

Interessantes zu Datenschutz und Informationssicherheit präsentiert von UIMC und UIMCert

Eine Freundschaftsanfrage im sozialen Netzwerk ist im Bewerberverfahren selten freundschaftlich!

oder: „Drum prüfe, wer sich ewig bindet“ gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen

Bei der Personalsuche gilt: „Drum prüfe, wer sich ewig bindet“. Auch wenn Arbeitsverträge nicht auf Ewigkeit geschlossen werden, so werden Bewerber dennoch gewissenhaft geprüft. Dies führt in der Zeit von sozialen Netzwerken oftmals dazu, dass auch in diesen recherchiert wird. Die UIMC weist darauf hin, dass dies zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen führt.

Schon die Suche im Internet, ohne Berücksichtigung der wesentlich „persönlichen“ Profile in sozialen Netzwerken, wird von vielen Aufsichtsbehörden ausgesprochen kritisch beleuchtet. Hintergrund ist das datenschutzrechtliche Prinzip der sogenannten Direkterhebung, welches hierbei in Abrede gestellt wird. Als Gegenmeinung wird – auch von der UIMC – angeführt, dass die Daten im Internet öffentlich zugänglich sind und die personenbezogenen Daten demnach auch erhoben werden dürfen. Die Daten müssen aber für eine „fundierte Personalentscheidung“ erforderlich sein.

Hiervon unterscheiden sich wiederum soziale Netzwerke maßgeblich, da diese Informationen durch etwaige Privatsphäre-Einstellungen nicht öffentlich zugänglich sind. Vielmehr sind die Profile der Nutzer in der Regel so geschützt, dass diese nur durch freigeschaltete Nutzer („Freunde“) eingesehen werden können.

Auch das Anfragen nach Freischaltung des Profils – „Freundschaftsanfrage“ – ist in diesem Kontext jedoch problematisch. Innerhalb eines Freizeit-orientierten Netzwerks wie Facebook und Google+ ist dies nicht zulässig, weil eine solche Freischaltung durch den Bewerber regelmäßig nicht freiwillig, sondern eher unter Druck geschieht, schließlich will man seinem potenziellen Arbeitgeber nicht suggerieren, man hätte „etwas zu verheimlichen“. Eine solche Recherche ginge zu Lasten des Bewerbers und würde deren schutzwürdige Interessen verletzen. Ferner sind diese Informationen im Rahmen der Personalentscheidung auch nicht erforderlich.

Anders ist dies wiederum bei beruflich orientierten Netzwerken wie Xing oder LinkedIn zu bewerten, da die Zweckbestimmung hierbei gerade auf die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen ausgerichtet ist.

Generell gilt: Auch wenn eine Internetrecherche grundsätzlich datenschutzrechtlich vertretbar sein kann, so ist nicht jede im Internet gefundene Information im Sinne einer fundierten Personalentscheidung erforderlich und darf somit ggf. nicht genutzt werden. (Beispiele hierfür sind private oder intime Informationen z. B. über Krankheiten oder Fotos, die normalerweise durch den Betroffenen nur seinem Freundeskreis zur Verfügung gestellt werden sollen.) Dies ist häufig problematisch, schließlich kann der Mensch bei der Wahrnehmung und letztlich dem Sich-Merken („im Kopf speichern“) von Informationen schwer zwischen erforderlich und unnötig selektieren. Daher ist zu empfehlen, dass nur in Ausnahmefällen online recherchiert wird.

Diese Betrachtungen zeigen ganz deutlich: Das Nutzen von sozialen Medien im Rahmen der Personalentscheidung bedarf der Beachtung verschiedener datenschutzrechtlicher Aspekte. Hierbei ist schon während der Planung der betriebliche Datenschutzbeauftragte zu involvieren, um die Grenzen, aber auch die Möglichkeiten entsprechend zu besprechen. Es ist auch dringend zu empfehlen, die Verantwortlichen und die betroffenen Mitarbeiter entsprechend zu schulen und zu sensibilisieren sowie das Thema offen zu diskutieren, denn auch für den Bewerber gilt „Drum prüfe, wer sich ewig bindet“ und wer will schon in einem Unternehmen arbeiten, welches seine Persönlichkeitsrechte nicht allzu ernst nimmt?

Mehr Pressemitteilungen finden Sie hier: www.UIMC.de/communication



Schon gewusst?

In vielen Datenschutzgesetzen ist eine Vorabkontrolle gefordert. So müssen automatisierte Datenverarbeitungsverfahren (IT-Programme/-Systeme) **noch vor der Einführung** auf Ihre Ordnungsmäßigkeit geprüft werden.

Wir haben hierzu interessante Informationen zusammengestellt und stehen für Rückfragen natürlich gerne zur Verfügung:

www.UIMCert.de/Vorabkontrolle

Haben Sie Fragen?

UIMC DR. VOSSBEIN GMBH & CO KG
Nützenberger Straße 119
42115 Wuppertal
Tel.: (02 02) 2 65 74 - 0
Fax: (02 02) 2 65 74 - 19
E-Mail: consultants@uimc.de
Internet: www.UIMC.de

Hinweise zur Nutzung von sozialen Netzwerken

Schon in der Ausgabe 02/2013 hatten wir verschiedene Hinweise und Tipps zur Nutzung von sozialen Netzwerken gegeben, die wir nun auf Basis von Erfahrungen gerne ergänzen möchten.

Keine öffentliche Diskussion kritischer Themen oder (vertraulicher) Probleme (z. B. in Foren).

Kontroverse Diskussionen über das Unternehmen, die Produkte oder über Wettbewerber sind wichtig und für die Weiterentwicklung bedeutend. Die Lösung von Problemen sind Teil des Unternehmensalltags.

Seien Sie sich in sozialen Netzwerken Ihrer „geschäftlichen Verbindung“ zum Arbeitgeber bewusst.

Falls Sie sich als Mitarbeiter des Unternehmens vorstellen bzw. dies Ihren Profildaten entnommen werden kann, sollten die kommunizierten Inhalte auch den „Vorstellungen“ des Arbeitgebers entsprechen oder zumindest nicht widersprechen.

Keine „offizielle Kommunikation“ über soziale Netzwerke.

Nicht jeder „Freund“ ist auch tatsächlich ein Freund im herkömmlichen Sinne! Es sind schon Fälle bekannt geworden, in denen durch Informationen in sozialen Netzwerken Identitätsdiebstahl (jemand gibt sich für Sie aus) oder mit diesen Informationen eine Bekanntschaft und Vertrauen vorgespielt wurde und dadurch vertrauliche Informationen sehr subtil erfragt wurden. Auch sind die Sicherheitsfunktionen in den sozialen Netzwerken weder ausreichend für einen angemessenen Vertrauensschutz noch sind diese wirklich transparent (wer liest mit?).

Mehr Tipps finden Sie in der nächsten Ausgabe vom UIMCommunic@tion-Info-Brief oder erfahren Sie bei Ihrem Ansprechpartner!

Auszug aus bisher erschienenen Hinweisen/Tipps:

„Smartphone-Funktionen sicher nutzen“ (07/2013)

„Der richtige Umgang mit Besuchern“ (06/13)

„Clean Desktop Policy“ (05/13)

„Beantwortung telefonischer Auskünfte“ (03/2013)

Workshop „Vorabkontrolle“

In vielen Datenschutzgesetzen wird eine formale Vorabkontrolle eines neuen IT-Systems gefordert. Doch auch in Bereichen, wo dies nicht explizit gefordert wird, so doch mindestens implizit: So sollte eine neue Software stets nur dann eingesetzt werden, wenn zuvor die rechtlichen und technischen Vorgaben entsprechend „vorab kontrolliert“ wurden. **Informieren Sie sich über pragmatische Herangehensweisen.**

25.09.2013, Wuppertal

Save the Date

Wir werden gemeinsam mit unserem Schwesterunternehmen UIMCert unsere „traditionellen“ Informationstage am Rande der DAFTA im Maternushaus in Köln organisieren. Diesen Tag sollten Sie sich schon einmal vormerken: **Nutzen Sie unsere Informationstage für fachliche Gespräche.** Informieren Sie sich über Neuerungen des Datenschutz und der Informationssicherheit sowie zu unseren Angeboten.

13./14.11.2013, Köln

Bitte senden Sie mir neben den angekreuzten Themen weitere Informationen zu:

- Eine Freundschaftsanfrage im sozialen Netzwerk ist im Bewerbungsverfahren selten freundschaftlich
- Vorabkontrolle (Wissenswertes zu den rechtlichen Hintergründen und Unterstützungsmöglichkeiten der UIMCert)
- Unser Tipp:** Bitte senden Sie mir zukünftig den UIMCommunic@tion-Info-Brief und regelmäßig weitere interessante Informationen per E-Mail zu! Mir ist bekannt, dass ich der künftigen Zusendung jederzeit formlos per E-Mail an communication@uimc.de widersprechen kann.

E-Mail: _____ Unterschrift: _____

per Fax an (0202) 265 74 - 19 oder formlos per Mail an communication@uimc.de