

**MERKBLATT ZU DEN
ÄNDERUNGEN DES
TAIWANISCHEN
DATENSCHUTZRECHTS**

Andrea NEUER
Nathan KAISER
Michael WERNER

Taiwans Neues Gesetz zum Schutz Persönlicher Daten und seine Auswirkung auf Datenverarbeitung und –austausch zwischen taiwanesischer Niederlassung und Europäischen Hauptsitzen

Mit Inkrafttreten der Änderungen des “Gesetzes zum Schutz Persönlicher Daten” (GSPD) in Taiwan am 1. Oktober 2012, haben sich die Datenschutzregelungen auch für jene Wirtschaftszweige verschärft, die bisher unter der früheren Fassung des Datenschutzgesetzes noch relativ frei Daten sammeln und verwenden konnten. Unter dem 1996 in Kraft getretenen, alten Datenschutzgesetz war der Anwendungsbereich für die Datenschutzregelungen auf öffentliche Behörden und 8 Industriezweige - darunter beispielsweise Bankenwesen, Versicherungen und Gesundheitswesen - beschränkt. Ab Inkrafttreten der Änderungen wurden die Bestimmungen auf alle Personen, Institutionen und Unternehmen Anwendung finden, die persönliche Daten sammeln und verwenden. Wo Mitarbeiter von nicht vom alten Datenschutzgesetz umfassten Unternehmen bisher auf einzelne Teile des Zivil- und Strafrechts angewiesen waren, um sich gegen das Sammeln und vor allem die Verwendung von Daten zur Wehr zu setzen, werden diese Mitarbeiter künftig Schadensersatzansprüche direkt aus dem GSPD geltend machen können. Dies wird sich vor allem auch dort bemerkbar machen, wo taiwanesischen Niederlassungen Mitarbeiterinformationen sammeln und an die europäischen Stammhäuser übermitteln und dabei unter Umständen ungewollt Verstöße gegen das neue Gesetz riskieren.

1. Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick:

1.1. Persönlicher Anwendungsbereich Das GSPD wird mit Inkrafttreten der Änderungen auf alle natürlichen und juristischen Personen Anwendung finden, die in Taiwan Daten sammeln, verarbeiten und nutzen.

1.2. Sachlicher Anwendungsbereich Persönliche Daten im Sinne des Gesetzes umfassen Namen, Geburtsdatum, Ausweis- und Reisepassnummer, besondere Merkmale, Fingerabdrücke, Familienstand und Angehörige, Ausbildung, Beruf, Krankengeschichte und Informationen zu Behandlung, genetische Information, Informationen zum Sexualleben, Informationen aus Vorsorgeuntersuchungen, Informationen aus einem Führungszeugnis, Kontaktdaten, Finanzauskünfte, außerdem Informationen zu sozialen Aktivitäten oder Daten, die dazu dienen, eine Person direkt oder indirekt zu identifizieren.

Davon sollen ab Inkrafttreten der Änderungen Krankengeschichte und Informationen zu Behandlung, genetische Information, Informationen zum Sexualleben, Informationen aus Vorsorgeuntersuchungen und Informationen aus einem Führungszeugnis grundsätzlich gar nicht und nur in abschließend im Gesetz geregelten Ausnahmefällen gesammelt und verwendet werden dürfen, die übrigen Daten unter bestimmten Voraussetzungen, darunter vor allem das Einverständnis des Betroffenen. Grundsätzlich ist von Bedeutung ob und dass die Daten für eine von dem Gesetz vorgesehene Verwendung gesammelt wurden. Soweit die Regelungen des Gesetzes beim Sammeln der Informationen eingehalten wurden ist grundsätzlich auch eine Übertragung dieser Daten in die Niederlassung außerhalb Taiwans möglich. Die taiwanesishe Regierung hat sich das Recht vorbehalten, grenzüberschreitende Informationsübertragungen zu beschränken, hat dies allerdings bisher zwar für Chinas Finanzinstitute getan, für Übertragungen nach Europa aber nicht.

1.3. Einverständniserfordernis Für Arbeitgeber wohl mit am bedeutendsten ist die neue Regelung, dass bestimmte Informationen der Mitarbeiter lediglich mit deren vorherigem schriftlichen Einverständnis gesammelt und verwendet werden dürfen. Sollen die Informationen beispielsweise an das Stammhaus ausserhalb Taiwans weitergeleitet und dort gesammelt werden, so muss auch dieser Transfer von der Einverständniserklärung gedeckt sein.

1.4. Sanktionen Auch die Sanktionen für Verstöße wurden mit den Gesetzesänderungen verschärft. Ansprüche auf Schadensersatz können künftig direkt aus dem Datenschutzgesetz geltend gemacht werden. Darin ist außerdem nun geregelt, dass Verstöße gegen das Datenschutzgesetz strafrechtlich belangt werden können; die Strafen reichen bis hin zu Zahlungen in Höhe von TWD 1 Million und Gefängnisstrafen bis zu fünf Jahren.

2. Empfehlungen für den Umgang mit Mitarbeiterdaten Grundsätzlich empfiehlt es sich daher für Firmen, die Mitarbeiterdaten sammeln, genau zu überprüfen, wie die Daten gesammelt wurden. Obwohl einzelne strittige Passagen im jetzigen Gesetzesentwurf wohl noch überprüft und möglicherweise leicht angepasst werden, ist es ratsam sich bei der Datensammlung und –verwendung an die derzeitige Fassung zu halten. Wichtig ist auch, dass das Einverständnis des Mitarbeiters eingeholt wird, dass dann wie oben erwähnt gegebenenfalls auch die grenzüberschreitende Übertragung umfassen muss. Das Einverständnis kann entweder in Form einer separaten Erklärung eingeholt oder als Teil des Arbeitsvertrags formuliert werden. Das Einverständnis kann auch in elektronischer Form eingeholt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass dies bei bestehenden Arbeitsverträgen eine Vertragsänderung beinhaltet, die eine erneute Unterzeichnung erforderlich macht.

* * * * *
* * *
*

DISCLAIMER

This publication is not intended to provide accurate information in regard to the subject matter covered. Readers entering into transaction on the basis of such information should seek additional, in-depth services of a competent professional advisor. Eiger Law, the author, consultant or general editor of this publication expressly disclaim all and any liability and responsibility to any person, whether a future client or mere reader of this publication or not, in respect of anything and of the consequences of anything, done or omitted to be done by any such person in reliance, whether wholly or partially, upon the whole or any part of the contents of this publication. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 Unported License. To view a copy of this license, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.

