

Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ REGELBETRIEB

MITARBEITERBEFRAGUNG - BETROFFENENANFRAGEN AN MA - EINBINDUNG DER LEITUNG



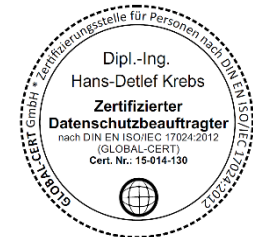


Dipl.-Ing Hans-Detlef Krebs

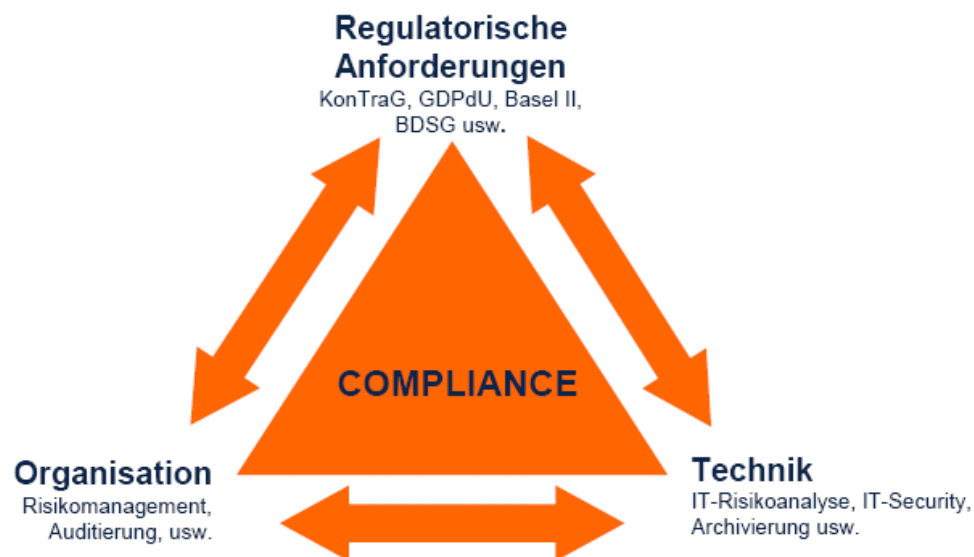
- GF Krebs Consulting & IT-Services (seit 1989)
- GF EuroExpertise (seit 2010)
- Externer Datenschutzbeauftragter seit 2001
- DIN EN ISO/IEC 17024 zertifizierter DSB seit 2010
- Öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Systeme und Anwendungen der Informationsverarbeitung

HD.Krebs@EuroExpertise.eu

HD.Krebs@Krebs-Consulting.de



[Interdisziplinärer Ansatz]



Themen heute

Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung

- Welche Rahmenbedingungen sind bei Mitarbeiterbefragungen einzuhalten
- Anonymisierung
- Betriebsrat
- Minimale Gruppen ...

Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?

- Welche Bereiche und Mitarbeiter sind zuständig, wenn Betroffene ihre Rechte geltend machen?
- Wer bearbeitet die Fälle federführend?
- In welchen Bereichen kann man mit entsprechenden Anfragen von Betroffenen in Berührung kommen?
- Wer sollte Bescheid wissen, weil er Datenverarbeitungssysteme plant, betreibt oder nutzt?

Hier müssen Sie die Leitung einbinden

- In welchen Fällen ist es zwingend sinnvoll direkt die Unternehmensleitung einzubinden?
- Erläuterung der Prüfpunkte



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ REGELBETRIEB

STIMMUNGSBAROMETER

MITARBEITERBEFRAGUNG



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



- Hunderttausende Stellen sind in Deutschland unbesetzt – **fast überall fehlen Fachkräfte.**
- Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, neue Mitarbeiter zu finden und bestehende zu binden, ist neben einer guten Bezahlung auch ein **angenehmes Betriebsklima** ausschlaggebend.
- Um herauszufinden, wie die Stimmung in der Belegschaft ist, werden Befragungen durchgeführt.

Der Datenschutz darf dabei nicht außen vor bleiben!



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



- Die Belegschaft zu befragen ist ein **geeignetes Mittel**, um zu überprüfen, an welchen Stellen im Unternehmen **Veränderungsbedarf** besteht.
- So kann das Unternehmen mögliche Defizite und Mängel aufdecken, beseitigen und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern.
- Bekommen Sie Informationen zu einer geplanten Befragung der Mitarbeiter, werden Sie hellhörig und nehmen das **Konzept der Befragung genau unter die Lupe**.

Achten Sie auf die folgenden Punkte:



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 1: Anonymisierung

- Ist die Befragung **anonym** gestaltet und sind tatsächlich keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter möglich, **unterfällt die Befragung nicht den datenschutzrechtlichen Bestimmungen.**
- Anonymisierung bedeutet, dass keinerlei Informationen wie Personalnummer, Name oder Identifikationsmöglichkeit des Arbeitsplatzcomputers erhoben werden.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 1: Anonymisierung

Allerdings:

- Erkundigen Sie sich bei den Verantwortlichen danach, wie die Auswertung der Befragung abläuft – hier kann es nämlich passieren, dass doch ein **Personenbezug hergestellt werden kann**.
- Beispielsweise dann, wenn die Ergebnisse der Befragung auf der Ebene der Abteilungs-/Kostenstelle ausgewertet werden und in dieser **Organisationseinheit nur eine oder wenige Personen zugeordnet** sind.
- Ist die **Personengruppe zu klein**, besteht das **Risiko**, dass durch die Angabe gewisser Merkmale wie z. B. des Geschlechts oder Alters die **Anonymität nicht zu gewährleisten** ist.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 2: Transparenz

- Bei Befragungen kommt bei Mitarbeitern schnell das Gefühl auf, dass eine **Überwachung bzw. Kontrolle** durchgeführt wird.
- Das kann **Misstrauen gegenüber dem Arbeitgeber** hervorrufen und dazu führen, dass die Mitarbeiter die Fragen nicht wahrheitsgemäß beantworten.
- Deshalb sind **Freiwilligkeit und Transparenz** Grundvoraussetzung dafür, dass die Befragung ihren Zweck erfüllt und einen ehrlichen Einblick in die Zufriedenheit der Mitarbeiter gibt.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 2: Transparenz

- Um das zu erreichen, gilt es, Transparenz zu schaffen und die Mitarbeiter über den konkreten Ablauf der Befragung zu informieren.
- Zu den Informationen gehört vor allem auch, **welche Daten zu welchem Zweck erhoben werden, wie lange die Daten gespeichert werden, an wen sie weitergegeben werden und welche Auswertungen konkret geplant sind**



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 3: Freiwilligkeit

- **Mitarbeiterbefragungen sind nur zulässig, wenn die Teilnahme freiwillig ist** – für eine Verpflichtung der Mitarbeiter fehlt die erforderliche Rechtsgrundlage.
- Darauf, dass die Teilnahme freiwillig ist, muss entsprechend hingewiesen werden.
- Neben einer Vorabinformation ist auch auf den Fragebögen ein entsprechender **Hinweis zu integrieren und optisch hervorzuheben**.
- Eine allgemeine Information über die freiwillige Teilnahme – beispielsweise im **Intranet zu veröffentlichen – reicht nicht aus**. Hier ist das Risiko zu groß, dass der Hinweis nicht von allen Mitarbeitern gelesen wird.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 4: Betriebsrat

- Je nach Ausgestaltung der **Befragung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.**
- Dieses kann sich bezüglich solcher „Personalfragebögen“ aus § 94 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz ergeben.
- Um zähe Diskussionen zu vermeiden, ist es empfehlenswert, **den Betriebsrat so früh wie möglich über die Befragung zu informieren** – das schafft Transparenz und fördert Vertrauen.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 5: Datensicherheit

- Die Sicherheit der erhobenen Daten muss gewährleistet sein – ganz unabhängig davon, ob die Befragung in Papierform oder in digitaler Form durchgeführt wird.
- Dafür sind alle notwendigen technisch-organisatorischen Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wie z. B. die **Verschlüsselung der Daten** und die Daten an einem Ort zu speichern, auf den **Unbefugte keinen Zugriff** haben.
- Der Zugriff auf die Daten darf **nur den Personen erlaubt und möglich** sein, die dazu berechtigt und **für die Auswertung der Befragung zuständig** sind.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 6: Datenspeicherung

- Für die Speicherung von personenbezogenen Daten gilt: **Ist der Zweck der Speicherung der Daten erreicht, müssen sie gelöscht werden** (vgl. Art. 17 Abs. 1 Buchst. a Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)).
- Ist die **Auswertung der erhobenen Daten abgeschlossen** und stehen die Ergebnisse der Befragung fest, sind die Daten grundsätzlich nicht mehr erforderlich und somit zu **löschen**.
- Sollte aus bestimmten Gründen darüber hinaus eine Aufbewahrung der Daten geplant sein, ist ein **konkretes Löschdatum** festzulegen.



Stimmungsbarometer Mitarbeiterbefragung



Punkt 7: Externe Dienstleister

- Falls für die Durchführung der Befragung auch externe Dienstleister eingebunden werden sollen, ist im ersten Schritt zu prüfen, ob es sich dabei um eine **Auftragsverarbeitung gemäß Art. 28 DSGVO** handelt.
- Wenn ja, dann ist eine entsprechende Vereinbarung zu schließen.
- Werden Lösungen von Unternehmen in **Drittstaaten** eingesetzt, müssen die Anforderungen aus **Kap. 5 DSGVO** beachtet werden.



DATENSCHUTZ REGELBETRIEB

BETROFFENENRECHTE:

WISSEN DIE MITARBEITER BESCHIED?



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



- Es kann passieren, dass Betroffene genauer wissen wollen, was mit ihren personenbezogenen Daten passiert.
- Macht jemand seine Betroffenenrechte geltend, müssen auch die Mitarbeiter wissen, was das bedeutet und was zu tun ist.



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Gehen Sie risikoorientiert vor

- Weil Sie bestimmt wie die meisten Datenschutzbeauftragten nur über begrenzte Mittel und Kapazitäten verfügen, müssen Sie risikoorientiert vorgehen.
- Setzen Sie in den Bereichen und bei den Mitarbeitern auf Wissen und Sensibilität, in denen es wirklich wichtig ist. **Nicht jeder Mitarbeiter muss alles wissen** und das schon gar nicht zum Datenschutz.
- Außerdem bringt Awareness nach dem Gießkannenprinzip oftmals nicht das, was Sie sich erhoffen: **Sensibilität dort, wo es darauf ankommt.**



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Zwecks Schwerpunktsetzung klären Sie folgende Fragen:

Welche Bereiche und Mitarbeiter sind zuständig, wenn Betroffene ihre Rechte geltend machen? Wer bearbeitet die Fälle federführend?

- Das kann etwa eine einzelne Abteilung oder aber ein Team aus mehreren Abteilungen sein, beispielsweise Kundenservice und IT-Abteilung.



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Zwecks Schwerpunktsetzung klären Sie folgende Fragen:

In welchen Bereichen kann man mit entsprechenden Anfragen von Betroffenen in Berührung kommen?

- Hier sollten Sie nicht nur an die Mitarbeiter des Kundenservice oder einer Hotline denken.
- Es gibt keine besonderen Anforderungen hinsichtlich der Geltendmachung der Betroffenenrechte. Daher können diese z. B. auch bei der Personalabteilung, der IT-Abteilung oder beim Vertrieb eingehen.
- Selbst das Geschäftsführungssekretariat kann zu Ihrer Zielgruppe zählen, wenn etwa Anträge direkt an das Unternehmen bzw. die Unternehmensleitung adressiert werden.



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Zwecks Schwerpunktsetzung klären Sie folgende Fragen:

Wer sollte Bescheid wissen, weil er Datenverarbeitungssysteme plant, betreibt oder nutzt?

- Hier kommt insbesondere die IT-Abteilung in Betracht.
- Das beste Datenverarbeitungssystem wird zum Datenschutzproblem, wenn Datenflüsse nicht nachvollziehbar sind oder etwa das Recht eines Betroffenen auf Löschung aus Art. 17 Datenschutz-Grundverordnung nicht umgesetzt werden kann.



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de



DATENSCHUTZ REGELBETRIEB

BEISPIEL-INFORMATION

DER MITARBEITER





Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Datenschutz ist wichtig – das wissen Sie! Und damit im Datenschutz alles richtig läuft, möchte ich Sie heute kurz zu einem wichtigen Thema informieren:

den **Rechten der Betroffenen aus der Datenschutz-Grundverordnung** (DSGVO).



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Jeder Betroffene (z. B. Kunde, Beschäftigter, Bewerber) hat insbesondere das Recht auf:

- **Auskunft** (Art. 15 DSGVO) – welche Daten werden warum und wie verarbeitet?
- **Berichtigung** (Art. 16 DSGVO) – falsche Daten müssen korrigiert werden!
- **Löschung** (Art. 17 DSGVO) – nicht mehr Erforderliches ist zu löschen!
- **Einschränkung der Verarbeitung** (Art. 18 DSGVO) – in bestimmten Fällen muss die Verwendung gestoppt werden!
- **Datenübertragbarkeit** (Art. 20 DSGVO) – Betroffene dürfen ihre Daten mitnehmen!
- **Widerspruch** (Art. 21 DSGVO) – bestimmten Verarbeitungen darf widersprochen werden!



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang Folgendes:

Nicht zögern, informieren Sie sofort!

- Kontaktiert Sie jemand mit der Bitte, seine Betroffenenrechte umzusetzen, heißt es handeln.
- **Informieren Sie unverzüglich die Unternehmensleitung, die Rechtsabteilung oder den Datenschutzbeauftragten.**
- Gemeinsam wird geklärt, was im Einzelfall zu unternehmen ist.
- **Sofortiges Handeln** ist auch deshalb erforderlich, weil mit Eingang der Anfrage des Betroffenen **Fristen zu laufen beginnen**.



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang Folgendes:

Holen Sie sich professionelle Hilfe

- Viele der gesetzlichen Anforderungen sind komplex und auch bei Datenschutzspezialisten hoch umstritten.
- Daher ist es wichtig, dass Sie eine entsprechende Anfrage nicht einfach mal schnell selbst bearbeiten.
- Es gilt, viele Aspekte zu beachten. **So gibt es auch Fälle, in denen keine Auskunft gegeben oder Daten nicht gelöscht werden dürfen.**



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang Folgendes:

Holen Sie sich professionelle Hilfe

- Unter Umständen muss zunächst geklärt werden, ob der Anfragende überhaupt der berechtigte Betroffene ist.
- Die Prüfung des geltend gemachten Anspruchs übernimmt bei uns die Rechtsabteilung in Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten.



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang Folgendes:

Auf keinen Fall einfach ablehnen oder ignorieren

- Generell dürfen Sie nicht nach dem Motto „**Da könnte ja jeder kommen**“ handeln und etwa Anfragen und Anträge zur Geltendmachung der Betroffenenrechte direkt ablehnen.
- **Es kann jeder diese Betroffenenrechte geltend machen, es braucht keinen Grund.**
- Außerdem muss ein Betroffener keine bestimmte Form einhalten, sodass die Geltendmachung der Rechte etwa schriftlich, mündlich oder auch per E-Mail erfolgen kann.



Betroffenenrechte: Wissen die Mitarbeiter Bescheid?



Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang Folgendes:

Auf keinen Fall einfach ablehnen oder ignorieren

- Jedes Anliegen bezüglich der Betroffenenrechte muss ernst genommen werden.
- Schlimmstenfalls kann es zum schmerzhaften Bußgeld kommen, wenn etwa den Rechten nicht rechtzeitig oder nicht im erforderlichen Umfang entsprochen wird.

Sie haben Fragen zum Thema? Melden Sie sich bei mir!

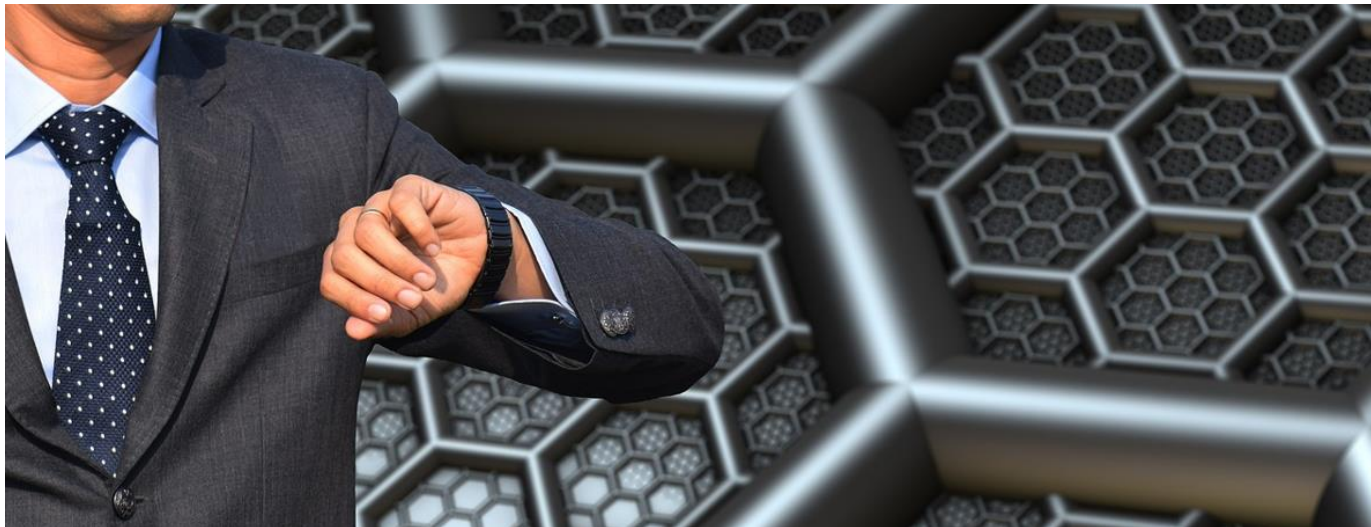


Beste Grüße *Dagobert Datenschutz*

Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ REGELBETRIEB

HIER MÜSSEN SIE DIE LEITUNG EINBINDEN



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



- Gäbe es Sie als Datenschutzbeauftragten nicht im Unternehmen, würde wahrscheinlich so einiges beim Umgang mit personenbezogenen Daten falschlaufen.

Damit nichts falschläuft, ist eines besonders wichtig:

- Man muss Sie frühzeitig einbinden.
- Passiert das, wird von Ihnen erwartet, dass Sie sagen, was geht und was nicht in Ordnung ist.



Hier müssen Sie die Leitung einbinden

Sie sind lediglich Berater



Schauen Sie in Art. 39 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), dann finden Sie dort, was der Gesetzgeber als Ihre Hauptaufgaben ansieht.

Kurz zusammengefasst lassen sich Ihre Aufgaben wie folgt umschreiben:

- Sie beraten das Unternehmen und die Mitarbeiter in Datenschutzfragen.
- Außerdem kontrollieren Sie die Umsetzung der geltenden Regelungen zum Datenschutz.



Hier müssen Sie die Leitung einbinden

Sie sind lediglich Berater



- Sie entscheiden nie über die Zwecke und Mittel einer Verarbeitung, sprich über das Ob und Wie. Das ist Sache des Unternehmens, der Leitung bzw. der Fachabteilungen.
- Sie sind nicht Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO.



Hier müssen Sie die Leitung einbinden

Sie sind lediglich Berater



- Sie sind **nicht mit Entscheidungsbefugnissen** für den Datenschutz ausgestattet. Diese liegen bei der Unternehmensleitung. Dies kann nur dann anders aussehen, wenn man Sie als Datenschutzbeauftragten mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet hat.
- Doch hier lauert das Risiko **Interessenkonflikt**, wenn Sie Entscheidungen des Verantwortlichen treffen. Und genau dazu darf es nicht kommen (Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO).



Hier müssen Sie die Leitung einbinden

Binden Sie die Leitung ein



- Als Beratungsprofi sollten Sie möglichst objektiv in Fragen des Datenschutzes Rat geben.
- Dazu müssen Sie Chancen wie Risiken aufzeigen.
- Erläutern Sie die denkbaren Handlungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Konsequenzen.
- Hier können Sie auch eine persönliche Empfehlung aussprechen, bei der Sie sich in erster Linie an den datenschutzrechtlichen Anforderungen orientieren.



Hier müssen Sie die Leitung einbinden

Binden Sie die Leitung ein



Wichtig ist jedoch:

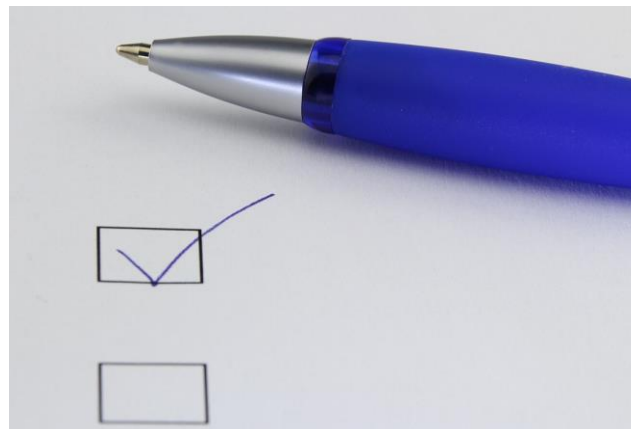
- Sie müssen öfters die Leitung einbinden, als man auf den ersten Blick denkt.
- Die nachfolgende Übersicht listet typische Situationen auf.
- Prüfen Sie für sich selbstkritisch, wie Sie die Situationen handhaben und ob tatsächlich eine Einbindung erfolgt.



Bild-Quelle : Rainer Sturm www.pixelio.de

DATENSCHUTZ REGELBETRIEB

CHECKLISTE - LEITUNG EINBINDEN



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 1

Eine neue Verarbeitung, eine Vorgehensweise, eine organisatorische Festlegung im Hinblick auf den Umgang mit personenbezogenen Daten hat für das Unternehmen erhebliche Bedeutung oder Tragweite.

Erläuterung

- Festzulegen, was erlaubt ist bzw. wie etwas zu erledigen ist, ist Sache des Unternehmens bzw. der Leitung.
- Insbesondere wenn es um das Ob und Wie von Verarbeitungen personenbezogener Daten geht, sollten Sie die Leitung einbinden.
- Hinzu kommt alles, was letztendlich Kosten für das Unternehmen nach sich zieht



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 2

Bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Daten sollen **Vereinbarungen oder Verträge geschlossen werden**, aus denen sich Rechte und Pflichten für das Unternehmen ergeben

Erläuterung

- Mit Vereinbarungen **geht das Unternehmen Rechte und Pflichten ein**, beispielsweise im Zusammenhang mit der Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO. Auch in diesem Zusammenhang sollten Sie nur beraten.
- Erfahren Sie von einer **abzuschließenden Vereinbarung**, sollten Sie im Zweifel **Rücksprache mit der Unternehmensleitung** halten



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 3

Zu einer Verarbeitung oder zum Umgang mit personenbezogenen Daten gibt es Anfragen, etwa von Medien, Bloggern, Verbraucherverbänden

Erläuterung

- Denken Sie hier an die Anfrage eines Journalisten.
- Grundsätzlich sind Sie nicht befugt, sich für das Unternehmen zu äußern.
- Überlassen Sie das der Leitung bzw. der Unternehmenskommunikation



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 4

Gegenüber dem Unternehmen werden Rechte aus der DSGVO geltend gemacht, beispielsweise durch Betroffene.

Erläuterung

- Die Umsetzung und Erfüllung der Betroffenenrechte sind Sache des Unternehmens.
- Sie beraten hierbei und sollten nicht eigenmächtig handeln.
- Binden Sie die Leitung ein, nachdem Sie von einer entsprechenden Angelegenheit Kenntnis erhalten haben.



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 5

Es soll Änderungen bei der Datenschutzorganisation geben.

Erläuterung

Auch wenn etwa ein Stellvertreter für Sie sinnvoll wäre, können Sie das nicht selbst entscheiden. Sprechen Sie mit der Unternehmensleitung



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 6

Fehlverhalten im Datenschutz soll Konsequenzen haben.

Erläuterung

- Ob ein Fehlverhalten etwa zu einer Abmahnung führt, obliegt nicht Ihrer Entscheidung.
- Sprechen Sie hier unbedingt mit der Leitung und der Personalabteilung und überlassen Sie diesen die Entscheidung.



Hier müssen Sie die Leitung einbinden



Sachverhalt 7

Die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde soll eingebunden werden

Erläuterung

- Ob eine Frage an die Aufsichtsbehörde gestellt oder ein Verstoß gemeldet wird, entscheiden nicht Sie.
- Handeln Sie eigenmächtig, kann Sie das in schlimme Folgen haben. Ärger ist vorprogrammiert.



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

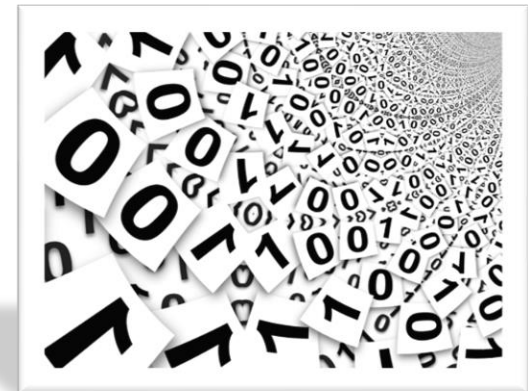


Bild: © Gerd Altman / pixelio.de

Lizenzfreie Bilder verwendet von www.pixelio.de

