

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

März 2019

Datenschutz aus (fast) allen Blickwinkeln

Wenn gleich vier Datenschutz-Referenten und 55 Seminar-Teilnehmer ins Verbandshaus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen kommen, ist klar: Es ist wieder Datenschutztag. Die arbeitgeber ruhr GmbH hatte am 19. Februar zur zweiten Auflage geladen – und obwohl seit der „heißen Startphase“ der europaweit geltenden neuen Datenschutzgrundverordnung im Mai vergangenen Jahres schon einige Zeit vergangen ist: Fragen hatten die Teilnehmer viele mitgebracht.

Martin Beckschulze, Verbandsjurist und Geschäftsführer der arbeitgeber ruhr GmbH, lud vier ausgewiesene Datenschutz-Experten ein, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln das Thema beleuchteten. Zu Gast waren Dr. Jens Ambrock, Referent für Beschäftigtendatenschutz beim Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. Er beschrieb, wie eine „typische deutsche Datenschutzbehörde“ eigentlich arbeitet. Prof. Dr. Frank Rosenkranz ist Inhaber der Juniorprofessur für Bürgerliches Recht im digitalen Zeitalter an der Ruhr-Universität Bochum und stellte jüngste Gerichtsurteile zum Arbeitnehmerdatenschutz vor. Dipl.-Ing. Arnd Fackeldey, Geschäftsführer der Digital Compliance Consulting GmbH, stellte gemeinsam mit Peter Schiefer, Global Data Privacy Office, Covestro AG, ausführlich dar, wie Personalprozesse in Unternehmen datenschutzkonform organisiert werden können. Aus der Praxis für die Praxis hieß es zu Beginn, als Arnd Fackeldey, ehemaliger Datenschutzbeauftragter des Akzo Nobel-Konzerns, die Prozess-Landkarte mo-

derner HR-Arbeit und deren Bezug zu Datenschutzgesetzen (DSGVO und BDSG) darstellte, erklärte, welche technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen gegeben sein müssen und welche Meldepflichten bei Datenverlusten einzuhalten sind. „Personalarbeit hat selten klare Schnittstellen sondern eher übergreifende Prozesse und die sensiblen Daten werden in unterschiedlichen Bereichen bearbeitet und erhoben. Das macht es zusätzlich kompliziert“, sagte er. Im weiteren Verlauf ging er auch auf aktuelle Themen, wie zeitversetzte Videointerviews oder Software zur Stimmanalyse von Bewerber(inne)n, ein. Mit Verweis auf den 23. Bericht (2017) des LDI NRW stellte er dar, dass der Einsatz neuer Auswahlinstrumente in Bewerbungsverfahren natürlich die Datenschutzrechte der Bewerber(inne)n beachten müsse. Da diese Verfahren in der Regel als sehr intensive Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu sehen sind, ist es meist recht schwierig dazu die notwendige datenschutzkonforme Rechtsgrundlage zu finden. Wie die grundsätzliche Herangehensweise bei der Einführung

Gut besucht war der 2. Datenschutztag. Verbandsjurist Martin Beckschulze (r.) organisierte die Veranstaltung. Es referierten (v.l.): Peter Schiefer, Dr. Jens Ambrock, Arnd Fackeldey und Prof. Dr. Frank Rosenkranz.





neuer oder der Änderung von vorhandenen HR-Prozessen im Hinblick auf die Datenschutzerfordernisse sein soll, machte er anhand einer den Teilnehmern zur Verfügung gestellten Checkliste zur Implementierung von Datenschutz relevanten Prozessen deutlich. Die Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes stellte Arnd Fackeldey anschließend im Zusammenspiel mit Peter Schiefer vor. Beide berichteten aus ihrer betrieblichen Praxis, zitierten aus der Datenschutzgrundverordnung und ordneten die Vorschriften mit Blick auf betriebliche Praxis ein. Beide gingen auf Nachfragen der Teilnehmer ein. „Gerade die Personalverantwortlichen aus unseren Mitgliedsunternehmen möchten wir mit unserem Seminar-Angebot erreichen. Ein möglichst praxisnaher Einstieg in ein zuvor als kompliziert wahrgenommenes Thema erleichtert vieles, das hat sich wieder gezeigt“, sagte Verbandsjurist Martin Beckschulze.

Nach einer kurzen Unterbrechung sprach Prof. Dr. Frank Rosenkranz und berichtete über aktuelle Rechtsprechung zum Beschäftigtendatenschutz. Diskussionsbedarf gab es bei der anlasslosen Videoaufzeichnung, bei der sich Zwecke und Betroffenheit ändern können. „Das macht den Einzelfall schwierig und muss im Zweifel mit der Aufsichtsbehörde durchkonjugiert werden“, sagte Prof. Rosenkranz. Diskutiert wurde auch die Zusammenarbeit mit Polizeibehörden bei der Aufklärung von Straftaten. Im Beispiel eines Teilnehmers wurde am Rande des Unternehmensgeländes ein Fahrraddiebstahl gefilmt. Die Polizei forderte das Unternehmen per Telefon zur Herausgabe der Filmaufnahmen auf. Schon war die Unsicherheit aufgrund des Datenschutzes da. „Warten Sie, bis Sie etwas Schriftliches der Behörde in Händen haben“, waren sich die Diskutanten schließlich einig. Fest stand lediglich: Ein „Aussageverweigerungsrecht“ hat das Unternehmen an der Stelle nicht.

Facebook und die Nutzerdaten

Kritisch gesehen wurde das Betreiben einer Facebook-Fanpage. Zwar sammelt Facebook Nutzerdaten und der Betreiber der Facebook-Fanpage hat keinen direkten Zugang zu diesen Daten. Der Europäische Gerichtshof entschied aber im vergangenen Jahr, dass

auch der Betreiber der Fanpage, also das Unternehmen, als „für die (Daten-)Verarbeitung Verantwortlicher“ zu sehen ist. Schließlich stelle Facebook die mittels Cookies erhobenen Daten den Betreibern zu Werbezwecken wieder zur Verfügung. „Sie müssen nun nicht Ihre Facebook-Fanpage überhastet schließen. Es wird aber zukünftig sicher weitere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu diesem Thema geben“, schloss Prof. Rosenkranz

Beschwerden sind rasant gestiegen

Dr. Jens Ambrock von der Hamburger Datenschutz-Aufsichtsbehörde gewährte zu guter Letzt einen Einblick in seine Arbeit und begann mit einer interessanten Statistik. Die Beschwerden in allen europäischen Aufsichtsbehörden sind seit Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung rasant gestiegen. Über 90.000 Beschwerden sind bislang eingegangen. „Und immer mehr geht es um Beschwerden im Zusammenhang mit dem eigenen Arbeitsplatz, also dem Beschäftigtendatenschutz“, sagte Dr. Jens Ambrock. „In der DSGVO ist explizit geregelt, dass die Mitgliedsstaaten hinsichtlich des Beschäftigtendatenschutzes spezifischere Regelungen treffen können, was der deutsche Gesetzgeber mit § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes getan hat, der weitgehend identisch ist mit der bisherigen Regelung in § 32 BDSG alter Fassung“, erklärte Ambrock. Er ging im weiteren Verlauf auf die Erforderlichkeit von Datenerhebungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses ein und berichtete über die Prüfpraxis der Aufsichtsbehörden. Abschließend stellte er die Sanktionsmöglichkeiten der Behörden vor. Bußgelder können laut DSGVO nun bis zu 4 % des weltweiten Konzernumsatzes betragen. „Sie sollen schließlich wirksam, verhältnismäßig, aber auch abschreckend sein.“ Jüngstes Beispiel: Das Chat-Portal „Knuddels“ wurde nach einer Datenpanne zu 20.000 Euro Bußgeld verdonnert. „Die Strafe war verhältnismäßig gering. Das lag vor allem an der guten Mitarbeit des Portals bei der Aufarbeitung der Panne“, erklärte Dr. Ambrock. Überhaupt gilt: „Wir holen als Behörde nicht direkt die große Keule raus, sondern schauen uns den Einzelfall an“, schloss er seinen kurzweiligen Vortrag.



Ein guter Leitfaden mit Mustern: Das Praxis-Handbuch der BDA "Beschäftigtendatenschutz und Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis"

arbeitgeber ruhr GmbH

Die arbeitgeber ruhr GmbH bietet mit drei externen Datenschutzbeauftragten Dienstleistungen rund um den Datenschutz an. Simon Parl, Bernhard Elsner und Andreas Reinke beraten ihre Kunden umfassend und sorgen für eine DSGVO-konforme Datenverarbeitung in den Unternehmen. Benötigen auch Sie Unterstützung? Sprechen Sie uns an: Tel. 0234 588 77 34, Mail: info@datenschutzbeauftragter.ruhr.