

Recht auf Vergessenwerden

Erhebliche Änderungen im Datenschutzrecht ab 2018

Das Datenschutzrecht wird in allen EU-Staaten vor allem von der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG bestimmt, die die Mitglieder unterschiedlich umsetzten. Ab Mai 2018 kommt allerdings die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die ohne Gestaltungsmöglichkeiten unmittelbar für alle gilt.



VON DR. SUSANNE JOCHHEIM

Auf Unternehmen kommen mit der Verordnung harte Zeiten zu. Sie sollten daher unbedingt die Zeit bis 2018 nutzen und sich vorbereiten. Die DSGVO gilt nur für personenbezogene Daten und die bisherigen Prinzipien des Datenschutzrechts gelten fort: Jede Verwendung personenbezogener Daten ist verboten, sofern keine Einwilligung des Betroffenen oder gesetzliche Erlaubnis vorliegt. Es sind so wenig Daten wie möglich zu verwenden und immer nur zu dem Zweck, zu dem sie erhoben wurden. Die Datenübermittlung in das EU-Ausland ist nur möglich, wenn, wie bisher, beim Datenempfänger ein angemessenes Datenschutzniveau besteht.

Hohe Bußgelder drohen

Ganz erheblich wurden die Sanktionsmöglichkeiten erweitert, wenn ein Rechtsverstoß vorliegt. Ein Unternehmen kann für bestimmte Verstöße mit einem Bußgeld von bis zu vier Prozent seines weltweiten Jahresumsatzes belegt werden, höchstens aber bis zu 20 Millionen Euro. Die Verordnung gilt nicht nur für Unternehmen, die in der EU niedergelassen sind, sondern auch für außereuropäische Firmen, wenn sich ihr Angebot an einen bestimmten nationalen Markt in der EU richtet oder wenn ihre Datenverarbeitung der Beobachtung des Verhaltens von Personen in der EU dient (so genanntes Marktortprinzip). Für Unternehmen, die grenzüberschreitend mit Niederlassungen in verschiedenen EU-Staaten Daten verarbeiten, wird künftig nur die Aufsichtsbehörde am Hauptsitz des Unternehmens zuständig sein, die sich mit den Aufsichtsbehörden der anderen Mitgliedstaaten abstimmt. Hier spricht man vom so genannten One-Stop-Shop-Mechanismus.

Als besondere Art des Anspruchs auf Datenlöschung gibt es ein „Recht auf Vergessenwerden“. Dieses Recht betrifft vor allem Suchmaschinen, denn wer zu löschende

Daten öffentlich gemacht hat, muss die Stellen, die Daten verarbeiten, darüber informieren, dass der Betroffene die Löschung aller Links zu den Daten verlangt. Die DSGVO führt zudem den „Datenschutz durch Technik“ (Privacy by Design) und den „Datenschutz durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen“ (Privacy by Default) ein. Unternehmen müssen daher den Datenschutz weit stärker bei der Entwicklung ihrer Produkte berücksichtigen, aber auch, wenn sie selbst Produkte, Systeme oder Prozesse einführen.

Braucht es Datenschutzbeauftragte?

Nach der DSGVO muss ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter nur bestellt werden, wenn die Kerntätigkeit des Unternehmens in einer Datenverarbeitung besteht, die eine umfangreiche, regelmäßige und systematische Beobachtung von betroffenen Personen erfordert oder die eine umfangreiche Verarbeitung von besonders geschützten Daten umfasst. Dazu zählen Gesundheitsdaten, Daten über rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse Überzeugungen. Allerdings erlaubt eine Öffnungsklausel den Mitgliedstaaten, die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten auch in anderen Fällen zu verlangen. Es könnte also bei den strengeren deutschen Regeln bleiben.

Auswirkungen auf betrieblichen Alltag

Die neue DSGVO wirft auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Fragen auf:

Überwachung des E-Mail-Accounts

Soweit die private E-Mail-Nutzung im Betrieb verboten ist, ist es dem Arbeitgeber prinzipiell gestattet, auf einzelne dienstliche E-Mails zuzugreifen, wenn diese für betriebliche Belange benötigt werden. Dies kann bei krankheits- oder urlaubsbedingter Abwesenheit des Arbeitnehmers der Fall sein. Darüber hinaus ist es dem Arbeitgeber gestattet, die Erbringung der Arbeitsleistung durch die stichprobenartige Sichtung von E-Mails zu kontrollieren. Eine anlassunabhängige, lückenlose Überwachung aller ein- und ausgehenden E-Mails eines bestimmten Arbeitnehmers ist unzulässig. Dies gilt selbst dann, wenn es sich ausschließlich um betriebliche E-Mails handelt. Ähnliches gilt auch für die Verbindungsdaten. Eine leistungs- und verhaltensbezogene Auswertung dieser Daten nach der Anzahl der pro Tag versandten E-Mails und nach Datum, Uhrzeit und Größe ist nur dann erlaubt, wenn sie stichprobenartig für alle Mitarbeiter vorgenommen wird.

Die Integration von E-Mails und Gesprächsnotizen der einzelnen Arbeitnehmer in ein zentrales Ticketsystem ist dann zulässig, wenn dies für die sinnvolle Organisation der Arbeitsabläufe erforderlich und die Verhältnismäßigkeit zu bejahen ist. Wichtig ist dabei allerdings, dass keine vertraulichen, personenbezogenen Daten in dem System hinterlegt oder gespeichert werden. In Zweifelsfragen sollten das Ticketsystem und die Prozessabläufe einer genauen Untersuchung unterzogen werden.



Dr. Susanne Jochheim ist Rechtsanwältin bei BRP Renaud & Partner.

Videoüberwachung

Der Arbeitgeber kann zum Schutz seines Eigentums die erforderlichen Maßnahmen treffen, beispielsweise die Eingangstür zu seinen Büroräumen überwachen. Er muss den Arbeitnehmer, der zwangsläufig die Eingangstür nutzt, über die Erhebung der Daten informieren. Eine Auswertung dieser Daten zum Zweck einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist unzulässig, da der Mitarbeiter nicht das Ziel der Beobachtung darstellt.

Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten

Selbst bei einer ausschließlich dienstlichen Nutzung ist das Mithören und Aufzeichnen der Telefongespräche durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht erlaubt. Allerdings ist das offene Mithören der Telefongespräche aus Schulungs- und Einarbeitungszwecken beziehungsweise zur Qualitätskontrolle zulässig, allerdings mit der Grenze dass sich daraus keine umfassende Leistungskontrolle ergibt. Das Mithören darf auch nicht pausenlos vorgenommen werden, sondern muss zeitlich begrenzt sein.

Eine Überwachungsmaßnahme ist somit nur dann zulässig, wenn die Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers ergibt, dass die Maßnahme verhältnismäßig ist und der Arbeitnehmer nicht in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Der Wunsch des Arbeitgebers, die Leistung des Arbeitnehmers zu kontrollieren, ist dabei meistens nicht ausreichend. Eine Einwilligung des Arbeitnehmers ändert an dieser Situation wenig. Sie ist häufig unwirksam, da sie wegen des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses nicht freiwillig erteilt wurde. ■

► www.brp.de

FOTO: SHUTTERSTOCK