

Interessantes zu Datenschutz und Informationssicherheit präsentiert von UIMC und UIMCert



EuGH zeigt klare Kante bei Cookies

„Diese Website verwendet Cookies“ – beim Besuch von Webseiten stoßen Internetnutzer immer häufiger auf solche Hinweise zum Datenschutz. Die Nutzer der Webseite werden um eine Entscheidung ersucht: „Akzeptieren“ oder „Ablehnen“. Webseitenbetreiber kommen damit ihrer Pflicht nach, über die Speicherung nutzerrelevanter Daten aufzuklären. Laut der E-Privacy-Richtlinie der EU – allgemein bekannt als „Cookie-Richtlinie“ – ist das Speichern dieser Informationen allerdings nur erlaubt, wenn die User darin einwilligen. Ein sogenanntes Opt-in-Verfahren ist demnach – zumindest bei Tracking-Cookies – obligatorisch. Das hat auch der Europäische Gerichtshof in einem neuerlichen Urteil vom Herbst 2019 bestätigt: Nutzer müssen aktiv zustimmen, bevor Cookies gesetzt werden dürfen. „Der EuGH hat für mehr Rechtssicherheit gesorgt. Gleichzeitig sollten viele Unternehmen überprüfen, welche Cookies sie oder ihr Dienstleister verwenden“, mischt sich beim erfahrenen Datenschutzfachmann Dr. Jörn Voßbein in die Genugtuung über das klarstellende Urteil etwas Unbehagen über dessen konsequente Beachtung. Ein Überblick über die Cookie-Landschaft, die geltenden Regeln, die datenschutzkonformen Cookie-Banner und wann Cookies keine Zustimmung benötigen soll zur Aufklärung beitragen:

Cookies sind Textdateien, die der Browser beim Aufrufen einer Webseite auf dem Computer des Nutzers ablegt. Sie speichern Daten zum Besuch von Websites und erhöhen damit deren Benutzerfreundlichkeit. Bei Cookies erfolgt grundsätzlich eine Einteilung nach zwei Kategorien: Lebensdauer der Cookies (Session-Cookies, zeitliche begrenzte Cookies und permanente Cookies) und nach deren tatsächlicher Funktion (Präferenz-Cookies, Statistik-Cookies und Marketing-Cookies). Wichtiger Hinweis: Für technisch notwendige Cookies, die unterschiedliche Lebensdauern besitzen können, ist keine Einwilligung der Webseitenbesucher erforderlich. Beispiele sind die Warenkorbfunktion, Auswahl der Sprache für eine Session oder kurzfristige Speicherung von Formulardaten.

Technisch notwendige Cookies dürfen laut dem Urteil des EuGHs von Anfang an gesetzt werden, also auch ohne vorherige Zustimmung durch den Nutzer. Demgegenüber müssen Website-Besucher einwilligen, bevor die Cookies nicht notwendige Daten speichern. Somit verlangt die Richtlinie nach allgemeinem Verständnis eine sogenannte Opt-in-Lösung bei nicht notwendigen Cookies.

Aber: „Laut EuGH gilt die Opt-in-Pflicht auch für Cookies, die keine personenbezogenen Daten verarbeiten. Wie nun aber konkret mit Cookies verfahren werden muss und wie die Ausgestaltung von Cookie-Bannern letztlich rechtskonform gestaltet werden kann, wird derzeit noch diskutiert.“, erläutert Dr. Voßbein.



Sie planen einen Relaunch Ihrer Website?

Dann sprechen Sie uns an, um möglichst frühzeitig den Datenschutz zu beachten (z. B. bei Cookies, Tracking, Kontaktformular, Plugins, embedded content oder Informationspflichten).

Datenschutzkonform muss aber schon jetzt der Cookie-Banner gestaltet sein. Dabei sind für Unternehmen einige Dinge grundsätzlich zu beachten: Die Datenschutzerklärung und das Impressum müssen trotz Cookie-Banner

auffindbar sein, erst nach erfolgter Einwilligung dürfen Cookies gesetzt werden, es muss eine echte und eindeutige Handlungswahl für den User bestehen und die grundsätzlichen Angebote der Webseite dürfen nicht von einer Einwilligung abhängen. „Um einen rechtssicheren Einsatz von Cookies zu erreichen, ist das Anlegen von Checklisten für die Vorbereitung und Erstellung des Cookie-Banners hilfreich“, empfiehlt UIMC-Geschäftsführer Dr. Jörn Voßbein aus Erfahrung.



FAQ: Praxishilfe zum Einsatz von Cookies!

Bei der datenschutzkonformen Aufstellung von Unternehmenswebseiten hat die UIMC eine Praxishilfe erarbeitet, die über <http://praxishilfen.uimcollege.de> kostenfrei abgerufen werden können. Diese finden in unserem eCollege-Kurs „FAQ“: <https://www.uimcollege.de> > Meine Kurse.

Dieser Kurs ist im **neuen eCollege** für alle User freigeschaltet, die einen Account zu einem Schulungskurs haben. Sie haben noch keinen Zugang? Dann informieren Sie sich unter <https://www.uimc.de/seminareschulungen/ecollege>.

Corona-App: Was darf der Arbeitgeber von Mitarbeitern verlangen?

Die Corona-Warn-App soll Nutzern die Möglichkeit geben, Risikokontakte zu erkennen und entsprechend umsichtig zu handeln. Man könnte ein erhöhtes Risiko für die Beschäftigten schnell erkennen und eindämmen. Viele haben daher ihre Angestellten dazu aufgefordert die App auf ihrem Diensthandy zu installieren und zu nutzen. Aber darf man das einfach so anweisen? Wie sieht es hier mit dem Datenschutz aus?

Was auf den ersten Blick wie eine Handlung aussieht, sind in Wirklichkeit mehrere Teilschritte: Der Arbeitnehmer bekommt die Anweisung, die Corona-Warn-App zu installieren, sie zu nutzen und den Arbeitgeber im Falle eines erhöhten Risikos zu informieren. Jeder dieser Schritte muss einzeln betrachtet und bewertet werden. Der Reihe nach: Die Anordnung des Arbeitgebers, die App auf dem Diensthandy zu installieren, ist vom Weisungsrecht des Arbeitgebers abgedeckt. Da hierbei aber der Punkt der Leistungs- und Verhaltenskontrolle berührt wird, muss, je nach Unternehmen, die betriebliche Mitbestimmung eingebunden werden. So oder so hat der Arbeitgeber kein Recht, die Installation der App auf dem privaten Handy des Arbeitnehmers anzuordnen.

Hat der Mitarbeiter die App nun installiert, muss er sie auch nutzen? Da die App auf freiwilliger Nutzung beruht, kann der Arbeitgeber dies nicht einfach anordnen. Dr. Jörn Voßbein ergänzt hierzu: „Eine Möglichkeit zur verpflichtenden Nutzung wird momentan nur im Bereich der ‚gefahrgeleiteten Berufe‘ diskutiert, also z. B. im Gesundheitswesen. Aber auch hier gilt das Weisungsrecht nur für das Arbeitsverhältnis und nicht für den privaten Bereich.“ Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses seien nur in Ausnahmefällen begründbar.

Da die Nutzung grundsätzlich nur freiwillig erfolgt, ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber etwaige Warnungen der App mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat auch kein Recht, danach zu fragen. Für Mitarbeiter besteht erst eine Meldepflicht, wenn sie sich selbst infiziert haben.

„Uns erreichen schon jetzt viele Fragen zum Thema Haftung.“, erklärt Dr. Voßbein. Viele Unternehmen stellten sich die Frage, ob sie Mitarbeiter haftbar

machen können, wenn diese Warnungen der App ignorieren und nicht entsprechend handeln. „Wir haben hierzu bis jetzt keine belastbaren Aussagen. Allerdings kann man sagen, dass aufgrund der betonten Freiwilligkeit und den eher generellen Handlungsempfehlungen der App die Herleitung eines Haftungsanspruchs schwierig ist.“ Sehr kritisch sieht Dr. Voßbein die Gefahr zur Aushebelung der Freiwilligkeit: „Dass die Nutzung der App freiwillig ist, wird von den Verantwortlichen stets betont. Aber es besteht das Risiko, dass diese Freiwilligkeit künftig unterlaufen wird.“ Zum Beispiel könnten bestimmte Lockerungen demnächst an die Nutzung der App geknüpft werden. Der Zutritt zum Betriebsgelände, zu Behörden oder auch zu Großveranstaltungen könnte nur noch mit installierter Corona-Warn-App erlaubt werden. „Diese Diskriminierungsgefahr ließe sich durch eine begleitende gesetzliche Regelung vermeiden, die eindeutig regelt, dass weder im öffentlichen noch privaten Raum Nachteile entstehen dürfen, wenn die App nicht genutzt wird. So könnte auch eine fehlerhafte Anwendung mit allen negativen Folgen vermieden werden.“

Apropos Corona: Wollen Sie Wärmebildkameras einsetzen oder die Körper-Temperatur der Mitarbeiter messen?

Dann sprechen Sie uns an, um keine unnötigen Datenschutz-Risiken durch Mitarbeiterbeschwerden oder behördliche Maßnahmen einzugehen.



Bitte senden Sie mir neben den angekreuzten Themen weitere Informationen zu:

EuGH-Urteil zum Einsatz von Cookies

Praxishilfe zum Einsatz von Cookies

Unser Tipp: Bitte senden Sie mir zukünftig den UIMCommunication-Info-Brief und regelmäßig weitere interessante Informationen per E-Mail zu!

E-Mail: _____ Unterschrift: _____

per Fax an (0202) 946 7726 9200 oder formlos per Mail an communication@uimc.de

