

Ausgabe 4/2016

Februar 2016

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

in unserer aktuellen Ausgabe möchten wir Sie wieder über einige spannende Themen hinsichtlich des Datenschutzes informieren.

Themen in dieser Ausgabe:

- Welche Daten darf der Arbeitgeber erheben?
- Speicherung von Bewerberdaten
- Gefahren bei der Nutzung von WhatsApp
- Patientenaktenarchiv
- Datenschutzverstöße aus der Praxis
- aktuelle Rechtsprechungen

Jedes missbräuchliche Auskunftsbegehren stellt einen datenschutzrechtlichen Verstoss dar.

Datenschutz-Kontakt
 datenschutzbeauftragter@factpartner.de

Datenschutz Kundeninformation

Welche Daten darf der Arbeitgeber erheben?

Sowohl bei Bewerbungsgesprächen als auch im Beschäftigungsverhältnis selbst sind datenschutzrechtliche Spielregeln bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten einzuhalten:

Bewerber	Mitarbeiter
Ausdrückliche Fragen zum <u>Geschlecht</u> , <u>Geburtsdatum</u> , <u>-ort</u> , <u>-namen</u> , <u>Familienstand</u> , Anzahl und Alter der <u>Kinder</u> bzw. zu einer mögl. <u>Schwangerschaft</u> sowie zur <u>Staatsangehörigkeit</u> sind nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Diskriminierungsgedankens im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) problematisch und sollten vermieden werden.	Im Arbeitsverhältnis ist die Erhebung zulässig bzw. zum Teil gesetzlich geregelt. Das Vorliegen einer Schwangerschaft sollte der Arbeitnehmer im eigenen Interesse dem Arbeitgeber mitteilen (Arbeitsschutzvorkehrungen, besonderer Kündigungsschutz, Mitteilung an die Aufsichtsbehörde).
Die Frage nach der <u>Konfession</u> ist nur bei konfessionell gebundenen Arbeitgebern zulässig.	Die Datenerhebung geschieht automatisch über das Bundeszentralamt für Steuern.
Die Frage nach einer bestehenden <u>Aufenthaltsgenehmigung</u> oder <u>Arbeitserlaubnis</u> ist zulässig, wenn der Bewerber aus einem Nicht-EU-Land stammt.	Bei Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern ist die Datenerhebung zulässig und gesetzlich geregelt.
Die <u>Telefonnummer</u> ist im Bewerbungsverfahren grundsätzlich nicht erforderlich, so dass darauf verzichtet werden kann, außer es ist ausdrücklich eine kurzfristige Kommunikation erwünscht.	Bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ist die Erhebung legitim oder wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, z.B. die medizinische Versorgung der Patienten ordnungsgemäß aufrechtzuerhalten, vorliegt.
Fragen nach <u>Krankheiten</u> sind nur zulässig, soweit sie auf die vorgesehene Tätigkeit konkrete Auswirkungen haben oder von unmittelbarer Bedeutung sind (Ansteckungsgefahr für Dritte z.B. bei medizinischem Personal oder Erkrankungen, die zur dauerhaft fehlenden Eignung führen, z.B. Allergien bei einem Koch.	Handelt es sich um meldepflichtige Krankheiten (z.B. nach dem Infektionsschutzgesetz) und wenn am Arbeitsplatz Ansteckungsgefahr für Dritte besteht, sind dem Arbeitgeber diese Informationen unverzüglich mitzuteilen.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

i Quelle: <https://www.datenschutz-notizen.de/bewerberdaten-was-darf-der-potentielle-arbeitgeber-alles-ueber-mich-wissen-1811086/>

Die gerechtfertigte Aufbewahrungsfrist beträgt drei Monate.

Bewerber	Mitarbeiter
Der Arbeitgeber darf grundsätzlich nicht nach <u>Führungszeugnissen</u> fragen. Ausnahmen bilden hierbei nur zwingende gesetzliche Vorgaben in bestimmten Branchen z.B. bei Kontakt mit Kindern / Jugendlichen (§ 30a BZRG), bei Tätigkeiten im Umgang mit Geld.	Auch im Arbeitsverhältnis gelten die gleichen Spielregeln, wie im Bewerberverfahren.

Wie lange dürfen Bewerberdaten gespeichert werden?

Bewerbungsunterlagen kommen per Post oder E-Mail ins Haus. Der Empfänger bewahrt die Unterlagen auf, bis er sich für einen Bewerber entschieden hat. Oftmals werden die personenbezogenen Bewerberdaten auch noch dann gespeichert, wenn sie für den ursprünglichen Zweck nicht mehr gebraucht werden. Doch das ist rechtlich nicht zulässig (§ 35 BDSG / § 14 KDO) Eine gerechtfertigte Auf-

bewahrungsfrist liegt bei 3 Monaten. In diesem Zeitraum hat das Unternehmen ausreichend Gelegenheit das Bewerbungsverfahren inkl. der Auswahlgespräche ordnungsgemäß durchzuführen. Der Zeitraum schließt auch eine mögliche Klage gegen das Unternehmen, etwa wegen Diskriminierungsvorwürfen, ein (denn für eine Klageerhebung besteht eine Frist von 2 Monaten).

Nach Ablauf der Frist sind alle Bewerberdaten aus E-Mailprogrammen zu löschen bzw. mittels Aktenvernichter oder Datentrümmltonne zu vernichten oder dem Bewerber im Original zurückzusenden. Will das Unternehmen die Bewerbungsdaten für einen möglichen späteren Kontakt länger aufbewahren, muss der Bewerber seine Einwilligung dazu schriftlich erteilen.

i Quelle: http://www.haufe.de/compliance/management-praxis/aufbewahrung-wie-lange-duerfen-bewerberdaten-gespeichert-werden_230130_261218.html



Umgang mit WhatsApp bei Informationen, die der Schweigepflicht unterliegen

Der Austausch über WhatsApp ist praktisch, geht schnell und ist von fast überall möglich. Aber aus Sicht des Datenschutzes drohen Gefahren:

WhatsApp unterliegt US-Gesetzen, sämtliche Daten liegen demnach auf Servern in den USA, wo auch ohne richterliche Anordnungen persönliche Nutzerdaten freigegeben werden können.

Trotz Verschlüsselung bestehen nach wie vor Sicherheitsrisiken, da diese nicht permanent ausgeführt wird. So werden Nachrichten und Daten teilweise in Klartext an WhatsApp-Server übermittelt. Zu den Informationen zählen Standorte, Telefonnummern bzw. Kontaktdaten, Zugriffe auf Kamera und Mikrofon uvm. Übrigens: Deutsche Datenschutzexperten sind nicht zu 100 Prozent von der Verschlüsselung überzeugt.

Gefahr von Malware-Angriffen: Zuletzt hatte das US-Sicherheitsunternehmen Check Point herausgefunden, dass weltweit rund 200 Mio. WhatsApp-Web-Nutzer gefährdet waren, sich einen Virus zu fangen. Dieser Schädling hatte sich über den Versand von VCF-Kontaktdateien verbreitet.


Vorsicht bei Telefonaten über WhatsApp: Forscher fanden heraus, dass bei der WhatsApp-Telefonie keine Inhalte getrackt werden, wohl aber Metadaten.

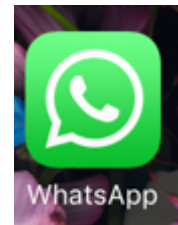
Risiken bei Rufnummernwechsel. Wie der Stern 2014 recherchierte, kann es nach Rufnummernwechseln passieren, dass die persönlichen Daten bei WhatsApp noch mit dem Vorbesitzer der Nummer verknüpft sind. Konsequenz: Der neue Besitzer des Geräts, der


die alte frei gewordene Nummer übernommen hat, kann alte Chats sowie Kontakte des vorherigen Rufnummernbesitzers lesen.

Empfehlungen:

- Definieren Sie in einer internen Datenschutzrichtlinie den Umgang mit mobilen Endgeräten und deren Nutzung
- Regeln bzw. untersagen Sie die Kommunikation von sensiblen personenbezogenen Daten (Gesundheitsdaten, etc.) über Messenger
- Ein sicherer Zugriff und Austausch von Daten sollte ausschließlich im internen gesicherten Netzwerk erfolgen, über Verschlüsselungstechnik oder VPN gewährleistet sein.

 Quelle: <http://www.trojaner-info.de/mobile-security/whatsapp-sicherheit/articles/Sicherheitsrisiko-WhatsApp-die-zehn-groessen-Risiken.html>



 Quelle: <http://www.heise.de/security/artikel/Der-WhatsApp-Verschlüsselung-auf-die-Finger-geschaut-2629020.html>


Datenschutzverstöße aus der Praxis

Ungenügend gesichertes Archiv mit Patientenakten

Das ehemalige Schwesternwohnheim einer Klinik in Bad Oldesloe soll zu einer Flüchtlingsunterkunft umgebaut werden. Die Bauaus-

schussmitglieder wollten sich hierzu ein Bild zum Zustand und Sanierungsaufwand machen. Im Untergeschoss trauten sie ihren Augen nicht: Auf Regalen, in Säcken und Kartons, auf dem Boden verstreut fanden

sie Hunderte alte Patientenakten, Karteikarten und Röntgenaufnahmen. Die Tür zum Raum stand offen und war gegen das Zufallen mit einem Besen blockiert.

 Quelle: <http://www.shz.de/lokales/stormarner-tageblatt/bauausschuss-stolpert-ueber-archiv-id10662826.html>

i Quelle: <https://www.datenschutzzentrum.de/medizin/krankenh/patdskh.htm>

Der Umgang mit archivierten Patientenunterlagen sollte in einer Krankenhaus-Archivordnung eindeutig geregelt werden.

Patientenaktenarchiv

Im Patientenaktenarchiv werden die konventionell geführten Patientenakten geführt. Diese sollen für spätere Behandlungen, zur Auskunftserteilung insbesondere gegenüber dem Patienten sowie für Beweis Zwecke im Fall von rechtlichen Auseinandersetzungen zur Verfügung stehen. Diese Dokumentationsaufgabe obliegt der ärztlichen Leitung des Krankenhauses.

Voraussetzung für eine **ordnungsmäßige Dokumentation** ist, dass

- diese nur den Krankenhausmitarbeitern in dem Maße zugänglich ist, wie dies zur

jeweiligen Aufgabenerfüllung erforderlich ist,

- die Unterlagen vollständig und unverfälscht sind,
- jederzeit nachvollzogen werden kann, wer welche Eintragungen gemacht hat,
- jederzeit nachvollzogen werden kann, wo sich die Unterlagen gerade befinden,
- jederzeit nachvollzogen werden kann, wer auf die Akten zugegriffen hat.

Zu diesem Zweck sind folgende **Maßnahmen** zu ergreifen:

1. Der Zugang zum

Archiv ist generell zu unterbinden. Personen die allgemein bzw. zeitlich begrenzt Zugang erhalten, sind hierfür ausdrücklich zu autorisieren.
 2. Die Einführung und Entnahme von Unterlagen sind bezüglich handelnder und verantwortlicher Person und Zeit sowohl in der Akte wie auch in einem Archivregister zu dokumentieren.
 3. Die Herausgabe von Archivakten an nicht behandelnde Krankenhausärzte ohne ausdrückliche Rechtsgrundlage bzw. Einwilligung ist eine Verletzung des Patientenheimnisses und unzulässig.

Urteil des BGH: Auskunft über Adresse eines Mitpatienten

Der Fall: Ein minderjähriger Kläger verlangte Auskunft über die Anschrift eines Mitpatienten, mit dem er sich in einer Fachklinik ein Zimmer teilte. Als er sich einen Armbruch zuzog, behauptete er der Bruch sei auf eine körperliche Misshandlung durch einen Mitpatienten zurückzuführen. Der beklagte Träger der Klinik verweigert die Auskunft, da er im Falle der Bekanntgabe strafrechtliche Konsequenzen aufgrund der Weitergabe personenbezogener Daten befürchtete. Der BGH entschied: Dem

Patienten steht ein Anspruch auf Nennung der Adresse des Mitpatienten aus dem Behandlungsvertrag zu. Die Klinik habe dem geschädigten Patienten gegenüber eine besondere Fürsorge- und Obhutspflicht. Im Rahmen ihrer vertraglichen Nebenpflicht müsse sie ihn bei der Aufklärung des Vorfalles und bei der Geltendmachung etwaiger Schadensersatzansprüche nach ihren Möglichkeiten unterstützen. Hierzu gehöre grundsätzlich auch die Nennung der Adresse des vermeintlichen Schädigers, die der

Beklagten ohne großen Aufwand möglich sei. Eine Strafbarkeit habe sie nicht zu befürchten, weil die Auskunftserteilung nach § 34 StGB gerechtfertigt sei. Nach Ansicht des Gerichts ergeben sich auch unter dem Aspekt der ärztlichen Schweigepflicht keine Hinderungsgründe gegen eine Herausgabe der betreffenden Daten.

i Quelle: <http://www.iww.de/oh/recht/aktuelle-rechtsprechung-bundesgerichtshof-auskunft-ueber-adresse-eines-mitpatienten-n87602>

Impressum
 FAC'T GmbH
 Hohenzollernring 72
 48145 Münster

info@factpartner.de
 www.factpartner.de

Telefon 0251 935-3700
 Telefax 0251 935-4075