

# ***Anonymisierung personenbezogener Daten birgt kein Risiko***

**Stellungnahme im Öffentlichen Konsultationsverfahren des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit zur Anonymisierung unter der DS-GVO**

5. März 2020

## ***Zusammenfassung***

Die Analyse von Datenbeständen und daraus resultierende Erkenntnisse sind ein immer wichtiger werdender Bestandteil der modernen Arbeitswelt. Erforderlich ist eine entwicklungsöffnere Anwendung der Datenschutzregelungen, die den Datenschutz in Einklang mit dem Fortschritt der Arbeitswelt bringt. Unnötige bürokratische Hürden z. B. bei den Informationsverpflichtungen müssen abgebaut werden, zweckändernde Verarbeitungen erleichtert und Betriebsvereinbarungen gestärkt werden. Die Anonymisierung von personenbezogenen Daten kann zum Fortschritt in einer modernen Arbeitswelt beitragen.

Teilweise ist die Analyse von Datensätzen ausreichend, deren abstrakter Gehalt erhalten bleibt, deren Personenbezug jedoch aufgehoben wird. Digitaler Wandel erfordert aufgrund schneller Veränderungsprozesse ein hohes Maß an Flexibilität von Unternehmen und Beschäftigten. Sind Daten anonymisiert, ist der Personenbezug aufgehoben.

## ***Im Einzelnen***

Der Entwurf des BfDI hat an vielen Stellen für Klarheit gesorgt, lässt aber nach wie vor Raum für Interpretationen. Nicht erforderlich ist, dass die Anonymisierung „absolut“ ist. Daten sind dann anonym und unterfallen nicht dem Anwendungsbereich der DS-GVO, wenn es unwahrscheinlich ist, dass die Daten direkt

oder indirekt in Zusammenhang mit einer konkreten Person gebracht werden können. Dadurch, dass der Personenbezug der Daten aufgehoben wird, ist auch jegliche – auch nur potenziell bestehende – Gefahr für die betroffene Person aufgehoben.

### ***1. Anforderungen an Anonymisierung***

Der Konsultationsentwurf legt zu Recht einen „relativen“ Anonymisierungsbegriff für eine DSGVO-konforme Anonymisierung zugrunde. Für die Bewertung, ob eine De-Personalisierung personenbezogener Daten zu einer wirksamen Anonymisierung führt, ist neben den dem Verantwortlichen oder Dritten zustehenden Mitteln auch zu berücksichtigen, ob es nach allgemeinem Ermessen und einem im Einzelfall noch zumutbaren Aufwand wahrscheinlich ist, dass eine spezifische Person aus einem Datensatz wieder identifiziert werden kann.

Zusätzlich zu den in dem Konsultationsentwurf benannten Faktoren Zeitaufwand, Kosten und Arbeitskraft, muss unseres Erachtens auch die Verwertbarkeit der Daten bei der Beurteilung berücksichtigt werden. Denn die Anonymisierung von Daten ist aus Sicht der Arbeitgeber nur dann sinnvoll, wenn aus den Datensätzen trotz des fehlenden Personenbezugs Rückschlüsse für den jeweiligen Zweck (z.B. Verbesserung der Sicherheit von Arbeitnehmern, Steigerung der Effizienz der Zusammenarbeit der Beschäftigten, Förderung der Aus- und Weiterbildung im Betrieb)



gezogen werden können. Wenn eine Anonymisierung dazu führt, dass aus Daten keine, für den jeweiligen Zweck gedachten Rückschlüsse mehr gezogen werden können, muss dies im Einzelfall zu geringeren Anforderungen an die Unkenntlichmachung führen, sofern hierdurch keine Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten von betroffenen Personen zu erwarten ist.

Unklar bleibt, unter welchen Umständen ein unverhältnismäßiger Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft für die Re-Identifizierung anzunehmen ist, der die Annahme einer wirksamen Anonymisierung rechtfertigt. Um Chancengleichheit und ein „Level playing field“ der verschiedenen datenverarbeitenden Unternehmen am Markt zu gewährleisten müssen einheitliche objektive Kriterien definiert werden, um sicherzustellen, dass die Anforderungen allgemein gelten und nicht an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines bestimmten Marktteilnehmers gekoppelt werden. Ein Kriterium könnte beispielsweise die Anzahl an Personen / Beschäftigten bilden, deren anonymisierte Daten verwendet werden. Je mehr personenbezogene Daten anonymisiert wurden, desto weniger lassen sich Rückschlüsse auf die Identität der dahinterstehenden Personen ziehen. Werden in einem Betrieb die Daten von 25% der Beschäftigten anonymisiert, ist es nicht mehr möglich, den Personenbezug herzustellen.

## **2. Anonymisierung als Verarbeitung**

Der Vorgang der Anonymisierung ist nach der DS-GVO privilegiert, so dass keine Verarbeitung im Sinne der DS-GVO vorliegt. Für die Anonymisierung bedarf es folglich keiner zusätzlichen Rechtsgrundlage i.S.v. Art. 6 DSGVO. Auch bestehen keine gesonderten Informationsverpflichtungen.

### **a) Privilegierung**

Anonymisierte Daten sind nicht vom Anwendungsbereich der DS-GVO erfasst (vgl. Erwägungsgrund 26). Der Gesetzgeber hat den Umgang mit anonymen Daten mithin dem Anwendungsbereich der DSGVO entzogen und im Vergleich zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten privilegiert.

Diese Privilegierung bezieht sich nicht nur auf den Umgang mit anonymisierten Daten, sondern auch auf den Vorgang der Anonymisierung selbst. Eine wirksame Anonymisierung hat für den Betroffenen keine datenschutzrelevanten Auswirkungen, da der personenbezogene Datensatz – etwa anders als bei einer Löschung von Daten – zunächst unangetastet bleibt; es wird lediglich ein (zusätzlicher) anonymer Datensatz generiert, der nicht auf die betroffene Person rückführbar ist.

Diese Privilegierung ist zwar nicht ausdrücklich im Wortlaut der DSGVO verankert, aber sie ergibt sich aus deren Systematik. Diese Art der Privilegierung ist der DSGVO auch nicht fremd, denn auf ähnliche Weise ist auch der Tatbestand der Auftragsverarbeitung gemäß Art. 28 DSGVO privilegiert. So bedarf es für das Auslagern von Datenverarbeitungsvorgängen auf einen Auftragsverarbeiter aufgrund der gesetzessystematischen Privilegierung keiner gesonderten Rechtsgrundlage nach Art. 6 DSGVO und selbst die besonderen Anforderungen für die Verarbeitung von besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten nach Art. 9 DSGVO finden aufgrund der Privilegierung keine Anwendung. Wenn aber schon das Auslagern einer Verarbeitungstätigkeit an einen Auftragsverarbeiter unter Einhaltung der Anforderungen nach Art. 28 DSGVO keiner Rechtsgrundlage bedarf, dann kann dies erst recht nicht für die Anonymisierung, die an deutlich höhere Anforderungen geknüpft ist, gelten.

### **b) Keine Verarbeitung**

Eine Verarbeitung im Sinne von Art. 4 Nr. 2 DSGVO meint jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Die Anonymisierung wird in der Legaldefinition nicht genannt. Es handelt sich dabei auch insbesondere nicht um die Veränderung oder



Löschung von personenbezogenen Daten im Sinne des § 4 DS-GVO. Eine Veränderung ist die inhaltliche Umgestaltung eines personenbezogenen Datums, d.h. das Ändern von Merkmalen, nicht aber das Erstellen eines neuen nicht personenbezogenen Datums. Löschen ist eine Verarbeitung, die dazu führt, dass die Daten insgesamt nicht mehr verwendet werden können. Der Vorgang der Anonymisierung ist mithin von einer etwaigen Löschung oder Veränderung losgelöst.

Dieses Verständnis ist auch mit Blick auf etwaige Risiken für die betroffenen Personen folgerichtig. Während eine Veränderung oder Löschung Risiken wie Unrichtigkeit oder Nichtverfügbarkeit von personenbezogenen Daten mit sich bringen, bestehen derartige Risiken beim Vorgang der Anonymisierung (z.B. beim Aggregieren von Datenpunkten) meist nicht.

Selbst wenn im Anonymisierungsvorgang ein Verarbeitungsvorgang gesehen wird, ist eine weitere Rechtsgrundlage nicht erforderlich. Die Anonymisierung ist Teil des „ersten“ Verarbeitungsvorgangs (z. B. das Erfassen) und bedarf als ein „weniger“ keiner Rechtsgrundlage bzw. stellt eine zweckändernde Verarbeitung im Sinne von Art. 6 Abs. 4 DS-GVO handelt, die aufgrund der „Vereinbarkeit mit dem Zweck, zu dem die personenbezogenen Daten ursprünglich erhoben wurden“ keiner eigenständigen weiteren Rechtsgrundlage bedarf. Das wird im Fall der Einwilligung oder der Verarbeitung aufgrund einer rechtlichen Grundlage sogar ausdrücklich von Erwägungsgrund 50 S. 7 klargestellt.

Klargestellt werden sollte, dass eine Erhebung personenbezogener Daten zu verschiedenen Zwecken, auf Basis verschiedener Rechtsgrundlagen möglich ist, wenn die datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt sind. Dies betrifft z. B. den Fall, dass Daten bei der ursprünglichen Erhebung für Zwecke der Vertragserfüllung (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b), gleichzeitig auch zum Zweck der Anonymisierung auf Basis der Rechtsgrundlage „zur Wahrnehmung des berechtigten Interesses“ (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f), erhoben werden.

Bei einer Zweckänderung ist eine weitere Information der betroffenen Person nicht notwendig. Ausreichend ist der Hinweis auf die Anonymisierung bei der ersten, ohnehin notwendigen Information.

### **c) *Eingriff in Rechte und Freiheiten***

Eine wirksame Anonymisierung stellt keinen Eingriff in die Rechte der Betroffenen dar. Vielmehr wird die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ausgeschlossen. Vor diesem Hintergrund ist es systemwidrig, den Vorgang der Anonymisierung dem gesamten Anforderungskatalog der DSGVO zu unterwerfen. Im Zweifel führt dies auch zu einer größeren Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person, z.B. wenn für das Erfüllen einer Informationspflicht Verarbeitungen personenbezogener Daten nach sich zieht oder wenn aufgrund der Rechenschaftspflicht umfangreiche Dokumentation zum Nachweis des Vorliegens einer Rechtsgrundlage im Zusammenhang mit einer betroffenen Person gespeichert werden muss.

### **3. *Fazit***

Werden personenbezogene Daten anonymisiert, liegt darin keine Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der DS-GVO liegen. Aus unserer Sicht sind daher Leitlinien, die Klarheit für einen Anonymisierungsvorgang schaffen für alle Branchen und nicht allein für den Telekommunikationssektor relevant. Dieser Umstand sollte im Konsultationsverfahren berücksichtigt werden.

#### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände

#### **Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1211

arbeitsrecht@arbeitgeber.de