

Datenschutz: Lästige Pflicht oder Chance?

In unserer modernen Informationsgesellschaft gibt es kaum noch Unternehmen, die nicht mit personenbezogenen Daten umgehen. Bei den Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern wächst die Angst, dass Daten missbraucht werden. Eine gute Datenschutzorganisation schafft Vertrauen und bindet die Kunden: Datenschutz ist ein Qualitätsmerkmal.

Die gesetzlichen Bestimmungen

Der Datenschutz ist im Grundgesetz verankert, obwohl er nicht explizit erwähnt ist. Im Artikel 1 Absatz 1 und Artikel 2 Absatz 1 wird der Schutz der Menschenwürde und das Recht auf Selbstbestimmung festgeschrieben. Das Bundesverfassungsgericht hat daraus im „Volkszählungsurteil“ vom 15. Dezember 1983 (BVerfGE 65,1ff.) das „Recht auf informationelle Selbstbestimmung“ abgeleitet. Ein wichtiges Urteil für den Datenschutz.

Datenschutz in der Praxis

In vielen Gesetzen, zum Beispiel dem Sozialgesetz (SGB) oder dem Telekommunikationsgesetz (TKG) gibt es datenschutzrelevante Bestimmungen. Seit der Änderung des Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) im

Jahre 2006 sind Unternehmen nach Paragraph 4f BDSG verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, wenn der Betrieb personenbezogene Daten automatisiert erhebt, verarbeitet oder nutzt und damit mehr als 9 Personen ständig beschäftigt. Das gleiche gilt, wenn personenbezogene Daten auf andere Weise verarbeitet werden und damit in der Regel mindestens 20 Personen beschäftigt sind.

Auch wenn keine Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten besteht, muss das Unternehmen die Einhaltung der geltenden Gesetze beachten und die vorgeschriebene schriftliche Dokumentation (Verfahrensverzeichnisse) erstellen.

Was sind eigentlich personenbezogene Daten?

Erhebe, verarbeite und nutze ich diese Daten in meiner Firma, werden sich einige fragen. Nach Paragraph 3 Absatz 1 BDSG sind personenbezogene Daten: „Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person“. Dies sind etwa Name, Vorname, Adresse, Familienstand, Geburtsdatum, Gehalt, E-Mail-Adresse, Blutgruppe oder Bankverbindung.

Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung

Im BDSG ist ganz klar geregelt, dass es für jede Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten eine Rechtsgrundlage geben muss. Für die Privatwirtschaft ist dies der Paragraph 28 BDSG, der die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten zum Zweck der Erfüllung eigener Geschäftszwecke erlaubt. Sollte sich kein Paragraph finden lassen, so bleibt nur noch der Weg über den Paragraph 4a BDSG: die Einwilligung des Betroffenen in die Verarbeitung seiner Daten. Diese ist nur wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht und er über den vorgesehenen Zweck informiert wird. Im Normalfall bedarf es einer Schriftform, die besonders hervorzuheben ist.

Werden personenbezogenen Daten unzulässigerweise erhoben, verarbeitet oder genutzt, sieht das BDSG in den Paragraphen 43 und 44 Strafen vor, die von 30.000 bis 300.000 Euro oder einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren gehen. Seit der BDSG-Novelle II ist auch eine Gewinnabschöpfung möglich. →



Personelle Sicherheit

Geld- & Wertdienste

Sicherheitstechnik

SERVICEORIENTIERTE KONZEPTE, DIE SICHERHEIT MIT ZUKUNFT BIETEN

Unsere Erfahrung zeigt: Ihr Sicherheitsbedarf ist so einzigartig wie unsere Lösung. Deshalb bieten Ihnen unsere 12.400 Mitarbeiter an über 50 Standorten bundesweit passgenaue Standardleistungen oder maßgeschneiderte Servicepakete. Rufen Sie uns an!



„Wir sind für Sie da.“

Rotenwaldstraße 132, 70197 Stuttgart, Tel. 0711 259400-0
Fax 0711 259400-99, E-Mail: info@koetter.de, Internet: www.koetter.de



Foto: Ernst_Rose_pixelio

Datenklau kommt häufiger vor als man denkt. Hier muss der Datenschutzbeauftragte eines Unternehmens eingreifen.

Der Datenschutzbeauftragte

Bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten ist darauf zu achten, dass es keine Interessenkonflikte gibt. So dürfen weder Mitglieder der Geschäftsführung noch der IT-Leiter oder der Personalleiter zum Datenschutzbeauftragten bestellt werden. Der Datenschutzbeauftragte ist der Geschäftsleitung direkt zu unterstellen und in seiner Funktion weisungsfrei. Er muss außerdem fachkundig sein. Im Ulmer Urteil von 1990 (Az.: 5T 153/90-01 LG Ulm) wurden die Mindestanforderungen definiert. Der Datenschutzbeauftragte sollte Computerexperte sein, Kenntnisse des Datenschutzgesetzes, aller relevanten Rechtsvorschriften und der betrieblichen Organisation haben. Didaktische Fähigkeiten, Organisationstalent und pädagogische Fähigkeiten sind weitere Voraussetzungen. Es gibt grundsätzlich zwei Möglichkeiten, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Zum einen wird ein interner Mitarbeiter benannt, oder zum anderen wird ein externer Dienstleister damit beauftragt. Beides hat Vor- und Nachteile. Der interne Datenschutzbeauftragte ist immer vor Ort, beim Externen gibt es keine Interessenkonflikte und die Kosten der aktuellen Fachberatung sind kalkulierbar.

Aufgaben des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte kümmert sich unter anderem um die Einhaltung des BDSG

und anderer einschlägiger Vorschriften zum Datenschutz wie zum Beispiel die Verpflichtung auf das Datengeheimnis, Mitwirkung bei Auskunftersuchens durch Betroffene, Führen der Verzeichnisse, Durchführen der Vorabkontrolle und Schulungen und Vertretung des Unternehmens in Datenschutzfragen.

Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes

Die Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes erfolgt in drei Stufen. Die Novellierung II ist seit dem 1. September 2009 in Kraft. Am 1. April 2010 folgt die Novelle I und zum 1. Juni 2010 die Novelle III. Die Novellierungen sind komplex und sorgen nicht nur unter den Datenschutzexperten für einige Verwirrung. Die wichtigsten Inhalte dieser Gesetzesänderung und ihre Folgen sind nachfolgend erläutert:

Auftragsdatenverarbeitung

Die Neufassung des Paragraphen 11 BDSG enthält jetzt eine Liste von zehn Punkten, die im Vertrag zwingend geregelt sein müssen, darunter: Regelungen zur Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten (Nr. 4), Regelung der Pflichten des Auftraggebers (Nr. 5), Regelung der Kontrollpflicht des Auftraggebers und die entsprechenden, Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Auftragnehmers (Nr. 7) sowie Regelung über mitzuteilende Verstöße des Auftragnehmers (Nr. 8).

Mit diesen zehn Punkten können nicht alle Arten von Auftragsdatenverarbeitung abgedeckt werden. Somit ist es teilweise notwendig weitere Regelungen in den Vertrag mit aufzunehmen. Verträge zur Auftragsdatenverarbeitung, die nach dem 1. September 2009 abgeschlossen wurden und werden, müssen diese zehn Punkte enthalten und regeln. Entsprechen die Verträge nicht den Vorgaben, sind nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise erteilt, kann das zu einem Bußgeld von bis zu 50.000 Euro führen.

Aufklärung von Arbeitnehmer-Straftaten

Der Paragraph 32 BDSG enthält jetzt Regelungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Der Satz 2 enthält ganz konkrete Vorgaben, wie mit Beschäftigtendaten bei der Aufklärung von Straftaten umgegangen werden darf. Die Rechte der Beschäftigten wurden massiv gestärkt.

Datenschutzpranger

Der Paragraph 42a BDSG wurde neu gefasst und regelt die „Informationspflicht bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung von Daten“. Folgende personenbezogenen Daten sind betroffen: die besonderen Arten personenbezogener Daten (zum Beispiel Gesundheitsdaten), personenbezogene Daten, die einem Berufsgeheimnis unterliegen, personenbezogene Daten mit Bezug zu →

strafbaren Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten und personenbezogene Daten zu Bank- oder Kreditkartenkonten.

Ein Missbrauch ist sowohl den Betroffenen, (zum Beispiel in Form von Zeitungsanzeigen) als auch der zuständigen Aufsichtsbehörde anzuzeigen. Erstmals haben wir die Auswirkungen im Fall des Kreditkarten-Missbrauchs in Spanien erlebt.

Datenbestände für Werbemaßnahmen

In Paragraph 28 Absatz 2 BDSG wird die Verwendung von Daten für Werbemaßnahmen neu geregelt und ganz klar danach unterschieden, ob Werbung mit eigenen Daten oder mit fremden („gekauften“) Daten erfolgen soll. Der Gesetzgeber lässt für Daten, die vor dem 1. September 2009 erhoben wurden, die alten Regelungen des Paragraphen 28 bis zum 31. August 2012 zu. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Datenbestände aufzuteilen oder zumindest das Erhebungsdatum

einzupflegen. Unterbleibt dies, so gelten für alle Daten die neuen eingeschränkten Nutzungsregeln.

Interner Datenschutzbeauftragter

Im Paragraph 4f Absatz 3 wurden die Rechte des internen Datenschutzbeauftragten gestärkt. Sein Kündigungsschutz wurde neu geregelt und wirkt jetzt ein Jahr nach Abberufung nach. Der Datenschutzbeauftragte hat jetzt auch ein Recht auf Weiterbildung und auf die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Rechte der Betroffenen (Novelle I ab 1. April 2010)

Die Rechte der Betroffenen auf Auskunft zu ihren gespeicherten Daten (Paragraph 34 BDSG) wurden erweitert. Die Betroffenen haben nun das Recht, gespeicherte Daten zu ihrer Person, die Herkunft dieser Daten, den/die Empfänger der weitergegebenen Daten und den Zweck der Speicherung zu erfragen. Das Unternehmen ist

verpflichtet, die Herkunft und die Empfänger der Daten für die Dauer von zwei Jahren nach der Übermittlung zu speichern. Dies kann dazu führen, dass EDV-Systeme um Eingabefelder erweitert werden müssen. Diese Auskunft ist unentgeltlich. Bei der Schufa kann jetzt einmal pro Kalenderjahr eine unentgeltliche Selbstauskunft verlangt werden.

Vielen Datenschützern gehen die Neuerungen aber noch nicht weit genug. Der Ruf nach einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz wird immer lauter. Warten wir ab, was die Zukunft bringen wird. ■



Autor:
Diplom-Ingenieur
Matthias Walliser
Unternehmensberatung
für Datenschutz
und Datensicherheit

Flexibel, effektiv und unbürokratisch:

Individuelles Gesundheitskonzept als Erfolgsfaktor

Der Betriebsarzt kommt zunächst in das Unternehmen, weil es der Gesetzgeber so vorschreibt. Doch der Unternehmer kann diese Vorgabe flexibel gestalten und für sein Unternehmen als Erfolgsfaktor nutzen.

Individuelle auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittene Gesundheitskonzepte sind keine Lösungen von der Stange. Sie orientieren sich an den speziellen Anforderungen des Unternehmens und sorgen so für die optimale medizinische Versorgung der Mitarbeiter. Denn nur gesunde Mitarbeiter sind leistungsfähig und sichern den betrieblichen Erfolg der Zukunft.

Flexible Gesundheitskonzepte bietet zum Beispiel die Betriebsmedizinische Praxis DAG im Praxiszentrum Gänsheide in Stuttgart-Ost. Vor Ort im Unternehmen beraten die Be-

triebsmediziner kompetent zu allen gesundheitlichen Fragen und kümmern sich unbürokratisch um die individuelle medizinische Versorgung der Mitarbeiter.

Räumlich untergebracht ist der Betriebsmedizinische Dienst in den Räumen der Privat-Praxis für Allgemeinmedizin von Dr. Jürgen Held und Dr. Marc Schützenauer im Praxiszentrum Gänsheide. Dort stehen den Patienten weitere attraktive Untersuchungsmethoden und modernste Geräte zur Verfügung.



www.dag-betriebsmedizin.de



Weil jeder Mitarbeiter etwas Besonderes ist.



Individuelle Gesundheitskonzepte im Rahmen der Betriebsmedizin

Wahlweise bei Ihnen vor Ort oder in unseren Praxisräumen:



Privatpraxis für Allgemeinmedizin
Dr. med. Jürgen Held • Dr. med. Marc Schützenauer

Libanonstraße 4+6, 70184 Stuttgart
Telefon: 0711 / 6 99 87 90
Fax: 0711 / 6 99 87 91 9
www.privatpraxis-gaensheide.de

www.dag-betriebsmedizin.de