

Nr. 07 / 2019



Newsletter Datenschutz

In dieser Ausgabe:

Datensicherheit. Ein Thema für Alle!	2
Bundestag beschließt 2. Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz	2
Papier zur Evaluierung der EU-Datenschutz-Grundverordnung fertig gestellt.....	3
Kostenloser Ratgeber „Datenschutz für Dummies“ des eco Verband der Internetwirtschaft e.V.	3
Beschluss der DSK zum „Asset Deal“	3
BSI veröffentlicht Empfehlungen zur sicheren Konfiguration von Microsoft-Office- Produkten	4
LG Stuttgart: DSGVO-Verstoß nicht wettbewerbsrechtlich abmahnbar.....	4
Auskunftsanspruch des Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber	5
Umfang des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO im Arbeitsverhältnis.....	5
Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
VERANSTALTUNGEN	7
„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse ”	7
„Initiative Wirtschaftsschutz“	7
„Brexit – was nun?“	7
„Gewerbliches Mietrecht“	7
„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“	7

Datensicherheit. Ein Thema für Alle!

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat einige Neuerungen gebracht. Neu in den Fokus gerückt ist das Thema Datensicherheit. Und das nicht ohne Grund! Datensicherheit und Datenschutz gehören unweigerlich zusammen. Jedes Unternehmen verfügt mittlerweile über Virens Scanner und Firewalls. Doch auch die beste IT-Sicherheit nützt nichts, wenn dabei ein Risiko unbeachtet bleibt: der Faktor Mensch.

Es zeigt sich, dass gerade im Bereich Datensicherheit sehr viel Unwissenheit bei den Mitarbeitern herrscht. Mit Themen wie die Verschlüsselung von Endgeräten oder das physikalische Löschen von Datenträgern befassen sich Mitarbeiter, die nicht IT-affin sind, in der Regel nicht. Schulungen gehören daher zum Pflichtprogramm von Unternehmen. Ziel dabei ist es nicht, die Mitarbeiter mit der Überschwemmung von technischen Informationen zu Technikprofis auszubilden. Viel wichtiger ist es, die Mitarbeiter zu sensibilisieren und ihnen klare Handlungsanweisungen zu geben. Wie kann ich erkennen, ob ich den Anhang in einer E-Mail öffnen kann? Wie verhalte ich mich, wenn ich meinen USB-Stick mit dienstlichen Informationen im Taxi liegen lasse?

Den Mitarbeitern sollte auch klargemacht werden, dass Ausdrücke mit personenbezogenen Daten nicht offen liegen gelassen werden sollten oder ungeschreddert in den normalen Papiermüll gehören. Und wer kennt es nicht: Der Sitznachbar im Zug hat seinen Dienst-Laptop ausgepackt und bearbeitet Kundenaufträge, während er gleichzeitig mit dem Abteilungsleiter über Geschäftsgeheimnisse am Telefon spricht. Dabei können in solchen Fällen mit ein paar einfachen Tricks Wirtschaftsspionage und Datenschutzverletzungen verhindert werden:

- Verwenden Sie Blickschutzfolien auf dem Display von Laptop und Handy.
- Alternativ sollten Sie sich einen Platz suchen, der Dritten keinen Einblick gewährt.
- Die Geräte sollten nie alleine gelassen werden.
- Sensible Daten sollten grundsätzlich nur in einer sicheren Umgebung bearbeitet werden.
- Auch Telefonate über Firmen-Internas sollten grundsätzlich nicht in aller Öffentlichkeit geführt werden. Wenn doch, sollte die Nennung des Unternehmensnamens oder des Kunden/Mitarbeiters vermieden werden.

Bundestag beschließt 2. Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungs-gesetz

Das sog. Omnibusgesetz enthält sowohl Änderungen des BDSG als auch anderer Gesetze, die Datenschutz zum Gegenstand haben. Der Innenausschuss des Bundestages hat in seinem Beschluss Änderungen des ursprünglichen Gesetzentwurfs vorgenommen, die vom Bundestag angenommen wurden. Der Bundesrat muss nun dem Gesetz zustimmen; damit ist am 20.09.2019 zu rechnen. Das Inkrafttreten ist dann abhängig von der Bekanntmachung im Bundesgesetzblatt.

Aus Sicht der Unternehmen gibt es zwei wichtige Änderungen im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG):

- (1) In § 38 - Benennungspflicht eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten für Unternehmen - soll die Mitarbeiterschwelle von 10 auf 20 Personen hochgesetzt werden. Dadurch werden kleinere und mittlere Unternehmen entlastet.

Doch Vorsicht: Der Unternehmer ist dann selbst dafür verantwortlich, dass in seinem Betrieb die datenschutzrechtlichen Vorgaben umgesetzt und eingehalten werden.

- (2) In § 26 - Beschäftigtendatenschutz - wird das Schriftformerfordernis aufgelöst. Auch eine elektronische Zustimmung ist möglich. Eine solche Einwilligung wird in der Praxis parallel zu dem vorhandenen Arbeitsvertrag für Zusatzleistungen des Arbeitgebers verwendet. Dies gilt etwa für die Gestattung privater Nutzung des Firmenfahrzeugs, die Mitarbeiterdarstellung mit Bild auf der Unternehmenshomepage usw. Die damit einhergehende Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Mitarbeiters beruht auf dessen erteilter Einwilligung – was bislang nur schriftlich möglich war.

Papier zur Evaluierung der EU-Datenschutz-Grundverordnung fertig gestellt

Für das Jahr 2020 steht erstmals der Bericht der EU-Kommission zur DSGVO an. Der DIHK wird sich mit einem Positionspapier an der Diskussion zur DSGVO beteiligen. Zu diesem Zweck hat er Anfang des Jahres eine Umfrage zur DSGVO gemacht, an der sich ca. 4.500 Unternehmen beteiligt haben. Die Gesamtauswertung der Umfrage hat der DIHK als Grundlage genommen und daraus ein Positionspapier entwickelt. Das Papier wird sowohl Datenschutzaufsichtsbehörden als auch den beteiligten Bundesministerien sowie der EU-Kommission zur Verfügung gestellt.

Kostenloser Ratgeber „Datenschutz für Dummies“ des eco Verband der Internetwirtschaft e.V.

Der Ratgeber „[Datenschutz für Dummies](#)“ des eco Mitglieds ESET informiert in unterhaltsamer Form zu Sicherheitstechnologien, Tools und Prozessen, mit denen Datenschutzmaßnahmen umfassend optimiert werden können. Das Buch behandelt in sechs Kapiteln unter anderem die aktuelle Bedrohungslandschaft sowie typische Cyberangriffe und geht auf Auswirkungen und Kosten eines Datenlecks ein. (Hinweis: ganz "kostenlos" ist der Ratgeber nicht, es werden einige Informationen zur Firma, Ansprechpartner, E-Mail abgefragt.)

Beschluss der DSK zum „Asset Deal“

Beim Unternehmenskauf in Form des sog. Asset Deals wird in der Regel auch der Kundestamm mit verkauft. Doch wie ist dies datenschutzrechtlich zu beurteilen? Nach Ansicht der Datenschutzkonferenz (DSK) bedarf der Vertragsübergang zivilrechtlich der Genehmigung des Kunden. In dieser zivilrechtlichen Einwilligung, dass der Vertrag auf den neuen Inhaber übergeht, wird zugleich eine datenschutzrechtliche Einwilligung gesehen. Anders sieht dies bei Kundendaten aus, zu denen keine laufenden Verträge bestehen und deren Vertragsbeziehung als drei Jahre oder sensible Daten betroffen sind.

Den Beschluss des DSK können Sie hier nachlesen:

https://datenschutz.saarland.de/fileadmin/datenschutz/dsk_beschluesse/2019/20190524_dskb_asset_deal.pdf

BSI veröffentlicht Empfehlungen zur sicheren Konfiguration von Microsoft-Office-Produkten

Cyberkriminelle nutzen meist weit verbreitete Software-Produkte, um mit einfachen Mitteln möglichst viele Computer-Systeme mit Schadsoftware zu infizieren. Aufgrund ihrer großen Verbreitung stehen die Softwareprodukte der Microsoft-Office-Familie daher automatisch im Fokus von Cyber-Kriminellen, um Schwachstellen oder unsichere Konfigurationen von Standardfunktionen auszunutzen zu können. Beliebte Angriffswege sind dabei die Makro-Funktion in Word-Dokumenten oder aktive HTML-Anzeigen in E-Mail-Programmen. Angriffe mit Ransomware oder mit Schadsoftware-Varianten wie Emotet haben über diese Angriffswege in den letzten Monaten auch in Deutschland zahlreiche Unternehmen getroffen und großen Schaden verursacht. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat daher Empfehlungen für eine sichere Konfiguration von Word, Excel, Outlook und Co. entwickelt. Die Deaktivierung von HTML in E-Mails sowie der sichere Umgang mit Makros in Dokumenten und anderen Dateien sind dabei nur zwei von zahlreichen Empfehlungen.

Insgesamt hat das BSI für den Einsatz auf dem Betriebssystem Microsoft Windows sieben Cyber-Sicherheitsempfehlungen für eine sichere Konfiguration von Microsoft Office 2013/2016/2019 erstellt. Diese behandeln zum einen übergreifende Richtlinien für Microsoft Office, zum anderen Richtlinien für sechs häufig genutzte Microsoft Office-Anwendungen. Die dargestellten Empfehlungen können ohne die Beschaffung zusätzlicher Produkte durchgeführt werden und sind mit vergleichsweise wenig Aufwand durchführbar.

Den Text der Pressemeldung und die Empfehlungen des BSI können Sie hier nachlesen:

https://www.bsi.bund.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Presse2019/Empfehlungen/Microsoft_190619.html

Quelle: PM des BSI vom 19. Juni 2019

LG Stuttgart: DSGVO-Verstoß nicht wettbewerbsrechtlich abmahnbar

Ein weiteres Gericht hat sich zu dem umstrittenen Thema geäußert, ob Verstöße gegen die DSGVO abgemahnt werden können. Das Landgericht (LG) Stuttgart hat dies verneint. Hintergrund ist die Frage, ob die DSGVO die Rechtsfolgen bei Verstößen abschließend regelt.

Im vorliegenden Fall wurde ein Kfz-Händler, der Kraftfahrzeugteile über eBay vertreibt, abgemahnt. Er informierte die Betroffenen nicht über Art, Umfang und Zweck der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten. Der Kläger stützte sich dabei auf § 13 TMG. Das Landgericht stellte jedoch klar, dass die nationale Regelung im Telemediengesetz seit dem 25. Mai 2018 durch die DSGVO abgelöst wurde und damit keine Anwendung mehr findet. Weiter entschied das Gericht, dass die DSGVO ein Sanktionssystem enthalte, das die Rechtsfolgen abschließend regelt. Ein Rückgriff auf das UWG oder das UKlaG könne nicht erfolgen. Andernfalls würde die differenzierte Regelung in der Datenschutzgrundverordnung konterkariert werden, was mit dem Vorrang europäischen Rechts nicht in Einklang gebracht werden kann. Dies gelte umso mehr, als die Datenschutzgrundverordnung gar keine wettbewerbsschützende Zielrichtung hat.

LG Stuttgart, Urteil vom 20. Mai 2019, 35 O 68/18 KfH

Praxistipp: Ein Entwurf zum Gesetz gegen Abmahnmissbrauch, der auch Verstöße bestimmter Unternehmen gegen die DSGVO ausnimmt, wird gerade im Bundesrat beraten. Damit soll dem „Abmahnunwesen“ Einhalt geboten werden.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber

Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage verlangte der Kläger neben der Einsicht in seine Personalakte Auskunft über seine gespeicherten Daten nach Art. 15 DSGVO. In der ersten Instanz lehnte das Arbeitsgericht seinen Anspruch auf Auskunft ab. Aus dem Vortrag des Klägers sei nicht ersichtlich, dass es neben der eigentlichen Personalakte noch weitere personenbezogene Daten bei der Beklagten über ihn gebe. Damit fehle eine ausreichende gegenständliche Konkretisierung.

Anders sah dies das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg. Es verurteilte den Beklagten dazu, Auskunft zu erteilen über die zur Person des Klägers gespeicherten Daten und die Herkunft dieser Daten, soweit sich diese nicht aus der Personalakte des Klägers bei der Beklagten ergeben.

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO besteht auch in einem Arbeitsrechtsverhältnis. Der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten ergibt sich aus Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO. Das Auskunftsrecht kann eingeschränkt werden, „soweit“ durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen. Damit ist eine dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragende Güterabwägung zwischen dem Geheimhaltungsinteresse einerseits und dem Auskunftsinteresse andererseits geboten. Im vorliegenden Fall sei der Anspruch auf Auskunft und Herausgabe der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten nicht durch berechnete Interessen Dritter, insb. durch Geheimhaltungsinteressen, beschränkt. Konkrete Gründe für die Verweigerung der Herausgabe wurden von der Beklagten nicht vorgetragen.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Dezember 2018, 17 Sa 11/18

Praxistipp: Dies ist eine der ersten Entscheidungen eines Gerichts zum Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO. Arbeitgeber haben im Rahmen einer umfassenden Güter- und Interessenabwägung zu klären, ob ein solcher Auskunftsanspruch sowie der Anspruch auf Erteilung einer Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten bestehen oder ob überwiegende Interessen des Arbeitgebers höherrangig sind.

Umfang des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO im Arbeitsverhältnis

Das Landgericht (LG) Köln hat sich ebenfalls mit der Reichweite des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 Abs.1 DSGVO befasst. Es hat entschieden, dass sich der Auskunftsanspruch nicht auf sämtliche Daten bezieht, die von einem Unternehmen zu einer Person verarbeitet werden. Ausgenommen seien zumindest interne Vorgänge, sowie rechtliche Bewertungen oder Analysen.

Die Klägerin unterhält bei der Beklagten zwei Lebensversicherungsverträge. Sie verlangte von der Beklagten die Erteilung einer vollständigen Datenauskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Das Landgericht hat einen Anspruch aus Auskunft in der Sache verneint, da die Beklagte während des Prozesses wiederholt Auskünfte erteilt hat.

Das LG hat weiter festgestellt, dass sich der Auskunftsanspruch nicht auf sämtliche internen Vorgänge der Beklagten bezieht, wie z.B. Vermerke, oder darauf, dass die betreffende Person sämtlichen gewechselten Schriftverkehr, der dem Betroffenen bereits bekannt ist, erneut ausgedruckt und übersendet erhalten kann. Rechtliche Bewertungen oder Analysen stellen keine personenbezogenen Daten in Sinne der DSGVO dar. Der Anspruch aus Art. 15 DSGVO diene zudem nicht der vereinfachten Buchführung des Betroffenen, sondern soll sicherstellen, dass der Betroffene den Umfang und Inhalt der gespeicherten personenbezogenen Daten beurteilen kann.

LG Köln, Urteil vom 18. März 2019, 26 O 25/18

Praxistipp: Das Urteil des LG ist zu begrüßen. Sinn des Auskunftsrechtes kann es nicht sein, dass der Betroffene eine Kopie von jeglichen Unterlagen und Belegen erhält, in denen der Betroffene erwähnt wird. Dies würde zu einer unangemessenen Belastung des Arbeitgebers führen und das Missbrauchsrisiko vergrößern.

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Parteien streiten in der Berufung über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte des Klägers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers mit Ablauf des 30.06.2017.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger u. a. gegen die Wirksamkeit der Kündigung und begehrt die Entfernung seiner Abmahnung aus der Personalakte aus dem Jahr 2015. Die Abmahnung sei rechtswidrig und daher aus der Personalakte zu entfernen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt hat entschieden, dass sich ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus Art. 17 Abs. 1 DSGVO ergibt. Nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO hat die betroffene Person das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass die betreffenden personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn u. a. die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind.

Die Angaben in der Abmahnung sind personenbezogene Daten iSd. DSGVO. Das sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Dies ist bei dem Abmahnungsschreiben unzweifelhaft der Fall.

Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Beklagte noch ein Interesse an einem Beibehalt des Abmahnungsschreibens in der Personalakte des Klägers hat. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Warnfunktion entfallen. Hinsichtlich der Rüge- und Dokumentationsfunktion könnte sich noch ein Interesse am Erhalt der Abmahnung für den Arbeitgeber ergeben, soweit dies zur Abwehr von etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers oder zur Begründung eigener Ansprüche gegen den Arbeitnehmer erforderlich erscheint. Im vorliegenden Fall war dies nicht der Fall.

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23. November 2018, 5 Sa 7/17

Praxistipp: Für die Entfernung einer Abmahnung aus einer Personalakte ist Art. 17 DSGVO zu beachten. Die Vorschrift des § 26 BDSG zum Beschäftigtendatenschutz ist nicht einschlägig und steht dem Löschanpruch nicht entgegen.

VERANSTALTUNGEN

„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse ”

Donnerstag, 12. September 2019, 18:00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

Referent: Guido Badjura, DATEV eG

Anmeldungen **bis 11. September 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Initiative Wirtschaftsschutz“

Dienstag, 24. September 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 23. September 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Brexit – was nun?“

Donnerstag, 26. September 2019, 17:00 - 19:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Dr. Mischa Dippelhofer, Rechtsanwalt, und Eike Steffen Mast LL.M., Rechtsanwalt und Steuerberater

Anmeldungen **bis 25. September 2019** unter E-Mail:

international@saarland.ihk.de.

„Gewerbliches Mietrecht“

Mittwoch, 23. Oktober 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken)

Anmeldungen **bis 22. Oktober 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“

Mittwoch, 06. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 05. November 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020