

Übersicht

1. Entwicklung Datenschutzrecht.....

„Auf dem Weg zum neuen kirchlichen Datenschutzgesetz (KDG)“

2. Datenschutz für Mitarbeitervertreter.....

Datenerhebung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis“

3. Die Anforderungen an die Informationssicherheit.....

„TOM`s und Co“

4. Wer nicht fragt, bekommt auch keine Antworten.....

1. Aktuelle Entwicklung des Datenschutzrechts

1. Europarecht

- seit 1995 gilt die EU -Datenschutzrichtlinie (95/46/EG)
- mit Datum vom **14.04.2016** hat die EU die DSGVO beschlossen
- Inkrafttreten Mai 2018 (Übergangszeit)



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

EU-DSGVO gilt gem. Art 2 für jedweden Umgang mit
personenbezogenen Daten (auch kirchlichen Daten)

- grds. auch Vorrang vor deutschem Verfassungsrecht
- auch Vorrang vor Art.140 GG i.V.m. Art 137 Abs.3 WRV (Staats – Kirchen
Recht

aber

Art. 17 AEUV



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

Artikel 91

Bestehende Datenschutzvorschriften von Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften

1. Wendet eine Kirche oder eine religiöse Vereinigung oder Gemeinschaft in einem Mitgliedstaat zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung umfassende Regeln zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung an, so dürfen diese Regeln weiter angewandt werden, sofern sie mit dieser Verordnung in Einklang gebracht werden.

2. Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften, die gemäß Absatz 1 umfassende Datenschutzregeln anwenden unterliegen der Aufsicht durch eine unabhängige Aufsichtsbehörde, die spezifischer Art sein kann, sofern sie die in Kapitel VI niedergelegten Bedingungen erfüllt.

2. Bundesrecht

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz- Anpassungs – und Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG)

BDSG –neu BT 12.04.2017 BR 12 Mai 2017

hier: § 18 Abs. 1 – Kirchen –

Die Aufsichtsbehörden des Bundes und der Länder beteiligen die nach Art ...91 der EU-DSGVO eingerichteten spezifischen Aufsichtsbehörden, sofern diese von der Angelegenheiten betroffen sind (Kohärenzverfahren).

3. Kirchliches Datenschutzrecht

Allgemeine Vorschriften

Archivwesen

Datensicherheit

Friedhöfe

Internet

Kinder und Jugendhilfe

Krankenhäuser

Meldewesen

Schulen

Allgemeine Vorschriften (KDO)

- Version aktuelle KDO (Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz) seit November 2013,
- Inkraftsetzung seit Anfang 2014 durch die Bischöfe bundesweit
- Selbstbestimmungsrecht der Kirche
- Ziel: Der Einzelne soll davor geschützt werden in seinem Persönlichkeitsrecht durch den Umgang mit Daten geschädigt zu werden.



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Eine AG auf der Ebene des VDD ist derzeit intensiv mit der Anpassung der KDO an die EU – DSGVO befasst. (KDG (E) /Entwurf Kirchliches Datenschutz Gesetz)
- Frühjahr 2017 Vorlage eines ersten Entwurfs zur Beratung auf der Ebene VDD
- Beschlussnotwendigkeit in der Herbstvollversammlung
- Inkraftsetzung in allen Bistümern Beginn 2018

(Ziellinie: 25.Mai 2018)



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

Die voraussichtlichen Anpassungen und Veränderungen:

- Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten

- für den kirchl. Bereich unabhängig von der Zahl Ihrer Mitarbeiter

- wenn die Kerntätigkeit der Einrichtung in der Verarbeitung bes. Kategorien pers. Daten besteht

- wenn mindestens 10 Personen mit der Verarbeitung personenbezogener Inform. beschäftigt

..... mehr als 10 Personen ist durch mindestens 10 Personen ersetzt worden

.....Einschränkung auf die Verarbeitung in elektronischen Medien entfallen



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Bestandsaufnahme aller durchgeführten Verarbeitungsprozesse

Nach § 3a KDO war schon bisher ein Verzeichnisverzeichnis für alle automatisierten Datenverarbeitungsprozesse erforderlich.

Diese Verpflichtung wird auch nach dem neuen KDG für alle Einrichtungen mit 250 oder mehr Beschäftigten bestehen und ebenso für kleinere Einrichtungen, wenn ihre Verarbeitung die Rechte der betroffenen Personen gefährdet, die Verarbeitung nicht nur gelegentlich erfolgt oder besondere Datenkategorien beinhaltet



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Prüfung der Rechtsgrundlagen

Datenverarbeitung darf nur dann erfolgen, wenn kirchliche oder **staatliche Rechtsvorschriften** sie erlauben oder anordnen oder die **betroffene Person in die Verarbeitung für einen oder mehrere Zwecke eingewilligt hat.**

.....**zusätzlich** sind folgende Fälle der Zulässigkeit ausdrücklich benannt.....

- :
- Die **Erfüllung eines Vertrages** oder Vorvertrages, an dem die betroffene Person beteiligt ist
 - Die **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung**, der der Verantwortliche unterliegt.
 - Erforderlichkeit zum **Schutz lebenswichtiger Interessen** der betroffenen Person oder eines Dritten.
 - Erforderlichkeit für die **Wahrnehmung einer Aufgabe, die im kirchlichen Interesse liegt** oder für die **Ausübung öffentlicher Gewalt**, die dem Verantwortlichen übertragen wurde.
 - Die Verarbeitung ist **zur Wahrung der Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich**, soweit dabei nicht die Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person überwiegen (Güterabwägung).



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Besonderer Schutz der Daten von Kindern und Jugendlichen
- Das neue Recht schützt besonders Minderjährige vor den Risiken elektronischer Datenverarbeitung
 - Grundsätzlich ist die Datenverarbeitung bei Anmeldungen oder Bestellungen im Internet, auch bei Erwachsenen nur mit der Einwilligungserklärung der Betroffenen erlaubt. Eine solche Erklärung kann aber künftig nur von Personen abgegeben werden, die das **16. Lebensjahr** vollendet haben.

- Rechte der Betroffenen durch transparente Information unterstützen

Betroffene sind künftig in **transparenter Weise**, das heißt in einer **einfachen** und **klaren** Sprache über die Verarbeitung ihrer Daten **präzise, verständlich und in leicht zugänglicher Form** zu informieren (§ 14 Abs. 1 bis 6 KDG)

- . Dabei können auch standardisierte Bildsymbole verwendet werden. Besonderes Augenmerk ist dabei auf Informationen an Minderjährige zu legen. Auch für sie muss eine Verständlichkeit erreicht werden.

Der Umfang der Informationspflicht soll durch § 15 KDG bei unmittelbarer Datenerhebung und §16 KDG bei mittelbarer Datenerhebung in weitem Umfange präzisiert werden



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Rechte der Betroffenen umsetzen

Die Rechte der Betroffenen werden durch die Vorschriften der §§ 17 bis 25 KDG in
Übereinstimmung mit der DSGVO ausgeweitet.

- Recht auf Löschung (§ 19 KDG)
- Recht auf Datenübertragbarkeit (§ 22 KDG)
- Widerspruchsrecht bei der Verarbeitung von Daten, die zum Zwecke der
Direktwerbung oder für Profiling verwendet werden
- das Recht auf Datenübertragbarkeit in elektronischen Verfahren



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Die eigene Dokumentation im Bereich der Datenverarbeitung

Das KDG sieht an mehreren Stellen Dokumentationspflichten für die datenverarbeitenden Stellen vor:

- ein Verzeichnis aller Verarbeitungstätigkeiten ist zu führen (§31 KDG)
- bei der Auftragsdatenverarbeitung ist ein Verfahren, zur regelmäßigen, Bewertung und d Evaluierung der Wirksamkeit der getroffenen organisatorischen und technischen Maßnahmen durchzuführen und zu ihrem Nachweis zu dokumentieren
- Nach § 33 KDG sind Datenschutzvorfälle an die Datenschutzaufsicht unverzüglich zu melden und nach Absatz 5 zu dokumentieren
- Nach § 40 Abs. 2 KDG sind Übermittlungen in Drittländer, die ohne einen Angemessenheitsbeschluss der Europäischen Kommission erfolgen, aber bei geeigneten Garantien vorgenommen werden, zu dokumentieren



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Bestehende Verträge mit Auftragsverarbeitern überprüfen und anpassen

Bestehende Verträge zur Auftragsverarbeitung sind zu überprüfen und gegebenenfalls an die neue Vorschrift (§ 29 KDG) anzupassen. Zu den bisherigen Verpflichtungen kommen folgende hinzu:

- Der Auftragnehmer darf die Daten nur innerhalb der Europäischen Union verarbeiten. Das trifft auch auf Cloud Dienste zu.
- Die Verpflichtung des Auftragnehmers ,seine Mitarbeiter auf das Datengeheimnis zu verpflichten.
- Haftung des Auftragnehmers für Pflichtverletzungen durch Unterauftragnehmer.
- Die Pflicht zur regelmäßigen Kontrolle über die Einhaltung der technischen und organisatorischen Maßnahmen des Auftragnehmers.
- Der Auftragnehmer ist (§ 31 Abs. 2 KDG) vertraglich zu verpflichten, ein Verzeichnis aller Tätigkeiten zu erstellen, die für den Auftraggeber ausgeführt werden.

- Möglichkeit zur Vornahme einer Datenschutz-Folgenabschätzung einrichten

Die Vorschrift (§ 35 KDG) verpflichtet zur Vornahme einer Datenschutz-Folgenabschätzung durch die verantwortliche Stelle, wenn die Form der Verarbeitung, insbesondere bei der Verwendung neuer Technologien, voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat.

Das Risiko kann sich ergeben aus der Art, dem Umfang, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung. Sie ist nach Absatz 4 insbesondere in folgenden Fällen erforderlich:

- Bei einer systematischen und umfassenden Bewertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen, die sich auf einer automatisierten Verarbeitung, einschließlich Profiling, gründet.
- Bei einer umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten nach § 11 Abs. 1 KDG oder Daten strafrechtlicher Verurteilungen.
- Bei der systematischen und umfangreichen Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.
- Nach Absatz 5 kann der Diözesandatenschutzbeauftragte zudem eine Liste von Verarbeitungsvorgängen erstellen und veröffentlichen, für die in jedem Fall eine Folgenabschätzung durchzuführen ist. Dabei soll er sich an den Listen der Aufsichtsbehörden aus Bund und Ländern orientieren.



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

Die Datenschutz-Folgeabschätzung umfasst folgende Punkte:

- Eine systematische Beschreibung der geplanten Verarbeitungsvorgänge, einschließlich ihrer Zwecke.
- Eine Bewertung der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitung in Bezug auf die Erreichung des Zwecks.
- Eine Bewertung der Risiken für die betroffenen Personen.
- Eine Darstellung der geplanten Abhilfemaßnahmen zur Bewältigung dieser Risiken. Dabei sind Garantien, Sicherheitsvorkehrungen und Schutzverfahren anzugeben, die den Nachweis zur Einhaltung dieses Gesetzes erbringen.

- Erweiterte Maßnahmen der Datenschutzaufsicht

Bei der Feststellung von Verstößen gegen das KDG kann der Diözesandatenschutzbeauftragte

(§ 47 KDG)

- diese beanstanden und eine Frist zur Behebung gegenüber dem Verantwortlichen setzen
- bei Nichtbehebung der Mängel die Aufsicht führende Stelle verständigen und sie zu einer Stellungnahme auffordern
- die Feststellung der Datenschutzverletzung unter Benennung des hierfür Verantwortlichen an die nach Landesrecht zuständige Behörde zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten weiterleiten
- Anordnungen erlassen, die geeignet sind einen rechtmäßigen Zustand wiederherstellen oder Gefahren für die Betroffenen abwehren
- Geldbußen verhängen. Sie müssen im Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und können bis zu 500.000 Euro betragen.

- Haftung und Schadensersatz

Erstmals wird nunmehr (§ 50 KDG) die zivilrechtliche Haftung für das Entstehen materieller und immaterieller Schäden zu Lasten der betroffenen Person geregelt. Eine betragsmäßige Haftungsbeschränkung ist dabei nicht vorgesehen. Mehrere Ersatzpflichtige haften als Gesamtschuldner.

Dem Betroffenen kommt außerdem zugute, dass eine Feststellung der Aufsichtsbehörde, eine Datenschutzverletzung habe objektiv vorgelegen, im Prozess vor den Zivilgerichten bindend ist (§ 47 Abs. 2 KDG).



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Gerichtliche Überprüfung

Erstmals wurde auch die Möglichkeit eines gerichtlichen Rechtsbehelfs gegen eine Entscheidung der Datenschutzaufsicht oder gegen den Verantwortlichen geschaffen. Die Vorschrift des § 49 KDG wird bestimmen, dass hierfür ein kirchliches Gericht in Datenschutzangelegenheiten zuständig ist. Insoweit soll eine „Ordnung für die kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten (KDSGO) geschaffen werden.



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O



10 Minuten Kaffeepause



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

2. Datenschutz für Mitarbeitervertreter

Einführung

- Datenerhebung im Einstellungsverfahren
- Gesundheitliche Untersuchungen
- Zeiterfassungssysteme
- Videoüberwachung am Arbeitsplatz
- Ortungssysteme
- Biometrische Verfahren
- Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet
- Telearbeit
- Sozialplan
- Beteiligungsrechte der MAV - Dienstvereinbarungen



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte


des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

- Grundordnung für den kirchlichen Dienst
- Art. 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes
- Kirchenrecht - Codex Iuris Canonici
- can. 220 CIC - Fundamentalrecht auf Schutz der Intimsphäre
- can. 223 CIC - Regelung durch den Ortsbischof
- Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO -
- Mitwirkungsrechte, insbesondere Dienstvereinbarung
- Bereichsspezifische Vorschriften (kirchliches + staatliches Recht)
- Anordnung über den kirchlichen Datenschutz - KDO -
- Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

Datenerhebung im Einstellungsverfahren

Datenübermittlung an MAV: § 34 Abs. 3 MAVO

Grundsatz: Erforderlichkeit, § 9 Abs. 1 KDO

 Fragen, die gestellt werden dürfen

- Qualifikation, beruflicher Werdegang
- Zu Arbeitszeugnissen, wenn Anlass besteht
- Kinderbetreuung, Arbeitszeitregelungen
- Gehaltsvorstellungen, jedoch nicht bei Tariflohn
- Vorstrafen, wenn Arbeitsplatz dies erfordert
- Wenn erforderlich: Religionszugehörigkeit, § 9 Abs.5 Nr. 9 KDO

➡ Fragen, die nicht gestellt werden dürfen

- Beiläufiges Informationsinteresse
- Diskriminierende Fragen, insbes. §§ 1, 7 AGG
- Gesundheitliche Verhältnisse, HIV-Infektion, Ausnahmen
- Schwangerschaft, Ausnahme: Beschäftigungsverbot

➡ Fragen, die erst nach der Einstellung gestellt werden dürfen

- Mitgliedschaft in einer Krankenkasse
- Bewerbungsbogen vs. Personalfragebogen

Erhebung beim Bewerber, § 9 Abs. 2 KDO

Ausnahmen

- aufgrund einer Rechtsvorschrift
- die zu erfüllende Aufgabe ihrer Art nach eine Erhebung bei anderen Personen oder Stellen erforderlich macht
- unverhältnismäßiger Aufwand und keine Verletzung schutzwürdiger Interessen des Betroffenen
- Keine Ausforschung im Internet („Googeln“, Facebook, etc.) Vernichtung /Löschung der Unterlagen nach 2 Monaten

Gesundheitliche Untersuchungen

Besonderer Schutz für Gesundheitsdaten! § 9 Abs. 5 KDO

Erhebung nur bei

- Regelung durch Rechtsvorschrift
- Einwilligung des Betroffenen
- Schutz lebenswichtiger Interessen des Betroffenen oder Dritter
- Geltendmachung rechtlicher Ansprüche vor Gericht
- Abwehr einer Gefahr für die Allgemeinheit
- Erforderlichkeit für die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O

Besonderer Schutz für Gesundheitsdaten! § 9 Abs. 5 KDO

Erhebung nur bei

- Gesundheitsfürsorge, med. Diagnostik durch ärztliches Personal
- Wissenschaftlichen Forschungsvorhaben
- Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses



Ärztliche Schweigepflicht, § 203 StGB

Fall 1: Betriebsärztliche Untersuchungen

- Gesetzliche Rechtsgrundlage
- Biostoffverordnung - BioStoffV
- Röntgenstrahlenverordnung - RöV
- Berufsgenossenschaftliche Vorschriften i.V.m. § 15 SGB VII
- Schweigepflicht auch gegenüber dem Dienstgeber
- keine pauschale Einwilligung durch Dienstvertrag!
- Keine pauschale Entbindungserklärung ggü. Betriebsarzt!
- Ausnahme: Einstellungsuntersuchungen

Weiter Fall 1:

- Information und Beratung des Dienstnehmers
- Mitteilung des Untersuchungsergebnisses an DG ohne Diagnosen
- Meldepflicht für bestimmte Berufskrankheiten, § 202 SGB VII
- Bei freiwilligen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen Weitergabe des Ergebnisses nur mit Einwilligung des DN
- Gesundheitsdaten gehören nicht in die Personalakte!
- Ausnahmen: Geeignetheitsbescheinigung, Krankmeldung
- Keine Weitergabe an Nachfolger ohne Einwilligung des DN
- Gleiche Grundsätze auch für Betriebspsychologen

Fall 2: „Krankengespräch“

- Offenbarungspflicht des DN
 - für wesentliche Gesundheitsbeeinträchtigungen
 - für eingetretene Schwangerschaften, § 5 Abs. 1 MuSchG
 - aktuelle Arbeitsunfähigkeit, Bescheinigung
- Mitteilungen der Krankenkassen nach § 69 Abs. 4 SGB X über Fortdauer der AU oder erneuter AU
- Arbeitsuntersuchungen
 - aufgrund einer Rechtsvorschrift
 - aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten bei bes. Anlass

Weiter Fall 2:

- Bsp. Anlass: Häufige Fehlzeiten
- Pflicht des DN an Krankengespräch teilzunehmen
- Anhörung und Mitberatung der MAV, § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO
- Keine Pflicht des DN zur Preisgabe medizinischer Daten
- Obliegenheit zur Offenbarung gesundheitlicher Verhältnisse
 - bei Zweifeln an der Fortdauer der Arbeitsfähigkeit
 - zur Widerlegung einer negativen Zukunftsprognose

Weiter Fall 2:

- Rechtmäßig erlangte Gesundheitsdaten dürfen zur Personalakte genommen werden
(auch elektronische PA)
- Strenge Zweckbindung
- Besonderer Schutz vor unbefugter Kenntnisnahme
- Löschungspflicht
 - bei unrechtmäßiger Erhebung
 - Zweifel an der Richtigkeit, Beweispflicht des AG
 - Wegfall der Erforderlichkeit
 - spätestens nach 4 Jahren

Zeiterfassungssysteme

Besonders geschützte Personaldaten

- Vertrauliche Behandlung, Schutz vor unbefugter Einsichtnahme
- Keine Erstellung von Bewegungsprofilen
- Strenge Zweckbindung
 - Verwendung für Abrechnungszwecke
 - Verwendung zur Mitarbeiterkontrolle nur bei Betriebsvereinbarung und nur stichprobenartig
- Zustimmung der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO
 - Objektive Eignung zur Überwachung
 - bei rechnergesteuerten Systemen immer

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume, § 5a KDO

- Unbestimmte Vielzahl von Personen
- Aufgabenerfüllung
- Wahrnehmung des Hausrechts
- Wahrnehmung berechtigter Interessen (Diebstahl, Vandalismus)
- Konkret festgelegte Zwecke, Zweckbindung
- Kenntlichmachung
- Bei Aufzeichnung: Löschung nach 72 Stunden
- Meldepflicht nach § 3a KDO
- Keine Dauerüberwachung von Mitarbeitern!

Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher (Arbeits)Räume

- Keine Rechtsgrundlage in der KDO!
- Dauerüberwachung Verstoß gegen Menschenrechte
- Zustimmungspflicht nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO
- Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage
 - Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen
 - Konkret festgelegte Zwecke
 - Kenntlichmachung
 - Bei Aufzeichnung: Löschung nach 72 Stunden

Beobachtung grundsätzlich unzulässig

- Toiletten, Duschräume, Schlafräume
- Aufenthaltsräume für MA während der Pausen
- Patientenzimmer
- Babywickel- / Stillräume
- Behandlungszimmer
- Untersuchungsräume
- Ausnahme: Die Beobachtung ist Teil der Therapie und mit dem Patienten abgesprochen.

Wann ist eine Videoüberwachung sinnvoll?

- Beobachtung oder Aufzeichnung?
- Flankierende Maßnahmen
- Eingriffsmöglichkeiten, Warnanlagen, Türsperrren
- Beleuchtung, Bewegungsmelder
- Kein Schutz bei spontanen Taten (z.B. Körperverletzungen)
- Höherer Schutz bei geplanten Straftaten (z.B. Einbruchdiebstahl)

Ortungssysteme / Geodatenerfassung

Zulässig

- Zur Koordinierung des Arbeitseinsatzes oder
- Zur Sicherheit des Dienstnehmers
- Bei Information der Beschäftigten
- Während der dienstlichen Nutzung des Fahrzeugs

Nicht zulässig

- Zur Überwachung des Mitarbeiters
- Dauerüberwachung ist Verstoß gegen Menschenrechte

Zustimmungspflicht - § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO

Biometrische Verfahren

Zulässig

- Zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken
- Wenn keine schutzwürdigen Belange des DN entgegenstehen
- Anfertigung von Lichtbildern nur mit Einwilligung des DN
- Unverzüglich zu löschen, wenn nicht mehr erforderlich

Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet

Variante 1: Private Nutzung ist nicht gestattet

- DG ist nicht Diensteanbieter, § 11 Abs. 1 Nr. 1 TMG
- DG gewährt keine geldwerten Vorteile i.S.d. Steuerrechts
- DG darf stichprobenartig überprüfen, ob Verbot eingehalten wird
- Automatisierte Vollkontrolle nur bei konkretem Verdacht
- **Betriebsvereinbarung** über die Durchführung von Kontrollen
 - Hinweis über Kontrollen an Mitarbeiter

Weiter Variante 1:

- Ausnahme 1: Mitarbeiter, die der Schweigepflicht unterliegen
 - Keine Kenntnis des DG, die Rückschlüsse auf die Person der Betroffenen zulassen
- Ausnahme 2: MAV, Schwerbehindertenvertreter, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.
 - Nur dann, wenn für Kostenkontrolle erforderlich
 - Bei unerheblichen Kosten unzulässig
- Daten, die zum ordnungsgemäßen Betrieb der Anlage protokolliert werden, dürfen nur hierfür verwendet werden, § 10 Abs. 4 KDO

Weiter Variante 1:

- Postbehandlung bei E-Mail
- Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei Briefpost
- DG darf vom Inhalt Kenntnis nehmen
- Ausnahme 1: E-Mail ist als „vertraulich“ oder „persönlich“ gekennzeichnet
- Ausnahme 2: E-Mails an MA mit Schweigepflicht sowie MAV, etc.
- Anlagen dürfen gelöscht werden, wenn dies zur Sicherheit des Betriebs erforderlich ist (Schadprogramme)

Variante 2: Private Nutzung ist erlaubt

- DG ist Diensteanbieter nach § 11 Abs. 1 TMG
- Steuerpflicht bei mehr als nur geringfügiger Nutzung
- DG muss Fernmeldegeheimnis wahren! - § 88 TKG
 - Kein Lesen persönlicher Mails, keine inhaltliche Kontrolle
 - Spam-Filterung nur mit Einwilligung der MA
 - Löschung virenverseuchter Mails nach Hinweis an MA
- Nutzungsdaten nach Ende der Verbindung zu löschen, § 15 TMG
- Angemessene, stichprobenartige Kontrolle nur mit Einwilligung
- **Betriebsvereinbarung**

Diskussion

Pro Privatnutzung

- Betriebsklima
- Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen

Contra Privatnutzung

- Technische Risiken
- Kosten
- Anderweitige Möglichkeiten (Smartphones, Netbooks, Tablets)
- Lesenswert: AK Medien: Orientierungshilfe „Datenschutzgerechte Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz“ (2007)

Telearbeit

Hohes Risikopotential

- Fehlende uneingeschränkte Organisationsgewalt
- Fehlende Sicherheitsmaßnahmen
- Fehlende Systembetreuung
- Eingeschränkte Aufsichts- und Kontrollmöglichkeiten

Weitere Probleme

- Haftung bei unsachgemäßer Arbeit
- Sozialverträglichkeit
- Fragen der Mitbestimmung

Formen der Telearbeit

- Häusliche Telearbeit
 - MA arbeitet ausschließlich zu Hause
- Telearbeitszentrum
 - Gruppe von MA arbeitet in der Nähe ihrer Wohnungen (Satellitenbüros)
- Alternierende Telearbeit
 - MA arbeitet abwechselnd in Dienststelle und zu Hause
 - MA nutzt mobilen Arbeitsplatz (Notebook, etc.)

Patienten- /Klientendaten

- Dürfen nur von ärztlichem Personal verarbeitet werden
 - Aufrechterhaltung des Beschlagnahmeschutzes, § 97 StPO
- Schutz durch technisch-organisatorische Maßnahmen
 - Vergleichbares Schutzniveau wie im Krankenhaus
- Kontrollmöglichkeiten gegenüber MA
 - Schriftliche Vereinbarung erforderlich
- Protokollierung
 - Authentizität
 - Revisionsicherheit

Organisatorische Rahmenbedingungen

- Telearbeiter ist selbstständig: Auftragsdatenverarbeitung, § 8 KDO
- Telearbeiter ist MA des DG:
 - Dienstgeber bleibt verantwortliche datenverarbeitende Stelle
 - MA muss Weisungen des DG befolgen
 - DG muss technisch-organisatorische Maßnahmen treffen
- Klare vertragliche Regelungen zwischen DG und MA
- Dienstvereinbarung über Telearbeitsplätze

In DV zu regelnde Fragen

- Grundsatzfragen
 - Ziele, Form, Laufzeit des Projekts, Sicherung des Arbeitsplatzes
- Arbeitszeit, Verfahren der Arbeitszeiterfassung
- Arbeitsmittel
 - Bereitstellung durch Dienststelle, Kostentragung
 - Nutzung privater Räume, Möbel, ergonomische Standards
 - Verbot der Privatnutzung dstl. Hard- und Software
- Haftung, Schadensersatz bei Beschädigung d. techn. Einrichtung
- Einzelvertragliche Regelung erforderlich

Im Einzelvertrag mit DN zu regeln

- Arbeitsort, Ausstattung d. Arbeitsplatzes
- Festlegung der Nutzungsberechtigten, Verbot der Privatnutzung
- Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Verfahren der Arbeitszeiterfassung
- Arbeitsauftrag, Übergabe der Aufgabe
- Kosten, Vergütung
- Kontrolle durch AG, Betr. DSB, DiözesanDSB
- Datenschutz, Einweisung, Einhaltung d. Sicherheitsvorkehrungen
- Aufbewahrung / Vernichtung dienstlicher Unterlagen

Lesenswert:

LfD M-V: Datenschutz bei Telearbeit. Orientierungshilfe (2002) u.a.

Sozialplan

Betriebsänderung nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO

- Zustimmung der MAV
- Aufstellung eines Sozialplans als DV nach § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO
- Keine Information über persönliche Verhältnisse der MA

Massenentlassungen - § 30a MAVO

- Information der MAV
- Pflicht zur gemeinsamen Beratung
- Keine Information über persönliche Verhältnisse der MA

Betriebsbedingte Kündigung - § 30 MAVO

- Anhörung und Mitberatung der MAV
- Nichtberücksichtigung sozialer Gesichtspunkte
- Einsicht in Personalakte nur mit Einwilligung des MA

Informationsrecht der MAV nach § 26 Abs. 2 MAVO

- Zur Durchführung der Aufgaben der MAV erforderlich
- Auf Verlangen
- Einsicht in Personalakten nur mit schriftlichem Einverständnis
- Keine Auskünfte aus Personalakten (Ausnahme: Gehaltslisten)

Beteiligungsrechte der MAV – Dienstvereinbarungen

Datenschutzregelungen durch Dienstvereinbarung

- BAG lässt Vereinbarungen grundsätzlich zu
- Grenzen:
 - Keine Regelung zu Lasten Dritter
 - Keine Regelungen „contra legem“
 - Keine Unterschreitung des gesetzlichen Schutzniveaus



DATENSCHUTZ
IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Der Diözesandatenschutzbeauftragte

des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim, Osnabrück und des
Bischöflich Münsterschen Offizialats in Vechta i.O



10 Minuten Kaffeepause