

festgehalten

Die Veranstaltungen der Chemieverbände Rheinland-Pfalz



INHALT

Datenschutzrecht

- >> Grundlagen des Bundesdatenschutzgesetzes
- >> Bewerberauswahl und Soziale Netzwerke
- >> Einwilligung bei minderjährigen Bewerbern
- >> Datenpanne im Betrieb – Was ist zu tun?
- >> Nachgefragt

EDITORIAL

»Wie geht es Ihnen?« – Eine harmlose Frage, die fast täglich im Betrieb gestellt wird. Doch dürfen Sie diese Frage im Arbeitsverhältnis stellen? Die Antwort darauf könnte Ihnen Erkenntnisse bringen, welche Sie vor dem Hintergrund des Datenschutzes gar nicht erlangen dürfen. Wie würden Sie entscheiden?

Allein diese Situation zeigt, dass die Verunsicherung in den Unternehmen wächst. An vielen Stellen im Betrieb werden Informationen gesammelt und verwertet. Eine wichtige Schnittstelle ist die Personalabteilung. Fehler im Umgang mit den Daten können Imageschäden, Schadenersatzforderungen und eine strafrechtliche Würdigung zur Folge haben. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) soll die notwendige Handlungssicherheit geben. Es hat grundsätzlich eine Auffangfunktion und wird, je nach Fragestellung, von anderen Gesetzen verdrängt. Zu den bundeseinheitlichen Regelungen kommen länderspezifische hinzu. Unterschiedliche Auffassungen der Aufsichtsbehörden erschweren den Überblick noch zusätzlich. In diesem »Datenschutznebel« ist die Konzentration auf die wesentlichen Punkte wichtig.

Im eintägigen Seminar der Chemieverbände wurde der gesamte Themenkomplex klar gegliedert und mit Praxisfällen veranschaulicht. Hier wurde auch geklärt, dass sozialübliche Fragen, wie die oben stehende, gestellt werden dürfen.

Tobias Göpel | Chemieverbände Rheinland-Pfalz



Welche Daten dürfen wohin fließen?

GRUNDLAGEN ZUM BUNDESDATENSCHUTZGESETZ (BDSG)

Ein wesentliches Prinzip ist das »Verbot mit Erlaubnisvorbehalt«. Es besagt, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten grundsätzlich verboten ist. Dieser ist nur dann erlaubt, wenn entweder eine klare Rechtsgrundlage gegeben ist oder wenn die betroffene Person ausdrücklich ihre Zustimmung gegeben hat. Eine Vorratsdatenspeicherung wird ausdrücklich ausgeschlossen. Bei der Erhebung der Daten ist die Zweckbindung eindeutig darzustellen. Das hat deutlichen Einfluss auf die zukünftige Personalgewinnung, da vor der Einstellung eines Mitarbeiters bereits feststehen muss, wie sich dieser in den kommenden 10 bis 20 Jahren entwickelt wird, um auf dieser Basis Daten abfragen zu können.

Zu beachten ist weiterhin, dass auch handschriftliche Notizen, die zum Beispiel als Gedächtnisstütze zur Mitarbeiterbeurteilung angefertigt werden, unter das Gesetz fallen. Das gilt auch für handschriftlichen Notizen, die bereits vor der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2009 erstellt wurden.

Eine allgemeingültige Musterlösung zum Umgang mit Daten im Betrieb kann aufgrund der derzeitigen Entwicklungen, insbesondere im Beschäftigtendatenschutz, nicht angeboten werden. Im betrieblichen Alltag ist die Wahrung berechtigter Interessen aller Beteiligten im Spannungsfeld zwischen informationeller Selbstbestimmung und wirtschaftlicher Interessen des Unternehmens nicht standardisiert geregelt und bedarf der individuellen Betrachtung. Ein paar ausgewählte Praxisbeispiele sollen erste Fragen klären.

»Dem Datenschutz wird in den Unternehmen noch zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet.«

Die fünf Grundsätze des Datenschutzrechts

1. Verhältnismäßigkeit des Umgangs mit Daten
2. § 4 Abs. 1 BDSG: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt
3. Zweckbindung: Keine Erhebung oder Speicherung personenbezogener Daten auf »Vorrat«
4. Transparenz: Der Betroffene soll wissen, was mit den Daten geschieht
5. Datenvermeidung und Datensparsamkeit: Eingriffe nur soweit, wie erforderlich



BEWERBERAUSWAHL UND SOZIALE NETZWERKE

Millionen Nutzer zählen die sozialen Netzwerke wie XING und Facebook. Dort werden auch persönliche Daten veröffentlicht, die für Unternehmen im Rahmen der Einstellung interessant sind. Laut Dimap-Studie von Juli 2009 nutzen 28 Prozent der Unternehmen die Netzwerke, um sich über Bewerber zu informieren. Aber darf man das?

Je nach persönlichen Einstellungen des Nutzers im Portal, werden dessen Aktivitäten öffentlich oder in einem geschützten Bereich dargestellt. Wenn die Informationen ohne Anmeldung zur Verfügung stehen, sind sie allgemein zugänglich. Offen ist derzeit noch, ob und in welcher Form die öffentlich zugänglichen Daten genutzt werden können.

EINWILLIGUNG BEI MINDERJÄHRIGEN BEWERBERN?

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens werden die Daten der Bewerber gespeichert und weiter verarbeitet. Zumindest ab einer gewissen Dauer der Speicherung ist hier eine Einwilligung des Bewerbers einzuholen. Bei minderjährigen Bewerbern stellt sich die Frage, ob immer die Eltern die Zustimmung leisten müssen. Obwohl die Einwilligungsfähigkeit nicht deckungsgleich mit der Geschäftsfähigkeit ist, sollte bei minderjährigen Bewerbern grundsätzlich immer die Einwilligung der Erziehungsberechtigten vorliegen. Damit gehen die Unternehmen einen sicheren Weg. Doch wie sieht das bei elektronischen Bewerbungen aus? Hier kann das Unternehmen nicht immer überprüfen, ob die (oft nur durch einen Bestätigungshaken erteilte) Einwilligung tatsächlich von den Erziehungsberechtigten erteilt wurde. Zumindest bei Bewerbern, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, wird man davon ausgehen können, dass Einwilligungsfähigkeit vorliegt. In allen anderen Fällen empfiehlt es sich, nachträglich noch eine zusätzliche Einwilligungserklärung der Erziehungsberechtigten einzuholen.

DATENPANNE IM BETRIEB – WAS IST ZU TUN?

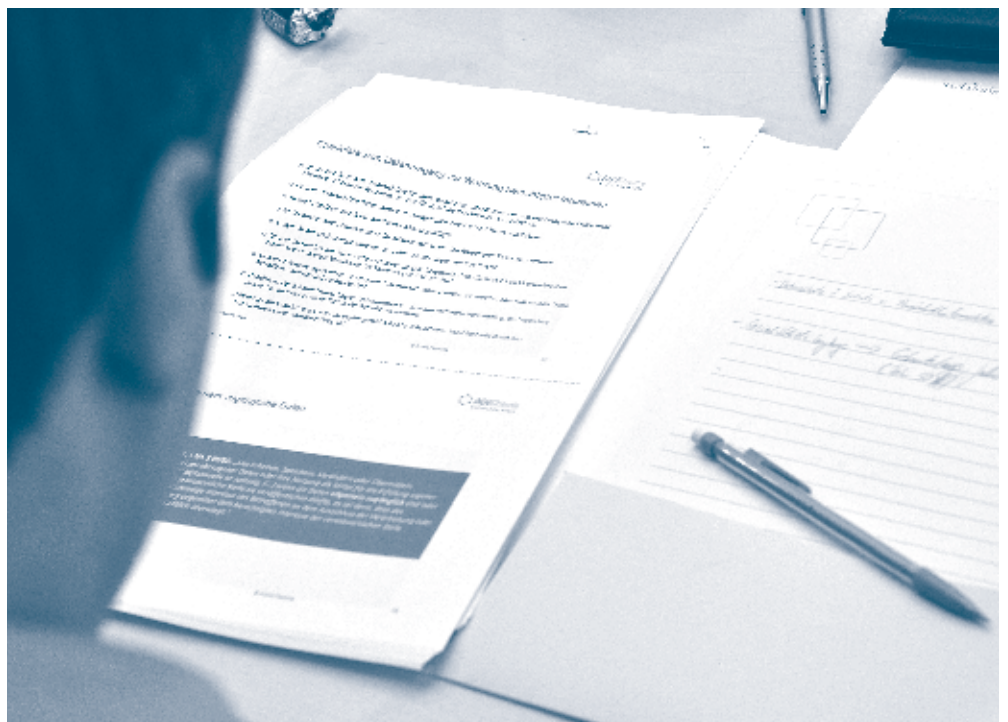
Bei einem Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz ist eine schnelle und überlegte Reaktion unabdingbar. Daher eine kurze Checkliste:

1. Sachverhalt prüfen
2. Maßnahmen zur Datensicherung ergreifen
3. Rechtliche Würdigung vornehmen
4. Anonymisierte Anfrage bei der Aufsichtsbehörde
5. eventuell Information an alle Betroffene
6. Vernichtung der nicht erforderlichen Daten nach Abschluss der Aufklärung

Der Rechtsbeistand des Arbeitgeberverbandes Chemie in Rheinland-Pfalz bietet Ihnen hierbei in allen Phasen wertvolle Unterstützung.

Ergebnisse der Umfrage des Landesdatenschutzbeauftragten

In diesem Jahr fand in Rheinland-Pfalz eine Umfrage des Datenschutzbeauftragten in den Betrieben statt. Danach konnten die Daten von 93 Prozent der befragten Unternehmen ausgewertet werden. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass 92 Prozent aller befragten Betriebe einen Datenschutzbeauftragten bestellt haben. Trotz offensichtlich fehlender Fachkunde der Datenschutzbeauftragten in einer Vielzahl der befragten Unternehmen, bekundeten 97,5 %, dass sie keinen weiteren Beratungsbedarf seitens der Aufsichtsbehörde sehen.



NACHGEFRAGT



RA Armin Fladung
Arbeitgeberverband Chemie
Rheinland-Pfalz e.V.



Jessika Dietz-Hartmann
BASf SE

Der Betriebsrat hat eine besondere Position im Unternehmen. Kann er vom Datenschutzbeauftragten (DSB) des Unternehmens kontrolliert werden?

Betriebsräte verfügen grundsätzlich über einen großen Bestand an Personal­daten der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, um ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte wahrnehmen zu können. Während die Frage weitgehend durch den eine Kontrollbefugnis ablehnenden Beschluss des BAG aus dem Jahre 1997 geklärt schien, forderte zuletzt der Bundesrat

die entsprechende Kodifikation eines Kontrollrechts im BDSG. Dieser Widerspruch sollte alsbald aufgelöst werden, da der Geschäftsführung bei Nichteinhaltung des Datenschutzes Bußgelder drohen.

Was kommt mit dem Inkrafttreten des neuen Bundesdatenschutzgesetzes auf die Betriebe zu?

Es wird komplex: Der zentrale Paragraph (§32 BDSG) soll durch 13 Paragraphen ersetzt werden. In der Betrachtung des Sachverhaltes wird zukünftig in die Phase vor, während und nach dem Beschäftigungsverhältnis unterschieden. Beim Umgang mit den Daten soll es zudem eine Aufteilung in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten geben. Zusätzlich ist eine Vielzahl an Regelungen zu speziellen Problemen des täglichen Betriebsalltags wie zum Beispiel der Videoüberwachung vorgesehen.

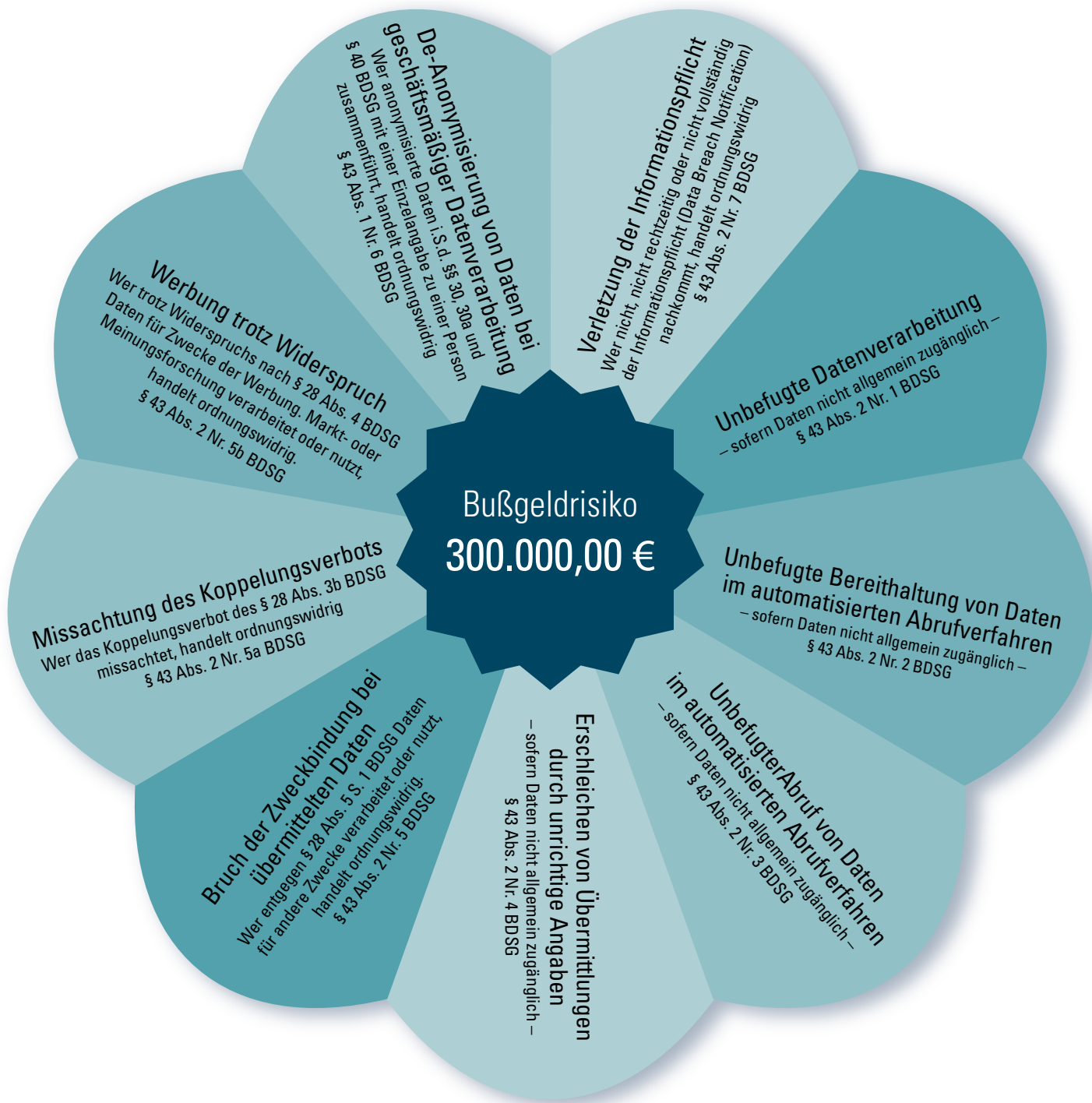
Was kostet Datenschutz?

Datenschutz kostet Zeit und personellen sowie organisatorischen Aufwand. Doch in dieser Kalkulation sollten die Verantwortlichen die Gegenrechnung aufstellen, was eine Fehlentwicklung den Betrieb kosten würde. In die Betrachtung ist dabei, neben den drohenden Bußgeldern und der gesetzlich vorgeschriebenen Gewinnabschöpfung, auch der Imageverlust im Fahrwasser der großen Datenschutzskandale einzubeziehen. Kontrollüberlegung sollte immer sein, dass die Firma zu diesem Thema besser nicht in einem Zeitungsbericht erscheint.



»Hilfestellung zum Datenschutz in Ihrem Unternehmen bietet der Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz.«

FOLGEN BEI VERSTOSS GEGEN DAS BUNDES DATENSCHUTZGESETZ



**Bußgeldrisiko
50.000,00 €**

- Verletzung der **Meldepflicht**
§ 43 I Nr. 1 BDSG
- Datenschutzbeauftragter**
nicht oder nicht richtig bestellt
§ 43 I Nr. 2 BDSG
- Protokollierung** von automatisierten
Abrufen nicht sichergestellt
§ 43 I Nr. 2a BDSG
- Fehlerhafte **Auftragsdatenverarbeitung**
Keine sorgfältige Auswahl, Prüfung und schriftlichen
Regelungen § 43 I Nr. 2b BDSG
- Unzureichende Information**
zum Widerspruchsrecht bei Werbung
§ 43 I Nr. 3 BDSG
- Unzulässige strengere **Formerfordernisse**
bei Werbewiderspruch im Zusammenhang mit
Vertragsverhältnissen § 43 I Nr. 3a BDSG
- Bruch der **Zweckbindung** bei Verarbeitung
von Daten, die an die verantwortliche Stelle
übermittelt wurden § 43 I Nr. 4 BDSG
- Bestätigungs-Mitteilung** bei fehlerhafter
(oder elektronisch) erfolgter Einwilligung zu Werbe-
zwecken § 43 I Nr. 4a BDSG
- Unterbliebene **Dokumentation** des berechtigten
Interesses des Empfängers bei geschäftsmäßiger
Übermittlung § 43a I Nr. 5 BDSG
- Aufnahme von Daten** in elektronische
Verzeichnisse trotz entgegenstehendem Willen
§ 43a I Nr. 6 BDSG
- »Kennzeichnungen« bei elektronischen Verzeichnissen
§ 43 I Nr. 7 BDSG
- Ungleiche Behandlung von **ausländischen
Darlehensgebern** durch Auskunftfeien bei
Auskunftsverlangen § 43 I Nr. 7a BDSG
- Fehlerhafte oder unterbliebene **Mitteilung** bei
Kreditablehnung wegen Information aus Auskunftfeien
§ 43 I Nr. 7b BDSG
- Fehlerhafte oder unterbliebene **Benachrichtigung**
des Betroffenen bei erstmaliger Speicherung
(§133 BDSG) § 43 I Nr. 8 BDSG
- Fehlerhafte oder verweigerter **Erteilung einer
Auskunft** des Betroffenen i.S.d. § 34 BDSG
§ 43 I Nr. 8a BDSG
- Fehlerhafte oder verweigerter **Erteilung einer
Auskunft** bzgl. **Scoring-Daten**
§ 43 I Nr. 8b BDSG
- Fehlerhafte oder verweigerter **Erteilung einer
Auskunft** bzgl. **Scoring-Daten**
§ 43 I Nr. 8c BDSG
- Fehlerhafte oder verweigerter **Erteilung einer
Auskunft** bzgl. **Scoring-Daten**
§ 43 I Nr. 8d BDSG
- Übermittlung von Daten ohne eine
erfolgte **Gegendarstellung**
§ 43 I Nr. 9 BDSG
- Unterbliebene oder fehlerhafte **Auskunft**
gegenüber der **Aufsichtsbehörde** bzw. Nichttduldung
von Maßnahmen § 43 I Nr. 10 BDSG
- Handeln zuwider einer **vollziehbaren
Anordnung** der Aufsichtsbehörde
§ 43 I Nr. 11 BDSG