

Datenschutz & Compliance

Newsletter für den Datenschutz



SaphirIT

DATENSCHUTZ · COMPLIANCE

Ausgabe Oktober 2018 | Seite 83 - 87

INHALT

SEITE 83

Datenschutzrechtliche Zulässigkeit von Geburtstagslisten in Unternehmen

SEITE 85

Wettbewerbsrechtliche Abmahnung wegen Verstoßes gegen die DSGVO

SEITE 86

Zugriff auf Handydaten nicht nur bei schwerem Verstoß

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Oktober 2018.

Wie immer wünschen wir Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Bei Fragen oder Anmerkungen sprechen Sie uns gerne an.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre SaphirIT GmbH

Datenschutzrechtliche Zulässigkeit von Geburtstagslisten in Unternehmen

In den meisten Unternehmen ist das Führen einer Geburtstagsliste der Mitarbeiter üblich. Auffindbar ist sie in den verschiedensten Variationen. Sowohl ausgedruckte Zettel am schwarzen Brett, interne Listen auf einem Laufwerk, als auch die Geburtstagsanzeige in Outlook ist in vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken.

Auch bei Geburtstagsdaten, sofern sie bestimmten Personen zugeordnet sind, handelt es sich um personenbezogene Daten. Das Erheben dieser Daten ist nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist nur dann zulässig, wenn sie für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Die Erforderlichkeit setzt dabei voraus, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an den Daten hat, wohingegen dann die jeweiligen Interessen der Betroffenen in Form des Schutzes ihrer personenbezogenen Daten zurücktreten müssen.

Ein unternehmerisches Erfordernis zur Gratulation eine Geburtstagsliste zu führen, wird sich kaum begründen lassen.

Lässt sich eine Datenerhebung also nicht als erforderlich einstufen, bedarf es grundsätzlich einer Einwilligung jedes Mitarbeiters, dessen Geburtstag nachvollziehbar auf der Liste vermerkt ist.

Eine solche Einwilligung muss von jedem Mitarbeiter freiwillig erteilt werden. Gerade im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses entstehen dabei aber immer wieder Schwierigkeiten inwiefern eine Einwilligung die im Rahmen der Abhängigkeit eines Beschäftigungsverhältnisses erteilt wird tatsächlich „freiwillig“ ist.

Innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses kann eine Einwilligung jedoch dann als freiwillig einzustufen sein, wenn die Verarbeitung der personenbezogenen Daten auch für die beschäftigte Person einen Vorteil bringt oder Mitarbeiter und Arbeitgeber gleichgelagerte Interessen verfolgen.

Der Gesetzgeber hat letzteres in Bezug auf die Aufnahme von Name und Geburtsdatum in

eine Liste bestätigt. In seiner Gesetzesbegründung zum Datenschutz- Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz führte er insoweit aus: Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter würden im Sinne eines betrieblichen Miteinanders zusammenwirken (BT-Drs. 18/11325, S. 97).

Geburtstagslisten hätten sich in vielen Unternehmen etabliert und könnten von der Intention her zu einem guten Betriebsklima beitragen. Gleiches gelte auch für die Nutzung von Fotos für das Intranet.

Arbeitgeber müssen trotzdem aufpassen, was die Aufnahme von Daten in eine solche Liste betrifft. Datenschutzrechtlich ist eine automatische Aufnahme nicht zulässig. Es bedarf streng genommen einer Einwilligung jedes Mitarbeiters, die dann auch jederzeit widerrufbar sein muss.

Alleine schon um einer möglichen Abmahnung wegen eines Datenschutzverstoßes ehemaliger (eventuell verärgerter) Mitarbeiter vorzubeugen, empfiehlt es sich eine solche Einwilligung von allen Mitarbeitern einzuholen.

Wettbewerbsrechtliche Abmahnung wegen Verstoßes gegen die Datenschutzgrundverordnung

Das Landgericht (LG) Würzburg hat mit Beschluss vom 13.09.2018 die erste Entscheidung zur wettbewerbsrechtlichen Abmahnfähigkeit von Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gefällt.

Im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens hatte der Antragsteller die nur 7 Zeilen lange Datenschutzerklärung im Impressum der Antragsgegnerin gerügt. Das Gericht bemängelte das Fehlen der Angaben zum Verantwortlichen, zur Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten, sowie Art und Zweck der Verwendung, eine Erklärung zur Weitergabe von Daten, über Cookies und Analysetools aber insbesondere auch das Fehlen einer Belehrung über die Betroffenenrechte und den fehlenden Hinweis an Betroffene sich bei einer Aufsichtsbehörde beschweren zu können.

Überdies stellte das Gericht noch eine fehlende Verschlüsselung der Website fest. Auf der Website wurden Daten mittels eines Kontaktformulars erhoben.

Die monierte Website enthalte keine der nach Art. 13 DSGVO geforderten Vorgaben. Die unverschlüsselte Datenübermittlung stelle zudem einen Verstoß gegen Art. 32 DSGVO bzw. § 13 Abs 7 Telemediengesetz (TMG) dar.

Bereits in der Vergangenheit wurden Datenschutzverstöße teilweise als Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht behandelt.

Im Rahmen einer wettbewerbsrechtlichen Abmahnung hat das Gericht zu entscheiden, ob es sich bei der verletzten Norm um eine sogenannte „Marktverhaltensregel“ im Sinne des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) handelt. Speziell bei der DSGVO ist dies jedoch streitig. Die Datenschutzgrundverordnung soll vornehmlich die Grundrechte und Freiheiten von natürlichen Personen schützen, nicht aber die Interessen von Wettbewerbern. Teilweise wird daher die Ansicht vertreten, die DSGVO sei abschließend und ein Rückgriff auf das UWG mithin verboten.

Andererseits kann ein hohes Datenschutzniveau gerade durch flankierende Geltendmachung wettbewerbsrechtlicher Ansprüche durch andere Mitbewerber gefördert werden.

Nach dem Beschluss des LG Würzburg zeigt sich im Moment auch weiterhin eher eine Tendenz dahingehend, dass Gerichte die enge, ausschließlich auf die Rechtsdurchsetzung durch den Betroffenen geschneiderte Lesart der DSGVO nicht teilen.

Ausführlich auseinandergesetzt und stichhaltig begründet hat das LG seine Entscheidung aber nicht.

An dem derzeit bestehenden wettbewerbsrechtlichen Abmahnrisiko hat sich aufgrund des Beschlusses nicht viel geändert. Über kurz oder lang dürfte die Frage der wettbewerblchen Abmahnung aufgrund eines Datenschutzverstoßes allerdings zum BGH gelangen, der dann ausführlich zu dem Thema Klarheit schaffen dürften. Wir werden Sie dazu selbstverständlich auf dem laufenden halten.

EuGH: Zugriff auf Handydaten nicht nur bei schwerem Verstoß

Der Europäische Gerichtshof hat mit Beschluss vom 02.10.2018 (Az. C-207/16) entschieden, dass Behörden personenbezogene Daten der Betreiber elektronischer Kommunikationsdienste nicht nur dann anfordern können, wenn es sich um eine schwere Straftat handelt.

Konkret ging es in dem betreffenden Fall um den Raub einer Brieftasche und eines Mobiltelefons.

Die spanischen Polizeibehörden wollten im Rahmen ihrer Ermittlungsarbeit Zugriff auf bestimmte Daten des Mobiltelefons erhalten. Da der Raub nach spanischem Recht keine schwere Straftat, mit mehr als fünf Jahren Strafandrohung ist, war zu klären wie weit Behörden gehen dürfen um Straftaten aufklären zu können.

Grundsätzlich stelle der Zugriff auf die betreffenden Handydaten einen Eingriff in die EU-Grundrechtecharta dar.

Unabhängig von der Möglichkeit wettbewerbsrechtlich abgemahnt zu werden bestehen auch weiterhin hohe Bußgeldrisiken bei Nichteinhalten der gesetzlichen Vorgaben.

Sollten Sie bei sich im Unternehmen noch Handlungsbedarf zur Umsetzung der DSGVO sehen sprechen Sie uns gerne an.

Der EuGH stellte weiterhin fest, dass grundsätzlich an die Schwere des Eingriffs anzuknüpfen sei. Nur bei einer schweren Straftat könne auch ein schwerer Eingriff gerechtfertigt sein. Grundsätzlich sei ein Eingriff aber auch möglich, wenn es sich nicht um eine schwere Straftat handele, dann müsse aber auch der Eingriff nicht schwer sein. Nur so könne der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden.

In einer Einzelfallprüfung kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass *„der Zugang nur zu den Daten, auf die sich der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Antrag bezieht, nicht als „schwerer“ Eingriff in die Grundrechte der Personen eingestuft werden kann, deren Daten betroffen sind, da sich aus diesen Daten keine genauen Schlüsse auf ihr Privatleben ziehen lassen.“*

Bereits in einem anderen Urteil (Az. C-203-15) hatte der EuGH zu dieser Thematik zu entscheiden. Dort hatte der EuGH entschieden, dass ein schwerer Eingriff nur dann gerechtfertigt

tigt sei, wenn es sich auch um eine schwere Straftat handele.

Zusammenfassen lässt sich die Argumentation des EuGHs somit so, dass ein schwerer Eingriff in die Privatsphäre nur dann erfolgen kann, wenn die Daten für die Aufklärung

schwerer Straftaten notwendig sind. Ist der Eingriff in die Privatsphäre dagegen nicht schwerwiegend, so können diese Daten auch für die Aufklärung einer „normalen“ Straftat genutzt werden.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@saphirit.de

SaphirIT GmbH
Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück
Geschäftsführer
Amtsgericht Osnabrück

www.saphirit.de
USt-ID-Nr. DE268765300
Frank W. Stroot
HRB 20385

Oldenburgische Landesbank AG
IBAN DE29 2802 0050 5042 8200 00
BIC OLBODEH2XXX

Telefon 0541/60079296
Telefax 0541/60079297
datenschutz@saphirit.de

