

Offene Regale sind da schwierig. Oder Videokameras: Neue Hinweis-Schilder sind erforderlich. Werden Menschen gefilmt, braucht man unter Umständen eine Datenschutz-Folgenabschätzung. Wenn ich sehe, dass ein PC nicht mit Passwort geschützt ist oder der Server im Büro frei zugänglich ist, dann sind technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) zu ergreifen. Der Datenschutzbeauftragte entscheidet, was konkret passieren muss.

Handwerksblatt: Kann sich der Unternehmer nicht einfach pauschal für alles die Einwilligung des betroffenen Kunden oder Mitarbeiters einholen?

Weitz: Das wäre ganz schlecht! Denn der Einwilligende kann ja auch immer widerrufen. Eine gute Nachricht: Ich brauche gar nicht für alles eine schriftliche Einwilligung! Im ganz normalen Geschäftsverhältnis muss der Kunde nur informiert werden, wie mit seinen Daten umgegangen wird. Das bedeutet, beim ersten Kontakt erhält er einen Hinweis über die Datenverarbeitung und auf die betriebseigene Datenschutz-Information. Die Veröffentlichung erfolgt am besten auf der Website. Es kann in der Fußzeile der E-Mail ein Link gesetzt werden zur Datenschutz-Information und auch auf Angeboten und Rechnungen. Die reine Information in einfacher Sprache genügt hier. Viele haben ja bereits eine Datenschutz-Erklä-

„EINE GUTE NACHRICHT: ICH BRAUCHE GAR NICHT FÜR ALLES EINE SCHRIFTLICHE EINWILLIGUNG!“

Monika Weitz

rung auf der Website. Leider werden oftmals Muster verwendet, ohne Prüfung der Inhalte, das ist nicht datenschutzkonform. Auch für die Lohnabrechnung der Mitarbeiter brauche ich keine Einwilligung, denn es betrifft das Beschäftigungsverhältnis. Anders sieht es aus, wenn ich einen Newsletter verschicke oder ein Gewinnspiel machen möchte. Da brauche ich die Einwilligung des Betroffenen schriftlich oder als sogenannte Double-Opt-in-Lösung.

Handwerksblatt: Bei normalem Geschäftskontakt brauche ich also grundsätzlich keine Einwilligung?

Weitz: Genau. Zum Thema Einwilligung gab es zu Beginn der DSGVO ein großes Missverständnis bei manchen Unternehmen. Sie verschickten E-Mails mit dem Inhalt: „Lieber Kunde, wir wollen mit dir in Kontakt bleiben, bitte gib uns dein Okay, dass wir weiter zusammenarbeiten können.“ Von 1.000 Kontakten haben dann nur 200 eine Antwort geschickt. Damit hat sich der Absender selbst ein Bein gestellt, denn die anderen Kunden darf er jetzt nicht mehr kontaktieren. Richtig war die folgende Mail: „Lieber Kunde, wir behandeln deine Daten sorgfältig. Informationen findest du in unserer Datenschutz-Information. Du brauchst gar nichts zu tun. Nur wenn du nicht mehr mit uns arbeiten möchtest, melde dich bitte.“

DAS INTERVIEW FÜHRTE ANNE KIESERLING

Ein besonderes Problem:

E-MAILS UND PRIVATHANDYS

Häufig gibt es Datenschutz-Probleme bei der Nutzung von E-Mails oder privaten Handys der Mitarbeiter. Wer eine E-Mail schreibt, verarbeitet nämlich automatisch Daten. Einen typischen Fall beschreibt Monika Weitz: „Der Chef schickt dem Mitarbeiter eine E-Mail mit dem Namen und der Adresse und Telefonnummer des Kunden auf sein Handy, damit der den Auftrag erledigt. Damit alles korrekt läuft, muss er dafür vorher in einer Smartphone-Nutzungsrichtlinie festlegen, wie mit den Daten umzugehen ist. Diese sollte zum Beispiel beinhalten, dass der Mitarbeiter die Daten auch vertraulich behandelt, dass er sie nicht unaufgefordert weiterleiten darf und wann sie zu löschen sind. Der Mitarbeiter muss informiert und geschult werden, und natürlich muss er die Vertraulichkeitserklärung und Nutzungsrichtlinien persönlich unterschreiben. Diese verbleiben dann in der Personalakte.“

Bei E-Mails gibt es noch das Problem, dass viele Betriebe E-Mail-Adressen mit den Namen der Mitarbeiter haben. Selbst wenn es sich um Abkürzungen handelt – Anfangsbuchstaben etwa –, muss der Chef aus

Datenschutzgründen die private E-Mail-Nutzung von Dienstadressen untersagen. Dafür gibt es dann eine Internet-Nutzungsrichtlinie. Wenn ein Mitarbeiter zu Hause arbeitet, ist eine Homeoffice-Nutzungsrichtlinie erforderlich. Der Chef muss die Arbeitnehmer informieren, sensibilisieren und schulen. Auch diese Nutzungsrichtlinien müssen vom Arbeitnehmer unterzeichnet sein und vervollständigen die Personalakte.

Die Einhaltung der Nutzungsrichtlinien muss in Form von regelmäßigen Stichproben überprüft werden. Und dabei geht es nicht nur um die privaten Endgeräte, sondern auch um die geschäftlichen, also etwa Firmenhandys. Die Kontrollen führt der Datenschutzbeauftragte durch. Es ist wirklich wichtig, die privaten E-Mails zu untersagen. Sonst hat der Unternehmer ein Problem mit dem Telekommunikationsgesetz, weil er dann Dienstanbieter ist. Scheidet der Mitarbeiter aus und will, dass seine Daten gelöscht werden, ist die große Frage: Darf er das verlangen oder geht das gegen die geschäftlichen Interessen des Unternehmens? Wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung von E-Mails verboten hat, hat er schon mal einen Hebel in der Hand.“

