

Datenschutz-Newsletter IV / 2015

Aktuelles rund um den Datenschutz

Vorsicht bei Asset Deals

Im Rahmen eines Asset Deals werden einzelne Wirtschaftsgüter erworben und auf den Käufer übertragen, u. a. auch Kundendaten. Hier ist jedoch äußerste Vorsicht geboten.

Die Übermittlung von sog. Listendaten, wie bspw. Name und Postanschrift, sind aus datenschutzrechtlicher Sicht unproblematisch. Hier ist nach dem Willen des Gesetzgebers grds. auch ohne vorherige Einwilligung des Betroffenen eine Übermittlung für werbliche Zwecke zulässig, sofern die Übermittlung vom veräußernden Unternehmen dokumentiert ist.

Sofern weitere Daten über Kunden vorhanden sind und mit übertragen werden, bspw. Telefonnummer, E-Mail-Adresse, ist dies nur zulässig, sofern der Betroffene in die Übermittlung eingewilligt hat bzw. er im Vorfeld auf die geplante Übermittlung hingewiesen und ihm ein Widerspruchsrecht eingeräumt wurde.

Die unzulässige Übermittlung (Verkäufer) sowie die unzulässige Erhebung (Käufer) von Kundendaten stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 300.000 Euro geahndet werden kann.

Zudem stellt die Kontaktaufnahme mit dem Kunden, sofern E-Mail-Adresse und Telefonnummer erworben wurden, zusätzlich einen Verstoß gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) dar, wenn der Käufer keine ausdrückliche Werbeeinwilligung des jeweiligen Kunden besitzt.

Dass bei Asset Deals auch auf datenschutzrechtliche Belange geachtet werden muss, mussten zwei Unternehmen aus Bayern erfahren, die datenschutzrechtlich unzulässig E-Mail-Adressen von Kunden eines Online-Shops im Rahmen eines Asset Deals übermittelt haben. Gegen beide Unternehmen wurde ein Bußgeld in fünfstelliger Höhe erhoben.

(Pressemitteilung vom 30.07.2015, BayLDA)

Recruiting über Social Media

Grundsätzlich handelt es sich bei der Recherche nach Bewerbern und möglichen Mitarbeitern im Internet um eine Datenerhebung i. S. d. § 3 Abs. 3 BDSG. Eine solche Datenerhebung ist nur erlaubt, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich und angemessen ist (§ 32 Abs. 1 BDSG). Daneben können „allgemein zugängliche“ Daten – unabhängig vom Arbeitsverhältnis – erhoben werden, wenn keine Interessen der Betroffenen entgegenstehen.

„Allgemein zugänglich“ sind Daten, die frei verfügbar über Suchmaschinen zu finden oder in sozialen Netzwerken ohne vorherige Anmeldung frei abrufbar sind.

Sofern eine Anmeldung zum sozialen Netzwerk erforderlich ist, ist zu unterscheiden zwischen berufs- und freizeitorientierten Netzwerken. Eine Recherche über zukünftige Arbeitnehmer über ein berufsorientiertes Netzwerk, kann als zulässig angesehen werden. Hier werden die Daten vom

Bewerber bewusst für den potentiellen zukünftigen Arbeitgeber bereitgestellt.

Problematischer gestaltet sich dies bei der Recherche über freizeitorientierte Netzwerke. Hier stehen die Daten überwiegend für private Zwecke zur Verfügung und sind für die Recherche unzulässig.

Weiterhin ist zusätzlich zu beachten, dass einige soziale Netzwerke es in ihren AGBs verboten haben, die gespeicherten Informationen für die Personaldatenerhebung zu verwenden.

Es sollte daher in der Praxis darauf geachtet werden, bei der Recherche über Bewerber in sozialen Netzwerken die Recherche auf das unproblematisch Zulässige zu beschränken.

Neues Meldegesetz

Seit dem 01. November 2015 ist das neue Meldegesetz in Kraft.

Bislang durften Meldeämter die Daten von Bürgern weitergeben, sofern diese nicht ausdrücklich widersprochen haben. Mit der Gesetzesänderung ist diese Widerspruchsregelung abgeschafft worden und durch eine explizite Zustimmung durch den Betroffenen ersetzt worden.

Weiterhin muss bei der gewerblichen Nutzung (z. B. Adresshandel) zukünftig der genaue Zweck der Anfrage angegeben werden und die erhaltenen Auskünfte dürfen ausschließlich für diesen Zweck genutzt werden.

Auch für Vermieter kommt es durch das neue Meldegesetz zu Änderungen. So ist zukünftig vom Vermieter eine Wohnungsgeberbestätigung für den Mieter auszufüllen, damit sich dieser an seinem neuen Wohnsitz entsprechend melden kann. Entsprechende Formblätter für Vermieter sind bei den Meldeämtern erhältlich.

Auftragsdatenverarbeitung ohne richtigen Vertrag kann teuer werden

Wer externe Dienstleister mit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten beauftragt, muss einen schriftlichen Vertrag abschließen. Es handelt sich hierbei um eine Auftragsdatenverarbeitung i. S. d. § 11 BDSG. Das BDSG schreibt hierbei eine Vielzahl von Angaben vor, die in einem solchen Vertrag ausdrücklich festgelegt werden müssen. Besondere Bedeutung kommt dabei den Datensicherheitsmaßnahmen (den sog. technisch-organisatorischen Maßnahmen) zu.

Der Auftraggeber muss in dem Vertrag ausdrücklich festlegen, welche Datensicherheitsmaßnahmen vom Auftragnehmer zu treffen sind. Dies ist u. a. schon deshalb erforderlich, da der Auftraggeber die Einhaltung der getroffenen Maßnahmen beim Auftragnehmer kontrollieren muss.

Das Fehlen oder die unkonkrete Festlegung von solchen Maßnahmen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 50.000 Euro geahndet werden kann.

Dass ein solcher Verstoß teuer werden kann, hat ein Unternehmen erst kürzlich feststellen müssen. In den vorhandenen Auftragsdatenverarbeitungsverträgen waren keine konkreten Datensicherheitsmaßnahmen festgelegt worden. Stattdessen enthielten die Aufträge nur einige pauschale Aussagen und Wiederholungen des Gesetzestextes. Dies ist unzureichend. Das BayLDA verhäng gegen das Unternehmen ein Bußgeld in fünfstelliger Höhe.

(Pressemitteilung vom 20.08.2015, BayLDA)

Für Fragen zum Thema Datenschutz stehen Ihnen unsere zertifizierten Datenschutzbeauftragten gerne zur Verfügung.

Thomas Hesz, RA/StB, und Marcel Peetz (B.Sc.)

Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV)

Telefon: 09221 / 900 - 0

info@frtpartner.de

www.frtpartner.de