



Pressemitteilung

17. März 2014

Bußgeld wegen Missbrauchs eines geliehenen Handys

Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA) hat in einem mittlerweile unanfechtbaren Bußgeldbescheid den Arbeitgeber eines ehemaligen Mitarbeiters mit einem Bußgeld belegt, weil er sich unter einem Vorwand das Handy seines Mitarbeiters geben ließ und dann zwei in Whats-App gespeicherte Chat-Verläufe an seine eigene E-Mail-Adresse geschickt hat.

Ein Arbeitgeber lieh sich beim Abschiedessen seines ehemaligen Mitarbeiters unter dem Vorwand, dass bei seinem Handy der Akku leer sei, das Handy des Mitarbeiters mit dem Hinweis aus, er müsse noch eine dienstliche Mail verschicken. Zusätzlich zu dieser Mail hat der Arbeitgeber aber zwei in Whats-App gespeicherte Chatverläufe seines Mitarbeiters an seine eigene E-Mail-Adresse geschickt.

Die Staatsanwaltschaft hatte das Verfahren, nachdem der ursprünglich gestellte Strafantrag zurückgenommen wurde, eingestellt und zur Verfolgung im Ordnungswidrigkeitenverfahren an das BayLDA als Verwaltungsbehörde abgegeben. Das BayLDA ist als Ordnungswidrigkeitenbehörde nicht gehindert, das Ordnungswidrigkeitenverfahren auch dann durchzuführen, wenn ein Strafantrag zurückgenommen wurde. Das BayLDA hat das Verhalten des früheren Arbeitgebers als Ordnungswidrigkeit gemäß § 43 Abs. 2 Nr. 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) gewertet. Danach handelt ordnungswidrig, wer sich unbefugt personenbezogene Daten, die nicht allgemein zugänglich sind, aus automatisierten Verarbeitungen verschafft.

Zur Begründung hat das BayLDA angegeben, dass es sich bei den verschickten Chat-Inhalten um personenbezogene Daten, das heißt Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person, hier der drei Chat-Beteiligten, handelt. Diese Daten waren nicht allgemein zugänglich, sondern lediglich für die Teilnehmer des jeweiligen Chats bestimmt. Der Arbeitgeber habe sich die Daten „verschafft“, das heißt einen Zustand hergestellt, der es ihm erlaubt, die Daten gegebenenfalls auch später zur Kenntnis zu nehmen. Diese Voraussetzung war hier erfüllt, da er sich durch die Versendung der Chats an seine eigene E-Mail-Adresse die Möglichkeit eröffnet hatte, die Inhalte dieser Chats später zu lesen. Schließlich erfolgte die Verschaffung

dieser Daten aus automatisierten Verarbeitungen, da die Chat-Inhalte auf dem Smartphone seines früheren Mitarbeiters und somit in einer Anlage zur automatisierten EDV-mäßigen Datenverarbeitung gespeichert wurden. Die Verschaffung dieser Daten war unzulässig, da der Arbeitgeber keine Einwilligung dazu von seinem früheren Mitarbeiter hatte und es auch keine sonstige rechtliche Grundlage dafür gab, wonach der Arbeitgeber sich diese Informationen hätte zuschicken dürfen.

Zur Höhe des konkret festgesetzten Bußgeldes macht das BayLDA in den Fällen, in denen ein Bußgeld gegen Privatpersonen festgesetzt wird, hier und in aller Regel keine Angaben, da bei der Festsetzung des Bußgeldes neben dem Unwert der Tathandlung die konkreten wirtschaftlichen Verhältnisse der Empfänger der Bußgeldbescheide in eine Summe einfließen und damit eine Vergleichbarkeit mit anderen potentiellen Fällen nicht gegeben ist.

Thomas Kranig
Präsident