



GÖRG – WIR BERATEN UNTERNEHMER.

München, 29. September 2010

DR. AXEL CZARNETZKI, LL.M.

e-Mail, Internet + Datenschutz am Arbeitsplatz



E-Mail und Internet am Arbeitsplatz Datenschutz – Chancen - Risiken



- **§ 32 BDSG**
- **Nutzung von e-Mail und Internet am Arbeitsplatz**
 - **Rein dienstliche Nutzung**
 - **Auch private Nutzung**
- **Arbeitsvertragliche Regelung**
- **Fehlende vertragliche Regelungen**
- **Nachträgliche Regelungen**
 - **Einwilligung der Mitarbeiter**
 - **Freiwilligkeit der Einwilligung**
- **Gestaltungsempfehlungen**
- **Persönlichkeitsrecht und Datenschutz**
- **Datenschutzausblick: Das neue Arbeitnehmerdatenschutzrecht**



Gesetzliche Grundlage

§ 32 BDSG



§ 32 Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die **Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses** oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen **Durchführung oder Beendigung** erforderlich ist. Zur **Aufdeckung von Straftaten** dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu **dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht** begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur **Aufdeckung erforderlich** ist und das **schutzwürdige Interesse des Beschäftigten** an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung **nicht überwiegt**, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.
- (2) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.



Ihre Verantwortung Datenschutz und Datensicherheit



Angeklagt,
weil er sich Daten stehlen ließ.

**Oder sie unzulässig
genutzt hat!**



Internet und E-Mail am Arbeitsplatz Facts



Umfang der Privatnutzung

- Gerichtliche Entscheidungen zu 80-100 Stunden Surfen im Jahr
 - Das entspricht 2,5 Arbeitswochen -> keine außerordentliche Kündigung ohne Abmahnung zulässig
- In vielen US Unternehmen ist die Nutzung von Facebook etc. am Arbeitsplatz untersagt
 - Im Schnitt pflegt dort jeder Nutzer sein Profil mit ca. 2,5 Stunden am Tag
- In Facebook werden leichtfertig Betriebsinterna ausgeplaudert
 - Z.B. Projekte, Strukturen, Organisationen



e-Mail am Arbeitsplatz Mailbox, Newsletter und Werbe-E-Mails



Probleme bei genehmigter Privatnutzung

- Regelungen des TKG anwendbar (§§ 85ff TKG, Fernmeldegeheimnis)
- Zugang zum Mailaccount im Krankheitsfall oder bei Abwesenheit
- Filterung von Spam und Newslettern
- Löschung von Mailaccount beim Ausscheiden
- Stichproben-Scanning von Mailtraffic
- Verdachtsüberprüfung von Mailaccounts
- Archivierung von E-Mails



Internet am Arbeitsplatz Google, Facebook und Youtube



Probleme bei genehmigter Privatnutzung

- Firewallsperrung von Inhalten
- Protokollierung der Nutzung
- Stichproben-Scanning von Nutzungsprotokollen
- Verdachtsüberprüfung von Nutzungsprotokollen



Einwilligung zur Datennutzung Arbeitsvertrag, Änderung, Bestand



Probleme bei (bislang) genehmigter Privatnutzung

- Ausdrückliche Genehmigung
- Konkludente Genehmigung / Betriebliche Übung
- Änderung des Vertrages / Weisungsrecht / Betriebsregelung
- Zustimmung zur Datenerhebung
 - Vor / Bei Abschluss des Arbeitsvertrages
 - Nachträgliche Zustimmung



Auswege ? Umsetzung und Absicherung



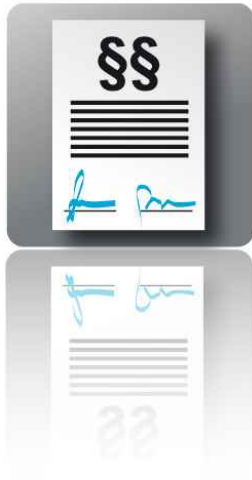


IT - Arbeitsplatzrichtlinie Verhaltenskodex, Inhalte

Einführung einer IT-Arbeitsplatzrichtlinie

- Umgang mit IT-Equipment im Büro / Unterwegs
- Verschlüsselung / externe Datenträger
- Installation / Wartung / updates
- Nutzung von Privatgeräten / Unternehmensdaten auf Privatgeräten
- Nutzung von Mobile-Equipment
- Sicherheitsverpflichtungen
- Internet – usage – policy
- E-Mail Nutzung, Regelungen zu Stellvertretern, Privatnutzung
- Überprüfungen, Protokolle, Auswertungen bei Missbrauch
- Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen





- 2-Browser Lösung
 - MS-Internet-Explorer für dienstliche Nutzung
 - Mozilla/Safari/sonstiger für private Nutzung
 - Entsprechende Firewall Konfiguration
 - Auswertung nur der dienstlichen Nutzung
 - Stichprobenkontrollen der privaten Nutzung
 - Kontrolle nur bei konkretem Verdacht
- 2-Zeiten Lösung (gerichtlich angedeutet)
 - Von 8-12 und 13-20 reine dienstliche Nutzung
 - Von 12-13 private Nutzung zulässig
- 2-Konten-Lösung
 - aczarnetzki@goerg.de
 - Czarnetzkiprivat@goerg.de
- Webmail-Lösung
 - aczarnetzki@yahoo.de (von 12-13h)
 - Keine Protokollierung in dieser Zeit



Gibt es eine rechtssichere Lösung Derzeit eindeutige Empfehlung



- Jegliche Private Nutzung untersagen
 - Installierung einer eindeutigen IT-Arbeitsplatzanweisung
 - Schulung im Umgang mit der IT-Arbeitsplatzanweisung
 - Überwachung der Einhaltung der IT-Arbeitsplatzanweisung
 - Regelmäßige Nachschulungen der IT-Arbeitsplatzanweisung
- Wenn private Nutzung gestattet sein soll
 - Arbeitsvertragliche Regelung mit Zustimmung zur Kontrolle
 - Installierung einer eindeutigen IT-Arbeitsplatzanweisung
 - Schulung im Umgang mit der IT-Arbeitsplatzanweisung
 - Überwachung der Einhaltung der IT-Arbeitsplatzanweisung
 - Regelmäßige Nachschulungen der IT-Arbeitsplatzanweisung





Ihr Webauftritt Ihr Mitarbeiter auf der Homepage



Persönlichkeitsrechtliche Aspekte:

- Recht am eigenen Bild (in jeder Form, z.B. Fotografie, Zeichnung, Gemälde, Skulptur, sofern erkennbar)
- Grdsl. Einwilligung der abgebildeten Person erforderlich
- Ausnahmen: wenn funktional erforderlich (Interessenabwägung)



Jugendschutz: Was ist zu beachten?

- Bundesrecht:
 - z.B. Jugendschutzgesetz (JuSchG)
 - Strafgesetzbuch

§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften

(1) Wer pornographische Schriften (§ 11 Abs. 3)

1. einer Person unter achtzehn Jahren anbietet, überlässt oder zugänglich macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.



Ausblick: Arbeitnehmerdatenschutz Die neuen §§ 32ff BDSG (Gesetzesentwurf)



§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (BV)

§ 32 b III -> Lösungsverpflichtung, wenn AV (-)

§ 32 c Datenerhebung im BV -> e-Mails

§ 32 d III Datenverarbeitung und Nutzung im BV -> Aufdeckung von Straftaten (anonymisierte und pseudonymisierte Auswertungen (+), personalisiert nur bei Treffern

§ 32 e Datenerhebung ohne Kenntnis zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten -> nur wenn außerordentliche Kündigung die Folge wäre

§ 32 i Telekommunikation: IV Daten nach Ende des Kommunikationsvorgangs -> email

Voraussetzung: ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken überlassen



Sie sind verantwortlich

- Für die Einhaltung aller anwendbarer Vorschriften (StGB, BDSG u.a.)
- Den Schutz der Persönlichkeitsrechte Ihrer Mitarbeiter
- Die Ordnungsmäßigkeit der Datenerhebung und Datenverarbeitung
- Zivil-, straf- und bußgeldrechtliche Vorschriften treffen Sie



Absicherung ist möglich durch

- Verbot der Privatnutzung und Kontrolle, sonst:
- IT-Arbeitsplatzrichtlinie mit Zustimmung der Mitarbeiter zur Kontrolle
- Regelmäßige Kontrollen auch durch Dritte (Audits durch Externen DSB)
- Einbindung einer Vertrauensperson
- Wistleblowing Policy

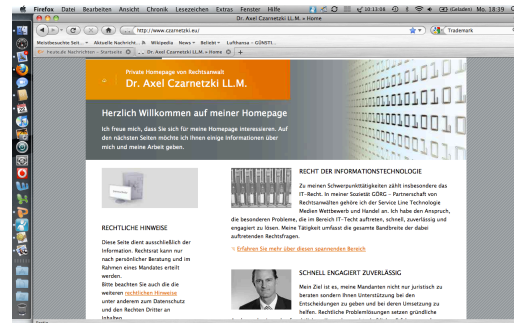


Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Dr. Axel Czarnetzki, LL.M.
Partner

+49-89-30 90 667-60
aczarnetzki@goerg.de

Interessantes zum IT-Recht:
www.czarnetzki.eu
Newsletteranmeldung



GÖRG
Prinzregentenstr. 22
D-80538 München

+49-89-30 90 667-0
+49-89-30 90 667-90

**Mandantenfrühstück
Arbeitnehmerdatenschutz**

GÖRG – WIR BERATEN UNTERNEHMER.

WWW.GOERG.DE