

Datengeheimnis – mehr als „psst! Nicht weitersagen!“

Teil 1: Worum es beim Datengeheimnis geht

Zusammenfassung: Wenn Beschäftigte neu eingestellt werden, sind sie gemäß § 5 BDSG auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Zu verpflichten sind alle Beschäftigten, bei denen es nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie im Laufe ihrer Tätigkeit personenbezogene Daten erheben, verarbeiten und nutzen. Somit sind mindestens alle Beschäftigten, die über einen Account verfügen, auf das Datengeheimnis zu verpflichten.

Situation: Wer schon einmal eine neue Stelle angetreten hat, weiß was da alles auf die Neu-linge einströmt. Gefühlte hunderte von Pflichten und zu erfüllenden Vorgaben – von der Compliance bis zur Verpflichtung auf das Datengeheimnis. Bleibt die Frage, wer sich das alles merken kann. Dennoch – wer gegen die Verpflichtungen verstößt, muss mit den Folgen leben. Und die können im schlimmsten Fall neben dem Jobverlust auch noch eine Strafverfolgung bedeuten. Daher sollten Verpflichtungen sehr ernst genommen werden.

Rechtslage: Alle einschlägigen Datenschutzvorschriften, vom BDSG für in nicht-öffentlichen Stellen Beschäftigte über die Landesdatenschutzgesetze für im öffentlichen Dienst des jeweiligen Landes Beschäftigte bis hin zu den kirchlichen Datenschutzgesetzen für die in kirchlichen Einrichtungen Beschäftigte enthalten rechtliche Regelungen zum so genannten Datengeheimnis. Hier soll beispielhaft § 5 BDSG erläutert werden, der für die große Mehrheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland gilt. Hiervon betroffen sind alle Beschäftigte in so genannten nicht-öffentlichen Stellen, also privatrechtlich geführte Unternehmen.

Inhalt der Pflicht: Den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Diese Personen sind, soweit sie bei nicht-öffentlichen Stellen beschäftigt werden, bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit fort (§ 5 BDSG)

Mehr als ein Geheimnis wahren: Der Ausdruck Datengeheimnis ist dabei sicherlich etwas irreführend, geht es doch nicht nur darum, ein Geheimnis zu wahren, sondern – viel weiter gehend – wird jede unbefugte Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung untersagt. Dabei muss es teilweise erst gar nicht zu einer entsprechenden Kenntnisnahme personenbezogener Daten kommen. Gegen das Datengeheimnis können vielmehr auch Beschäftigte verstoßen, die die entsprechenden personenbezogenen

Daten überhaupt nicht zur Kenntnis genommen haben.

Verpflichtung in allen Unternehmen: Für die Unternehmen, die ihre Beschäftigten auf das Datengeheimnis verpflichten müssen, gibt es keine Ausnahmen, beispielsweise weil ein Unternehmen zu klein wäre. Zwar gibt das Bundesdatenschutzgesetz erst Unternehmen ab zehn Beschäftigten, die regelmäßig in elektronischer Form mit personenbezogenen Daten zu tun haben, die besondere Pflicht auf, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, die Pflicht zur Verpflichtung auf das Datengeheimnis gilt jedoch für alle Unternehmen, unabhängig von der Größe und der Tatsache, ob ein Datenschutzbeauftragter vorhanden ist oder nicht.

Datengeheimnis gilt für alle personenbezogenen Daten: Für die Pflicht, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen, spielt es zunächst keine Rolle, wie stark diese Daten schützenswert sind. Das Datengeheimnis gilt grundsätzlich für alle personenbezogenen Daten, also auch schon für Namen, Adressen und Telefonnummern, auch unabhängig davon, ob die Daten öffentlich gemacht wurden oder nicht. Wichtig ist nur, dass die Beschäftigten mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung vom Arbeitgeber betraut wurden bzw. dass die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung zur Erfüllung ihrer Aufgaben gehört.

Nur Verpflichtete dürfen Daten erheben, verarbeiten und nutzen: wer nicht auf das Datengeheimnis verpflichtet wurde, darf auch im Rahmen seiner Tätigkeiten für das Unternehmen keine personenbezogenen Daten erheben, verarbeiten oder nutzen. Schon wer einen Account im Unternehmen hat, kommt gar nicht umhin, dies zu tun. Somit sind mindestens alle Beschäftigten mit einem Mailaccount auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Alle, die nicht darauf verpflichtet sind, sind mit geeigneten Maßnahmen daran zu hindern.

Metatags: Datengeheimnis, Verpflichtung auf das Datengeheimnis, Mailaccount

Praxistipps zum Datenschutz – heute zum Datengeheimnis (Teil 2)

Datengeheimnis – mehr als „psst! Nicht weitersagen!“

Teil 2 Verpflichtung und Unterweisungen

Zusammenfassung: Wenn Beschäftigte neu eingestellt werden, sind sie gemäß § 5 BDSG auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Eine Verpflichtung bedeutet im arbeitsrechtlichen Sinne, dass diese schriftlich vorzunehmen ist. Die Verpflichtung ist mit einer Unterweisung zu verknüpfen, wenn sichergestellt werden soll, dass die Beschäftigten auch verstanden haben, wozu sie verpflichtet wurden. Die Verpflichtungen sind zu dokumentieren, die Unterweisungen von Zeit zu Zeit zu aktualisieren.

Grundsatz Schriftform: Im Sinne des Arbeitsrechts gelten Verpflichtungen nur dann als erfolgt, wenn bewiesen werden kann, dass sie in geeigneter Form stattgefunden haben. Daher ist die Verpflichtung in schriftlicher Form vorzunehmen.

Die Mindestinhalte sind wie bei jeder Verpflichtung das Verhalten, das erwartet wird – also wie mit personenbezogenen Daten umzugehen ist. Weiter gehört dazu die Rechtsgrundlage – in diesem Fall eine Erläuterung des § 5 BDSG (oder bei fehlender Einschlägigkeit die entsprechende Rechtsgrundlage). Dann müssen die Folgen des Nichtbeachtens der Verpflichtung beschrieben sein, also was passieren kann, wenn sich die Beschäftigten nicht an die Regelungen halten – im Fall der Verletzung des Datengeheimnisses die Rechtsfolgen, bis hin zu Bußgeld und Strafverfolgung in besonders harten Fällen.

Verpflichtung getrennt vom Arbeitsvertrag: Es wird empfohlen, die Verpflichtung getrennt vom Arbeitsvertrag vorzunehmen. Grund: Um den Arbeitsvertrag zu erhalten, werden Betroffene wohl alles unterschreiben. Daher empfehlen Fachkundige, die Verpflichtung auf gesondertem Formular vorzunehmen. Die Alternative wäre, die Verpflichtung nach Ende der Probezeit zu erneuern.

Was tun bei Weigerung? Wenn sich Beschäftigte weigern sollten, die Verpflichtung zu unterschreiben, so gibt es mindestens zwei Möglichkeiten. Die eine ist, ein Protokoll anzufertigen, aus dem hervorgeht, dass die Verpflichtung ordnungsgemäß erfolgt ist, verbunden mit einer Belehrung, dass sich der zu Verpflichtende jedoch weigerte, die Verpflichtung zu unterschreiben. Wird hier ein neutraler Zeuge hinzugezogen, der dies bestätigt, so gilt die Verpflichtung im Allgemeinen auch als vorgenommen. Die andere Möglichkeit besteht darin,

die Option der Probezeitkündigung zu ziehen, oder gar eine fristlose Kündigung auszusprechen, wenn die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten für die Tätigkeit unabdingbar ist. Denn ohne die ordnungsgemäß vorgenommene Verpflichtung darf der Arbeitgeber keine entsprechenden Tätigkeiten anordnen.

Unterweisung ist erforderlich: Bei der zunehmenden Komplexität datenschutzrechtlicher Fragen sollte eine Unterweisung unbedingt im Zusammenhang mit der Verpflichtung auf das Datengeheimnis vorgenommen werden. Diese kann natürlich auch in der allgemeinen Einführung in den Datenschutz mit vorgenommen werden. Es ist in jedem Fall sicherzustellen, dass die Verpflichteten auch verstehen, was sie da unterschreiben.

Verpflichtung erneuern: Insbesondere bei Vorgaben von Auftraggebern im Zusammenhang mit der Auftragsdatenverarbeitung ist immer wieder zu beobachten, dass in vertraglichen Vereinbarungen zur Datenverarbeitung im Auftrag auch die Anforderung aufgenommen ist, die Verpflichtung auf das Datengeheimnis in regelmäßigen Abständen zu erneuern. Ist dies vereinbart, muss dies auch durchgeführt werden, im Übrigen kann eine Erneuerung der Verpflichtung nur von Vorteil sein, da damit sichergestellt sein sollte, dass die Beschäftigten die Pflichten nicht vergessen. Das gilt auch für Unterweisungen, die immer wieder auf das Datengeheimnis und die daraus erwachsenden Pflichten der Beschäftigten hinweisen.

Ein Exemplar für die Personalakte: Ein unterschriebenes Exemplar der Verpflichtung sollte in die Personalakte eingelegt werden.

Ein Exemplar für die Beschäftigten: Auch die Beschäftigten sollten ein Exemplar der Verpflichtung auf das Datengeheimnis erhalten.

Aktualität der Verpflichtung prüfen: In internen Audits sollte regelmäßig geprüft werden, ob die Verpflichtungstexte der aktuellen Rechtslage entsprechen. Bei Bedarf ist die aktuelle Textvorlage zu verwenden. Diese kann unter anderem auf der Homepage der zuständigen Aufsichtsbehörde für den Datenschutz abgeglichen werden.

Vollständigkeit der Verpflichtung prüfen: In internen Audits sollte regelmäßig geprüft werden, ob die Verpflichtung vollständig vorgenommen wurde.

Metatags: Unterweisung zum Datengeheimnis, Verweigerung der Verpflichtung auf das Datengeheimnis, Aktualität der Verpflichtung, Vollständigkeit der Verpflichtung

Eberhard Häcker, Ens Dorf

Der Autor Eberhard Häcker ist Geschäftsführer der TDSSG GmbH – Team Datenschutz Services – und seit vielen Jahren als Externer Datenschutzbeauftragter und Datenschutzberater tätig. Seine Fachaufsätze erscheinen regelmäßig in unterschiedlichen Publikationen. Außerdem ist er Geschäftsführer der HäckerSoft GmbH, die unter anderem mit der Datenschutzsoftware DATSIS und der Lernplattform Optilearn (Pflichtschulungen für Datenschutzbeauftragte) am Markt aktiv ist. Sein Lieblingsprojekt ist datenschuttkabarett.de