bayme vbm

Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber

IT-Sicherheit ist Chefsache

Legale Rahmenbedingungen und Risikomanagement

06.12.2016

Oleg Livschits

Grundprinzipien des Datenschutzrechts

Allgemeine Grundlagen des Datenschutzes

Rechtsquellen

- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Grundgesetz)
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Fernmeldegeheimnis des Telekommunikationsgesetzes (TKG)
- KunstUrhG
- Betriebsvereinbarungen
- Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Rechtsprechung des BAG)
- [...]

Das Bundesdatenschutzgesetz

Anwendungsbereich

- jede Art der Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- personenbezogen
  Einzelangaben über persönliche / sachliche Verhältnisse

  Beispiele

  Name, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum

- einer natürlichen Person
  Nicht: GmbH, AG, Behörde

Das Bundesdatenschutzgesetz

„besondere“ Daten sind besonders geschützt

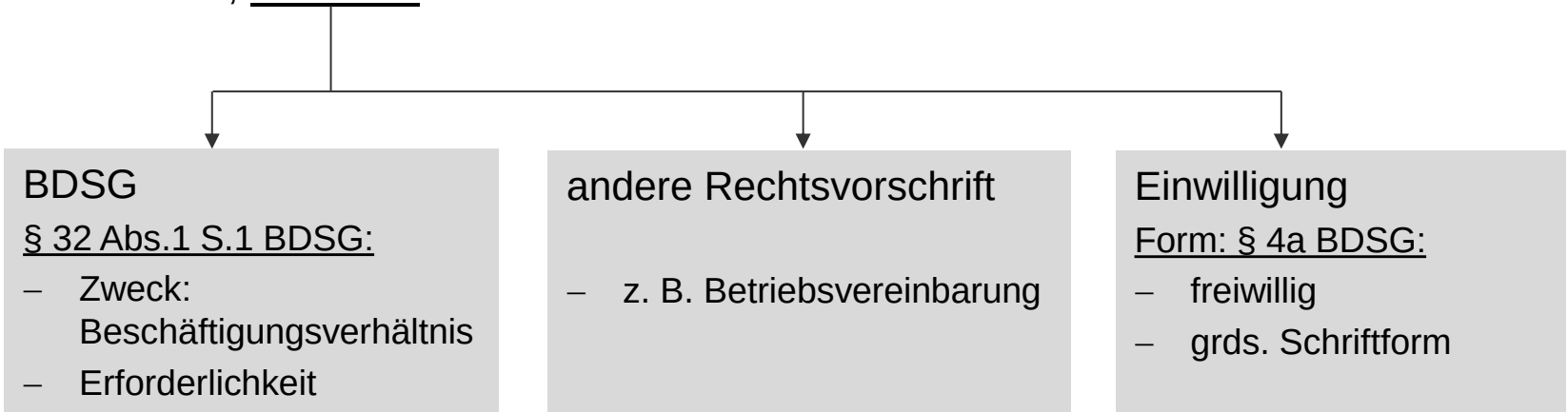
- rassische oder ethnische Herkunft
- politische Meinungen
- religiöse oder philosophische Überzeugungen
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Gesundheit
- Sexualleben

Das Bundesdatenschutzgesetz

Verboten ist, was nicht ausdrücklich erlaubt ist!

Jeglicher Umgang mit personenbezogenen Arbeitnehmerdaten ist nach dem BDSG grundsätzlich unzulässig.

Es sei denn, Erlaubnis durch



Das Bundesdatenschutzgesetz
Einwilligung des Betroffenen

bayme vbm

Eine Einwilligung ist gem. § 4 Abs. 1, 4a BDSG erforderlich, wenn keine andere Rechtsgrundlage für den Datenumgang gegeben ist.

Inhalt
- Formulierung muss eindeutig, bestimmt und eng sein
- welche Daten zu welchem Zweck
- ggf. Folgen der Verweigerung

Form
- grundsätzlich Schriftform
- innerhalb von AGB: besonders hervorgehoben

Freiwillig
- problematisch im Arbeitsverhältnis wegen Abhängigkeit des AN

Erheben und Speichern von Personaldaten
Die Personalakte

bayme vbm

Inhalt der Personalakte:

- Personaldaten, die für die Entscheidung über
  - die Begründung,
  - die Durchführung oder
  - die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

  erforderlich sind.

Beispiele

Bewerbungsunterlagen, Personalfragebogen, Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung, Zeugnisse, Arbeitsvertrag, Beurteilungen, Abmahnungen, Urlaubsanträge, Lohn- und Gehaltsveränderungen, Krankheitsbescheinigungen

Die Personalakte
Erheben und Speichern von Personaldaten

bayme vbm

- Arbeitnehmerdaten müssen inhaltlich richtig sein und ein zutreffendes Bild über den Arbeitnehmer abgeben.

- Recht des Arbeitnehmers aus § 83 BetrVG auf Einsichtnahme und Beifügung eigener Erklärungen.

- Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten, wenn sie unrichtig oder unzulässig erhoben und gespeichert sind gem. § 35 BDSG

Die Personalakte
Erheben und Speichern von Personaldaten

bayme vbm

- Vertraulichkeit
  - Kreis zugriffsberechtigter Personen ist möglichst klein zu halten
- Schutz besonders sensibler Daten
  - gesonderte Aufbewahrung
- Auskunftsrecht des Arbeitnehmers bzgl. der über ihn gespeicherten Daten gem. § 34 BDSG

Übermittlung von Personaldaten

– Gesetzliche Melde-, Berichts- und Auskunftspflichten	→ aufgrund spezieller gesetzlicher Regelungen zulässig bzw. zwingend
– Gläubigeranfragen	→ grds. keine Auskunftspflicht
– Arbeitgeberauskünfte	→ Einwilligung des AN empfohlen, Info richtet sich nach Fragerecht
– Mitarbeiterdaten und Fotos im Internet	→ Einwilligung bzgl. Fotos nötig, Widerrufsrecht bzgl. Daten empfohlen

Übermittlung von Personaldaten Im Konzern

bayme vbm

- Kein Konzernprivileg, d.h. Unternehmen im Konzernverbund werden behandelt wie fremde Dritte

- Erlaubnistatbestand für Übermittlung notwendig:
  - Betriebsvereinbarung
  - Klausel im Arbeitsvertrag
  - Einwilligung

Voraussetzung für die Gültigkeit einer Betriebsvereinbarung zur Übermittlung von Personaldaten im Konzern:

- Transparenz
- Arbeitgeber bleibt Ansprechpartner nach § 34 BDSG
- Einheitliches Datenschutz- und Datensicherheitsniveau

Übermittlung von Personaldaten ins Ausland

bayme vbm

Personaldatentransfer innerhalb der EU / des EWR

- Innerhalb der EU bzw. des EWR sichert die EU-Datenschutzrichtlinie ein einheitliches angemessenes Datenschutzniveau.

- Für die Datenübermittlung in EU-Mitgliedsstaaten, an Organe und Einrichtungen der EU sowie die EWR-Länder Liechtenstein, Island und Norwegen gelten daher die gleichen Grundsätze wie für die Datenübermittlung im Inland.

Übermittlung von Personaldaten ins Ausland

bayme vbm

Länder mit gleichwertigem Datenschutzniveau

Feststellung der EU-Kommission für Schweiz, Kanada, Guernsey, Argentinien, Isle of Man

Datenübermittlung zulässig wie im Inland

Länder ohne angemessenes Datenschutzniveau

§ 4c BDSG

Übermittlung von Personaldaten ins Ausland

bayme vbm

Personaldatentransfer in Länder ohne angemessenes Schutzniveau

zulässig, wenn

- erforderlich im Rahmen eines Vertrages, den der betroffene AN selbst abgeschlossen hat oder der in seinem Interesse abgeschlossen wurde,
- der betroffene Arbeitnehmer eingewilligt hat,
- Datenschutz durch vertragliche Vereinbarung mit dem Empfänger gewährleistet ist:
  - EU-Standardvertragsklauseln
  - Konzernweiter Verhaltenskodex (Genehmigung der Aufsichtsbehörde erforderlich)

Nutzung von Personaldaten

Grundsätzliche Nutzungsregeln

- Nutzung nur zu dem Zweck, zu dem die Daten erhoben wurden
- Besondere Zweckbindung § 31 BDSG: Datenschutzkontrolle, Datensicherung, Datenverarbeitungsanlage
- Nutzungsverbote

Beispiele:

Telekommunikationsdaten, Sozialversicherungsnummer, Lohnsteuerkarte, Gebrauch von Datenschutzrechten

Nutzung von Personaldaten

Betriebsinterner Datenfluss

- Telefonverzeichnisse
  → konzernweite Verzeichnisse zulässig
- Geburtstagslisten / Jubiläen
  → Einwilligung erforderlich
- Rennlisten
  → Anonymisieren oder nur den besten Mitarbeiter nennen
- Mitarbeiterinformation
  → Versand von Infobriefen oder Arbeitgeberzeitung an Privatadresse zulässig

Datenverlust
betroffene Datenkategorien

bayme vbm

betroffene Datenkategorien:

- besondere Arten personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten, Gewerkschaftszugehörigkeit etc.)
- einem Berufsgeheimnis unterliegende personenbezogene Daten,
- auf strafbare Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten bezogene Daten,
- personenbezogene Daten zu Bank- oder Kreditkartenkonten

Datenverlust:

- Unrechtmäßige Kenntniserlangung durch Dritte auf Grund von Übermittlung oder in sonstiger Weise
- Diebstahl oder Verlust eines Laptops / USB-Sticks / Smartphones etc.

Drohen einer schwerwiegenden Beeinträchtigung:

- z. B. materielle Schäden oder soziale Beeinträchtigung

Datenverlust
Informationspflicht

bayme vbm

- Gg. Datenschutzaufsichtbehörde: mögliche nachteilige Folgen und die ergriffenen Maßnahmen unverzüglich mitteilen
- Gg. Betroffenen: Grund des Datenverlustes und eine Empfehlung für Schutzmaßnahmen unverzüglich mitteilen
  - außer: Strafverfolgung dadurch gefährdet
  - Datensicherungsmaßnahmen vorrangig
  - direkte Mitteilung nicht möglich: Information der Öffentlichkeit (z.B. Anzeigen in zwei bundesweit erscheinenden Tageszeitungen)
- Unterlassen der Mitteilung: OWi nach § 43 Abs. 2 Nr.7 BDSG
- Benachrichtigung darf in einem Strafprozess oder in einem OWi-Verfahren nicht gegen den Benachrichtigungspflichtigen verwendet werden.

Kontrolle von E-Mail und Internet im Betrieb
Ausschließlich dienstliche Nutzung

bayme vbm

- Kontrolle, ob Nutzung dienstlicher Natur
  - Stichproben
  - Missbrauchskontrolle bei konkretem Verdacht

- Missbrauchs-, Kosten- und Leistungskontrolle
  - E-Mail: Erfassung von Absender/Empfänger, Zeitpunkt der Versendung
  - Internet: Zeitpunkt des Aufrufs, Art der Website, Kosten

- Kenntnisnahme des Inhalts von E-Mails
  - Zugriff auf Inhalte soweit betrieblich notwendig
  - Information der Mitarbeiter über Kenntnisnahme

Nutzung von Internet und E-Mail

- Grundsätzlich kein Recht auf Privatnutzung
- Bei geduldeter Privatnutzung evtl. betriebliche Übung

Hinweis:

- Entwicklung eines Konzepts für die Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel
- Empfehlung: Verbot der Privatnutzung
- Kontrolle der Einhaltung des Verbots

Kontrolle von Mitarbeitern
Private Nutzung von Internet und E-Mail

bayme vbm

- Fernmeldegeheimnis § 88 TKG => weitgehendes Kontrollverbot
- Ausnahmen
  - Abrechnung
  - Konkreter Tatverdacht der rechtswidrigen Inanspruchnahme
  - Kontrolle nach Viren

Möglich: Privatnutzung an Bedingungen knüpfen, Einwilligung einholen bzgl.

- regelmäßigen Kontrollen des Zeitrahmens
- Filtern von Spam
- Archivierung
- Einsichtnahme in das Postfach bei Abwesenheit

Abschluss einer Betriebsvereinbarung reicht **nicht** aus!

Filtern von E-Mails bei erlaubter Privatnutzung

bayme vbm

Virenbefallene E-Mails

- geeignete Schutzmaßnahme für Telekommunikationsanlage
- keine Inhaltskontrolle

Spam

- keine Durchsuchung nach Schlüsselwörtern
- kein vermutetes Einverständnis

→ Lösung:

- Freiwillige Aktivierung des Filters durch jeden AN
- Beteiligung des Betriebsrats

Rechte der Betroffenen

§ 83 BetrVG: Einsichtnahme in die Personalakte

- Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind auf Verlangen beizufügen.

§ 34 BDSG: unentgeltliche und schriftliche Auskunft über

- die zu seiner Person gespeicherten Daten einschließlich Herkunft
- die Empfänger, an die Daten weitergegebenen werden
- den Zweck der Speicherung

§ 35 BDSG: Berichtigung und Löschung von Daten

- Unrichtige Daten sind zu berichtigen
- Löschung, wenn
  - unzulässig gespeichert
  - Richtigkeit sensibler Daten nicht bewiesen werden kann
  - Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich

Beteiligungsrechte des Betriebsrates
Überwachungs- und Unterrichtungsrecht

bayme vbm

Kontrolle des Arbeitnehmerdatenschutzes

- Bundesdatenschutzgesetz = Schutzgesetz, dessen Einhaltung der Betriebsrat zu überwachen hat.
  - Rechtmäßigkeit der Personaldatenverarbeitung
  - Ordnungsmäßigkeit der Datensicherung und der betrieblichen Datenschutzkontrolle

- Um dem Betriebsrat dies zu ermöglichen, muss der Arbeitgeber ihn umfassend informieren:

Welche personenbezogenen Arbeitnehmerdaten werden
- zu welchem Zweck
- durch welche Programme
- mit welchen Schutzmaßnahmen gespeichert oder übermittelt?

Beteiligung des Betriebsrats
Mitbestimmungsrechte

bayme vbm

- Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
  - Einführung von Zeiterfassungsgeräten und biometrischen Zugangskontrollen
  - Benutzung von Telefon, E-Mail und Internet für private Zwecke

- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen
  - Aufstellen von Video- und Fernsehkameras
  - EDV-Anlagen
  - Einführung von Internet und E-Mail

Hinweis:

Es reicht aus, wenn die technische Einrichtung zur Überwachung objektiv geeignet ist.

Sanktionen bei Datenschutzverstößen

- Bundesdatenschutzgesetz
  - Owi gem. § 43 BDSG:
    - Bußgeld bis zu 300.000 Euro
    - Gewinnabschöpfung
  - Straftat gem. § 44 BDSG: Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren

- StGB
  - § 206 StGB: Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses
  - § 303a StGB: Datenveränderung

- Vermögensrechtliche Haftung
  - § 7 S.1 BDSG: Schadensersatz bei schuldhaften Verstößen
  - Schmerzensgeld bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts
  - Vertragliche Haftungsklauseln, § 280 BGB

Exkurs Weißbuch Arbeiten 4.0

- Das BMAS wird sich dafür einsetzen, den für den Beschäftigtendatenschutz entscheidenden Paragrafen (§ 32 BDSG) zu erhalten. Auch die in der Praxis bewährte Regelung des Datenschutzes auf betrieblicher Ebene in Betriebsvereinbarungen soll weiterhin ermöglicht werden.

- In einem zweiten Schritt plant das BMAS, die Spielräume, die die EU-DSGVO den nationalen Gesetzgebern für konkretisierende Regelungen einräumt, umfassend zu nutzen.

- Darüber hinaus wird das BMAS prüfen, ob gesetzgeberischer Handlungsbedarf hinsichtlich des Betriebsverfassungsgesetzes besteht.

Weißbuch Arbeiten 4.0 - Bewertung

- Der Gesetzgeber sollte nur zurückhaltend von den in der Datenschutz-Grundverordnung enthaltenen Öffnungsklauseln Gebrauch machen, um die angestrebte Harmonisierung des Datenschutzrechts innerhalb der EU nicht zu gefährden.

- Die in der Datenschutz-Grundverordnung und im Bundesdatenschutzgesetz angelegten Selbstregulierungsmechanismen sollten stärker gefördert werden.

- Eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung ist unnötig und deshalb abzulehnen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Oleg Livschits
Grundsatzabteilung Recht
Telefon 089-551 78-238
Telefax 089-551 78-233
oleg.livschits@baymevbm.de

bayme vbm
Die bayerischen Metall- und
Elektro-Arbeitgeber
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de