

Kundeninformation Juli 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir übersenden Ihnen unsere aktuelle Kundeninformation mit Informationen rund um den Datenschutz und die IT-Sicherheit.

Wir freuen uns auch, Ihnen zwei neue Mitarbeiter vorstellen zu dürfen: Herr Heinrich Kröger ist als Administrator und im Bereich IT-Sicherheit für unsere Kunden tätig und Herr Rechtsanwalt Stephan Beume im Datenschutzrecht. Herr Beume ist zugleich auch Fachanwalt für Arbeitsrecht und steht für alle Fragen im Beschäftigtendatenschutz und dem Datenschutz im Betriebsverfassungsrecht zur Verfügung.

Ihre SaphirIT



Manuel J. Calvo Fernandez

Diplom-Kaufmann (FH)
Assessor iur.
Datenschutzbeauftragter (TÜV)
Datenschutzauditor (TÜV)
Geschäftsführer



Europcar muß Bußgeld in Höhe von 54.000,00 EUR zahlen

[Hamburger Datenschützer greifen bei heimlicher GPS-Ortung durch.](#)

Der Autovermieter Europcar hat offenbar jahrelang die Bewegungen seiner Mietfahrzeuge mit GPS-Systemen überwacht. Die Überwachung erfolgte heimlich und ohne Einwilligung der Kunden. Darin sahen die Hamburger Datenschutzbeauftragten einen schweren Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Kunden. Die Ortungssysteme waren insbesondere in Fahrzeugen der Oberklasse installiert.

Bemerkenswert ist auch, wie das Ganze aufgeflogen ist: Im Rahmen eines Gerichtsverfahrens wurden Daten aus den Aufzeichnungen von Europcar selbst vorgelegt. Daraufhin wurde eine Beschwerde beim Hamburger Datenschutzbeauftragten eingereicht. Diese sahen im Ergebnis keinen Anlass für eine generelle und heimliche Ortung, die noch dazu durch einen externen Dienstleister erfolgte.

Hintergrundinformation:

Die Ortung mittels GPS bietet für Unternehmen viele sinnvolle Möglichkeiten. Lesen Sie daher auf der nächsten Seite, die Möglichkeiten der Ortung externer Beschäftigter.

Die Ortung von Beschäftigten

Dürfen Unternehmen Beschäftigte mittels GPS oder Handyortung orten?

Die Ortung von Beschäftigten ist auch nach dem Bundesdatenschutzgesetz keinesfalls per se verboten. Der Maßstab für die rechtliche Zulässigkeit liegt in § 32 BDSG und damit in der Frage, ob die Ortung zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Dies kann beispielsweise aus Sicherheitsgründen der Fall sein. Auch zur Aufklärung von Straftaten kann bei begründetem Verdacht eine Ortung eingesetzt werden.

Praxistipp:

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der rechtlichen Gestaltung, von der Einwilligung über die Abgrenzung zwischen einer offenen Überwachung bis hin zur heimlichen Vollzeitüberwachung.

Der Einsatz eines Ortungssystems sollte daher im Wege einer Vorabkontrolle nach dem Bundesdatenschutzgesetz von Ihrem Datenschutzbeauftragten geprüft werden.

Als Unternehmer müssen Sie den Einsatz der technischen Mittel und Möglichkeiten und Ihr Überwachungsinteresse abwägen mit den schutzwürdigen Interessen des Betroffenen. Je weitreichender die Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen, desto schwieriger ist es, die Zulässigkeit zu begründen.

Angaben in einer Datei des Betriebsrates als Beweismittel?

Greift der Arbeitgeber unbefugt auf eine Datei des Betriebsrates zu, so darf er die so gewonnenen Angaben nicht in einem Prozess verwerten¹.

Der Arbeitgeber hatte auf dem Betriebsratslaufwerk unter dem Dateipfad:

„...Daten\Gerichtsverfahren\....doc

eine Datei eingesehen, die eine siebenseitige Stellungnahme zu einem Kündigungsschutzverfahren enthielt. Der Arbeitgeber verdächtigte den nicht frei gestellten Betriebsrat B. diese Stellungnahme während der Arbeitszeit verfasst zu haben und dadurch einen Arbeitszeitbetrug begangen zu haben.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat dem Arbeitgeber aber auch in der Berufungsinstanz kein Recht gegeben. Dieser sei nicht berechtigt, in Daten des Betriebsrates Einsicht zu nehmen.

Hintergrundinformation:

Die Frage, wie mit Dateien des Betriebsrates umzugehen ist, bleibt schwierig.

Die Entscheidung lässt sich hier noch ausführlich zu weiteren Fragen ausprechen Sie uns hier gerne an.

¹ LAG Düsseldorf – Beschluss vom 07.03.2012 – 4 TaBV 87/11.

Beleidigung des Arbeitgeber über Facebook

Zur fristlosen Kündigung eines Auszubildenden bei beleidigenden Äußerungen.

Ein 27jähriger Auszubildender hatte über seinen Arbeitgeber auf Facebook geschrieben:

Menschenschinder & Ausbeuter, der den Kläger als Leibeigenen halte und bei dem der Kläger dämliche Scheisse für Mindestlohn -20% erledige.

Der Arbeitgeber hatte daraufhin fristlos gekündigt.

Das Arbeitsgericht Bochum² hatte diesen Fall zu entscheiden.

Wie hätten Sie entschieden?

- a) Die fristlose Kündigung ist begründet. Die Ausführungen stellen eine grobe Beleidigung dar.
- b) Die fristlose Kündigung ist nicht begründet. Nicht jedes Fehlverhalten stellt einen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Die Antwort finden Sie auf der nächsten Seite.

² Arbeitsgericht Bochum – Urteil vom 29.03.2012 – 3 Ca 1283/11.

Beleidigung des Arbeitgeber über Facebook

Zur fristlosen Kündigung eines Auszubildenden bei beleidigenden Äußerungen.

Das Arbeitsgericht Bochum hat der Kündigungsschutzklage statt gegeben und sich damit für die Antwort b) entschieden.

Zwar seien die Äußerungen als Beleidigung grundsätzlich geeignet, eine fristlose Kündigung zu begründen,

aber:

Auch bei älteren Auszubildenden habe der Arbeitgeber die Pflicht, neben der fachlichen Ausbildung auch die geistige, charakterliche und körperliche Entwicklung zu fördern.

Hier sei es dem Arbeitgeber zumutbar gewesen, zunächst eine Abmahnung auszusprechen oder ein Kritikgespräch zu führen.

Dauerhafte Empfangsbestätigung bei E-Mails

Eine dauerhafte Empfangsbestätigung oder Lesebestätigung bei E-Mails an Beschäftigte ist datenschutzrechtlich unzulässig.

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz der Hansestadt Bremen hat in seinem aktuellen Tätigkeitsbericht noch einmal darauf hingewiesen, dass die automatisch voreingestellte und damit dauerhafte Einstellung, einer Empfangs- oder Lesebestätigung im E-Mail-Verkehr mit Beschäftigten aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht zulässig ist.

Praxistipp:

Die automatische und dauerhafte Einstellung einer Empfangs- oder Lesebestätigung sollte deaktiviert werden. Sie wird auch für den Versender überflüssig sein, da nur im Einzelfall, insbesondere bei wichtigen Nachrichten oder Fristsachen eine Empfangsbestätigung erforderlich ist.

Es handele sich um einen Fall der Kontrolle der Beschäftigten. Nur im Bedarfsfall ist eine Empfangs- oder Lesebestätigung verhältnismäßig. Welcher Fall als Bedarfsfall anzusehen ist, dass liest der Landesdatenschutzbeauftragte freilich offen.