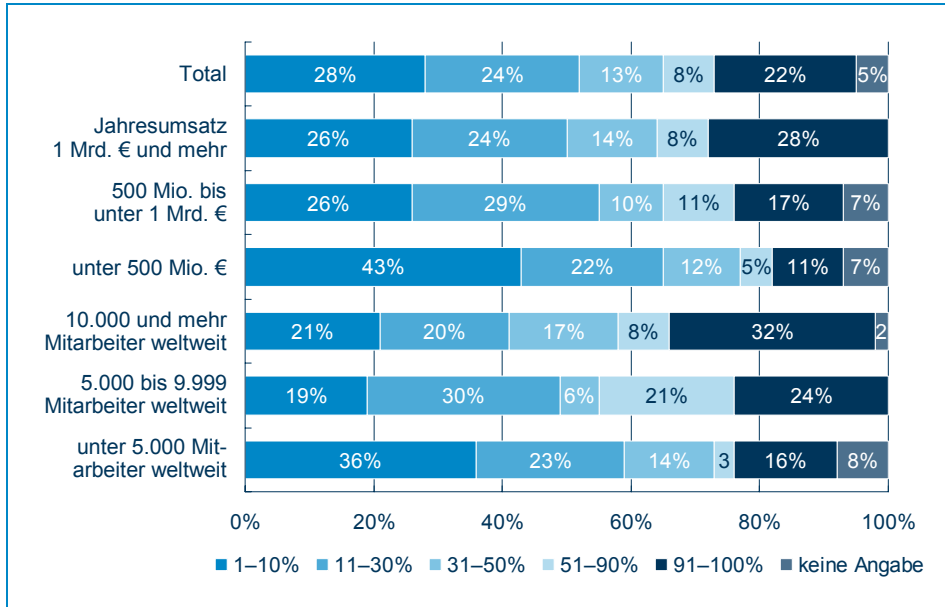


Abb. 6 Arbeitszeitanteil für die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter (nach Untergruppen)

Die unternehmensweite Umsetzung der Datenschutzanforderungen muss bei der Hälfte der Unternehmen mit weniger als zwei FTE (Arbeitsplätze umgerechnet in Vollzeitstellen) bewerkstelligt werden. Durchschnittlich stehen den 230 befragten betrieblichen Datenschutzbeauftragten etwa 1,6 FTE zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Gut jeder dritte Datenschutzbeauftragte hat jedoch nur bis zu 0,5 FTE zur Verfügung. Jeder fünfte Datenschutzbeauftragte kann immerhin auf mehr als 2 FTE zurückgreifen.

Die unternehmensweite Umsetzung der Datenschutz-Anforderungen muss bei der Hälfte der Unternehmen mit weniger als zwei FTEs bewerkstelligt werden.

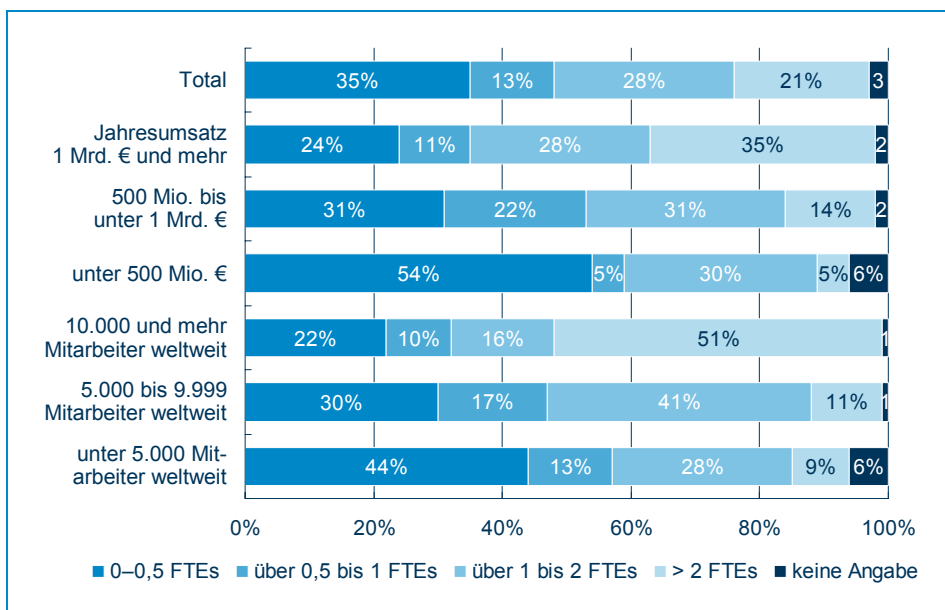


Abb. 7 Anzahl der FTE, über die der betriebliche Datenschutzbeauftragte zur Wahrnehmung seiner Aufgaben als Datenschutzbeauftragter verfügt (nach Untergruppen)

Erwartungsgemäß sind die zur Verfügung stehenden Ressourcen in den mitarbeiter- und umsatzstärkeren Unternehmen mit durchschnittlich 2,7 bzw. 2,3 FTE größer als in den kleineren Unternehmen (1,1 bzw. 0,7 FTE).

Generell lässt sich festhalten, dass dem Datenschutzbeauftragten dort, wo der Datenschutz als wichtiges Unternehmensthema gilt, auch mehr FTE zur Seite gestellt werden (1,9 FTE) als in den Unternehmen, in denen dem Thema weniger Bedeutung beigemessen wird (1,2 FTE).

2 Finanzielle Ressourcen

Das jährliche Datenschutzbudget in den befragten Unternehmen beträgt im Durchschnitt circa 32.500 Euro. Allerdings machten 36 % der Datenschützer keine Angabe zu dieser Frage. Es zeigt sich deutlich, dass den Datenschutzbeauftragten in den mitarbeiter- und umsatzstärkeren Unternehmen durchschnittlich mehr Budget zur Verfügung steht als in den kleineren und umsatzschwächeren Großunternehmen.

Den Datenschutzbeauftragten in den Unternehmen mit 10.000 und mehr Mitarbeitern steht mit durchschnittlich circa 55.500 Euro ein mehr als doppelt so hohes Budget zur Verfügung wie den Datenschutzbeauftragten in den kleineren Unternehmen. Selbst in den (mittleren) Großunternehmen mit 5.000 bis 10.000 Mitarbeitern und einem Umsatz zwischen 500 Mio. Euro und 1 Mrd. Euro verfügen die Datenschutzbeauftragten im Durchschnitt nur über ca. 27.000 Euro jährlich. In den 128 Unternehmen, in denen der Datenschutz als wichtiges Unternehmensthema gilt, steht den Datenschutzbeauftragten durchschnittlich ein Budget von circa 42.000 Euro zur Verfügung. In den 102 Unternehmen, in denen das Thema als weniger wichtig angesehen wird, sind es circa 19.000 Euro pro Jahr.

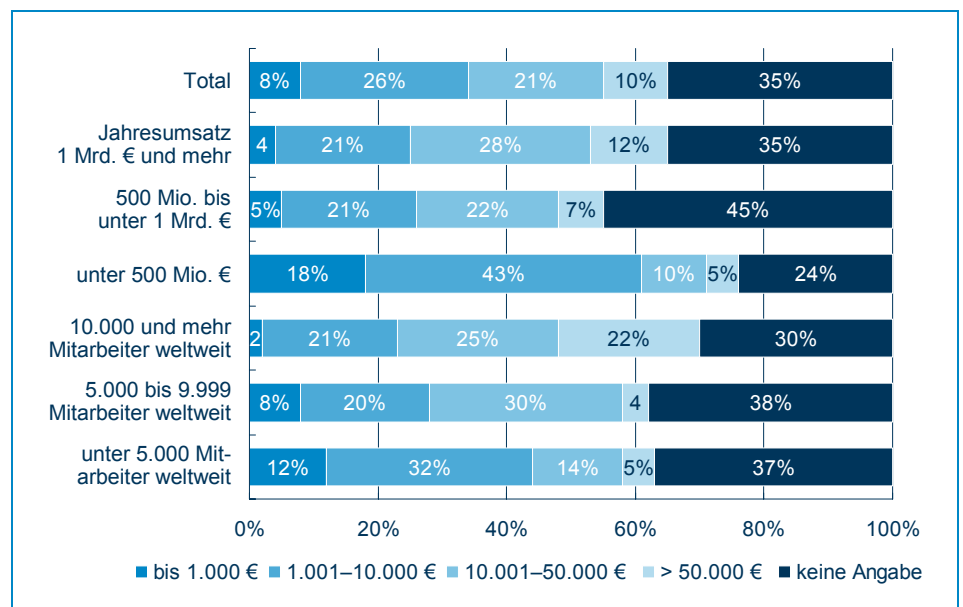


Abb. 8 Jährliches Unternehmensbudget für den Datenschutz (nach Untergruppen)

3 Zeit und Personal – knappe Kontingente aus Sicht der Datenschutzbeauftragten

Ein Großteil der Datenschutzbeauftragten hält die ihnen zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Ressourcen für zu gering. Während mehr als die Hälfte (immerhin 56 %) ihr Budget als ausreichend beschreibt, fühlen sich nur 40 % der Datenschutzbeauftragten angemessen mit Personal und nur 43 % mit ausreichend Zeit ausgestattet.

Die Datenschutzbeauftragten halten ihre zeitlichen und personellen Ressourcen mehrheitlich für zu gering.

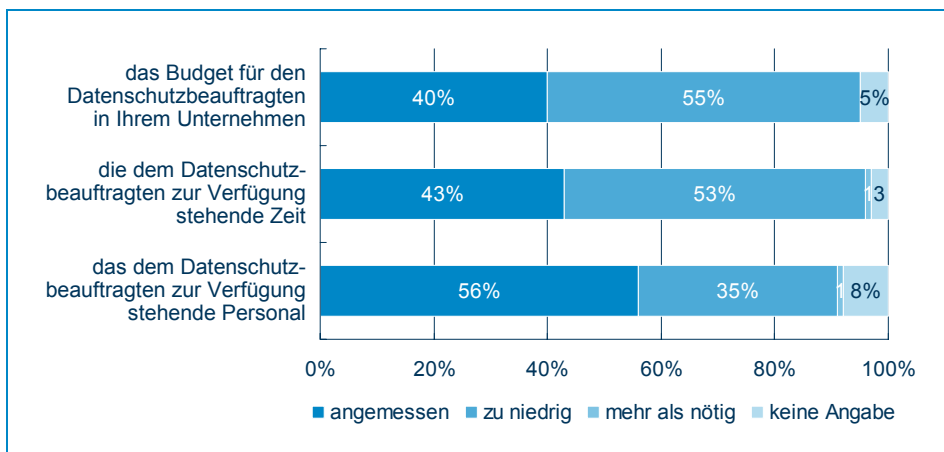


Abb. 9 Beurteilung der dem Datenschutzbeauftragten zur Verfügung stehenden Ressourcen

Die Datenschutzbeauftragten in den mitarbeiter- und umsatzstärksten Unternehmen beurteilen die ihnen zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen noch am besten. Sie verfügen in der Tat auch über wesentlich mehr FTE (im Durchschnitt 2,7 in den Unternehmen mit mindestens 10.000 Mitarbeitern) als ihre Kollegen in den umsatzschwächeren Unternehmen mit weniger als 10.000 Mitarbeitern (im Durchschnitt nur 1,1 FTE).

Die Gesamtsituation lässt sich wie folgt zusammenfassen: In den mitarbeiterstärksten Großunternehmen sind die Datenschutzbeauftragten faktisch am besten mit finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen ausgestattet, schätzen aber subjektiv ihre Personalsituation deutlich schlechter ein. Die Datenschutzbeauftragten in den kleineren Unternehmen sehen hingegen ihre Personalsituation subjektiv häufiger als angemessen an als ihre Kollegen. Am schwierigsten ist die Lage für die Datenschutzbeauftragten in den mittelgroßen Unternehmen mit 5.000 bis zu 10.000 Mitarbeitern. Sie dürfen zwar selbst einen höheren Anteil ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für den Datenschutz aufwenden, aber finanziell und personell sind sie kaum besser ausgestattet als ihre Kollegen in den kleineren Unternehmen.

Wie viel Datenschutz ist im Unternehmen nach der BDSG-Novellierung erforderlich: „Die möglichen Konsequenzen für das Unternehmen, z. B. aus der BDSG-Novellierung, werden unterschätzt.“

Finanzielle, zeitliche und personelle Ausstattung	Total	< 5.000 Mitarbeiter	5.000–9.999 Mitarbeiter	≥ 10.000 Mitarbeiter
Finanzielle Ausstattung				
durchschnittliche Höhe des Budgets	32.685 €	20.783 €	27.691 €	55.636 €
das verfügbare Budget für den DSB wirkt angemessen oder höher als nötig	57%	54%	56%	65%
Zeitliche Ausstattung				
das verfügbare Zeitbudget für den DSB gilt als angemessen oder höher als nötig	44%	35%	44%	57%
durchschnittlicher Prozentanteil für die Arbeit als DSB an der Gesamtarbeitszeit	44,4%	35,1%	51,4%	53,9%
Personelle Ausstattung				
das verfügbare Personal für den DSB gilt als angemessen	40%	43%	35%	38%
durchschnittliche Anzahl der FTEs für den DSB	1,6	1,1	1,2	2,7
durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter des DSB	3	2,2	2,1	5

Abb. 10 Übersicht über die finanzielle, zeitliche und personelle Ausstattung

4 Tätigkeitsfelder des Datenschutzbeauftragten

Einen erheblichen Teil der täglichen Arbeit der befragten Datenschutzbeauftragten nimmt die Beantwortung interner Anfragen in Anspruch. Diese Tätigkeit macht durchschnittlich 43 % der Arbeit als Datenschutzbeauftragter in den Großunternehmen aus. Ein Drittel der Arbeitszeit wird in der Regel für eigeninitiierte Prüfungen aufgewendet. Die Beantwortung externer Anfragen und sonstige Tätigkeiten nehmen durchschnittlich 12 % der Arbeitszeit in Anspruch. In jedem fünften Unternehmen (20 %) gibt es überhaupt keine externen Anfragen zu bearbeiten.

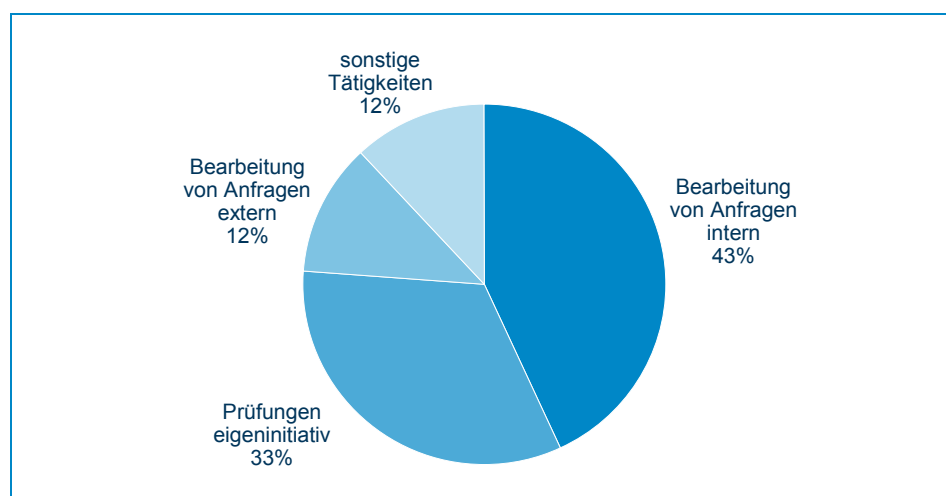


Abb. 11 Aufteilung der Arbeit als Datenschutzbeauftragter (Mittelwerte)

Neben den drei in der Befragung vorgegebenen Haupttätigkeiten wurden am häufigsten Schulungen (jede zweite sonstige Nennung) und Dokumentationsaufgaben (gut jede vierte sonstige Nennung) genannt.

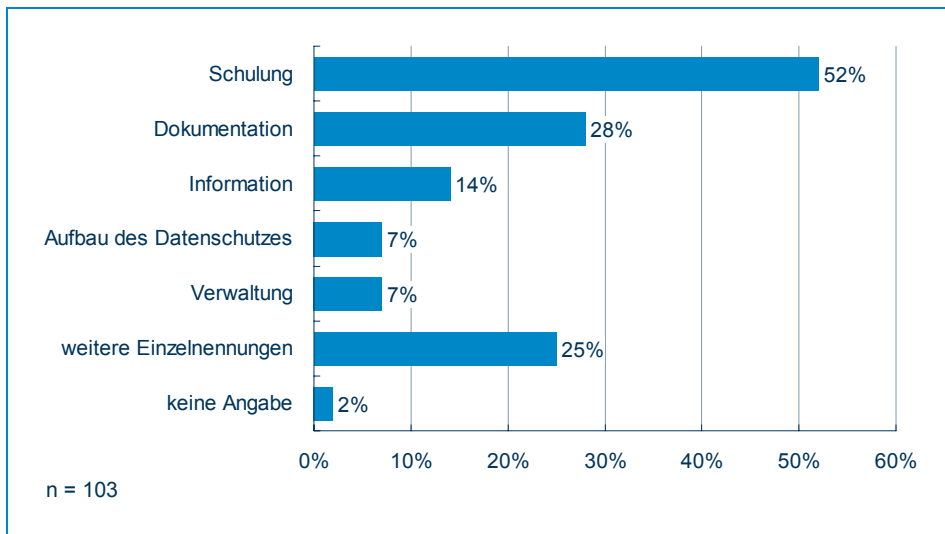


Abb. 12 Sonstige offen genannte Tätigkeiten des Datenschutzbeauftragten

5 Kooperation zwischen Datenschutz und IT

Die Datenschutzerfordernungen in größeren Unternehmen sind meist so komplex, dass der Datenschutzbeauftragte bei der Entwicklung und Umsetzung von technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes auf fachliche Unterstützung angewiesen ist. Die für ihn mit Abstand wichtigsten Berater sind die IT-Abteilungen (63 %) und die IT-Sicherheitsbeauftragten (54 %) sowie externe Berater (35 %) und die Interne Revision (22 %). Nur in jedem zwanzigsten Unternehmen lässt sich der Datenschutzbeauftragte nicht von Spezialisten für spezifische Fragestellungen beraten. Dies trifft vorwiegend für die kleineren der befragten Unternehmen zu. In der Mehrzahl der Unternehmen (60 %) gibt es regelmäßige Treffen zwischen den Vertretern der Datenschutzabteilung und der IT-Abteilung.

Bei der Organisation seiner Tätigkeiten arbeitet der Datenschutzbeauftragte hauptsächlich mit der IT-Abteilung und dem IT-Sicherheitsbeauftragten zusammen.

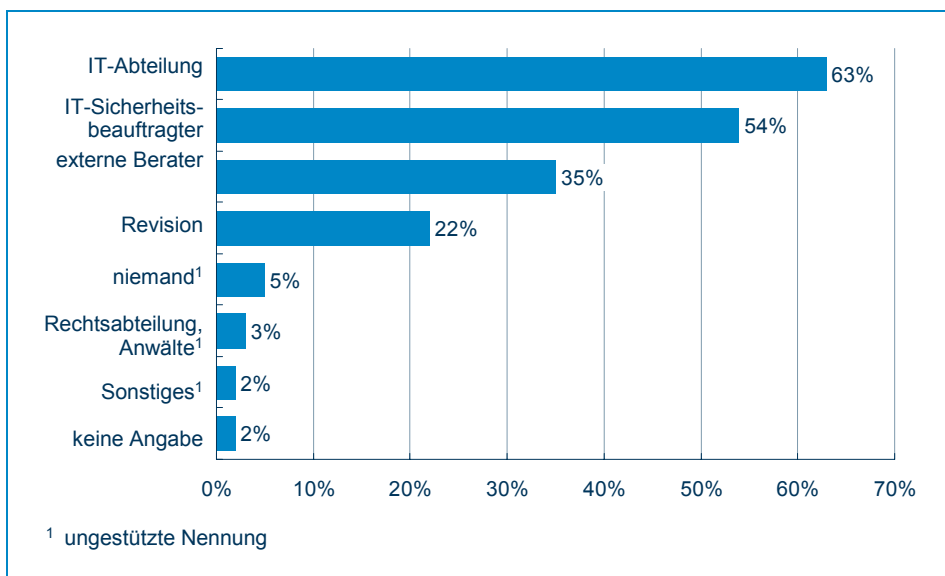


Abb. 13 Beratung der Unternehmen zu Sicherheitsmaßnahmen, die den Datenschutz gewährleisten (halb offene Abfrage)

6 Information der Datenschutzbeauftragten bei Einführung neuer Verfahren

Rund ein Viertel der Datenschutzbeauftragten wird erst informiert, wenn ein neues Verfahren bereits eingeführt ist.

Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen bei der automatisierten Datenverarbeitung ist nur dann sichergestellt, wenn der Datenschutzbeauftragte die bestehenden Verfahren detailliert kennt. Auch und insbesondere bei der Neueinführung derartiger Verfahren muss der Datenschutzbeauftragte frühzeitig informiert und in die Ausgestaltung einbezogen werden.

In der Mehrzahl der Unternehmen werden die Datenschutzbeauftragten frühzeitig über die Einführung neuer Verfahren, in denen personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet werden, informiert. In sechs von zehn Unternehmen wird der Datenschutzbeauftragte bereits in die Planungsphase einbezogen. Allerdings geben auch 27 % der befragten Datenschutzbeauftragten an, erst von den geplanten Neuerungen zu erfahren, wenn über die Investition entschieden bzw. wenn der Prozess bereits eingeführt worden ist. In Einzelfällen (acht Unternehmen) berichten die betreffenden Datenschutzbeauftragten sogar, keinerlei Information zu erhalten. Bemerkenswert ist, dass dies bei Unternehmen aller Größenklassen vorkommt.

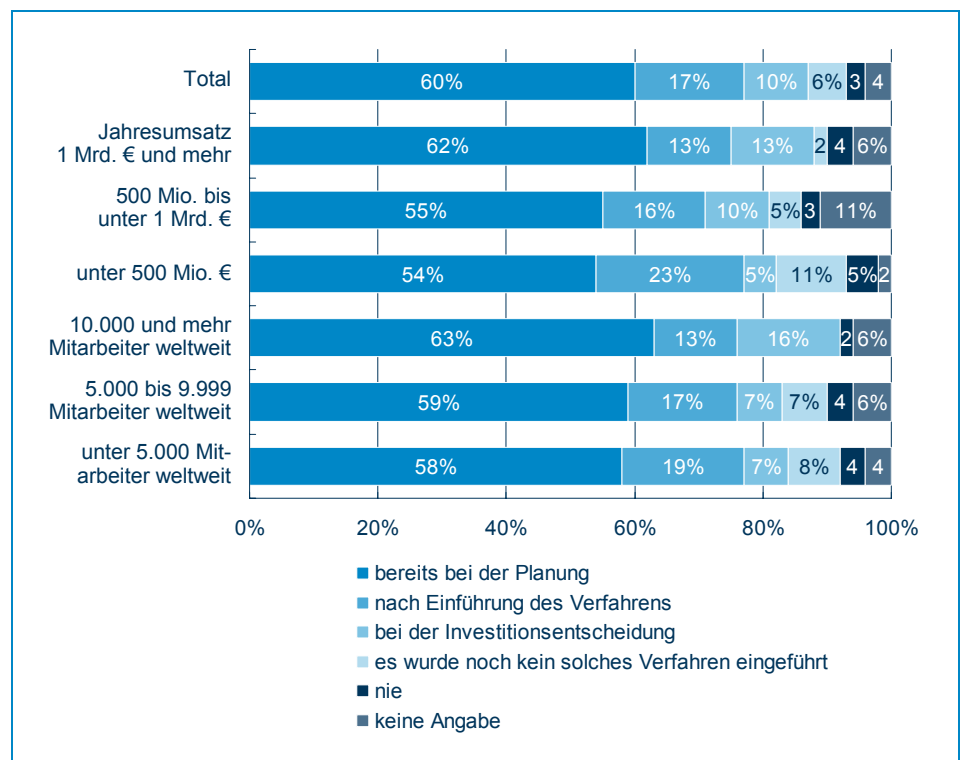


Abb. 14 Informationen des Datenschutzbeauftragten über neue automatisierte Verfahren personenbezogener Datenverarbeitung (nach Untergruppen)



D Typische Datenschutzverstöße und ihre Ursachen

Datenschutzverstöße werden von einer breiten Öffentlichkeit mit zunehmender Skepsis betrachtet, die Medien berichten intensiv darüber. Die Bandbreite der Verstöße reicht von Datendiebstählen über Mitarbeiterüberwachung, die nicht autorisierte Erhebung und Übermittlung von Daten bis hin zu ihrer nicht autorisierten Nutzung im Direktmarketing.

Neben den empfindlichen Reputationsschäden durch Datenschutzverstöße drohen den Unternehmen und den handelnden sowie verantwortlichen Personen erhebliche rechtliche Konsequenzen. In § 43 BDSG ist eine Geldbuße in Höhe von bis zu 300.000 Euro für den Fall vorgesehen, dass personenbezogene Daten, die nicht allgemein zugänglich sind, unbefugt erhoben oder verarbeitet werden. Das Strafmaß kann in Einzelfällen noch höher liegen, sofern der wirtschaftliche Vorteil, den der Täter aus dem Verstoß gezogen hat, die Bußgeldgrenzen übersteigt. Daneben sind bei schwerwiegenden Verstößen auch Freiheitsstrafen von bis zu zwei Jahren nach § 44 I BDSG möglich.

Wird dem Betroffenen durch eine unzulässige oder unrichtige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten ein Schaden zugefügt, ist ihm nach § 7 BDSG der Schaden durch die verantwortliche Stelle bzw. das Unternehmen zu ersetzen. Auch der Datenschutzbeauftragte kann bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln persönlich zu Schadensersatz nach § 823 BGB verpflichtet werden.

Als originär Verantwortlicher kann die Unternehmensleitung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften in die persönliche Haftung genommen werden (bei einem Organisationsverschulden bei Aktiengesellschaft und GmbHs nach § 93 I AktG bzw. § 43 GmbHG). Ein Organisationsverschulden kann unter anderem dann vorliegen, wenn die Unternehmensleitung ihrer Verpflichtung zur sorgfältigen Auswahl, Anleitung und Kontrolle des Datenschutzbeauftragten nicht ausreichend nachgekommen ist.

1 Unachtsamkeit und Unwissenheit der Mitarbeiter

Unachtsamkeit und Unwissenheit sind die häufigsten Ursachen für Datenschutzverstöße.

Unachtsamkeit und Unwissenheit der Mitarbeiter sind nach Einschätzung der Datenschutzbeauftragten die beiden häufigsten Ursachen für Verletzungen des Datenschutzes in den Unternehmen. Als weitere wichtige Ursache wird von 39 % der Befragten eine mangelnde Kommunikation im Unternehmen angegeben. Dabei überrascht es nicht, dass dieser Punkt vor allem in Unternehmen mit mehr als einer Mrd. Euro Umsatz eine vergleichsweise noch größere Rolle spielt als in den kleineren Unternehmen (45 % vs. 36 % in Unternehmen mit weniger als 500 Mio. Euro Umsatz).

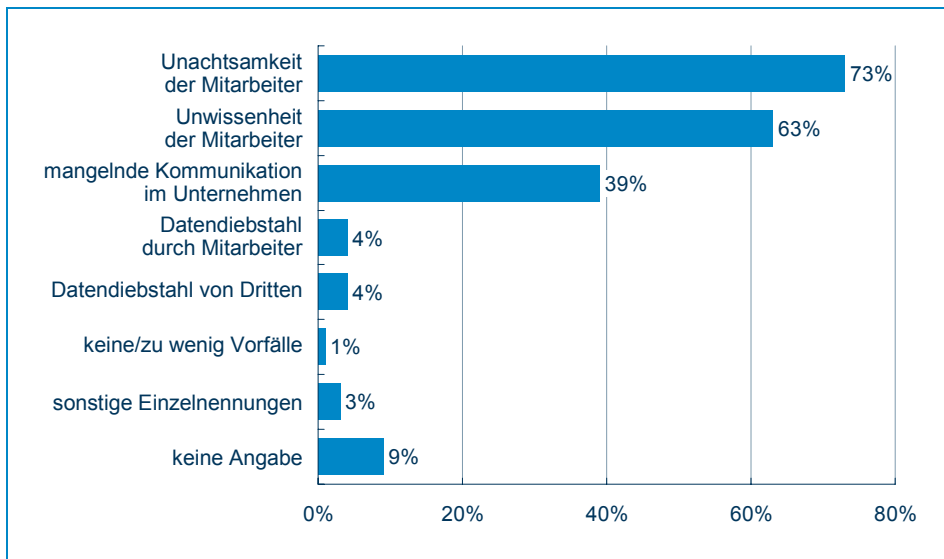


Abb. 15 Häufigste Ursachen für Verletzungen des Datenschutzes im Unternehmen (halb offene Abfrage)

Datendiebstahl durch Mitarbeiter und Dritte wird lediglich von wenigen Unternehmen genannt (neun bzw. zehn von 230 Unternehmen), auch wenn dieser Punkt in der medialen Präsenz eine exponierte Stellung einnimmt.

2 Information der Datenschutzbeauftragten bei Vorfällen

Um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unternehmensweit sicherstellen zu können, ist der Datenschutzbeauftragte auch auf die Information über potentielle Datenschutzverstößen durch die Mitarbeiter angewiesen. Die entsprechenden Voraussetzungen für eine einfache und zuverlässige Kommunikation mit dem Datenschutzbeauftragten sind zu gewährleisten. Hierzu zählen neben der Sensibilisierung der Mitarbeiter für den Datenschutz auch die Einbindung in entsprechende Gremien wie beispielsweise den Betriebsrat und ein regelmäßiger Austausch zwischen den mit der Verarbeitung personenbezogener Daten betrauten Abteilungen und der Konzernsicherheit, der IT und der Internen Revision. Darüber hinaus sollte unbedingt die Möglichkeit bestehen, potentielle Datenschutzverstöße anonym melden zu können.

Ein Drittel der Datenschutzbeauftragten ist der Ansicht, nicht ausreichend über schwerwiegende Datenschutzverstöße informiert zu werden.

Nach eigener Einschätzung werden die Datenschutzbeauftragten bei schwerwiegenden Datensicherheitsvorfällen nicht immer zeitnah informiert – etwa jeder Dritte sieht hier ein Kommunikationsdefizit. Vor allem die Datenschutzbeauftragten aus den umsatz- und mitarbeiterstarken Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern beklagen mangelnde Kommunikation im Unternehmen als vorrangige Ursache für Datenschutzverletzungen.

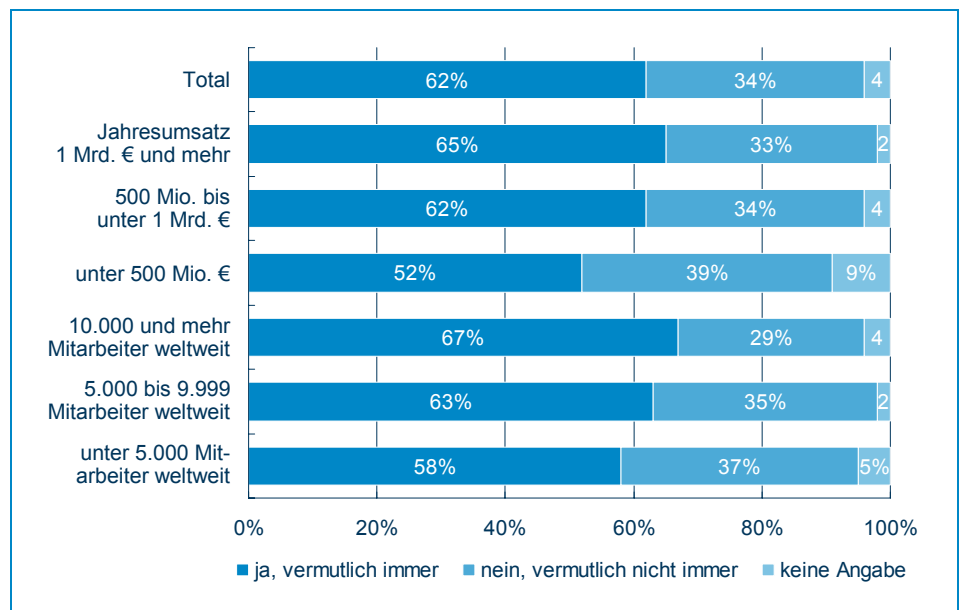
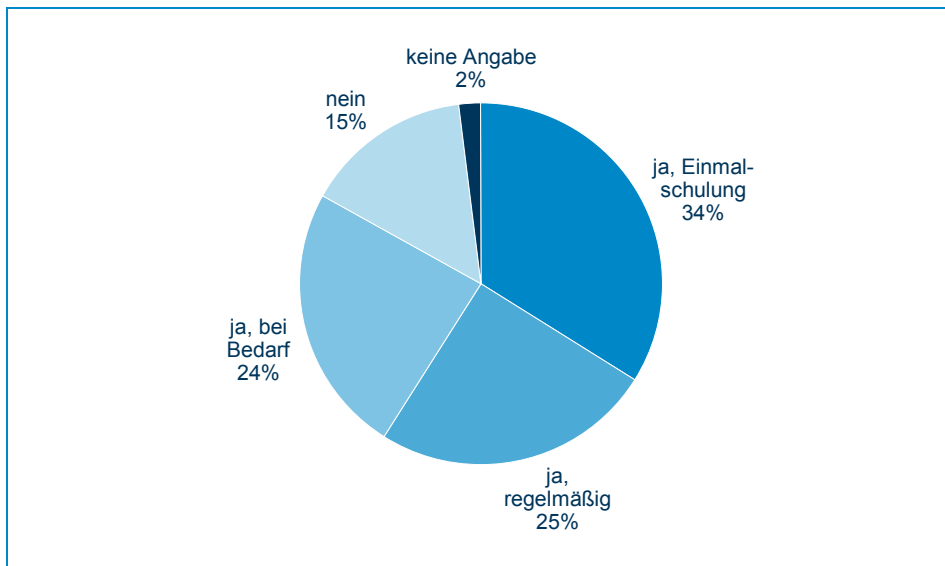


Abb. 16 Zeitnahe Information an den Datenschutzbeauftragten bei schwerwiegenden Datensicherheitsvorfällen (nach Untergruppen)

3 Datenschutzbewusstsein durch Schulungen schaffen

Kommunikation und regelmäßige Schulungen als wesentlicher Erfolgsfaktor für die Vermeidung von Datenschutzverstößen

In drei von vier Unternehmen werden die Mitarbeiter, die personenbezogene Daten verarbeiten, nicht regelmäßig zu datenschutzrechtlichen Fragen geschult. Jedes dritte Unternehmen gibt lediglich Einmalschulungen zu Protokoll und jedes vierte Unternehmen schult nur „bei Bedarf“. In immerhin 15 % der Unternehmen gibt es überhaupt keine datenschutzrechtlichen Schulungen für die mit sensiblen Daten umgehenden Mitarbeiter. Ein Bewusstsein für den Datenschutz kann durch vereinzelte Schulungsmaßnahmen jedoch nicht entstehen. Ein typischer Verstoß gegen § 4g I Nr. 2 BDSG muss deshalb befürchtet werden. Dort wird vom Datenschutzbeauftragten verlangt, sicherzustellen, dass die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen mit den besonderen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut gemacht werden. In der Regel sollte dies durch Schulungen erfolgen. Insbesondere in diesem Punkt zeigt unsere Befragung einen erheblichen Nachholbedarf der Unternehmen.



In drei von vier Unternehmen werden Mitarbeiter nicht regelmäßig geschult.

Abb. 17 Datenschutzrechtliche Schulungen

Erwartungsgemäß finden in den kleineren und umsatzschwächeren Großunternehmen häufiger keine Schulungen statt. Während bei den größeren Unternehmen mit mehr als 1 Mrd. Euro Umsatz in 7 % der Fälle keine Schulungen stattfinden, so sind dies bei den kleineren und mittelgroßen Unternehmen 25 % bzw. 19 %.

In jedem dritten der 124 Unternehmen, in denen Datenschutz einen hohen Stellenwert in der Unternehmensagenda genießt, werden auch regelmäßige Schulungen durchgeführt (32 %). Aus den 101 Unternehmen, in denen das Thema weniger wichtig genommen wird, berichten nur 17 % der Datenschutzbeauftragten von regelmäßigen Schulungen.

Die Schulungen erfolgen zumeist als interne Präsenzveranstaltungen (75 %). Die Teilnahme an externen Veranstaltungen spielt eine untergeordnete Rolle. Weitere wichtige Schulungsarten sind Online-Schulungen und die Verteilung von schriftlichen Unterlagen.

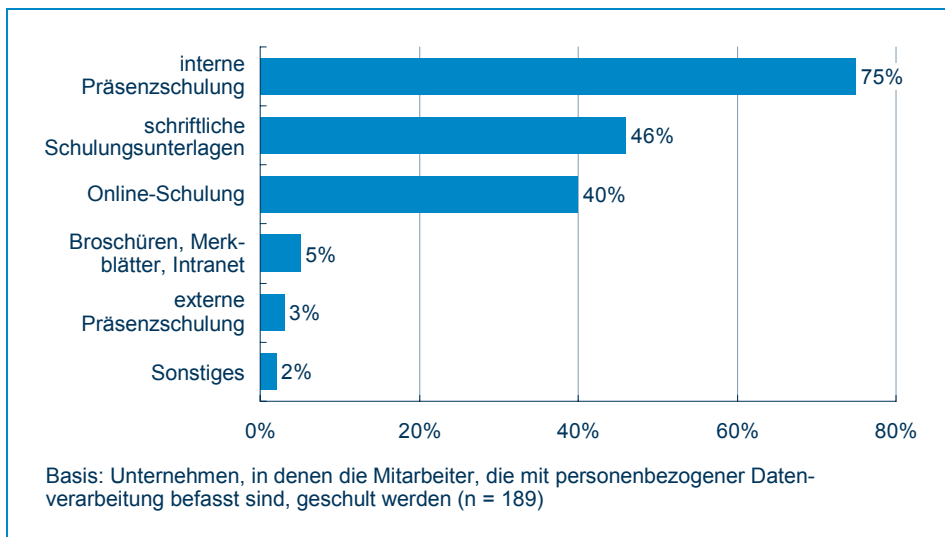


Abb. 18 Art der Schulungen

Die Ausgabe von Informationsunterlagen spielt in jedem zweiten Unternehmen eine wichtige Rolle und nimmt sowohl bei Unternehmen mit weniger als 5.000 oder mehr als 10.000 Mitarbeitern einen hohen Stellenwert ein. Bei Online-Schulungen hingegen zeigen sich ausgesprochen starke Unterschiede je nach Unternehmensgröße. Je höher der Umsatz und je größer die Mitarbeiterzahl, umso häufiger setzen die Unternehmen auf Online-Schulungen.

4 Verpflichtung auf das Datengeheimnis

Nicht alle Unternehmen, sondern nur 93 % haben die entsprechenden Mitarbeiter schriftlich auf das Datengeheimnis verpflichtet.

In § 5 BDSG schreibt der Gesetzgeber vor, dass die mit Datenverarbeitung beschäftigten Personen schriftlich auf das Datengeheimnis zu verpflichten sind. Dabei ist zu beachten, dass die Verpflichtung nur dann ihrem vom Gesetzgeber beabsichtigten Zweck erfüllt, wenn sie mit einer Belehrung des Beschäftigten über seine besonderen Pflichten nach dem BDSG verbunden ist. Aus praktischen Erwägungen empfiehlt es sich, dass der Mitarbeiter bereits mit der Einstellung die Verpflichtung auf das Datengeheimnis unterschreibt.

In 93 % der befragten Großunternehmen haben die entsprechenden Personen solche Erklärungen unterschrieben und erfüllen die Anforderungen des § 5 BDSG.

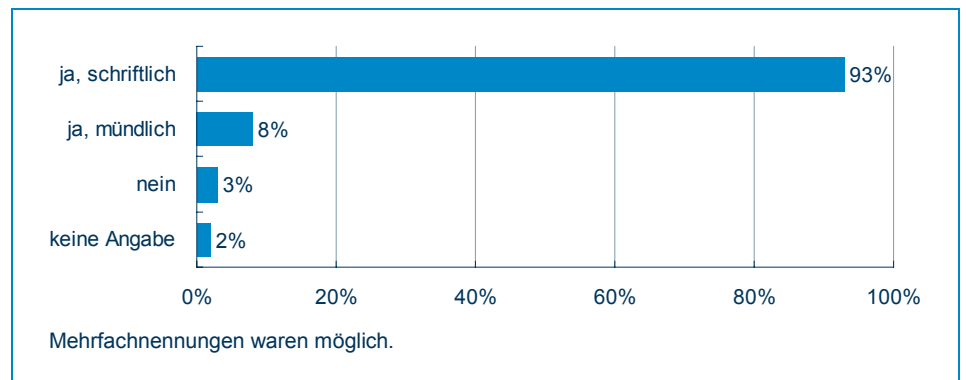


Abb. 19 Verpflichtung der Mitarbeiter, die personenbezogene Daten verarbeiten, auf das Datengeheimnis

5 Datenschutzrechtliche Überprüfung von Dienstleistungsverträgen

Die Neuerungen zur Auftragsdatenverarbeitung werden in fast der Hälfte der Unternehmen nicht vollständig umgesetzt.

Die Neuerungen zur Auftragsdatenverarbeitung werden in fast der Hälfte der Unternehmen nicht vollständig umgesetzt. Die meisten Großunternehmen (83 %) beauftragen externe Dienstleister mit der Verarbeitung personenbezogener Daten. Gerade hier muss der Datenschutzbeauftragte seit der Novellierung des § 11 BDSG detaillierte Vorgaben zur Vertragsgestaltung von sogenannten Auftragsdatenverarbeitungen beachten. Dies betrifft beispielsweise die Weisungs- und Kontrollrechte des Auftraggebers hinsichtlich der Einhaltung der Datenschutzvorgaben beim Auftragnehmer. Die Überprüfung der Vertragsgestaltung erfolgt in den größeren und umsatzstärkeren der befragten Unternehmen wesentlich häufiger als in den kleineren und umsatzschwächeren Unternehmen. In 10 % der Fälle werden

die Verträge zur Auftragsdatenverarbeitung mit Dienstleistungsunternehmen im Hinblick auf die Einhaltung der Anforderungen des § 11 BDSG gar nicht kontrolliert.

Die Überprüfung der Verträge mit Dienstleistungsunternehmen obliegt in aller Regel dem Datenschutzbeauftragten selbst (88 %), häufig mit Unterstützung der Revisions- und der Rechtsabteilung. In 13 von 172 Unternehmen spielt bei den Vertragsprüfungen auch die IT-Abteilung, in neun Unternehmen der Einkauf und in fünf die Fachabteilung eine wichtige Rolle.

Die nach § 11 BDSG mit dem Auftragnehmer zu vereinbarenden Weisungs- und Kontrollrechte im Hinblick auf die im Einzelfall geschuldete Art der Verarbeitung wurden nur in 55 % der Unternehmen vollumfänglich vertraglich fixiert. In sechs von 190 Unternehmen fehlen solche Vereinbarungen gänzlich.

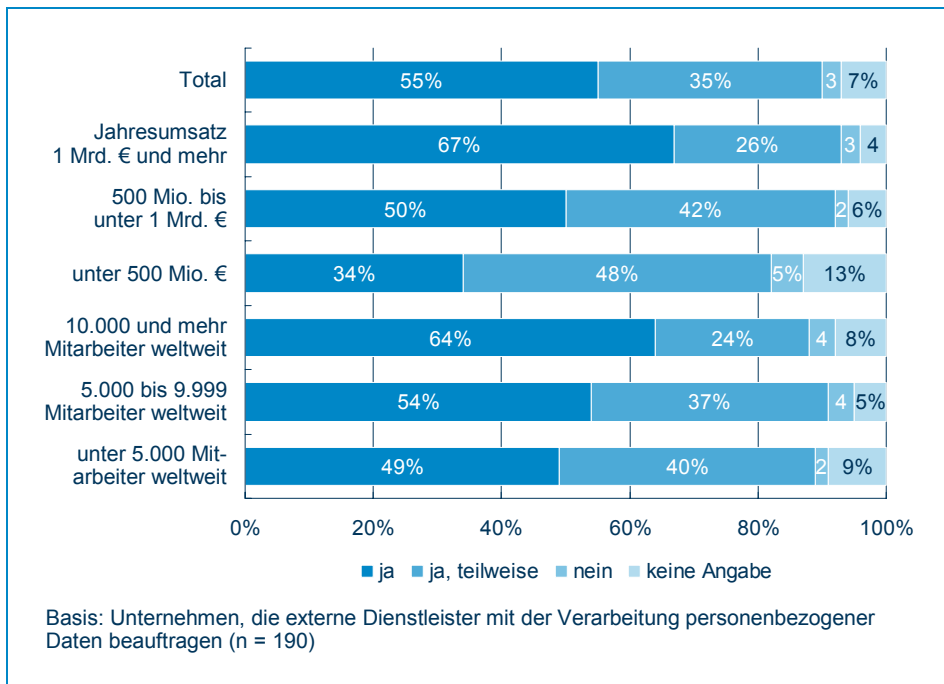


Abb. 20 Vereinbarung von Weisungs- und Kontrollrechten (nach Untergruppen)

6 Das Verzeichnisverzeichnis – gesetzlich gefordert

Nach § 4e BDSG müssen alle verantwortlichen Stellen für alle meldepflichtigen Verfahren ein Verzeichnisverzeichnis zur Verfügung stellen. Jedoch besitzen 12 % der befragten Großunternehmen gar kein Verzeichnisverzeichnis. Dabei handelt es sich überproportional oft um mittelgroße Unternehmen mit weltweit zwischen 5.000 und 10.000 Mitarbeitern und jährlichen Umsatzerlösen von weniger als 1 Mrd. Euro. In dieser Größenklasse liegt in jedem fünften Unternehmen kein entsprechendes Verzeichnisverzeichnis vor. Dort, wo ein Verzeichnisverzeichnis existiert, befindet es sich in 81 % der Fälle direkt beim Datenschutzbeauftragten, in jedem zehnten Unternehmen (auch) bei der Geschäftsführung.

Mehr als jedes zehnte Großunternehmen verfügt nicht über das gesetzlich geforderte Verzeichnisverzeichnis.

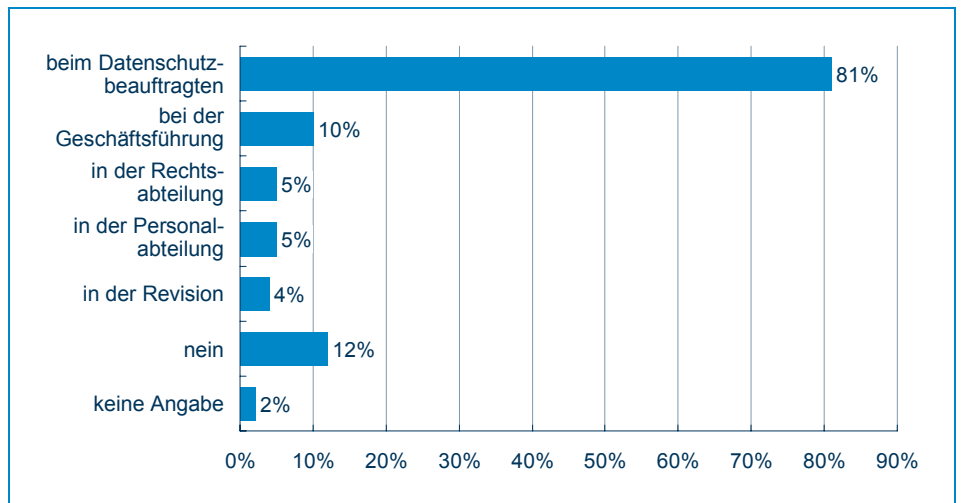


Abb. 21 Existenz eines Verzeichnisses nach § 4e BDSG (Übersicht über alle digitalen Verarbeitungsverfahren) intern und extern

Standardisierte Prozesse, die das Verzeichnis auf dem jeweils aktuellen Stand halten, können nur knapp die Hälfte der befragten Unternehmen (47 %) vorweisen. Es sind vor allem die umsatz- und mitarbeiterstärksten Unternehmen, bei denen die Aktualität des Verzeichnisses standardisiert aufrechterhalten wird.

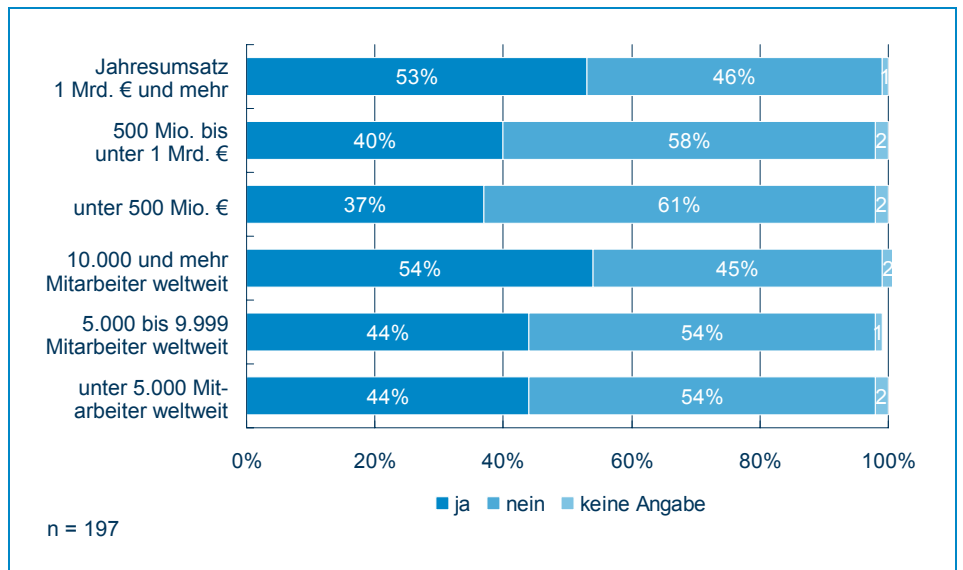


Abb. 22 Aktualisierung des Verzeichnisses in einem Standardprozess



E Die Vorgehensweise

Diese bundesweite Befragung von Datenschutzbeauftragten in Deutschland beleuchtet die Datenschutzsituation in deutschen Großunternehmen und ist als wiederkehrende Erhebung in einem jährlichen Rhythmus geplant.

Die Feldarbeit wurde von TNS Emnid zwischen dem 14. Januar und dem 5. März 2010 durchgeführt. Zielpersonen waren die Datenschutzbeauftragten der Unternehmen. Die Grundgesamtheit bildeten die „Top-1.000-Großunternehmen“ in Deutschland. Insgesamt konnten 230 vollständige Interviews ausgewertet werden. Die Antwortbereitschaft war auch aufgrund der Aktualität des Themas im Vergleich zu anderen Unternehmensumfragen überdurchschnittlich hoch. Aufgrund der Größe der Stichprobe und der auch in anderen großen Studien üblichen Methodik kann die vorliegende Studie als repräsentative Studie zur Datenschutzlage in deutschen Großunternehmen angesehen werden.

Die Daten wurden nach Unternehmensgröße analysiert. Den Unternehmen mit unter 500 Mio. Euro Jahresumsatz wurden die Unternehmen mit 500 bis 999 Mio. Euro sowie mit 1 Mrd. Euro und mehr gegenübergestellt. Sie werden in der Ergebnisdarstellung als „umsatzschwächere“ und „umsatzstärkere“ Unternehmen bezeichnet. Außerdem wurden die Antworten anhand der Mitarbeiterzahl der Unternehmen analysiert, hier werden die Unternehmen mit weltweit 10.000 und mehr Mitarbeitern („größere“/„mitarbeiterstärkere“ Unternehmen) den Unternehmen mit weltweit 5.000 bis 9.999 Mitarbeitern und weltweit unter 5.000 Mitarbeitern („kleinere“ Großunternehmen) gegenübergestellt. Sofern in den Ergebnisgrafiken nicht anders dargestellt, handelt es sich um gestützte Abfragen (mit Kategorievorgaben).

Da sich diese Befragung an die Datenschutzbeauftragten in den 1.000 größten Wirtschaftsunternehmen in Deutschland wandte, gaben 27 % der Befragten an, dass ihr Unternehmen 10.000 oder mehr Mitarbeiter weltweit beschäftigt. Nur jedes zweite Unternehmen hat unter 5.000 Mitarbeiter weltweit.

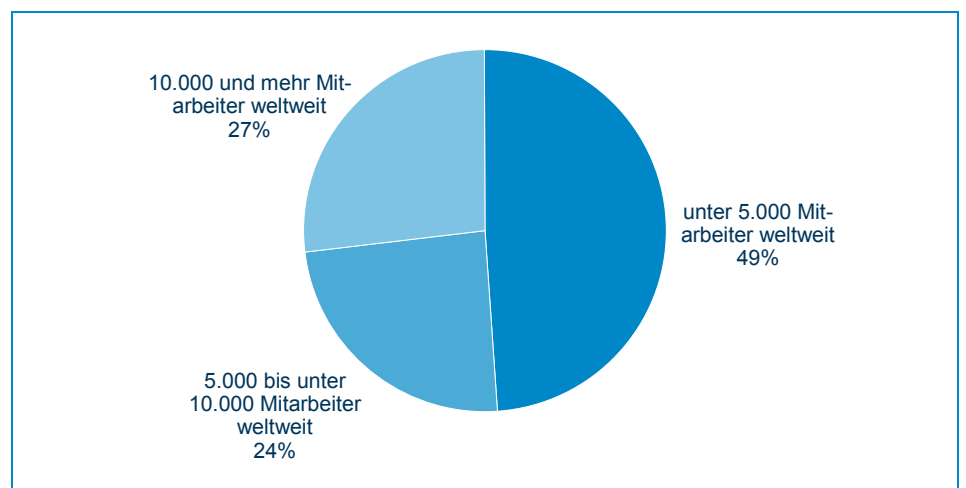


Abb. 23 Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen

Zu ihren Umsatzerlösen im vergangenen Jahr in Deutschland haben 13 % der Unternehmen keine Angaben gemacht. Gut jedes dritte Unternehmen in der Stichprobe vermeldete einen Vorjahresumsatz in Deutschland von mindestens 1 Mrd. €.

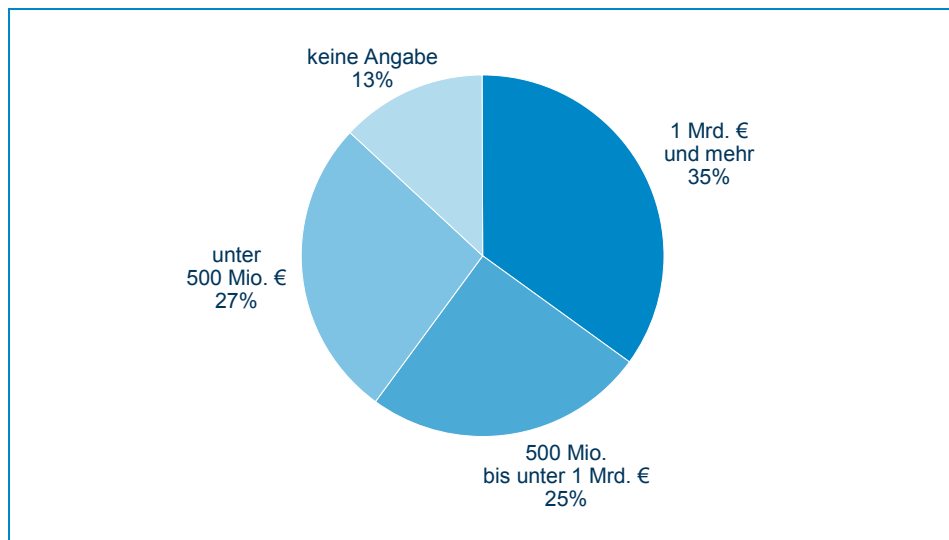


Abb. 24 Umsatzerlöse der Unternehmen im vergangenen Jahr

Die in der Stichprobe am stärksten vertretene Branche ist der Dienstleistungssektor einschließlich beratender Unternehmen mit 24 %. Auch der Metallbereich und andere produzierende Gewerbe sind mit insgesamt 28 % stark repräsentiert.

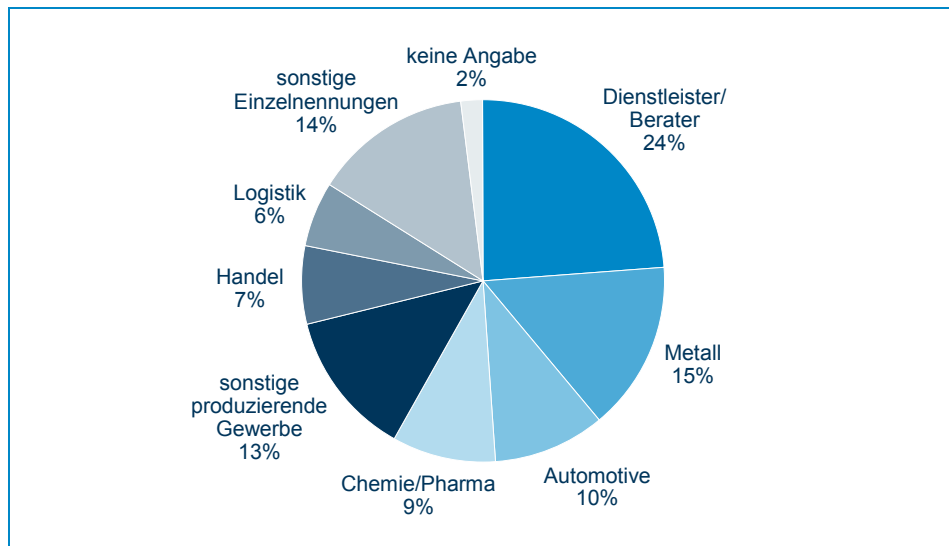


Abb. 25 Vertretene Branchen in der Stichprobe (hauptsächliches Tätigkeitsfeld des Unternehmens)

Wir über uns

PricewaterhouseCoopers ist weltweit eines der führenden Netzwerke von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften und kann auf die Ressourcen von insgesamt 163.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 151 Ländern zugreifen. In Deutschland erwirtschaften fast 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen (Assurance), Steuerberatung (Tax) sowie Deals und Consulting (Advisory) an 29 Standorten einen Umsatz von rund 1,37 Milliarden Euro.

Seit vielen Jahren prüfen und beraten wir führende Industrie- und Dienstleistungsunternehmen jeder Größe. Stark ausgebaut wurde der Bereich „Familienunternehmen und Mittelstand“, der diese Unternehmen mit einem dichten Kontaktnetzwerk direkt vor Ort betreut. Auch Unternehmen der öffentlichen Hand, Verbände, kommunale Träger und andere Organisationen vertrauen unserem Wissen und unserer Erfahrung. Aus gutem Grund: Rund 440 Partner und 6.800 weitere Fachkräfte verfügen über umfassende Branchenkenntnisse in allen wichtigen Industrien.

Ergänzt wird unsere hohe Qualitätsorientierung durch den Anspruch, Mandanten vorausschauend zu betreuen: Wir antizipieren ihre Anliegen und führen sie einer zukunftsfähigen Lösung zu. Dadurch geben wir unseren Mandanten ein Höchstmaß an Handlungssicherheit in einem zunehmend komplexen Umfeld und helfen ihnen, auf den Märkten der Welt erfolgreich zu sein.

In unserem Datenschutz-Team haben wir Expertise aus unseren Bereichen Governance Risk & Compliance Consulting, IT & Process Assurance sowie juristische Expertise zum Thema Datenschutz gebündelt.

Wir unterstützen Sie bei der Ausgestaltung und Prüfung einer Compliance-gerechten Datenschutzorganisation, bei der Aufdeckung möglicher Schwachstellen im Umgang mit personenbezogenen Daten, bei der Umsetzung einer effizienten und effektiven Datenschutzorganisation in Zusammenhang mit Datensicherheitsaspekten und bei der Ausgestaltung und Prüfung Ihrer IT-Sicherheitsorganisation und IT-Sicherheitsmaßnahmen.

Ansprechpartner

Prof. Dr. Norbert Winkeljohann
Niedersachsenstraße 14
49074 Osnabrück
Tel: +49 541 3304-517
norbert.winkeljohann@de.pwc.com

Birthe Görtz
Olof-Palme-Straße 35
60439 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 9585-1066
birthe.goertz@de.pwc.com

