INNAVIS DATENSCHUTZ & COMPLIANCE

Ausgabe 04 /2022

Liebe Leserin, lieber Leser,

heute erhalten Sie unseren Newsletter für den Monat April.

In unserem letzten Newsletter haben wir Sie bereits über die datenschutzrechtlichen Folgen des Wegfalls der 3-G Nachweispflicht am Arbeitsplatz informiert. Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen, Frau Thiel, fordert jetzt die Unternehmen zur Prüfung auf, ob und welche personenbezogenen Daten sie im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung erhoben und gespeichert haben. Mit dem Wegfall der Maßnahmen entfällt auch der Zweck der Datenverarbeitung, so dass die Daten dringend zu löschen sind. Sie behält es sich vor, unangekündigte Kontrollen durchzuführen. Hier die Pressemitteilung. Es ist daher wichtig, dass Sie die Daten sodann auch löschen. Eine Ausnahme ergibt sich für die Unternehmen, die unter die einrichtungsbezogene Impfpflicht fallen.

Unsere Themen und Quellen im Überblick:

- **Der Bundesdatenschutzbeauftragte teilt aus – zu Recht!**
  https://www.dr-datenschutz.de/der-bundesdatenschutzbeauftragte-teilt-aus-zu-recht/

- **We are „principle agree“ to force a Schrems III**
  https://www.althammer-kill.de/aktuelles/news/detail/we-are-principle-agree-to-force-a-schrems-iii

- **Arbeitszeiterfassung im Unternehmen und der Datenschutz**
  https://www.dr-datenschutz.de/arbeitszeiterfassung-im-unternehmen-und-der-datenschutz/

- **Keine Kundendaten für private Zwecke**
  https://www.datenschutzticker.de/2022/04/keine-kundendaten-fuer-private-zwecke/

- **Urteile**

- **weitere interessante Links**

Viel Spaß beim Lesen,

freundliche Grüße

Mario Barthel

➢ Der Bundesdatenschutzbeauftragte teilt aus – zu Recht!

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Herr Kelber, hat am 5. April 2022 den 30. Tätigkeitsbericht für den Datenschutz und die Informationsfreiheit 2021 veröffentlicht.

Wer nicht die Zeit und Muße hat den Bericht zu lesen, bekommt mit diesem Kommentar einen kurzen Einblick, mit welchen Themen sich der Bericht beschäftigt. Herr Kelber kritisiert vor allem die Corona-Maßnahmen-Gesetzgebung in 2021. Insbesondere sei die Sensibilität der Gesundheitsdaten nicht ausreichend berücksichtigt worden. Folgendes wird konkret moniert:

- Abhängigkeit von Apple und Google bei der Corona Warn-App
- Namentliche Nennung der Corona-Patienten an das Gesundheitsamt über die Landesbehörde zum RKI zur Ermittlung der Hospitalisierungsrate im Rahmen der Coronamelde-Verordnung (besser und schneller: anonyme Zahlen direkt an das RKI)
- Verschiedene Meldewege von Impfungen führten zu falschen Zahlen im Rahmen der Impfverordnung (auch hier besser: anonym an eine zentrale Stelle)
- Fehlende Regelungen für Hotels, Restaurants, Vereine etc., wie Vertraulichkeit bei den Kontrollen für die 3G-Nachweise gesorgt wird (COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung)

Insgesamt wurden die Datenschützer im Rahmen der Pandemiebekämpfung nicht rechtzeitig eingebunden, was Herr Kelber in seinem Tätigkeitsbericht klar zum Ausdruck bringt:

„Wie schon 2020 legte die Bundesregierung dabei Gesetzentwürfe und Verordnungen zur Pandemie-Bekämpfung im Akkord vor, und wie im Vorjahr gab es selten Zeit, diese Entwürfe sachgerecht zu prüfen und die Bundesregierung zu beraten. Bei allem Verständnis für die zum Teil gebotene Eile hätten ein wenig mehr Sorgfalt und eine Einbindung von Beginn an – wie eigentlich vorgeschrieben – der Sache sicher gutgetan.

Meine stetigen Hinweise, dass es für solche Maßnahmen gesetzliche Grundlagen braucht, würde ich mir gerne ersparen, wenn denn entsprechend gehandelt würde. Stattdessen werden Lösungsvorschläge – auch solche, die bei richtiger Ausgestaltung datenschutzrechtlich möglich wären – oft gar nicht erst vorgelegt oder besprochen. Vielmehr wird öffentlich lamentiert, „der Datenschutz“ würde im Weg stehen. Entgegen dieser immer wieder vorgebrachten Kritik hat der Datenschutz und damit auch meine Behörde aber keine einzige geeignete Pandemiebekämpfungsmaßnahme der Bundesregierung beschränkt oder gar gestoppt. So müßig es mittlerweile geworden ist, werde ich auch in Zukunft nicht müde werden, dies richtigzustellen und mich Schwarzer-Peter-Spielen entgegenstellen, die nur den Blick auf die notwendigen Maßnahmen behindern.“

➢ We are „principle agree“ to force a Schrems III

Über die Folgen des Schrems II Urteils und die Schwierigkeiten beim Datentransfer in die USA haben wir Sie laufend informiert. Die Rechtslage hierzu ist momentan unsicher und kompliziert. Um dieses zu vereinfachen haben sich Ursula von der Leyen und Joe Biden am 25. März 2022 „grundsätzlich“ über ein neues Regelwerk für einen datenschutzkonformen Transfer zwischen den USA und der EU geeinigt.

Hierzu soll ein „Trans-Atlantic Data Privacy Framework“ (TADPF) vereinbart werden, wozu bisher nur Factsheets der US-Regierung und der EU-Kommission vorliegen. Diese Leitgedanken prägen das Regelwerk. Es sollen

- verbindliche Garantien zur Beschränkung der Zugriffe von US-Geheimdiensten,
- Überprüfungs- und Überwachungsmechanismen bei Geheimdiensten,
- ein 2-stufiges Rechtsbefehlssystem zur Behandlung von Beschwerden der EU-Bürger und
- eine neue Selbstzertifizierung für Unternehmen eingeführt werden.

Fraglich ist, ob das Regelwerk die US-Rechtslage in Bezug auf Geheimdienstbefugnisse grundlegend reformiert. Ansonsten wird auch dieses Regelwerk zu einer Klage von Max Schrems oder anderen Datenschützern führen.

➢ Arbeitszeiterfassung im Unternehmen und der Datenschutz

Für die Erfassung der Arbeitszeit gibt es verschiedene Möglichkeiten. In diesem Zusammenhang trifft man den Stundenzettel nur noch selten an, vielmehr spielt die digitale Zeiterfassung eine immer größere Rolle. Eine Pflicht zur Erfassung gibt es lediglich für Überstunden, wobei jedoch das Recht des Beschäftigten auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit unter Berücksichtigung von Ruhezeiten ein System zur Zeiterfassung unerlässlich macht. Durch die Verknüpfung von Arbeitszeit (Information) und Arbeitnehmer (identifizierte Person) wird aus der Arbeitszeit ein personenbezogenes Datum. Im Folgenden wird aufgezeigt, was hierbei datenschutzrechtlich zu beachten ist.

- Die Zweckbindung muss beachtet werden. Die Nutzung der Daten darf nicht zur umfangreichen Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder zur Erstellung von Bewegungsprofilen dienen.
- Vorsicht bei der biometrischen Zeiterfassung! Das Gericht entschied, dass es bei einer Verarbeitung des Fingerabdrucks bereits an der Erforderlichkeit fehlt, die Begründung einer fälschungssicheren Zeiterfassung reiche hier nicht aus.
- Der Grundsatz der Speicherbegrenzung muss gewahrt werden, so dass Arbeitszeiten nur so lange aufbewahrt werden dürfen wie erforderlich (Aufbewahrungspflichten sind zu beachten).
- Die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung kann mitbestimmungspflichtig sein (frühzeitig Betriebsrat einbeziehen).
- Wahrung des Need-to-know-Prinzips (Maßnahme zur Beschränkung des Zugriffs auf personenbezogenen Daten auf die Personen, die diesen Zugriff zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zwingend benötigen, s. Newsletter Ausgabe 10/21) und der Datenminimierung.
- Keine Dauerüberwachung durch Vorgesetzte, aber die Möglichkeit von Stichproben.

Häufig ist das Auslegen von Dienst- oder Schichtplänen und die Abstimmung der Mitarbeiter untereinander dringend erforderlich. Hier sollte insbesondere auf das Prinzip der Datenminimierung geachtet werden und nur wirklich Notwendiges erfasst werden.

➢ Keine Kundendaten für private Zwecke

Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD) weist in seinem Tätigkeitsbericht 2021 auf vermehrte Beschwerden von Kunden hin. Diese monieren, dass Unternehmen ihre Daten für den privaten Zweck missbraucht haben, indem sie ohne konkreten Anlass kontaktiert wurden. So wurden z. B in einem Kontaktformular angegebene Handynummern genutzt, um Kunden um ein persönliches Kennenlernen/Treffen zu bitten.

Das ULD weist in diesem Zusammenhang insbesondere auf den Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit hin. Danach sind personenbezogene Daten in einer Weise zu verarbeiten,

„(…) die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich [dem] Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung (…)“

Hierzu sind geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, wie Schulungen und Sensibilisierungen der Mitarbeitenden im Umgang mit personenbezogenen Daten, zu veranlassen.

Das ULD erteilte den Verantwortlichen einen Hinweis. Die Unternehmen sensibilisierten die bereits geschulten Mitarbeiter erneut. Einige Unternehmen verhängten arbeitsrechtliche Konsequenzen.

➢ Urteile

Kein DSGVO-Löschungsanspruch gegen Jameda auf Entfernung eines Basiseintrags

Das Arztsuch- und bewertungsportal Jameda hatte ohne Einholung einer Einwilligung die Basisdaten einer Augenärztin übernommen. Diese verlangte die Löschung des gesamten Profils. Jedoch hat die Ärztin laut Urteil des BGHs keinen DSGVO-Löschungsanspruch gegen den Anbieter, da für die Speicherung ein berechtigtes Interesse besteht.

Urteil des BGH vom 15. Februar 2022 - Az.: VI ZR 692/20

Kein DSGVO-Auskunftsanspruch in Bezug auf Mitarbeitergesprächsprotokolle von Kollegen

In diesem Fall war zu klären, ob im Rahmen eines Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO auch das Protokoll eines Mitarbeitergesprächs herauszugeben ist, in dem sich eine Arbeitskollegin kritisch über die Klägerin äußerte und ihr unter anderem vorwarf, Drohungen gegenüber Mitarbeitern auszusprechen.

Das Verwaltungsgericht wies die Klage als unberechtigt ab, da Art. 15 DSGVO seiner Ansicht nach zum einen nicht dazu dient, personenbezogene Daten über andere Personen (hier der Arbeitskollegin und ihren Aussagen) zu erhalten. Zum anderen sieht das Verwaltungsgericht im konkreten Fall wohl auch die Rechte und Freiheiten der anderen Betroffenen beeinträchtigt, wenn deren Daten, in der Form von Gesprächsprotokollen, im Original herausgegeben würden.

Urteil des VG Düsseldorf vom 07. März 2022 – Az: 26 K 406/19

➢ Weitere interessante Links

Ende-zu-Ende-Verschlüsselung von E-Mails
Die Vertraulichkeit und Integrität telekommunizierter personenbezogener Daten sind ein wichtiges Thema des Datenschutzes. Der Artikel gibt Hinweise für die Anwendung.
https://www.datenschutz-notizen.de/ende-zu-ende-verschluesselung-von-e-mails-2334439/

8 Maßnahmen, um Cloud-Anwendungen sicher in Ihr Unternehmen einzuführen
In den letzten Jahren lässt sich ein eindeutiger Trend erkennen: Unternehmen ziehen von selbst betriebenen Servern und lokal gespeicherten Anwendungen zu Cloud-Diensten von großen Tech-Unternehmen. Was ist hierbei zu beachten?
https://www.althammer-kill.de/aktuelles/news/detail/8-massnahmen-um-cloud-anwendungen-sicher-in-ihr-unternehmen-einzufuehren

Gutachten zu Facebook-Fanpages: Betrieb noch immer nicht datenschutzkonform – der öffentliche Bereich muss handeln
Im November 2021 hat das OVG Schleswig bestätigt, dass die Anordnung zur Deaktivierung einer Facebook-Fanpage aufgrund von Datenschutzmängeln im Jahr 2011 rechtmäßig war. Um zu klären, ob heute der Betrieb von Facebook-Fanpages die Anforderungen des Datenschutzrechts erfüllt, hat die Konferenz der Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) ein Gutachten erstellt. Dieses Gutachten kommt zum Ergebnis, dass der Betrieb von Facebook-Fanpages weiterhin nicht datenschutzkonform ist.
https://www.datenschutzzentrum.de/artikel/1397-Gutachten-zu-Facebook-Fanpages-Betrieb-noch-immer-nicht-datenschutzkonform-der-oeffentliche-Bereich-muss-handeln.html

Beschluss der Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder
…zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht vom 13. April 2022.
https://datenschutzkonferenz-online.de/media/dskb/2022_13_04_beschluss_DSK_20a_IfSG.pdf

Betroffenenrechte im Bewerbungsverfahren
Im Zusammenhang mit Bewerbungen werden viele (teilweise sensible) Daten von Personen mitgeteilt. Ein Bewerbungsverfahren fordert daher schon seit vielen Jahren ein hohes Maß an Datenschutz. Unternehmen sind angehalten, die personenbezogenen Daten der Bewerberinnen und Bewerber entsprechend gut zu schützen und ausschließlich gesetzeskonform zu verarbeiten.
https://www.datenschutz-notizen.de/betroffenenrechte-im-bewerbungsverfahren-4034489/