

Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ

ELEKTRONISCHE GEHALTSABRECHNUNG





Dipl.-Ing Hans-Detlef Krebs

- GF Krebs Consulting & IT-Services (seit 1989)
- GF EuroExpertise (seit 2010)
- Externer Datenschutzbeauftragter seit 2001
- DIN EN ISO/IEC 17024 zertifizierter DSB seit 2010
- Öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Systeme und Anwendungen der Informationsverarbeitung

HD.Krebs@EuroExpertise.eu

HD.Krebs@Krebs-Consulting.de

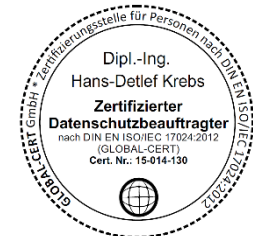


Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

[Interdisziplinärer Ansatz]

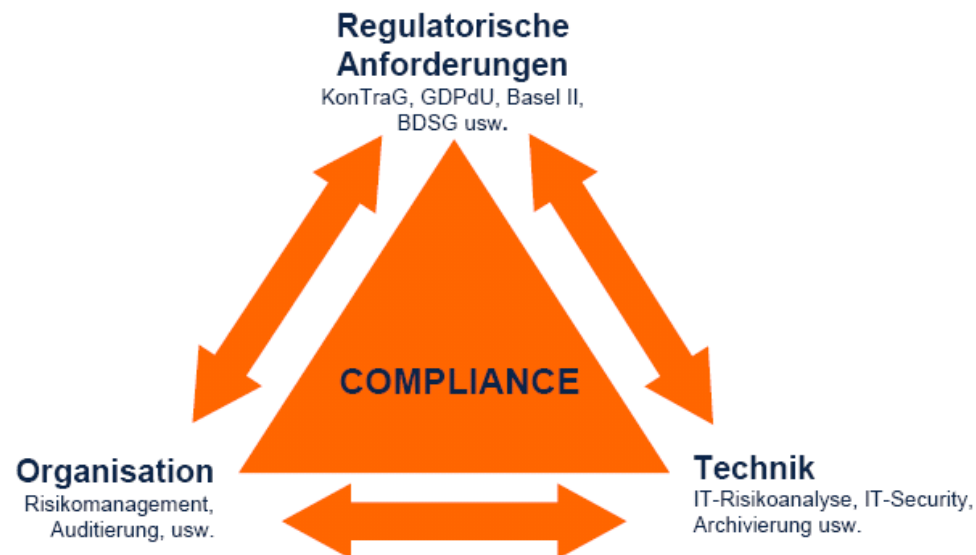


Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

Themen heute

- Elektronische Gehaltsabrechnung
- Umgang mit Briefpost
- Heimliches GPS Tracking



DATENSCHUTZ ELEKTRONISCHE GEHALTSABRECHNUNG VORWORT



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

Elektronische Gehaltsabrechnung



Viele Unternehmen denken darüber nach, die Papierabrechnung zu modernisieren.



Situationsbeschreibung – Fiktiver Fall



- Ihr Unternehmen will mehr auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit setzen. Vor diesem Hintergrund hat man beispielsweise
- das Thema Gehaltsabrechnungen ausgemacht. Bislang werden diese von einem Dienstleister ausgedruckt und den Mitarbeitern an die private Adresse geschickt. Das ist teuer und auch wenig klimafreundlich.



Situationsbeschreibung – Fiktiver Fall



Daher die Idee:

- Man könnte doch die **Gehaltsabrechnungen als PDF** erstellen und den Mitarbeitern **per E-Mail** zukommen lassen.
- Hier könnte der Mitarbeiter auch wählen, ob die Gehaltsabrechnung an seine **dienstliche oder an eine private E-Mail** geschickt werden soll.
- Bei einem ersten Termin sollen Sie eine Einschätzung geben, ob das grundsätzlich machbar sein dürfte.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 1: Machen Sie die Rahmenbedingungen aus

Im Vorfeld zum Besprechungstermin können Sie sich mit einigen Rahmenbedingungen vertraut machen:

- Für das Verarbeiten personenbezogener Daten bedarf es einer **Rechtsgrundlage**. Zunächst könnten Sie hier an **§ 26 Abs. 1 Satz 1** Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) denken. Schließlich sind die Daten für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich.



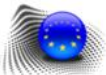
Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 1: Machen Sie die Rahmenbedingungen aus

Im Vorfeld zum Besprechungstermin können Sie sich mit einigen Rahmenbedingungen vertraut machen:

- Doch es gibt eine **spezifischere Rechtsgrundlage**, und zwar Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Verbindung mit **§ 108 Abs. 1 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO)**.
- Nach dieser Regelung muss einem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts **eine Abrechnung in Textform** erteilt werden.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 1: Machen Sie die Rahmenbedingungen aus

Im Vorfeld zum Besprechungstermin können Sie sich mit einigen Rahmenbedingungen vertraut machen:

- **Bezüglich des Inhalts** kommen noch § 108 Abs. 3 Satz 1 GewO und die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassene Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) ins Spiel.
- Aus § 1 EBV ergibt sich beispielsweise, welche personenbezogenen Informationen zum Arbeitnehmer in einer Entgeltbescheinigung enthalten sein müssen, so beispielsweise **Name, Anschrift und Geburtsdatum**.
- Aber auch Sensibleres ist aufzunehmen, etwa Merkmale für den **Kirchensteuerabzug** oder die **Steuerklasse**.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 1: Machen Sie die Rahmenbedingungen aus

Im Vorfeld zum Besprechungstermin können Sie sich mit einigen Rahmenbedingungen vertraut machen:

- Daneben lohnt es sich, dass Sie nach weiteren Rahmenbedingungen Ausschau halten, etwa nach einschlägigen **Tarifverträgen** oder **Betriebsvereinbarungen**.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch

Klären Sie im Gespräch, welche Vorstellungen man hat. Erläutern Sie hier auch die oben dargestellten datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen. Daneben sollten Sie auch auf folgende Aspekte hinweisen:



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch

Für eine Entgeltabrechnung ist nur die Textform gefordert.

- Was das bedeutet, ergibt sich aus § 126b Bürgerliches Gesetzbuch.
- Danach sind die Anforderungen an die **Textform erfüllt**, wenn es sich um eine **lesbare Erklärung** handelt, in der die Person des Erklärenden genannt ist und die auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird.
- Als „dauerhafter Datenträger“ gilt jedes Medium, das es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch

Es ist also möglich, die Gehaltsabrechnung per PDF-Datei zu erstellen. Diese sollte aber nicht veränderbar sein bzw. signiert werden, damit Veränderungen sofort erkennbar sind.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch

Die Sicherheit der Daten

Die Zustellung an die **dienstliche E-Mail-Adresse ist die vorzugswürdigere Lösung.**

- Der Versand an eine private E-Mail-Adresse birgt Risiken.
- So muss Ihr Unternehmen sicherstellen, dass die Daten auch bei der Übertragung angemessen geschützt sind. Hier greift Art. 32 DSGVO.
- Ob eine Verschlüsselung zwischen den E-Mail-Servern (TLS-Verschlüsselung) ausreicht, wird von manchen Aufsichtsbehörden bezweifelt.
- Es besteht also ein Bußgeldrisiko.



Elektronische Gehaltsabrechnung



Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch

Die Sicherheit der Daten

Die Zustellung an die **dienstliche E-Mail-Adresse** ist die **vorzugswürdigere** Lösung.

- Es müsste sichergestellt werden, dass **nur der berechtigte Empfänger** Zugriff auf die Abrechnung hat.
- Dazu müsste ggf. die PDF-Datei mit einem **sicheren Passwort** geschützt werden.
- Allerdings wäre es ein weiteres zu lösendes Problem, **dieses Passwort dem Berechtigten zukommen** oder von diesem festlegen **zu lassen**.



Elektronische Gehaltsabrechnung

Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch

Freiwilligkeit



- Es kann niemand gezwungen werden, eine **private E-Mail Adresse für dienstliche Zwecke** zur Verfügung zu stellen.
- Hier würde es an der Erforderlichkeit im Zusammenhang mit § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG fehlen, denn der Versand per E-Mail an **eine private E-Mail-Adresse ist gerade nicht für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich.**
- Unter Datenschutzgesichtspunkten könnten die Abrechnungen auch zum **Download in einem gesicherten Bereich** zur Verfügung gestellt werden.
- Ebenso wäre die bisherige Handhabung (Abrechnung in Papierform) weiter möglich.



Elektronische Gehaltsabrechnung

Schritt 2: Beraten Sie im Gespräch



Externe Dienstleister

- Setzt man auf Dienstleister, kann ein Fall der Auftragsverarbeitung gegeben sein. Die Rahmenbedingungen des Art. 28 DSGVO sind zu berücksichtigen.
- Ist der Dienstleister in einem Drittstaat ansässig, muss auch das Kapitel V der DSGVO eingehalten werden.



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ

RICHTIGER UMGANG MIT DER POST:



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



Es gibt Bereiche im Unternehmen, die auf den ersten Blick unter Datenschutzaspekten zunächst keine große Rolle zu spielen scheinen.

Doch bei genauerem Hinschauen merken Sie schnell:

- Hier gibt es doch so einiges, was große Datenschutzrelevanz hat.
- Ein solcher Bereich ist die Poststelle Ihres Unternehmens.
- Und es lohnt sich garantiert, dass Sie hier einmal nach dem Rechten schauen



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



Prüfen Sie den Datenschutz

- Sie sollen beraten und informieren, sprich die Verantwortlichen und die Beschäftigten dabei unterstützen, dass diese den Vorschriften über den Datenschutz entsprechen.
- Es ist kein Bereich von Ihrem Kontrollrecht ausgeschlossen.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



Werden Sie geschickt Ihrem Auftrag gerecht

- Ob alles im Datenschutz passt, muss nicht immer direkt im Rahmen einer Datenschutzkontrolle bzw. eines Datenschutzaudits geklärt werden.
- Es geht auch geschickter, und zwar indem Sie Kontrolle und Sensibilisierung verbinden.
- Dabei können Sie zunächst auch mit einem ziemlich eingegrenzten Thema starten, beispielsweise dem richtigen Umgang mit eingehender Post.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



Werden Sie geschickt Ihrem Auftrag gerecht

Hier kann beim Empfang, beim Verteilen oder auch beim Versand so einiges falsch gemacht werden, was auch zu einem Datenschutzproblem werden kann.

Beispiel :

- Werden ausdrücklich als „**persönlich/vertraulich**“ gekennzeichnete Briefe geöffnet, kann das eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten darstellen.
- Und das wiederum kann nicht nur einen **Datenschutzverstoß** begründen, der zu einem Bußgeld führen kann.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



Werden Sie geschickt Ihrem Auftrag gerecht

- Es kann sich auch um einen Vorfall handeln, bei dem die Datenschutzaufsichtsbehörde nach Art. 33 DSGVO zu informieren ist.
- Hat die Verletzung voraussichtlich ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, müssen auch die betroffenen Personen informiert werden (Art. 34 DSGVO).

Gehen Sie Schritt für Schritt vor.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



1. Werfen Sie einen Blick auf Regelungen

- I. Eventuell sind in Ihrem Unternehmen die Prozesse und Tätigkeiten in der Poststelle bzw. der Umgang mit Post in einer Verfahrensanweisung festgelegt.
- II. Können Sie keine Regelung ausfindig machen, sollten Sie einmal bei den zuständigen Kollegen oder dem Leiter der Poststelle nachfragen.
- III. Ggf. gibt es eine interne Festlegung, die nicht frei verfügbar ist.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



2. Machen Sie einen Soll-Ist-Abgleich

Prüfen Sie, ob ein Regelwerk aus Ihrer Sicht auch das Thema Datenschutz angemessen berücksichtigt.

- I. Wichtig kann die Frage sein, wie mit **gekennzeichneten oder auf bestimmte Weise adressierter Post** umgegangen wird.
- II. Daneben können Sie das Soll (**Regelung**) mit dem Ist (tatsächliche Handhabung) abgleichen. Hier haben Sie auch die Möglichkeit, selbst gemachte Erfahrungen oder Hinweise von anderen Beschäftigten einfließen zu lassen.
- III. Erfahrungen in Zusammenhang mit **Urlaub oder Homeoffice** können wichtige Ansatzpunkte sein.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



3. Identifizieren Sie Handlungsbedarf

- I. Stellen Sie fest, dass es an Regelungen fehlt oder die tatsächliche Handhabung unter Datenschutzaspekten fragwürdig bzw. problematisch ist, heißt es **handeln und aktiv werden!**
- II. Hierzu können Sie beispielsweise auf **das bereitgestellte Merkblatt** setzen.
- III. So können Sie einen Vorschlag unterbreiten, wie man mit Post umgehen sollte.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



4. Vermitteln Sie geschickt Know-how

Doch auf Basis des Merkblatts können Sie auch für Awareness sorgen. Treffen Sie sich mit den Kollegen der Poststelle zu einem **lockeren Gespräch**.

- I. Bereiten Sie Umschläge vor, die passend zu den verschiedenen Konstellationen beschriftet sind.
- II. **Verteilen Sie die Umschläge** und lassen Sie die Kollegen erläutern, wie sie mit der betreffenden Post oder dem Inhalt umgehen.
- III. Zeigen Sie dazu die jeweiligen **datenschutzrechtlichen Aspekte** auf. Dazu zählt auch, dass Sie das Risiko für Datenschutzpannen und Bußgelder vermitteln.
- IV. Im Anschluss händigen Sie den Kollegen die Checkliste aus.



Richtiger Umgang mit der Post: Weiß Ihre Poststelle Bescheid?



5. Helfen Sie dabei, besser zu werden

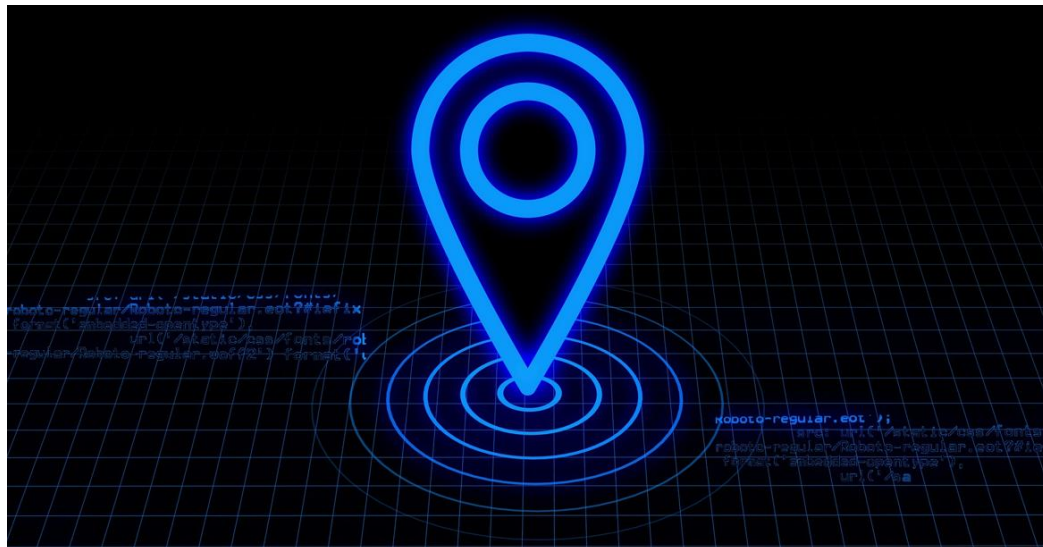
Ein Gespräch mit den zuständigen Beschäftigten schafft Vertrauen.

- Das kann hilfreich sein, wenn es etwa zu Umstrukturierungen kommt oder der Poststelle weitere Aufgaben zugewiesen werden, z. B. das Management von Lieferungen oder das Ausdrucken großer Mengen an Unterlagen.
- Bindet man Sie frühzeitig ein, ist man auf dem richtigen Weg zum passenden Datenschutz.



DATENSCHUTZ

HEIMLICHES GPS-TRACKING



Heimliches GPS Tracking



VG Wiesbaden: Heimliches GPS-Tracking ist Datenschutzverstoß

- Gerade in der **Logistikbranche** gilt oftmals: Zeit ist Geld.
- Doch auch wenn Ihr Unternehmen etwa Produkte selbst ausliefert, können das **Planen und spätere Umplanen von Touren** eine ganz schöne Herausforderung sein.
- Praktisch wäre da die **GPS-Ortung der Fahrzeuge**.

Doch hier gibt es einige Hürden, wie eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts (VG) Wiesbaden (Urteil vom 17.1.2022, Az. 6 K 1164/21.WI) zeigt.



Heimliches GPS Tracking



Der Sachverhalt

Ein Logistikunternehmen stattete im April 2020 55 Fahrzeuge mit GPS-Systemen aus. Das Unternehmen verfolgte damit mehrere Zwecke:

- So sollte damit der **Livestandort eines Fahrzeugs ermittelt** werden, um beispielsweise **spontan neue Aufträge annehmen bzw. Routen umplanen** zu können.
- Ferner sollte die Ortung dazu dienen, bei **Missbrauch und Diebstahl** eingreifen zu können. Dazu wurde etwa auch die **Kraftstoffmenge in den Tanks überwacht**. Auch lasse sich mit der Ortung eine Zustellung nachweisen.



Heimliches GPS Tracking



Der Sachverhalt

Als Rechtsgrundlagen in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurden Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a (**Einwilligung**), lit. c (**rechtliche Verpflichtung**) und lit. f (**überwiegendes berechtigtes Interesse**) herangezogen.

- Die Beschäftigten wurden jedoch nicht darüber informiert, dass ein Tracking stattfindet.
- Auch wurden keine Einwilligungen eingeholt.
- Die anfallenden Daten wurden für **400 Tage** gespeichert.



Heimliches GPS Tracking



Behörde hat Fragen

- Die zuständige **Datenschutzaufsichtsbehörde** erfuhr von der GPS-Ortung und forderte zur **Stellungnahme** auf.
- In diesem Zusammenhang stellte der externe Datenschutzbeauftragte unter anderem den Eintrag im **Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten** zum GPS-Tracking sowie die **Datenschutz-Folgenabschätzung** zur Verfügung.
- Seiner Auffassung nach war die Verarbeitung in der vorgenommenen Weise und auf Basis von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a, c und f DSGVO zulässig.



Heimliches GPS Tracking



Aufsichtsbehörde hält Überwachung für unzulässig

- Im Juli 2021 erließ die Aufsichtsbehörde gegen das Unternehmen einen Bescheid.
- Darin forderte sie das Unternehmen auf, **binnen zweier Wochen** nach Bestandskraft des Bescheids das GPS-Tracking in Einklang mit der DSGVO zu bringen, und zwar indem man **nur ein Livetracking nutzt und keine Trackinginformationen speichert**.
- Ferner sollten die gespeicherten Trackingdaten gelöscht werden.



Heimliches GPS Tracking



Aufsichtsbehörde hält Überwachung für unzulässig

- Außerdem gab die Behörde dem Unternehmen auf, **die Beschäftigten** über das Tracking **umfassend zu informieren**.
- Schließlich sollte das Unternehmen der Behörde den **aktualisierten Eintrag im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten** sowie eine **aktualisierte Datenschutz-Folgenabschätzung** zukommen lassen.

Das Unternehmen wollte das nicht akzeptieren und zog vor das VG Wiesbaden. Dort hatte man jedoch keinen Erfolg.



Heimliches GPS Tracking



So entschied das Gericht

Im Ergebnis ist der Bescheid der Aufsichtsbehörde nicht zu beanstanden.

- I. Das Unternehmen führt unter Verstoß gegen die DSGVO eine Verarbeitung durch.
- II. Auch wenn nur Fahrzeuge geortet werden, sind können diese jeweils einem Fahrer zugeordnet werden. Insofern handelt es sich um personenbezogene Daten.
- III. Eine Rechtsgrundlage zur Verarbeitung besteht nicht, sodass die Verarbeitung nicht rechtmäßig ist und gegen Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO verstößt.



Heimliches GPS Tracking



Rechtsgrundlagen passen nicht

- I. Die vom Unternehmen **angeführten Rechtsgrundlagen** in Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a, c und f DSGVO **tragen die Verarbeitung** nicht.
- II. Für die **Einwilligung der Beschäftigten** hätte den Anforderungen aus § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz entsprochen werden müssen.
- III. Die Einwilligungen **wurden an sich schon nicht eingeholt**.
- IV. Im Übrigen wäre sehr **zweifelhaft**, inwieweit eine Einwilligung wirksam hätte erklärt werden können. Gleich gelagerte Interessen sind nicht zu erkennen.



Heimliches GPS Tracking



Rechtsgrundlagen passen nicht

- Auch Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c DSGVO kann ebenfalls nicht als Rechtsgrundlage dienen.
- Aus der EU-Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten ergibt sich keine Pflicht zur Aufzeichnung der Routen von Fahrern.
- Die Verarbeitung lässt sich auch nicht auf ein überwiegendes berechtigtes Interesse (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f DSGVO) stützen.



Heimliches GPS Tracking



Rechtsgrundlagen passen nicht

- So ist etwa die **Speicherung der Standortdaten nicht verhältnismäßig**, erst recht nicht **über 400 Tage**.
- Ferner finden die Erfassung und Verarbeitung der Daten heimlich statt. Ein Interesse hieran konnte das Unternehmen nicht begründen.
- Doch selbst eine **offen durchgeführte Überwachung wäre nicht zulässig**. Das Speichern von Standortdaten lässt sich nicht auf das Interesse an einer effektiven Routenplanung, der Vorbeugung von Straftaten oder des Nachweises erfolgter Zustellungen stützen. **Straftaten lassen sich mit dem Tracking nicht verhindern**.



Heimliches GPS Tracking



Rechtsgrundlagen passen nicht

- Geeigneter wäre der **Hinweis, dass der Standort des Fahrzeugs live beobachtet** wird.
- Auch bringen **veraltete Standortdaten nichts für die Routenplanung** bei neuen kurzfristigen Aufträgen.
- Für den **Nachweis von erfolgten Zustellungen können als milderer Mittel** Empfangsbestätigungen dienen.



Heimliches GPS Tracking



Fazit für Ihre Arbeit

1. **Nicht alles**, was praktisch oder technisch möglich ist, ist auch **datenschutzrechtlich zulässig**.
2. Gerade im **Zusammenhang mit der Ortung von Fahrzeugen** und Beschäftigten ist **höchste Vorsicht** geboten.
3. Es bedarf einer Rechtsgrundlage. Doch oftmals scheitert dies an der jeweiligen Erforderlichkeit.
4. Eine **Einwilligung von Beschäftigten** wird meist an der Freiwilligkeit scheitern. Auch muss die **nötige Transparenz** hergestellt werden.



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ-REGELBETRIEB

LINKS



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

Links:

- [VG Wiesbaden, Urteil vom 17.01.2022 - 6 K 1164/21.WI – openJur](#) (GPS Tracking)



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DISKUSSION

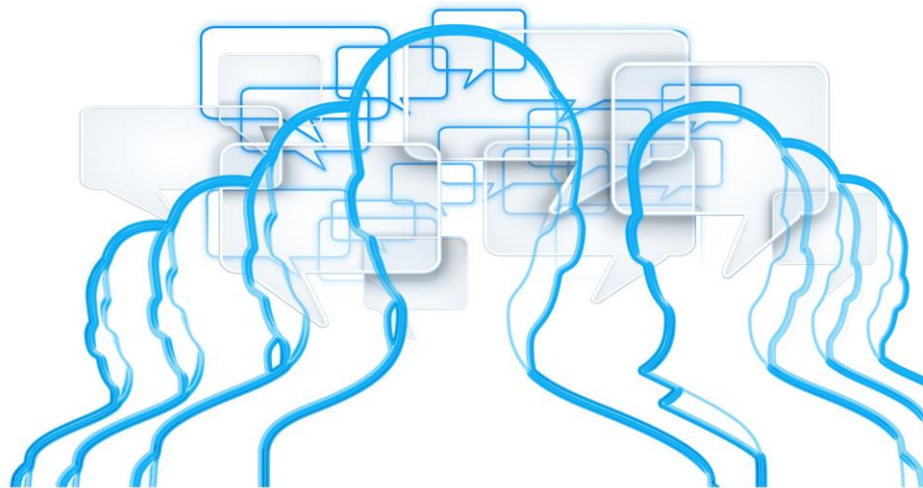


Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de



Bild: © Tony Hegewald / pixelio.de



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

Kontakt:

EuroExpertise GmbH European IT-Expert and Data Protection

Am Stift 4-6
44263 Dortmund

Telefon +49-0231-222845-0
Telefax +49-0231-2228 49

E-Mail HD.Krebs@EuroExpertise.eu

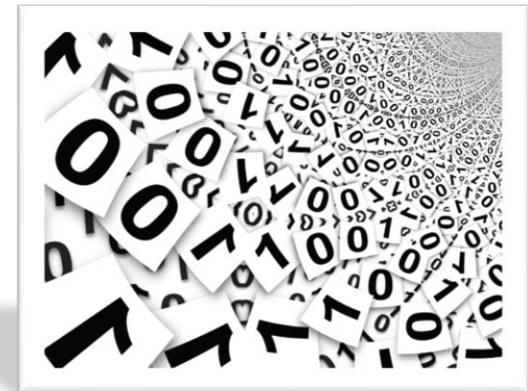


Bild: © Gerd Altman / pixelio.de

Lizenzfreie Bilder verwendet von www.pixelio.de

