



## 1.1 Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Frau/Herr \_\_\_\_\_

wurde darauf hingewiesen, dass personenbezogene Daten nur dann verarbeitet werden dürfen, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist. Die Grundsätze der DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DSGVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung und den Erhalt der Informationsaufklärung zur Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten, der Zustimmung oder Ablehnung des von mir erstellten Bildmaterials, wie auch der Verpflichtung zur Einhaltung bei der dienstlichen Nutzung von eMail und Internet.

Ein Exemplar der Verpflichtung und dem dazugehörigem Informationsmaterial habe ich erhalten.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Verpflichteten

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Verantwortlichen

---

## Information zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Beschäftigungsverhältnis

Informationen zum Umgang mit Ihren Daten und Rechten nach Art. 13, 14 und 21 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Hiermit informieren wir Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch den DRK Kreisverband Landkreis Konstanz e.V. und die Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechte.

### Für die Datenverarbeitung verantwortliche Stelle und Datenschutzbeauftragter

#### Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist ihr Arbeitgeber:

DRK Kreisverband Landkreis Konstanz e.V. oder  
DRK Rettungsdienst GmbH Landkreis Konstanz  
Konstanzer Str. 74  
78315 Radolfzell am Bodensee  
Tel. 07732-94600  
Fax 07732-9460159  
Email: [info@drkkn.de](mailto:info@drkkn.de)

Unseren **Datenschutzbeauftragten, Roland Roos** erreichen Sie unter der o.g. Adresse oder unter: E-Mail-Adresse: [Datenschutz@drkkn.de](mailto:Datenschutz@drkkn.de) oder Tel.: 07732 9460160

Weitere Informationen:

- Ihre Daten werden im Rahmen des Einstellungsprozesses bzw. zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erhoben und verarbeitet.
- Zu den erforderlichen Daten gehören insbesondere Ihre Stammdaten (v.a. Vor- und Nachname, Namenszusätze, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit), Kontaktdaten (v.a. private Anschrift, Mobil- und Festnetznummer, E-Mail-Adresse), Religionszugehörigkeit, sonstige Daten aus dem Beschäftigungsverhältnis, wie z. B. Zeiterfassungsdaten, Urlaubszeiten, Arbeitsunfähigkeitszeiten, Skill-Daten, Sozialdaten, Bankverbindung, Sozialversicherungsnummer, Rentenversicherungsnummer, Gehaltsdaten, Steueridentifikationsnummer, besondere Gesundheitsdaten und ggf. Vorstrafen) sowie Protokolldaten, die bei der Nutzung der IT-Systeme anfallen.
- Ihre personenbezogenen Daten werden überwiegend direkt bei Ihnen erhoben. Aufgrund gesetzlicher Vorschriften werden Ihre Daten teilweise aber auch bei anderen Stellen, wie z. B. dem Finanzamt zur anlassbezogenen Abfrage von steuerrelevanten Informationen, der Krankenkasse zur Information über Arbeitsunfähigkeitszeiten oder ggf. bei sonstigen Dritten, wie z.B. einer Stellenvermittlung oder aus öffentlich zugänglichen Quellen (z. B. beruflichen Netzwerken) erhoben.
- Ihre personenbezogenen Daten erhalten innerhalb unseres Unternehmens nur die Personen, die diese zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten benötigen, wie die Personalabteilung, die Buchhaltung, der Fachbereich, der Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung.
- Sofern wir uns zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten Dienstleistungen bedienen, erhalten diese ebenfalls die erforderlichen Daten.

- Außerhalb des Unternehmens übermitteln wir Ihre Daten an weitere Empfänger, soweit dies zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten erforderlich ist. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Sozialversicherungsträger, die Krankenkasse, die Rentenversicherung, berufsständische Versorgungseinrichtungen, die Agentur für Arbeit, die Berufsgenossenschaft, die Finanzbehörden, Unfall - und Haftpflichtversicherungen, Gerichte, Banken, zuständige Stellen, um Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung oder vermögenswirksame Leistungen gewährleisten zu können, Drittschuldner im Falle von Lohn- und Gehaltspfändungen oder Insolvenzverwalter im Falle einer Privatinsolvenz.
- Ihre Daten werden nicht in ein Drittland übermittelt.
- Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten unter Beachtung sämtlicher maßgeblicher Gesetze, wie der DSGVO, des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), des Betriebsverfassungsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes etc.
- In erster Linie dient die Datenverarbeitung der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsvertrags; maßgebliche Rechtsgrundlage hierfür ist Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 1 BDSG. Daneben können Kollektivvereinbarungen (Konzern-, Gesamt- und Betriebsvereinbarungen sowie tarifvertragliche Regelungen) gern. Art. 6 Abs. 1 b) i. V. m. Art. 88 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 4 BDSG sowie ggf. Ihre gesonderten Einwilligungen gern. Art. 6 Abs. 1 a), 7 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 2 BDSG als datenschutzrechtliche Erlaubnsvorschrift heran-gezogen werden.
- Ihre Daten verarbeiten wir auch, um unsere rechtlichen Pflichten als Arbeitgeber insbesondere im Bereich des Steuer- und Sozialversicherungsrechts erfüllen zu können. Dies erfolgt auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO i. V. m. § 26 BDSG.
- Soweit erforderlich verarbeiten wir Ihre Daten zudem auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO, um berechnete Interessen von uns (z. B. Gerichtsverfahren) oder von Dritten (z.B. Behörden) zu wahren. Dies gilt insbesondere bei der Aufklärung von Straftaten (Rechtsgrundlage § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG) oder im Konzern zu Zwecken der Konzernsteuerung, der internen Kommunikation und sonstiger Verwaltungszwecke.
- Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten gern. Art. 9 Abs. 1 DSGVO verarbeitet werden, dient dies im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses der Ausübung von Rechten oder der Erfüllung von rechtlichen Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und dem Sozialschutz (z. B. Angabe von Gesundheitsdaten gegenüber der Krankenkasse, Erfassung der Schwerbehinderung wegen Zusatzurlaub und Ermittlung der Schwerbehinderten-abgabe). Dies erfolgt auf Grundlage von Art. 9 Abs. 2 b) DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG. Zudem kann die Verarbeitung von Gesundheitsdaten für die Beurteilung Ihrer Arbeitsfähigkeit gern. Art. 9 Abs. 2 h) i. V. m. § 22 Abs. 1 b) BDSG erforderlich sein.
- Daneben kann die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten auf einer Einwilligung nach Art. 9 Abs. 2 a) DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 2 BDSG beruhen (z.B. betriebliches Gesundheitsmanagement).
- Sollten wir Ihre personenbezogenen Daten für einen oben nicht genannten Zweck verarbeiten wollen, werden wir Sie zuvor darüber informieren.
- Die Speicherdauer der erhobenen Daten beschränkt sich auf das Beschäftigungsverhältnis bzw. auf die sich daraus ergebenden gesetzlichen Fristen. Wir löschen Ihre personenbezogenen Daten, sobald sie für die oben genannten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses werden die Daten entsprechend der gesetzlichen bzw. behördlichen Aufbewahrungsfristen, die sich u. a. aus dem Handelsgesetzbuch und der Abgabenordnung ergeben, gespeichert und dann gelöscht. Die Speicherfristen betragen danach bis zu zehn Jahre. Außerdem kann es vorkommen, dass personenbezogene Daten für die Zeit der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei bzw. bis zu 30 Jahren aufbewahrt werden, wenn Ansprüche gegen uns geltend gemacht werden können.

- Sie haben das Recht auf Auskunft des Arbeitgebers über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten. Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie die Berichtigung oder Löschung Ihrer Daten verlangen. Ihnen kann weiterhin ein Recht auf Einschränkung der Verarbeitung Ihrer Daten sowie ein Recht auf Herausgabe der von Ihnen bereitgestellten Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zustehen.
- Widerspruchsrecht:  
Sie haben zudem das Recht, einer Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ohne Angabe von Gründen zu widersprechen. Verarbeiten wir Ihre Daten zur Wahrung berechtigter Interessen, können Sie dieser Verarbeitung aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, widersprechen. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten dann nicht mehr, es sei denn, wir können zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.
- Die Bereitstellung der personenbezogenen Daten ist für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich und stellt eine nebenvertragliche Pflicht des Beschäftigten dar. Sofern wir die erforderlichen Daten nicht erhalten oder Sie widersprechen, ist die Durchführung des Arbeitsverhältnisses mit Ihnen nicht möglich.
- Sie haben ein Beschwerderecht hinsichtlich des Umgangs mit Ihren personenbezogenen Daten beim oben genannten Datenschutzbeauftragten oder der Datenschutzaufsichtsbehörde. Die für Sie zuständige Aufsichtsbehörde ist:

**Der Landesbeauftragte für den Datenschutz und  
die Informationsfreiheit Baden-Württemberg**

Postfach 10 29 32, 70025 Stuttgart

Königstraße 10a, 70173 Stuttgart

Tel.: 0711/61 55 41 - 0

Fax: 0711/615541 -15

E-Mail: [poststelle@ldi.bwl.de](mailto:poststelle@ldi.bwl.de)

Ich bestätige in der Verpflichtung auf Vertraulichkeitserklärung, ein Exemplar dieses Hinweisblattes erhalten zu haben.

## Verwendung von Fotos und Bildmaterial

### Einwilligungserklärung:

Hiermit erkläre ich mich ausdrücklich damit einverstanden, dass der Arbeitgeber Fotografien von meiner Person für seine Berichterstattung unentgeltlich erstellt und verwendet.

Ich bin ferner damit einverstanden, dass diese Fotos für den oben erwähnten Zweck auf der Internetseite des Betriebes sowie in einer gedruckten DRK-Broschüre veröffentlicht werden.

Mit der biometrische Gesichtserkennung für die Arbeitszeiterfassung bin ich einverstanden.

Mir ist bekannt, dass ich meine Einwilligung jederzeit und mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

### Anfertigung und Verbreitung von Aufnahmen

Aufnahmen von Personen sind dann als personenbezogene Daten anzusehen, wenn Menschen unmittelbar zu identifizieren sind. Darunter zählen auch sichtbare Merkmale auf den Bildaufnahmen, die einen Menschen identifizierbar machen. Dieser Tatbestand liegt vor, wenn das Gesicht verpixelt ist, aber andere Merkmale, wie beispielsweise individueller Schmuck oder Kleidung eindeutig einen Menschen identifizieren.

Folgt man dem Erwägungsgrund Nr. 51 Satz 3 DS-GVO, dann zählen Bildaufnahmen nicht zu den besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO obwohl ein Bild biometrische Daten enthält sofern das Bild nicht mit besonderen technischen Mitteln ausgewertet wird.

Für die Anfertigung von Bildaufnahmen ist somit die Regelung des Art. 6 DS-GVO (Rechtmäßigkeit der Verarbeitung) anzuwenden – Das Kunsturhebergesetz (KunstUrhG) beschäftigt sich lediglich im § 22 Abs. 1 mit der Verbreitung von Bildmaterial.

### Vertrag und Einwilligung

Mögliche Rechtsgrundlagen sind nach Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO ein Vertrag oder weitaus häufiger eine Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO).

Ob eine Einwilligung in Schriftform erfolgen muss wird kontrovers diskutiert, da die DS-GVO die Schriftform für Einwilligungen nicht generell fordert. Um Schwierigkeiten zu vermeiden wird für Aufnahmen auf denen Beschäftigte zu sehen sind stets die schriftliche Einwilligung empfohlen (siehe Art. 7 Abs. 2 Satz 1 DS-GVO und § 26 Abs. 2 Satz 3 BDSG).

### Konkreter Zweck von Aufnahmen

In Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO heißt es, dass eine Einwilligung nur relevant ist, wenn Sie für „einen oder mehrere bestimmte Zwecke“ gegeben wird.

### Verbreitung von Bildmaterial

Berücksichtigen Sie in diesem Fall besonders das Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (KunstUrhG). Dort ist in § 22 das so genannte Recht am eigenen Bild geregelt. Danach kann der Abgebildete selbst darüber bestimmen, ob und wie ein Bildnis (Foto, Video, Zeichnung etc.) an Dritte weitergegeben wird.

### Widerruf einer Einwilligung

Art. 7 Abs. 3 Satz 3 DS-GVO bestimmt, dass vor Abgabe der Einwilligung auf die Möglichkeit des Widerrufs hinzuweisen ist. Der Widerruf ist jederzeit möglich (Art. 7 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO), und der Widerruf berührt die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung bis zum Widerruf nicht (Art. 7 Abs. 3 Satz 2 DS-GVO).

## Urheberrecht des Fotografen

Beachten müssen Sie weiterhin, dass der Ersteller der Aufnahmen das Urheberrecht an seinen Werken besitzt. Lassen Sie beispielsweise Passbilder beim Fotografen anfertigen, dann dürfen Sie die Aufnahmen auch nur für amtliche Ausweise (Pass, Personalausweis, Führerschein etc.) verwenden. Für andere Nutzungszwecke muss der Fotograf Ihnen das Nutzungsrecht übertragen – Eine Abtretung des Urheberrechts ist nach § 29 Urhebergesetz (UrhG) nicht möglich. Die Abtretung der Nutzungsrechte müssen Sie in einem Lizenzvertrag mit dem Fotografen vereinbaren und darauf achten, dass die jeweiligen Werke explizit benannt werden. Nur dann können Sie die Aufnahmen für die Veröffentlichung im Internet oder anderen Medien verwenden.

Das Urheberrecht gilt übrigens auch für gedruckte oder digitale Artikel. Ohne das Nutzungsrecht dürfen Sie nicht einfach ganze Artikel aus Zeitungen auf Ihrer WEB-Seite veröffentlichen, auch wenn der Artikel über Ihre Verbandsgliederung berichtet. Kurzzitate aus den Artikeln sind hingegen erlaubt.

## Gehen Sie vorsichtig mit gesetzlichen Ausnahmen um!

Das KunstUrhG kennt in § 23 Abs.1 auch einige Ausnahmen von dem Erfordernis zur Einwilligung.

1. Bildnisse mit zeitgeschichtlichem Bezug: Eine Einwilligung ist beispielsweise bei Politikern, Schauspielern, Musikstars nicht erforderlich, weil es sich bei diesen um so genannte Personen der Zeitgeschichte handelt. Trotzdem ist auch bei diesen Personen der Privatbereich tabu.
2. Personen als Beiwerk: Steht im Mittelpunkt eines Bildes eine Landschaft oder eine Örtlichkeit und ist eine abgebildete Person quasi eine „Randerscheinung“, dann ist auch hier keine Einwilligung der abgebildeten Person erforderlich. Juristisch gesehen ist sie nämlich nur Beiwerk.
3. Bilder von Versammlungen: Werden Bilder von öffentlichen Versammlungen oder ähnlichen Veranstaltungen (z.B. Betriebsfest, Weihnachtsfeier, Wettbewerb) gemacht, dann ist eine Einwilligung der abgebildeten Personen nicht erforderlich, wenn erkennbar die Ansammlung von Menschen im Vordergrund steht und nicht bestimmte Personen.

## Fotos bei Versammlungen, Betriebsfeiern und Wettbewerben

Wenn beispielsweise bei Betriebsversammlungen, Betriebsfeiern oder Wettbewerben Fotos gemacht werden sollen, dann sollten die Teilnehmer vorab darüber informiert werden. Hierzu bietet sich besonders eine Eröffnungsrede an. Sie sollten insbesondere auf den geplanten Verwendungszweck (z.B. Veröffentlichung im Intranet, Internetseite des Kreisverbandes) hingewiesen werden. Bitte weisen Sie den Fotografen darauf hin, dass er keine Personenaufnahmen gegen den Willen des Abgebildeten erstellt. Auch verfängliche Posen sind für den Fotografen tabu.

## Achten Sie die Rechte Ihrer Mitarbeiter und Kollegen!

Das Recht am eigenen Bild gilt auch im Arbeitsverhältnis. Das bedeutet beispielsweise, dass Fotos von Mitarbeiter nur mit deren Einwilligung veröffentlicht werden dürfen. Dabei ist es zweitrangig, wie und wo das Foto veröffentlicht werden soll. Prinzipiell dürfen Sie nicht gegen den Willen von Mitarbeiter deren Fotos veröffentlichen. Nur wenn es sich um eine Ausnahme nach § 23 KunstUrhG handelt, kann von diesem Prinzip abgewichen werden. Insbesondere beifolgenden beabsichtigten Verwendungen sollten Sie immer vorab die schriftliche Einwilligung der Mitarbeiter einholen:

- Foto beim Organigramm
- Foto im Intranet
- Foto in Broschüren
- Foto auf der Internetseite des Kreisverbandes
- Foto für Presseveröffentlichungen

## **Dienstliche Nutzung von E-Mail und Internet über Arbeitsplatzrechnern in der Geschäftsstelle**

1. Die Nutzung von E-Mail und Internet ist nur zur Durchführung von dienstlichen Aufgaben und zur Unterstützung des dienstlichen Informationsaustausches zulässig. Eine Nutzung des Internetzuganges für private oder gewerbliche Zwecke ist untersagt.
2. Für die Nutzung des Internets ist nur Software zu verwenden, die von der IT-Administration bereitgestellt wird! Es ist nicht gestattet, dass sich Beschäftigte eigenmächtig Programme herunterladen oder installieren: Software kann dem Unternehmen schaden, wenn z.B. im Hintergrund Informationen an den Hersteller versendet werden. Auch neuere Versionen oder Aktualisierungen (Update) von Software können Sicherheitslücken aufweisen und die IT-Infrastruktur des Unternehmens schädigen!
3. Downloads (heruntergeladene Daten) müssen auf der lokalen Festplatte in ein besonderes Verzeichnis abgelegt werden und dürfen nicht direkt ins Hausnetz gespeichert werden.
4. Das Internet ist nicht abhörsicher, deshalb dürfen sensible Informationen wie personenbezogene Daten oder Betriebsinterna nicht ohne die Nutzung von Verschlüsselungstechnologien über das Internet ausgetauscht werden. Dies gilt auch für den Fall, dass der Adressat berechtigt ist, diese Daten zu empfangen.
5. Durch die weltweite Verfügbarkeit des Internets ist es möglich, dass Inhalte des Internets gegen bundesdeutsche Rechtsvorschriften, insbesondere gegen Zivil- und Strafgesetze, verstoßen. Jeder Benutzer ist selbst dafür verantwortlich, dass keine solchen Vorschriften verletzt werden. Sollten von dritter Seite an das Unternehmen Ansprüche wegen unrechtmäßiger Internetnutzung einer/eines Beschäftigten gestellt werden, so wird dieser Schadensersatzanspruch gegebenenfalls an die Beschäftigten weitergeleitet.  
Unzulässig ist insbesondere jede absichtliche oder wissentliche Nutzung des Internets, die geeignet ist, den Interessen des Verbandes oder seinen angeschlossenen Unternehmen oder dessen Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden, die Sicherheit des IT-Netzes zu beeinträchtigen oder die gegen geltende Rechtsvorschriften verstößt. Dies gilt vor allem für
  - das Abrufen oder Verbreiten von Inhalten, die gegen persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen,
  - das Abrufen oder Verbreiten von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen, Gewalt verherrlichenden oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.
6. Je nach System unterliegt der Datenverkehr zwischen dem lokalen Netzwerk und dem offenen Netz einer automatischen Protokollierung. Diese Protokolle dienen ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherheit und zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes. Sie werden nicht zur Leistungskontrolle verwendet. Auswertungen jedweder Art sind mitbestimmungspflichtig.
7. Bei Zuwiderhandlungen gegen diese Regeln behält sich das Unternehmen u.a. vor, den Internetzugang zu deaktivieren und gegebenenfalls auch strafrechtliche Untersuchungen einzuleiten.