

Themen: Veröffentlichung von Bildern im Internet , Datenzugriff

Berufe: Angestellter, Führungskraft

Datentypen: Geschäftliche Daten, Öffentliche / Nicht öffentliche Daten

Unter welchen Bedingungen kann die Berufserfahrung eines Mitarbeiters genutzt werden?

Der Vorgesetzte von X stellt seine Mitarbeiter in einer Sitzung des Vorstands vor. Auf einer Folie werden die Namen, Vornamen, Berufserfahrung und ehemaligen Arbeitgeber von diesen genannt. Als X das Protokoll der Sitzung liest, merkt er, dass diese persönlichen Daten ohne seine Zustimmung bekanntgegeben wurden. Er bespricht dies mit seinem Vorgesetzten, der ihm sagt, dass diese Informationen aus dem professionellen Netzwerk LinkedIn stammen, so dass sie öffentlich sind. X teilt ihm mit, dass dies seiner Meinung nach nicht der Fall ist und dass die Verwendung dieser Informationen im Rahmen seiner derzeitigen Beschäftigung wahrscheinlich nachteilig für ihn sein wird, da er zuvor in derselben Gesellschaft wie der gerade entlassene Direktor gearbeitet hat. Der Vorgesetzte versteht das Problem und erklärt sich bereit, beim nächsten Mal die vorherige Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter einzuholen. Der Zweck der Veröffentlichung personenbezogener Daten in beruflichen Netzwerken ist es, die Person vorzustellen und deren Vernetzung zu erleichtern. Die Verwendung dieser Informationen für andere Zwecke ist möglicherweise nicht zulässig.

Empfehlungen

Die Grundsätze des DSGVO sehen insbesondere vor, dass die Bearbeitung von Personendaten auf einer Rechtsgrundlage, einem überwiegenden öffentlichen oder privaten Interesse oder auf der Einwilligung der betroffenen Personen beruhen muss und dass der Zweck bekannt gegeben und beachtet werden muss. Wenn eine Person Informationen zur Berufserfahrung in einem beruflichen Netzwerk veröffentlicht, willigt er dazu ein. Ziel ist es, sich bekannt zu machen und zu vernetzen. Die Nutzung von Informationen in einem sozialen Netzwerk für andere Zwecke als die Veröffentlichung muss wieder durch ein Gesetz, ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse oder durch die Einwilligung der betroffenen Person gerechtfertigt werden können. Das Szenario stellt einen Einzelfall dar, der Bekanntgabe der Informationen an die Vorgesetzten gerechtfertigt hätte, wenn die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters vorgängig eingeholt worden wäre. Ein Hinweis auf das LinkedIn-Profil wäre hingegen auch ohne Einwilligung zulässig gewesen.

Grundprinzipien

Art. 4 DSGVO Rechtmässigkeit, Zweckmässigkeit

Praxisbeispiel