



Qualität tut gut!



AMZ
personal GmbH

Datenschutz-Leitlinie

der

AMZ Personal GmbH

und der

fd Arbeitssicherheit GbR

Georgsmarienhütte

Löhne

Stand: April 2018

Inhaltsverzeichnis



Qualität tut gut!



AMZ
personal GmbH

Vorwort	3
Ziel der Datenschutzrichtlinie	4
Geltungsbereich und Änderung der Datenschutzrichtlinie	4
Prinzipien für die Verarbeitung personenbezogener Daten	5
Zulässigkeit der Datenverarbeitung	6
Übermittlung personenbezogener Daten	10
Auftragsdatenverarbeitung	10
Rechte der Bewerber und Mitarbeiter	11
Vertraulichkeit der Verarbeitung	12
Sicherheit der Verarbeitung	12
Datenschutzkontrolle	12
Datenschutzvorfälle	13
Verantwortlichkeiten und Sanktionen	13

Vorwort

Liebe AMZ Mitarbeiter,

die Themen gesetzlicher Datenschutz- und Informationssicherheit werden für uns, unsere Mitarbeiter und unsere Kunden immer wichtiger und bedeutsamer. Wir als Personaldienstleister genießen ein hohes Vertrauen unserer Kunden, Bewerber und Mitarbeiter.

Vertrauen bedeutet jedoch auch Verantwortung für unser Handeln, für unsere Arbeit und für die Daten mit denen wir umgehen. Hier haben wir eine Übereinkunft mit unserem Wertgefüge unserer **Wir-Kultur** und eine enge Verknüpfung mit unseren strategischen Unternehmenszielen: **Zuverlässigkeit, Vertrauen, Wir-Gefühl und Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Vor allem unsere Bewerber und Mitarbeiter legen Ihre persönlichen Daten in unsere Hände. Für uns in der AMZ Personal GmbH und der fd Arbeitssicherheit GbR ist es besonders wichtig, mit diesen Daten verantwortungsbewusst umzugehen. Daher liegt es sehr nahe, dass wir das Thema gesetzlicher Datenschutz in der Praxis sehr ernst nehmen und uns auch entsprechend organisieren.

Diese Leitlinie soll helfen, die Bedeutung und Wichtigkeit des gesetzlichen Datenschutzes zu verdeutlichen und auch den Mitarbeitern dieses Thema transparenter zu machen.

Ausschließlich zur besseren Lesbarkeit wird in der persönlichen Anrede die maskuline Form verwendet.

Zuständigkeiten

Datenschutz-Management: Frank Damratowski, Georgsmarienhütte

Auftragsverarbeiter: Simon Grell, Löhne

Betroffenenrechte: Simon Grell, Löhne

Datenschutzverletzungen: Frank Damratowski, Georgsmarienhütte

Technische Sicherheit: Eva-Maria Schultz, Löhne

Verfahrensverzeichnis: Mike Thörner, Georgsmarienhütte

Ziel der Datenschutzrichtlinie

Die AMZ Personal GmbH und die fd Arbeitssicherheit GbR verpflichten sich im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zur Einhaltung des gesetzlichen Datenschutzrechtes. Diese Datenschutzrichtlinie gilt für beide und beruht auf akzeptierten Grundprinzipien zum Datenschutz.

Die Wahrung des Datenschutzes ist eine Basis für vertrauensvolle Bewerber- und Mitarbeiterbeziehungen und die Reputation der AMZ Personal GmbH als attraktiver Arbeitgeber.

Wir definieren dazu ergänzend unsere eigenen Datenschutz-Ziele als Selbstverpflichtung. Dazu gehören:

- unbedingte Einhaltung der Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes durch die gesamte Mitarbeiterschaft
- unbedingte Einhaltung der unternehmenseigenen Datenschutzvorschriften durch die gesamte Mitarbeiterschaft
- strikte Verpflichtung zur Geheimhaltung und Vertraulichkeit
- Datenschutzkonforme Arbeitsplatzgestaltung
- unbedingter Schutz vor Dateneinsicht durch Unbefugte
- unbedingte technische Sicherheit zum Datenschutz

Geltungsbereich und Änderung der Datenschutzrichtlinie

Diese Datenschutzrichtlinie fußt auf den Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung und der dazugehörigen bundesdeutschen Datenschutzgesetzgebung.

Diese Datenschutzrichtlinie gilt für die AMZ Personal GmbH in Georgsmarienhütte und Löhne und für die fd Arbeitssicherheit GbR.

Die aktuellste Version der Datenschutzrichtlinie kann auf der Internetseite der AMZ Personal GmbH (www.amz-personal.de) abgerufen werden.

Prinzipien für die Verarbeitung personenbezogener Daten

Fairness und Rechtmäßigkeit

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten muss das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen gewahrt werden. Personenbezogene Daten müssen auf rechtmäßige Weise erhoben und verarbeitet werden.

Zweckbindung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten darf lediglich die Zwecke verfolgen, die vor der Erhebung der Daten festgelegt wurden. Nachträgliche Änderungen der Zwecke sind nur eingeschränkt möglich und bedürfen einer Rechtfertigung.

Transparenz

Bewerber und Mitarbeiter müssen über den Umgang mit seinen Daten informiert werden. Grundsätzlich sind personenbezogene Daten bei dem Betroffenen selbst zu erheben. Bei Erhebung der Daten müssen Bewerber und Mitarbeiter mindestens informiert werden über:

- die Verwendung der Daten bei der AMZ Personal GmbH zur Anbahnung und Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses oder einer Personalvermittlung
- Erstellung von Mitarbeiterprofilen zur Schaffung von Beschäftigungsoptionen
- die Verwendung der Daten zur Erfüllung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- die Verwendung der Daten für etwaige Weiterbildungsmaßnahmen

Datenvermeidung und Datensparsamkeit

Vor einer Verarbeitung personenbezogener Daten muss geprüft werden, ob und in welchem Umfang diese notwendig sind, um den mit der Verarbeitung angestrebten Zweck zu erreichen. Wenn es zur Erreichung des Zwecks möglich ist und der Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Zweck steht, sind anonymisierte oder statistische Daten zu verwenden. Personenbezogene Daten von Bewerbern dürfen nur für vier Wochen auf Vorrat für potentielle zukünftige Zwecke gespeichert werden. Darüber hinaus nur, wenn dies durch staatliches Recht vorgeschrieben oder erlaubt ist.



Qualität tut gut!



AMZ
personal GmbH

Löschung und Speicherbegrenzung

Personenbezogene Daten, die nach Ablauf von gesetzlichen oder geschäftsprozessbezogenen Aufbewahrungsfristen nicht mehr erforderlich sind, müssen gelöscht werden.

Bestehen im Einzelfall Anhaltspunkte für schutzwürdige Interessen dieser Daten, müssen die Daten weiter gespeichert bleiben, bis das schutzwürdige Interesse rechtlich geklärt.

Sachliche Richtigkeit und Datenaktualität

Personenbezogene Daten sind richtig, vollständig und – soweit erforderlich – auf dem aktuellen Stand zu speichern. Es sind angemessene Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass nicht zutreffende, unvollständige oder veraltete Daten gelöscht, berichtigt, ergänzt oder aktualisiert werden.

Vertraulichkeit und Datensicherheit

Für personenbezogene Daten gilt das Datengeheimnis.

Sie müssen im persönlichen Umgang vertraulich behandelt werden und durch angemessene organisatorische und technische Maßnahmen gegen unberechtigten Zugriff, unrechtmäßige Verarbeitung oder Weitergabe, sowie versehentlichen Verlust, Veränderung oder Zerstörung gesichert werden.

Zulässigkeit der Datenverarbeitung

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn einer der nachfolgenden Erlaubnistatbestände in Form einer Datenschutzerklärung vorliegt.

a. Datenschutzerklärung - Bewerber

Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses dürfen personenbezogene Daten von Bewerbern verarbeitet werden. Nach Ablehnung sind die Daten des Bewerbers unter Berücksichtigung beweisrechtlicher Fristen zu löschen, es sei denn, der Bewerber hat in eine weitere Speicherung für einen späteren Auswahlprozess eingewilligt. Eine Einwilligung ist auch für eine Verwendung der Daten für weitere Bewerbungsverfahren erforderlich.

Ist während der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses die Erhebung weiterer Informationen über den Bewerber bei einem Dritten erforderlich, sind die jeweiligen nationalen gesetzlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Im Zweifel ist eine Einwilligung des Betroffenen einzuholen.

Eine Datenverarbeitung kann nur aufgrund einer Datenschutzerklärung eines Bewerbers stattfinden. Vor der Einwilligung muss der Bewerber gemäß dieser Datenschutzrichtlinie informiert werden. Die Datenschutzerklärung ist aus Beweisgründen grundsätzlich schriftlich oder elektronisch einzuholen. Unter Umständen, z.B. bei telefonischer Bewerbung, kann die Einwilligung auch mündlich erteilt werden. Die Erteilung muss dokumentiert werden.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Bewerbern ist auch dann zulässig, wenn staatliche Rechtsvorschriften die Datenverarbeitung verlangen, voraussetzen oder gestatten. Die Art und der Umfang der Datenverarbeitung müssen für die gesetzlich zulässige Datenverarbeitung erforderlich sein und richten sich nach diesen Rechtsvorschriften.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten kann auch erfolgen, wenn dies zur Verwirklichung eines berechtigten Interesses der AMZ Personal GmbH erforderlich ist. Berechtigte Interessen sind in der Regel rechtliche (z.B. Durchsetzung von offenen Forderungen) oder wirtschaftliche (z.B. Vermeidung von Vertragsstörungen). Eine Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund eines berechtigten Interesses darf nicht erfolgen, wenn es im Einzelfall einen Anhaltspunkt dafür gibt, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen das Interesse an der Verarbeitung überwiegen. Die schutzwürdigen Interessen sind für jede Verarbeitung zu prüfen. Die Verarbeitung besonders schutzwürdiger personenbezogener Daten darf nur erfolgen, wenn dies gesetzlich erforderlich ist oder der Betroffene ausdrücklich eingewilligt hat. Die Verarbeitung dieser Daten ist auch dann zulässig, wenn sie zwingend notwendig ist, um rechtliche Ansprüche gegenüber dem Betroffenen geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen.

Werden personenbezogene Daten auf der Homepage der AMZ Personal GmbH erhoben, verarbeitet und genutzt, sind die Bewerber hierüber in Datenschutzerklärungen und ggf. Cookie-Hinweisen zu informieren. Die Datenschutzhinweise und ggf. Cookie-Hinweise sind so zu integrieren, dass diese für die Betroffenen leicht erkennbar, unmittelbar erreichbar und ständig verfügbar sind.

b. Datenschutzerklärung - Mitarbeiter (Datenverarbeitung für das Arbeitsverhältnis)

Für das Arbeitsverhältnis dürfen die personenbezogenen Daten verarbeitet werden, die für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis muss die Datenverarbeitung immer auf den Zweck des Arbeitsvertrages bezogen sein, sofern nicht einer der nachfolgenden Erlaubnistatbestände für die Datenverarbeitung eingreift.

Ist die Erhebung weiterer Informationen über den Mitarbeiter bei einem Dritten erforderlich, sind die jeweiligen nationalen gesetzlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Im Zweifel ist eine Einwilligung des Mitarbeiters einzuholen.

Für Verarbeitungen von personenbezogenen Daten, die im Kontext des Arbeitsverhältnisses stehen, jedoch nicht originär der Erfüllung des Arbeitsvertrages dienen, muss jeweils eine rechtliche Legitimation vorliegen. Das können gesetzliche Anforderungen, eine Einwilligung des Mitarbeiters oder die berechtigten Interessen des Unternehmens sein.

Die Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten ist auch dann zulässig, wenn staatliche Rechtsvorschriften die Datenverarbeitung verlangen, voraussetzen oder gestatten. Die Art und der Umfang der Datenverarbeitung müssen für die gesetzlich zulässige Datenverarbeitung erforderlich sein und richten sich nach diesen Rechtsvorschriften. Besteht ein gesetzlicher Handlungsspielraum, müssen die schutzwürdigen Interessen des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

Eine Verarbeitung von Mitarbeiterdaten kann nur aufgrund einer Einwilligung des Mitarbeiters (Datenschutzerklärung-Mitarbeiter) stattfinden. Datenschutzerklärungen müssen freiwillig abgegeben werden. Unfreiwillige Einwilligungen sind unwirksam. Die Datenschutzerklärung ist aus Beweisgründen grundsätzlich schriftlich einzuholen. Erlauben die Umstände dies ausnahmsweise nicht, kann die Einwilligung mündlich erteilt werden. Ihre Erteilung muss in jedem Fall ordnungsgemäß dokumentiert werden. Bei einer informierten freiwilligen Angabe von Daten durch den Mitarbeiter kann eine Einwilligung angenommen werden, wenn nationales Recht keine explizite Einwilligung vorschreibt. Vor der Einwilligung muss der Mitarbeiter gemäß dieser Datenschutzrichtlinie informiert werden.

Die Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten kann auch erfolgen, wenn dies zur Verwirklichung eines berechtigten Interesses der AMZ Personal GmbH erforderlich ist. Berechtigte Interessen sind in der Regel rechtlich (z.B. die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche) oder wirtschaftlich begründet.

Eine Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund eines berechtigten Interesses darf nicht erfolgen, wenn es im Einzelfall einen Anhaltspunkt dafür gibt, dass schutzwürdige Interessen des Mitarbeiters das Interesse an der Verarbeitung

überwiegen. Das Vorliegen schutzwürdiger Interessen ist für jede Verarbeitung zu prüfen.

Kontrollmaßnahmen, die eine Verarbeitung von Mitarbeiterdaten erfordern, dürfen nur durchgeführt werden, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht oder ein begründeter Anlass gegeben ist. Auch bei Vorliegen eines begründeten Anlasses muss die Verhältnismäßigkeit der Kontrollmaßnahme geprüft werden. Die berechtigten Interessen des Unternehmens an der Durchführung der Kontrollmaßnahme (z.B. Einhaltung rechtlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Regeln) müssen gegen ein mögliches schutzwürdiges Interesse des von der Maßnahme betroffenen Mitarbeiters am Ausschluss der Maßnahme abgewogen werden und dürfen nur durchgeführt werden, wenn sie angemessen sind. Das berechtigte Interesse des Unternehmens und die möglichen schutzwürdigen Interessen der Mitarbeiter müssen vor jeder Maßnahme festgestellt und dokumentiert werden. Zudem müssen ggf. nach staatlichem Recht bestehende weitere Anforderungen (z.B. Informationsrechte der Mitarbeiter) berücksichtigt werden.

Besonders schutzwürdige personenbezogene Daten dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen verarbeitet werden. Besonders schutzwürdige Daten sind Daten über die rassische und ethnische Herkunft, über politische Meinungen, über religiöse oder philosophische Überzeugungen, über Gewerkschaftszugehörigkeiten oder über die Gesundheit oder das Sexualleben des Mitarbeiters.

Ebenso dürfen Daten, die Straftaten betreffen, häufig nur unter besonderen, von staatlichem Recht aufgestellten Voraussetzungen verarbeitet werden.

Die Verarbeitung muss aufgrund staatlichen Rechts ausdrücklich erlaubt oder vorgeschrieben sein. Zusätzlich kann eine Verarbeitung erlaubt sein, wenn sie notwendig ist, damit die verantwortliche Stelle ihren Rechten und Pflichten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nachkommen kann. Der Mitarbeiter kann freiwillig auch ausdrücklich in die Verarbeitung einwilligen.

Soweit im Beschäftigungsverhältnis personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet werden, durch die einzelne Persönlichkeitsmerkmale bewertet werden (z.B. im Rahmen der Personalauswahl oder der Auswertung von Fähigkeitsprofilen), darf eine solche automatisierte Verarbeitung nicht die ausschließliche Grundlage für Entscheidungen mit negativen Folgen oder erheblichen Beeinträchtigungen für die betroffenen Mitarbeiter sein.

Um Fehlentscheidungen zu vermeiden, muss in automatisierten Verfahren gewährleistet sein, dass eine inhaltliche Bewertung des Sachverhalts durch eine natürliche Person erfolgt und diese Bewertung Grundlage für die Entscheidung ist. Dem betroffenen Mitarbeiter muss außerdem die Tatsache und das Ergebnis einer

automatisierten Einzelentscheidung mitgeteilt und die Möglichkeit einer Stellungnahme gegeben werden.

Telefonanlagen, Email Adressen, Intranet und Internet sowie interne soziale Netzwerke werden in erster Linie im Rahmen der betrieblichen Aufgabenstellung durch das Unternehmen zur Verfügung gestellt. Sie sind Arbeitsmittel und Unternehmensressource. Sie dürfen im Rahmen der jeweils geltenden Rechtsvorschriften und der unternehmensinternen Richtlinien genutzt werden.

Eine generelle Überwachung der Telefon- und Email Kommunikation bzw. der Intranet- und Internet-Nutzung findet statt. Zur Abwehr von Angriffen auf die IT-Infrastruktur oder auf einzelne Nutzer sind Schutzmaßnahmen an den Übergängen in das AMZ-Netzwerk implementiert worden, die technisch schädigende Inhalte blockieren oder die Muster von Angriffen analysieren. Aus Gründen der Sicherheit und Nachvollziehbarkeit wird die Nutzung der Telefonanlagen, der Email Adressen, des Intranets und Internets sowie der internen sozialen Netzwerke protokolliert.

Personenbezogene Auswertungen dieser Daten dürfen nur bei einem konkreten begründeten Verdacht eines Verstoßes gegen Gesetze oder Richtlinien der AMZ Personal GmbH erfolgen. Diese Kontrollen dürfen nur unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsprinzips erfolgen. Die jeweiligen nationalen Gesetze sind ebenso zu beachten wie die hierzu bestehenden betrieblichen Regelungen. Die Auswertungen dienen nicht der Leistungserfassung.

Übermittlung personenbezogener Daten

Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten an Empfänger außerhalb der AMZ Personal GmbH unterliegt den Zulässigkeitsvoraussetzungen der Verarbeitung personenbezogener Daten. Der Empfänger der Daten muss darauf verpflichtet werden, diese nur zu den festgelegten Zwecken zu verwenden.

Im Falle einer Datenübermittlung von Dritten an die AMZ Personal GmbH muss sichergestellt sein, dass die Daten für die vorgesehenen Zwecke verwendet werden dürfen.

Auftragsdatenverarbeitung

Eine Auftragsdatenverarbeitung liegt vor, wenn ein Auftragnehmer mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beauftragt wird, ohne dass ihm die Verantwortung für den zugehörigen Geschäftsprozess übertragen wird. In diesen Fällen ist



Qualität tut gut!



AMZ
personal GmbH

mit externen Auftragnehmern eine Vereinbarung über eine Auftragsdatenverarbeitung abzuschließen.

Dabei behält das beauftragende Unternehmen die volle Verantwortung für die korrekte Durchführung der Datenverarbeitung. Der Auftragnehmer darf personenbezogene Daten nur im Rahmen der Weisungen des Auftraggebers verarbeiten. Bei der Erteilung des Auftrags sind die nachfolgenden Vorgaben einzuhalten:

1. Der Auftragnehmer ist nach seiner Eignung zur Gewährleistung der erforderlichen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen auszuwählen.

2. Der Auftrag ist in Textform zu erteilen. Dabei sind die Weisungen zur Datenverarbeitung und die Verantwortlichkeiten des Auftraggebers und des Auftragnehmers zu dokumentieren.

3. Der Auftraggeber muss sich vor Beginn der Datenverarbeitung von der Einhaltung der Pflichten des Auftragnehmers überzeugen. Die Einhaltung der Anforderungen an die Datensicherheit kann ein Auftragnehmer insbesondere durch Vorlage einer geeigneten Zertifizierung nachweisen. Je nach Risiko der Datenverarbeitung ist die Kontrolle gegebenenfalls während der Vertragslaufzeit regelmäßig zu wiederholen.

4. Anerkennung verbindlicher Unternehmensregeln des Auftragnehmers zur Schaffung eines angemessenen Datenschutzniveaus durch die zuständigen Datenschutz Aufsichtsbehörden.

Rechte der Bewerber und Mitarbeiter

Jeder Bewerber und Mitarbeiter kann die folgenden Rechte wahrnehmen. Ihre Geltendmachung ist umgehend durch den verantwortlichen Bereich zu bearbeiten und darf für den Betroffenen zu keinerlei Nachteilen führen.

1. Der Betroffene kann Auskunft darüber verlangen, welche personenbezogenen Daten welcher Herkunft über ihn zu welchem Zweck gespeichert sind. Falls im Arbeitsverhältnis nach dem jeweiligen Arbeitsrecht weitergehende Einsichtsrechte in Unterlagen (z.B. Personalakte) vorgesehen sind, so bleiben diese unberührt.

2. Werden personenbezogene Daten an Dritte übermittelt, muss auch über die Identität des Empfängers Auskunft gegeben werden.

3. Sollten personenbezogene Daten unrichtig oder unvollständig sein, kann der Betroffene ihre Berichtigung oder Ergänzung verlangen.

4. Der Betroffene kann der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten zu Zwecken der Werbung widersprechen. Für diese Zwecke müssen die Daten gesperrt werden.

5. Der Betroffene ist berechtigt, die Löschung seiner Daten zu verlangen, wenn die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Daten fehlt oder weggefallen ist. Gleiches gilt für den Fall, dass der Zweck der Datenverarbeitung durch Zeitablauf oder aus anderen Gründen entfallen ist. Bestehende Aufbewahrungspflichten und einer Löschung entgegenstehende schutzwürdige Interessen müssen beachtet werden.

6. Der Betroffene hat ein grundsätzliches Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung seiner Daten, das zu berücksichtigen ist, wenn sein schutzwürdiges Interesse aufgrund einer besonderen persönlichen Situation das Interesse an der Verarbeitung überwiegt. Dies gilt nicht, wenn eine Rechtsvorschrift zur Durchführung der Verarbeitung verpflichtet.

Vertraulichkeit der Verarbeitung

Personenbezogene Daten unterliegen dem Datengeheimnis. Eine unbefugte Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung ist den Mitarbeitern untersagt. Unbefugt ist jede Verarbeitung, die ein Mitarbeiter vornimmt, ohne damit im Rahmen der Erfüllung seiner Aufgaben betraut und entsprechend berechtigt zu sein. Es gilt das Need-to-know-Prinzip: Mitarbeiter dürfen nur Zugang zu personenbezogenen Daten erhalten, wenn und soweit dies für ihre jeweiligen Aufgaben erforderlich ist. Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten nicht für eigene private oder wirtschaftliche Zwecke nutzen, an Unbefugte übermitteln oder diesen auf andere Weise zugänglich machen.

Sicherheit der Verarbeitung

Personenbezogene Daten sind jederzeit gegen unberechtigten Zugriff, unrechtmäßige Verarbeitung oder Weitergabe, sowie gegen Verlust, Verfälschung oder Zerstörung zu schützen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Datenverarbeitung elektronisch oder in Papierform erfolgt. Vor Einführung neuer Verfahren der Datenverarbeitung, insbesondere neuer IT-Systeme, sind technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten festzulegen und umzusetzen. Diese Maßnahmen haben sich am Stand der Technik, den von der Verarbeitung ausgehenden Risiken und dem Schutzbedarf der Daten (ermittelt durch den Prozess zur Informationsklassifizierung) zu orientieren.

Die technisch organisatorischen Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten sind Teil des unternehmensweiten Informationssicherheits- und Datenschutzes.

Managements und müssen kontinuierlich an die technischen Entwicklungen und an organisatorische Änderungen angepasst werden.

Datenschutzkontrolle

Die Einhaltung der Richtlinien zum Datenschutz und der geltenden Datenschutzgesetze wird regelmäßig durch Datenschutzaudits im Zuge der internen AMS-Audits überprüft.

Die Ergebnisse der Datenschutzkontrollen sind der Geschäftsführung mitzuteilen.

Datenschutzvorfälle

Jeder Mitarbeiter soll der Geschäftsleitung unverzüglich Fälle von Verstößen gegen diese Datenschutzrichtlinie oder andere Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzvorfälle) melden.

In Fällen von

- unrechtmäßiger Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte,
- unrechtmäßigem Zugriff durch Dritte auf personenbezogene Daten, oder
- bei Verlust personenbezogener Daten

sind die Meldungen unverzüglich vorzunehmen, damit nach staatlichem Recht bestehende Meldepflichten von Datenschutzvorfällen erfüllt werden können.

Verantwortlichkeiten und Sanktionen

Die Geschäftsleitung ist für die ordnungskonforme Datenverarbeitung verantwortlich.

Damit ist sie verpflichtet sicherzustellen, dass die gesetzlichen und die in der Datenschutzrichtlinie enthaltenen Anforderungen des Datenschutzes eingehalten werden (z.B. nationale Meldepflichten).

Es ist eine Managementaufgabe der Geschäftsleitung, durch organisatorische, personelle und technische Maßnahmen eine ordnungsgemäße Datenverarbeitung unter Beachtung des Datenschutzes sicherzustellen. Die Umsetzung dieser Vorgaben liegt in der Verantwortung der zuständigen Mitarbeiter.



Die Geschäftsleitung hat sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter im erforderlichen Umfang zum Datenschutz geschult werden. Eine missbräuchliche Verarbeitung personenbezogener Daten oder andere Verstöße gegen das Datenschutzrecht werden auch strafrechtlich verfolgt und können Schadensersatzansprüche nach sich ziehen. Zuwiderhandlungen, für die einzelne Mitarbeiter verantwortlich sind, können zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führen.

Georgsmarienhütte und Löhne, im April 2018

Frank Damratowski

Eva-Maria Schultz