

Beschäftigtendatenschutz – Impuls –

Marit Hansen
Landesbeauftragte für Datenschutz
Schleswig-Holstein
Fachtagung „Datenschutz schützt Menschen“
Berlin, 07.06.2019



www.datenschutzzentrum.de

Gemengelage

- **Arbeitgeber ↔ Beschäftigte:**
 - Arbeitsleistung
 - Schutz der eigenen Ressourcen
- **Beschäftigte ↔ Arbeitgeber:**
 - Gehalt
 - Schutz der eigenen Ressourcen (z.B. Gesundheit)
 - Faire Behandlung
- **Beschäftigte ↔ Beschäftigte:** Fairness
- **Auftraggeber ↔ Dienstleister:** Qualität der Leistung

Art. 88 DSGVO

§ 26 BDSG

Arbeitsgerichtliche
Urteile

Aktuelle Entwicklungen

- Digitalisierung
- **Globalisierung**
 - Ökonomischer Druck
 - Good & Bad Practices als Vorbild
- **Verschwimmen der Grenzen**
 - ... zwischen Teams: wechselnde Kooperationen
 - ... zwischen Orten: mobiles Arbeiten
 - ... zwischen privat und dienstlich (BYOD, Social Media)
- Stärkere Bereitschaft zur Selbst**vermessung**, stärkerer Druck zum Vermessenwerden

Gleichförmigkeit vs. selbstbestimmte Individuen



Gleichförmigkeit
Einheitlichkeit
Austauschbarkeit

Individualismus
Persönlichkeit
Kreativität

Beispiel: „(Bring your) own device“?

- „Mein Zeugs gehört mir“
- Aber:
 - Arbeitgeberinteresse an kontrollierten „own devices“:
 - Arbeits- und Unfallschutz
 - Corporate Identity
 - **Datenschutz** der Kundendaten, Schutz von **Geschäftsgeheimnissen**: z.B. bei Datenspuren

7.4 „Pokémon Go“ und was Ortsinformationen verraten

Der Sommer 2016 war geprägt von „Pokémon Go“, einem Smartphone-Spiel von der Firma Niantic aus den USA. Der Spieler bewegt sich hierbei durch die normale Welt, fängt dabei virtuelle Fabelwesen (sogenannte Pokémon) ein und besucht Sehenswürdigkeiten, die im Spiel zu „Pokestops“ und „Arenen“ werden, um sich dort aufzurüsten und kleinere Kämpfe zu absolvieren. Uns erreichten zahlreiche Fragen von Bürgern und der Presse, wie es um den Datenschutz bei dem Spiel bestellt ist.

Insbesondere wird dauerhaft die Ortsinformation des Spielers ausgewertet und an den Anbieter übermittelt. Die Datenschutzbestimmungen lassen dabei dem Betreiber weitgehende Nutzungsmöglichkeiten. Auch eine nachträgliche Löschung der Daten ist allenfalls eingeschränkt möglich. Von der Nutzung des Spiels in der Dienstzeit muss somit (nicht nur aus Datenschutzgründen) abgeraten werden: Selbst wenn man gerade nicht aktiv Pokémon fängt, überträgt das Spiel Ortsinformationen. Auch Privatnutzer sollten sich die Gefahr der ständigen Überwachung ihres Aufenthaltsorts bewusst machen. Außerdem sollten sie überdenken, ob sie das Spiel mit ihrem auch für andere Anwendungen benutzten (Google-)Konto

verwenden oder lieber ein neues Konto nur für diesen Zweck anlegen.

Ortsinformationen

Viele Smartphone-Anwendungen geben Ortsinformationen an die Anbieter weiter. Achtung: Orts- und Bewegungsdaten können viel über den Nutzer verraten: typische Aufenthaltsorte zu Hause, bei der Arbeit, bei Freunden und über Hobbys, Verkehrsmittel, Beziehungen usw. Dies betrifft nicht nur die eigenen personenbezogenen Daten des Nutzers, sondern verrät auch etwas über dessen Kontakte. Das können sogar sehr sensible Daten sein, z. B. wenn ein Arzt Hausbesuche macht, eine Apotheke Medikamente ausliefert, ein Journalist seine Informanten trifft oder Polizisten zu Einsatzorten gerufen werden. Diese Daten dürfen nicht in falsche Hände geraten – und schon gar nicht an außereuropäische Anbieter gelangen, die sich weitreichende Auswertungen vorbehalten.

<https://netzp politik.org/2018/google-speichert-standort-auch-bei-ausgeschaltetem-standortverlauf/>
<https://www.datenschutzzentrum.de/tb/tb36/uld-36-taetigkeitsbericht-2017.pdf>

NETZPOLITIK.ORG

Linkshänder

Google speichert Standort auch bei ausgeschaltetem „Standortverlauf“

am 13.08.2018 18:12:08 Simon Patzger / 14 Kommentare / Teilen

Beispiel: Eskalation und Deeskalation

Beispiel: Kontrolle der Internet-Nutzung

- **Stufe 0**: keine indiv. Protokollierung, Summen-Auswertungen
- **Stufe 1**: Kommunikation, wenn unzulässige Zugriffe vermutet, Beobachtung der Lage
- **Stufe 2**: Konzept mit geeigneter Protokollierung/Sperrung
- **Stufe 3**: identifizierende Protokollierung am Arbeitsplatz, arbeitsrechtliche Maßnahmen



Transparenz über den (De-)Eskalationsprozess, Einbeziehung von **Personalvertretung** + DSB

Ausloten der Werkzeuge für eine faire Gestaltung

- Ziel: faire Gestaltung, Interessenausgleich
- Großes Instrumentarium:
 - Klarheit über Pflichten und No-Go's
 - für Arbeitgeber (z.B. Totalüberwachung)
 - für Beschäftigte (z.B. Mischung privat – dienstlich)
 - Stärkung der Personalvertretungen
 - Modellregelungen (Kollektivvereinbarungen)
 - „by Design“-IT-Lösungen (z.B. mit Ano-/Pseudonymisierung, (De-)Eskalation), Gütesiegel
 - Verbot/Ächtung von invasiven Methoden
- „Einwilligung“ i.d.R. nicht freiwillig möglich – dann keine Einwilligung
- Fairness im Bewerbungsverfahren

