

Datenschutz

Datenschutz und Selbstbestimmung (Teil 2)¹

Rechtspflicht und Umsetzung am Beispiel der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg

von M. Karl-Heinz Lehmann und Holger Nowak

Vom externen zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Betriebsrat und Geschäftsführung der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg (gemeinnützige GmbH) waren sich im Jahre 2007 einig, den Datenschutz für die Menschen mit Behinderung über die Arbeit am Qualitätsmanagement hinaus verbessern zu wollen.

Durch Geschäftsbesorgungsvertrag wurde deshalb ein Unternehmen mit der organisatorischen Beratung zur Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit in der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg für die Dauer von drei Jahren beauftragt. Die Tätigkeit dieses Teams (Prof. Lehmann, Jurist; Dr. Radewagen, Dipl. Sozialpädagoge und Dr. Stücker, Juristin) umfasste insgesamt maximal 24 Stunden monatlich für die Dauer von drei Jahren und begann am 01.06.2008. Zum gleichen Zeitpunkt wurde Prof. Lehmann zum externen Datenschutzbeauftragten der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg bis 31.05.2011 bestellt.

Der Vertrag sah auf beiderseitigen Wunsch vor, nach Ablauf der Bestellung des externen Datenschutzbeauftragten einen internen Datenschutzbeauftragten für die Lebenshilfe Lüneburg-Harburg zu bestellen. Dementsprechend wurde zum 01.07.2011 Herr Nowak zum Datenschutzbeauftragten der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg berufen.

Er war zunächst wegen der weiter begleitenden Beratung und Schulung durch das Ursprungsteam lediglich im Umfang von zehn Wochenstunden als Datenschutzbeauftragter tätig. Als Heilerziehungspfleger ist er gleichzeitig stellvertretender Leiter einer Wohnstätte. Die Beratung und Schulung durch das Datenschutzteam wurde für eine Übergangsphase von zwei Jahren beibehalten.

IT-Konzeption gem. § 9 BDSG

Nach einer Bestandsaufnahme über die Informationstechnik (IT)-Struktur der Lebenshilfe hat das Team – insbesondere unter der Federführung von

Dr. Radewagen – in enger Zusammenarbeit mit der EDV-Abteilung das nötige Datenschutzkonzept gem. § 9 BDSG inklusive Anlage zum Einsatz von IT-Systemen erstellt. Bei der IT-Sicherheit geht es um den Schutz der Anwendungen der Informationstechnik vor möglichen Bedrohungen, die die Verfügbarkeit der IT-Systeme und die Integrität und die Vertraulichkeit der verarbeiteten Informationen gefährden.

Das Datenschutzkonzept gliedert sich in fünf Bereiche:

1. Teil A: Datenschutzkonzeption für den Einsatz von Datenverarbeitungs- und Informationstechnologiesystemen
2. Teil B: Technische und organisatorische Maßnahmen gem. § 9 BDSG zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Einsatzes von DV/IT Systemen
3. Teil C: Regelungen zur Nutzung des Internets
4. Teil D: Regelungen zur E-Mail-Nutzung
5. Tipps zum Umgang mit E-Mails (sog. Netiquette).

Für die Umsetzung und Kontrolle des Fortschreitens dieser Umsetzung wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die in größeren Abständen tagte und in vielen betroffenen Bereichen feststellen konnte, dass die Umsetzung inzwischen erfolgt ist.

Zur zeitlich eingeschränkten privaten Nutzung des betrieblichen Internetzugangs liegt eine Betriebsvereinbarung vor. Davon haben die Mitarbeiter in einer Bestätigung der Datenschutzbelehrung über die Nutzung der DV/IT-Systeme Kenntnis genommen.

Verfahrensverzeichnis und Schulungen

Zum Vertragsende konnte schließlich noch eine interne Verarbeitungsübersicht (Verfahrensverzeichnis) vorgelegt werden. Verfahrensverzeichnisse sind Übersichten, die in jedem Unternehmen, das mit personenbezogenen

Daten arbeitet, vorliegen müssen. Ein öffentliches Verfahrensverzeichnis war bereits 2010 erstellt worden.

Die MitarbeiterInnen des Werkstattbereichs, der Heime der Verwaltung und die Leitungskräfte wurden sowohl zu den Grundlagen des informationellen Selbstbestimmungsrechts und der Schweigepflicht sowie zu Inhalten des Datenschutzkonzeptes geschult. Durch die Schulungen wurden mehr als 400 Mitarbeiter der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg erfasst. Ausgenommen waren lediglich geringfügig beschäftigte Teilzeitkräfte.

Datenschutz im Arbeitsalltag

Nachdem in der Aufbauphase der Datenschutz für die Lebenshilfe Lüneburg-Harburg im Wesentlichen organisiert und eingerichtet worden war, galt und gilt es, die informationelle Selbstbestimmung der Bewohner und Mitarbeiter in den Alltag der Einrichtung zu integrieren und auszubauen.

Für die tatsächliche Umsetzung des Datenschutzes in der Praxis ist nun nicht etwa der bestellte betriebliche Datenschutzbeauftragte verantwortlich. Diese Aufgabe hat nach wie vor die Geschäftsleitung; sie ist insoweit also auch datenschutzrechtlich in der Pflicht.

Aufgaben des Datenschutzbeauftragten

Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten sind in § 4g BDSG umfassend beschrieben: Er hat auf die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorschriften „hinzuwirken“. Damit hat der Beauftragte für den Datenschutz einerseits keine Eingriffsbefugnisse, aber andererseits einen „Berg von Aufgaben“, die das Gesetz jedoch nicht im Einzelnen aufzählt. Es werden lediglich zwei besonders wichtige hervorgehoben: So hat der Datenschutzbeauftragte insbesondere

1. die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit de-

¹ Teil 1 ist im RdLh 3/2013, S. 150 ff. abgedruckt.

ren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen;

2. die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften und Erfordernissen des Datenschutzes vertraut zu machen.

Tätigkeitsbericht

Aus dem Tätigkeitsbericht des betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg für das Berichtsjahr 2012 lässt sich die Fülle und Vielfalt der von ihm bewältigten Aufgaben ablesen, nämlich:

- Beratung des Managements und der betrieblichen Gremien in datenschutzrechtlichen Fragen;
- Durchführung von betrieblichen Datenschutzschulungen zum datenschutzgerechten Umgang mit personenbezogenen Daten sowie deren Verpflichtung auf das Sozialgeheimnis und die Schweigepflicht sowie entsprechende Schulungen für den Bereich des Empfangs der Werkstätten der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg;
- Aktualisierung und Weiterentwicklung des betrieblichen Datenschutzkonzepts und der dazugehörigen Formblätter, Richtlinien und Dokumente, hier insbesondere des internen und externen Verfahrenszeichnisses;
- regelmäßige Überprüfung der Umsetzung des Datenschutzkonzepts und der mit der Geschäftsführung vereinbarten Datenschutzziele, einschl. eines Arbeitstreffens zur Koordinierung der weiteren Ziele;
- Beratung bei der Auswahl und Einführung von spezifischen IT-Anwendungen und Prüfung ihrer Datenschutzkonformität;
- Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, insbesondere solcher, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden;
- Information über datenschutzbedeutende Gesetze, Richtlinien und Rechtsprechungen;
- Weiterleitung und Erläuterung neuer Rechtsprechung zum Datenschutz an die Bereichsleitungen;
- Vorschläge zur datenschutzgerechten Gestaltung von Verträgen mit externen Geschäftspartnern;

➤ Beantwortung von über 70 Anfragen innerhalb eines Jahres, die schriftlich oder mündlich aus verschiedenen Bereichen (von Mitarbeitern, dem Betriebsrat, dem Qualitätsmanagement, Eltern, IT-Bereich, Geschäftsleitung) eingingen;

➤ Ansprechpartner in allen Datenschutzangelegenheiten sein und Beantwortung von externen Anfragen, z. B. von Aufsichtsbehörden oder Betroffenen nach Absprache mit der Geschäftsführung.

Weitere Schwerpunkte im Berichtszeitraum kamen durch die Einführung eines neuen Servers, durch den Komplex der Vorabkontrolle bei Fernwartungen und Prüfung von Verschlüsselungssystemen für den Mailverkehr hinzu. In diesem Bereich war insbesondere das Beratersteam des früheren externen Datenschutzbeauftragten engagiert.

Der Datenschutzbeauftragte ist in der Erfüllung seiner Aufgaben weisungsfrei. Es bleibt ihm also selbst überlassen, ob und wie er tätig wird. Da er bei und wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden darf, genießt er ähnlich wie Betriebsräte Kündigungsschutz, der noch ein Jahr nach seiner Abberufung nachwirkt. Die Abberufung ist nur bei schweren Verfehlungen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden, möglich.

Anforderungen an Datenschutzbeauftragte

Die deutliche Zunahme mündlicher und schriftlicher Anfragen zum Datenschutz seit Bestellung des betrieblichen Beauftragten für den Datenschutz ist einerseits ein Hinweis für die steigende Akzeptanz von Datenschutzthemen, aber andererseits auch ein Beleg dafür, wie wichtig ein Datenschutzbeauftragter „vor Ort“ ist, der möglichst auch mit den Arbeitsabläufen in der Einrichtung vertraut ist. Angesichts der Aufgabenvielfalt müsste ein Datenschutzbeauftragter in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe am besten Heilpädagoge oder Sozialarbeiter, Jurist, Informatiker und Verwaltungsfachkraft in einer Person mit Praxiserfahrungen in allen diesen Bereichen sein.

Tatsächlich verlangen Datenschutzgesetze anderer Staaten, dass Beauftragte in einem der Bereiche ein Studium abgeschlossen haben müssen. In Deutschland ist die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten davon nicht abhängig. Nach § 4f Abs. 2 BDSG darf dazu bestellt werden, „wer die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche

Sachkunde und Zuverlässigkeit besitzt.“

Dabei bestimmt sich die Sachkunde insbesondere nach den konkreten Erfordernissen der Einrichtung und bezieht sich auf die Organisation und die Abläufe, das Datenschutzrecht und auf IT-Kenntnisse. Diese Kenntnisse müssen natürlich jeweils aktuell sein, etwa durch Fortbildungen, Fachliteratur oder auch Internetrecherchen. Dazu hat der Arbeitgeber auch die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen, § 4f Abs. 5 BDSG.

Bei der Zuverlässigkeit ist zu prüfen, ob die Person charakterlich geeignet und sonst integer ist. Eine Verurteilung wegen einer datenschutzrelevanten Straftat schließt die Zuverlässigkeit ebenso aus wie Interessenkollisionen. Der zu Kontrollierende darf nicht selbst zum Kontrolleur werden; folglich schließen sich Beauftragter für den Datenschutz und Personalchef, IT-Leiter oder leitende Mitarbeiter sowie deren Teams aus. Nach § 4f Abs. 2 BDSG ist auch die Bestellung eines externen Beauftragten möglich. Das wird sich insbesondere dann für eine Übergangszeit empfehlen, wenn der Datenschutz bisher eher nebenbei betrieben wurde und es nötig ist, zunächst die Grundlagen des Datenschutzes zu etablieren.

Einzelne Gesichtspunkte

Im Bestreben, die Inklusion im Sinne der Behindertenrechtskonvention auch im Bereich des Datenschutzes zu fördern, hat der Datenschutzbeauftragte versucht, Gesetzestexte und Erläuterungen zum Datenschutz in einfacher Sprache u. a. vom Bundesbeauftragten für den Datenschutz zu erhalten. Dem Wunsch konnte dieser nicht entsprechen; aber auch das Angebot des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, für den Bundesbeauftragten entsprechend tätig zu werden, blieb unbeantwortet.

Um den Mitarbeitern mit Behinderung, die im Werkstattbereich für Empfang, Telefon und Postverteilung an verschiedenen Standorten der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg zuständig sind, ihre Aufgaben im Rahmen des Datenschutzes zu erläutern, wurden sie schließlich vom betrieblichen Datenschutzbeauftragten unter Verwendung einfacher Sprache zwei Stunden geschult. Die Teilnehmer waren – was sich an den vielen Nachfragen zeigte – sehr interessiert; am Ende erhielten sie ein entsprechendes Zertifikat. Schließlich unterzeichneten sie eine Belehrung über die Schweigepflicht für Werkstattbeschäftigte.

Die positive Resonanz der Schulung war beeindruckend. Das zeigt sich aktuell auch im Wunsch dieser Personengruppe, mehr Informationen über das Brief- und Postgeheimnis zu erfahren, also eine weitere Schulung zu erhalten.

Um Akzeptanz, Umsetzung und Wünsche von Mitarbeiter(innen) in Datenschutzfragen zu erkunden, entwickelten der betriebliche Datenschutzbeauftragte und das Beraterteam Checklisten und Befragungsbögen (siehe Seite 203 f.). Diese Unterlagen spiegeln gleichzeitig wichtige Aspekte des Datenschutzes wider. Weitere Begehungen und Befragungen sind für die Bereiche ambulantes Wohnen, Kindertagesstätten und Werkstätten geplant.

Fazit

Der Schutz der persönlichen Daten von Betreuten und Mitarbeitern ist in der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg selbstverständlich geworden. Damit ist auch die gegenseitige Wertschätzung und Rücksichtnahme auf die Interessen und Wünsche anderer gestiegen. Es ist natürlich, dass die Betreuten und

Bewohner im Regelfall selbst und nicht einfach der gesetzliche Betreuer um eine Entscheidung gebeten werden. Die Schulung der Mitarbeiter in Datenschutzfragen hat deren Sensibilität, aber auch ihre Sicherheit in dem Bereich geschärft. Durch das jedem zugängliche und vermittelte Datenschutzkonzept sind die Abläufe und Verfahrensweisen strukturiert und transparent. Im elektronischen Handbuch des Qualitätsmanagements stehen die einschlägigen Formulare jederzeit zur Verfügung.

Die Skeptiker sind widerlegt. Datenschutz steht in der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg nicht für „Datenschutz“, sondern für den effektiven Schutz der personenbezogenen Daten seiner Betreuten und Mitarbeiter.

Von Bedeutung ist auch, dass sich die Einrichtung des Datenschutzes als wirtschaftlich sinnvoll erwiesen hat: Im Rahmen der Arbeiten am Verfahrensverzeichnis und am Datenschutzkonzept war es nötig, alte, überholte Abläufe zu überprüfen und ökonomischer zu gestalten. Ein Beispiel dafür ist die früher dezentralisierte und nicht immer datenschutzkonforme Aktenvernichtung

an den verschiedenen Standorten der Einrichtung. Aufgrund der neuen Informationen über kürzere Aufbewahrungsfristen wurde Lagerraum frei. Die zentrale Aktenvernichtung entspricht in ihrer Gestaltung nun dem Datenschutz und ist außerdem weniger kostenintensiv, weil weniger Arbeitskräfte gebunden werden. Besonders entlastend ist jedoch die Tatsache, dass sich nicht alle Mitarbeiter einschl. der Geschäftsleitung in den Feinheiten und Verästelungen des Datenschutzrechts auskennen müssen und insofern deren Arbeitszeit nicht dafür eingesetzt werden muss, weil die nötige Sachkenntnis jeweils beim Datenschutzbeauftragten abrufbar ist.

Die Verfasser hoffen, mit dem Beitrag anderen Einrichtungsträgern der Eingliederungshilfe Mut zu machen, den Datenschutz in Angriff zu nehmen und unterstützen gerne dabei.²

² *Einschlägige Gesetzestexte können kostenlos von der Web-Seite des Datenschutzteams (www.sozialdatenschutz.net) heruntergeladen werden.*

Beispiel: Checkliste für eine Betriebsbegehung zum Thema Datenschutz

PRÜFER _____ BEREICH _____ DATUM _____

| PRÜFPUNKTE | nicht erfüllt | teilweise erfüllt | voll erfüllt | Termin für Korrektur | Bemerkung/ Maßnahme |
|--|---------------|-------------------|--------------|----------------------|---------------------|
| ➤ PC UND NOTEBOOKS | | | | | |
| Sind Benutzername und Passwort verteilt? | | | | | |
| Wird PC beim Verlassen gesperrt? | | | | | |
| Ist die/der Firewall/Virenschutz aktiv? | | | | | |
| Ist die Aufbewahrung von Datenträgern gesichert? | | | | | |
| ➤ AKTEN UND UNTERLAGEN | | | | | |
| Wird die Aktenvernichtung generell sichergestellt? | | | | | |
| Ist die Aktenvernichtung täglich sichergestellt? | | | | | |
| Ist die Aufbewahrung von Akten/Daten unter Verschluss? | | | | | |
| Werden die Aufbewahrungsfristen eingehalten? | | | | | |
| ➤ ZUTRITTSKONTROLLE | | | | | |
| Sind die Türen verschlossen? | | | | | |
| Existieren, soweit notwendig, verschließbare Fenstergriffe? | | | | | |
| Ist der Aufenthalt von Besuchern nur in Anwesenheit von Mitarbeitern sichergestellt? | | | | | |
| Ist das Führen von vertraulichen Gesprächen und Telefonaten sichergestellt? | | | | | |
| Ist der Platz für öffentliche Aushänge und Postfächer geeignet? | | | | | |
| ➤ WEITERGABEKONTROLLE | | | | | |
| Werden die Vorgaben bzgl. privater E-Mails eingehalten? | | | | | |
| Werden die Vorgaben bzgl. Datenweitergabe eingehalten? | | | | | |
| Ist der Transportweg bzgl. Daten gesichert? | | | | | |
| Ist sichergestellt, dass keine Sozialdaten per Mail (Ausnahme: Verschlüsselung) weitergegeben werden? | | | | | |
| ➤ AUFTRAGSDATENVERARBEITUNG | | | | | |
| Werden die Anforderungen des Auftraggebers ermittelt? | | | | | |
| Ist die Vertragsprüfung umgesetzt? | | | | | |
| ➤ VERFÜGBARKEITSKONTROLLE | | | | | |
| Werden Sicherungskopien und Backups erstellt? | | | | | |
| Ist die Auslagerung von Sicherungskopien umgesetzt? | | | | | |
| Sind Feuer- und Rauchmeldeanlagen verfügbar? | | | | | |
| Sind Feuerlöscher verfügbar? | | | | | |
| Besteht ein Überspannungsschutz? | | | | | |
| ➤ MITARBEITER/INNEN | | | | | |
| Ist das Datenschutzkonzept bekannt? | | | | | |
| Ist eine Datenschutzeschulung erfolgt? | | | | | |

DATUM, UNTERSCHRIFT PRÜFER _____

Beispiel: Mitarbeiterbefragung zum Thema Datenschutz im Bereich stationären Wohnens

| | Ja | Nein | Geht so | Antworten insgesamt |
|---|--|---|--|--|
| Fühlen Sie sich im Umgang mit dem Datenschutz sicher? | 8 | 17 | 44 | 69 |
| Gibt es spezielle Themen, über die Sie mehr erfahren wollen? | 26 | 20 | keine Rückmeldung 23 | 69 |
| Gab es in der Vergangenheit Situationen, die mit Datenschutz zu tun hatten? | 24 | 30 | keine Rückmeldung 15 | 69 |
| Welchen Umfang sollten Schulungen zum Datenschutz haben? | einmalig allgemeine Einführung 1–2 Stunden 9 | einmalig allgemeine Einführung und intensive Klärung spezieller Themen 3–4 Stunden 28 | einmalig ganztätig 6 | 43 |
| Alternativangaben | Alternative 1 | Alternative 2 | Alternative 3 | |
| | jährliche Schulungen von 1 bis 4 Stunden unter Berücksichtigung des Tätigkeitsfeldes mit der Möglichkeit, im Vorfeld Themen selbst einbringen zu können. 26 | Schulungen im Abstand von 2 Jahren; sonst wie Alternative 1 20 | Schulungen im Abstand von 3 Jahren; sonst wie Alternative 1 3 | bei den Schulungsintervallen waren doppelte Angaben möglich. 49 |