

KiTa PraE-Gen Fit für Führung

Datenschutz am Arbeitsplatz

Dipl.-Kffr. Christine Jordan-Decker

Datenschutz am Arbeitsplatz^{*)}

Inhalte

- Datenschutz im juristischen Sinn
- Datenschutzgesetze
- Prinzipien des Datenschutzes
- Datenschutz Arbeitsplatz
- Spezielle Themen

^{*)} Quelle: Arbeitskammer des Saarlandes

Datenschutz im juristischen Sinn

- Ziel: Benachteiligung von Menschen durch den Missbrauch von Daten
- Personenbezogene Daten: ...
„Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer ... Person.“
Bundesdatenschutzgesetz § 3 Abs. 1
- auch bei indirektem Bezug, z.B. Personalnummer, Ausweisnummer, usw. (personenbeziehbare Daten)

Beispiele:

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Adresse
- Betriebsgeheimnisse
- Benutzernamen für PC und Internet
- Eindeutige Bezeichnungen, z.B. der Schwerbehindertenbeauftragte

besondere Arten (kritischer) personenbezogener Daten

- rassische und ethnische Herkunft
- politische Meinungen
- religiöse oder philosophische Überzeugung
- ➔ ausgenommen KDO: Zugehörigkeit zu einer Kirche oder sonstigen Religionsgemeinschaft
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Gesundheit
- Sexualleben

Wem gehören die Daten?

- Nicht dem, der sie sammelt,
- sondern dem/der Betroffenen!
- Verwendung ohne Erlaubnis daher grundsätzlich verboten
- nicht nur elektronische Daten

Persönlichkeitsrechte im Grundgesetz

- Schutz der Privatsphäre
- Schutz der Intimsphäre
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung
- Recht am eigenen Bild
- Recht am gesprochenen und geschriebenen Wort
- Recht auf Gewährleistung oder Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme

Datenschutzgesetze

- Es gibt 19 parallele Datenschutzgesetze für jeweils abgegrenzte Bereiche bzw. für jedes Bundesland für den öffentlichen Bereich.
- Normen im Bundesdatenschutzgesetz
- Saarland: Saarländisches Datenschutzgesetz (SDSG)
- außerdem für Einrichtungen katholischer Träger (KVO) und protestantischer Einrichtungen (DSG-EKD)

Prinzipien des Datenschutzes

Auflagen vor dem Erheben

- Prüfung der Legalität
- Prüfung der Datenvermeidung
- Prüfung der Datensparsamkeit

Nutzungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt

Ausnahmen für die Erhebung:

- der Inhaber willigt freiwillig ein
- Ausnahmen im Datenschutzgesetz
- Rechtsvorschriften

Beispiele für Sonderregelungen:

- Abwehr von Gefahren (Online-Durchsuchung)
- Arbeitsverhältnisse (Sozialversicherung)
- Einwohnermeldeämter
- Finanzbehörden
- usw.

Rechte und Pflichten

- Zweckbindung: keine Beschaffung auf Vorrat!
- Zugriff: nur verantwortliche/speichernde Stelle unabhängig von der Hierarchie
- Löschung nach Zweckerfüllung vorgeschrieben
- teilweise besondere Aufbewahrungsfristen
- § 34: Recht auf Auskunft zeitnah, verständlich und i.d.R. kostenlos
- Recht auf Berichtigung, Löschung oder Sperrung
- Aufsichtsbehörden: z.B. Landesbeauftragte für Datenschutz und Datenschutzbeauftragter der katholischen Kirche Diözese Trier und Speyer

Datenschutz am Arbeitsplatz

- Unternehmen der Privatwirtschaft, Öffentliche Stellen, Behörden und Einrichtungen des Bundes
 - ➔ **Bundesdatenschutzgesetz**
- Öffentliche Stellen, Behörden und Einrichtungen des Saarlandes, der saarländischen Landkreise und Kommunen
 - ➔ **Saarländisches Datenschutzgesetz**

Datenschutz am Arbeitsplatz

- Einrichtungen in katholischer Trägerschaft, z.B. Pfarrgemeinden, Krankenhäuser, Pflege- und Sozialeinrichtungen

➔ **KDO**

- Einrichtungen in protestantischer Trägerschaft, z.B. Pfarrgemeinden, Kirchenkreise Krankenhäuser, Pflege- und Sozialeinrichtungen

➔ **DSG-EKG**

Betriebliche Akteure

- Beschäftigte als Betroffene (§ 3 Abs. 11 BDSG)
- Arbeitgeber als verantwortliche Stelle der Datenerhebung
- Beauftragte für den Datenschutz (BfD) als Berater
- Interessenvertretungen

Theorie und Praxis

- „freiwilliges“ Einverständnis bei der Einstellung
- Beispiel: private Telefonnummer
- Beispiel: Kirchensteuer

arbeitsvertragliche Pflichten

- Erhebung aus anderen Quellen
- Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- Prinzipien: Erforderlichkeit, Verhältnismäßigkeit, Transparenz, Günstigkeitsprinzip
- (freiwillige) Einwilligung
- Zweckbindung

Vorgaben zum Datenschutz

- Zugangskontrolle
- Zugriffskontrolle
- Weitergabekontrolle
- Eingabekontrolle
- Auftragskontrolle
- Verfügbarkeitskontrolle
- Vorabkontrolle der IT-Systeme
- Löschung

Rechte der Beschäftigten

- Auskunft
 - ➔ § 13 KDO: Ablehnung bei zu allgemeiner Anfrage mit unverhältnismäßigem Aufwand
- Überprüfung
- Berichtigung
- Löschung
- Sperrung
- Widerspruch

Kontrolle des Datenschutzes

- individuell: Auskunftsrecht
- allgemein: BfD, Mitarbeitervertreter/innen
- Verfahrensverzeichnisse (§ 17 Abs. 3 KDO)
- Aufsichtsbehörden:
 - ➔ **Datenschutzbeauftragter der Katholischen Kirche Diözese Trier und Speyer:**
Hartmut Junkes – Kath. Büro Saarland, Ursulinenstr. 67,
66111 Saarbrücken, Telefon: 0681 906 82 21

Spezielle Themen

Leistungs- und Verhaltenskontrollen

- Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten:
 - ➔ Anwesenheitskontrollen
 - ➔ Leistungskontrollen:
 - Leistungslohn
 - Zeitlohn: mittlere Art und Güte
 - Arbeitsberichte
 - ➔ Verhaltenskontrollen

Bewerbungsverfahren

- im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsvertrages (§§ 9 Abs. 1, § 10 KDO)
- freiwillige Einwilligung
- Berücksichtigung gesetzlicher Verbote (AGG)
- keine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht
- keine Internetrecherche ohne Kenntnis des Betroffenen
- Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ²²

Gesundheitsdaten

- „besondere“ kritische Daten
- Personalakte, medizinische Untersuchungen, sozialer Arbeitsschutz, betriebliches Gesundheitsmanagement
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Gesetze: EntgFG, BEM, MuschG, arbeitsmedizinische Untersuchungen

Gesundheitsdaten

- freiwillige Einwilligung unzulässig
- Arbeitsschutzgesetze,
Betriebssicherheitsverordnung,
Gefahrstoffverordnung
- Betriebs- und amtsärztliche Untersuchungen:
Pflichtuntersuchungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Compliance - Korruptionsbekämpfung

- Vorteilsnahme, unlauterer Wettbewerb, Betrug, Geldwäsche, Insiderhandel
- für besondere Personengruppen erlaubt, z.B. Wertpapierhandelsgesetz
- Ethik-Richtlinien
- keine verdeckte Erhebung und Verarbeitung
- nur mit Rechtsgrundlage
- nur bei konkretem Verdacht

PC- und Internetnutzung

- Arbeitsmittel oder Medium zur allgemeinen Information
- spezielle Vorschriften in der KDO
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen unzulässig
- nur zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit erlaubt

PC- und Internetnutzung

- kein Anspruch auf private Nutzung
- Abmahnung und Kündigung bei exzessiver Nutzung oder Besuch illegaler Seiten unabhängig von einer Erlaubnis
- Stichprobenkontrollen bei Verbot
- Stichprobenkontrollen bei Duldung und Erlaubnis nur mit Einverständnis
- Begrenzung zulässig
- zur Sicherung des Post- und Fernmeldegeheimnisses

PC- und Internetnutzung

- E-Mail Kontrolle nach Telekommunikationsgesetz nur zu Zwecken der Aufrechterhaltung der technischen Funktionsfähigkeit
- nur mit ausdrücklicher Erlaubnis (unabhängig ob private Nutzung gestattet)
- transparentes Auswertungssystem
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen üblich

Datenübertragung

- z. B. Sozialversicherer, Steuerberater/in
- Auftragsdatenverarbeitung:
 - ⇒ Auftragnehmer weisungsgebunden
 - ⇒ Arbeitgeber verantwortlich
- Funktionsübertragung (Outsourcing):
 - ⇒ Verantwortlichkeit geht über
 - ⇒ § 13a KDO: Benachrichtigung
- im Konzern: verantwortliche Stelle
- Ausland problematisch, ausgenommen EU
- gilt auch für mündliche Auskünfte

Videoüberwachung

- öffentlicher Raum, falls Areale ausgeschildert und verhältnismäßig
- Schutzniveau bei Arbeitsplätzen höher
- Prüfung der Verhältnismäßigkeit
- permanente Kontrolle unzulässig
- Mitbestimmungspflicht

Telefonnutzung

- Video-Telefonie, mobiles Telefonieren, Internet
- Aufzeichnungen möglich
- Fernmeldegeheimnis (Art. 10 Grundgesetz)
- gilt auch für Verbindungsdaten
- Aufzeichnen und Abhören strafbar
- Mithören über Lautsprecher erlaubt, falls Kenntnis
- ausgenommen: Strafverfolgung und Missbrauch
- kein Anspruch auf private Nutzung
- Totalüberwachung und heimliche Kontrollen verboten
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle unzulässig

Fotografieren und Filmen

- Kontaktdaten und Fotos als Servicefreundlichkeit
- Kunsturheberrecht (KunstUrhG): persönliche Entscheidung
- Ausnahmen: Personen der Zeitgeschichte, Models, Schauspieler/innen, Versammlungen, Umzüge
- Ausnahme: Werksausweise
- Missbrauch über Internetsuchmaschinen
- biometrische Daten über Facebook

GPS-Ortungssysteme

- Navigationssysteme zum Flottenmanagement und Diebstahlprävention
- verdeckte Ortung verboten
- Erkennbare, begrenzte Ortung unter Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zulässig
- Auskunft über Standortfunktions-App bei Smartphones und Flottenmanagement

Chipkarten und RFID

- Zutrittskontrolle und Bezahlungsfunktion
- Bewegungs- und Aktivitätenprofile unzulässig
- Weisungsrecht des Arbeitgebers
- Information Voraussetzung
- Verfahrensverzeichnis nicht bei kirchlichen Trägern notwendig
- Recht auf Einsicht

Smartphones

- Kombination aus Mobiltelefonie, PC-, E-Mail-, Internetanwendungen, Ortungssystemen, Fotografie und Video
- Apps nicht erkennbar
- nur mit Einverständnis, sonst Freiheitsstrafen
- üble Nachrede über Arbeitgeber ist ein Kündigungsgrund
- private Geräte in Pausen zulässig
- dienstliche Geräte für private Nutzung nur mit Erlaubnis
- Dienst- und Betriebsvereinbarungen beachten

Soziale Netzwerke

- Abtretung der Nutzungsrechte an Betreiber
- Missbrauchsgefahr
- Abwicklung über Infrastruktur des Arbeitsplatzes problematisch
- Datenerhebung ohne Einverständnis unzulässig
- individueller Schutz der Privatsphäre notwendig
- Einhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen
- Wahrung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen
- Social Media-Guidelines

„Datenschutz ist nichts anderes, als der Respekt vor der Entscheidung des Anderen, was er mit seinen persönlichen Daten machen möchte und was nicht.“

T. Hau