



TEIL 1

Teil 1: Arbeitsorganisation als Datenschutzbeauftragter

Die wichtigsten Informationen und
Hilfestellungen für Ihre erfolgreiche
und professionelle Arbeit als
Datenschutzbeauftragter

Inhalt

Ihr Chef redet „Käse“ im Datenschutz? So machen Sie das Beste daraus	3
Vielleicht finden Sie sich einmal in dieser Situation wieder.....	3
Immer mehr Anfragen von Mitarbeitern: Beweisen Sie Fingerspitzengefühl.....	5
Verweisen Sie auf das Internet	6
Auch die Aufsichtsbehörde ist Ansprechpartner	6
Gewusst, wie: Auch andere können den Datenschutz prüfen.....	6
Ausbildungsbeginn 2016: So bringen Sie die neuen Azubis auf Zack	8
Der Köder muss dem Fisch schmecken	8
Anders als die anderen.....	8
Mut zum Querdenken	8
Kreativ hält länger	9
IDEEN-Checkliste: haben Sie schon mal an folgende Aktionen gedacht?.....	10

Ihr Chef redet „Käse“ im Datenschutz? So machen Sie das Beste daraus

Als Datenschutzbeauftragter sind es wahrscheinlich Sie, der im Unternehmen am meisten von Datenschutz oder diesbezüglichen Sichtweisen von Aufsichtsbehörden oder Gerichten versteht. Doch auch wenn Sie der eigentliche Know-how-Träger im Unternehmen sind, heißt das nicht, dass nicht auch andere glauben, sich in der Thematik auszukennen oder mitreden zu können. Denken Sie hier beispielsweise an die Unternehmensleitung, Ihren Chef oder Vorgesetzten.

[Vielleicht finden Sie sich einmal in dieser Situation wieder](#)

Ihr Unternehmen steht mit einem anderen Unternehmen in Verhandlungen zu einem gemeinsamen Onlineshop. Es findet ein Termin mit Vertretern des anderen Unternehmens statt, bei dem es auch um den Umgang mit den personenbezogenen Daten zukünftiger Kunden gehen soll. Neben Ihrem Geschäftsführer und dem Juristen Ihres Unternehmens nehmen auch Sie am Besprechungstermin teil. Als man auf den Umgang mit Kundendaten zu sprechen kommt, legt Ihr Chef los:

Er hält mit seiner Auffassung zum Datenschutz nicht lange hinterm Berg. Er äußert beispielsweise, dass es in der Regel mit dem Kundendatenschutz übertrieben werde und etwa E-Mail-Adressen der Kunden doch wohl nicht zu den personenbezogenen Daten zählen. Außerdem bezeichnet er Sie als den Datenschutzverantwortlichen des Unternehmens, der die Einhaltung des Datenschutzes gewährleisten wird.

Ganz klar, die Äußerungen sind ein ganz schön dicker Hund. Vielleicht wollen Sie die Sache spontan richtigstellen. Doch bevor Sie das Wort ergreifen, sollten Sie die folgenden Tipps beherzigen:

[Tipp 1: Schätzen Sie die Äußerung richtig ein](#)

Wenn einem etwas gegen den Strich geht, ist es nur normal, wenn man seinem Ärger Luft machen und die Dinge richtigstellen will. Doch das kann gewaltig ins Auge gehen. Fragen Sie sich zunächst, wie die Äußerung zu Ihrem Chef passt. Welche Interessen und Ziele verfolgt er vielleicht. Wie kommuniziert er üblicherweise? Vielleicht ist er aber auch der Typ Manager, der eher hemdsärmelig agiert und auf Stammtischniveau kommuniziert. Auch wenn das nicht Ihre Welt ist, müssen Sie das einfach aushalten.

Tipp 2: Nicht nur Ihr Mund kann sprechen

Egal, was Ihr Geschäftsführer von sich gibt, achten Sie stets auf Ihre Mimik und Gestik. Auch wenn das vom Chef Gesagte noch so verkehrt ist, verkneifen Sie sich jedes Augenrollen oder Kopfschütteln. Auch ein abschätziges Grinsen oder Lachen während Ihr Chef sein Wissen zum Besten gibt, wirft kein gutes Bild auf Ihren Chef und letztendlich auch nicht auf Sie.

Tipp 3: Wechseln Sie die Perspektive

Sicherlich hat Ihr Vorgesetzter bewiesen, dass er kein Kenner der Materie ist. Dennoch wird es ihn verletzen, wenn Sie ihn vor den Gesprächsteilnehmern korrigieren. Bevor Sie also in die Vollen gehen, sollten Sie die Perspektive wechseln. Wie würden Sie als Geschäftsführer reagieren oder sich fühlen, wenn man Ihnen vor den Anwesenden fehlendes Know-how attestiert?

Tipp 4: Bedenken Sie immer: Keine verbrannte Erde hinterlassen

Auch wenn es Sie noch so wurmt, dass Ihr Geschäftsführer in Sachen Datenschutz etwas vom Pferd erzählt hat, beißen Sie sich erst einmal auf die Zunge. Zwar wäre eine Richtigstellung für Sie ein kurzfristiger Erfolg. Doch der ist vermutlich nur von kurzer Dauer. Das Gespräch ist schnell vorbei, die Gäste weg, doch Sie bleiben. Unter Umständen wird es dann zum Problem, wenn Ihr Geschäftsführer Ihnen eine Standpauke dazu hält, wer im Unternehmen das Sagen hat. Es ist daher immer besser, bevor Sie das Wort ergreifen, über die Folgen nachzudenken. Hinterlassen Sie auf keinen Fall verbrannte Erde. Sie müssen wahrscheinlich noch lange Zeit mit Ihrem Geschäftsführer zusammenarbeiten.

Tipp 5: Lassen Sie Ihren Chef ausreden

Auch in Besprechungen kann man „beruflichen Selbstmord“ begehen. So beispielsweise, wenn Sie Ihrem Geschäftsführer mit einem „Falsch“ ins Wort fallen. Das ist einerseits unhöflich, andererseits bewirken Sie dadurch, dass die Position Ihres Unternehmens beispielsweise bei Verhandlungen geschwächt werden kann. Schließlich kann Ihr Geschäftsführer als „Unwissender“ nicht mehr auf Augenhöhe mit den „Wissenden“ sprechen.

Tipp 6: Seien Sie diplomatisch

Wenn das von Ihrem Geschäftsführer Gesagte Nonsense ist, brauchen Sie das nicht als „falsch“ bezeichnen. Ziehen Sie sich geschickt aus der Affäre, indem Sie das Gesagte als „Meinung“ stehen lassen und diplomatisch anknüpfen. Dabei können Sie mit folgenden Sätzen Ihre Sicht der Dinge einleiten:

- „Danke für Ihren Beitrag. In diesem Zusammenhang möchte ich noch auf folgende beachtenswerte Aspekte hinweisen ...“
- „Ausgehend von der Situation unseres Unternehmens, würde ich aus Datenschutzsicht noch empfehlen ...“
- „Ich möchte noch Folgendes erwähnen. In der Praxis hat es sich als hilfreich erwiesen, dass ...“
- In Ergänzung Ihrer Ausführungen möchte ich noch auf diesen unter Juristen und Datenschützern umstrittenen Aspekt eingehen ...“

Tipp 7: Geben Sie nach dem Gespräch Feedback

Erst wenn das Gespräch vorüber ist, sollten Sie überlegen, ob Sie Ihrem Geschäftsführer Feedback geben wollen. In der Regel wird er es Ihnen nicht übel nehmen, wenn Sie die individuellen Ansichten in einem vertraulichen Gespräch thematisieren. In aller Regel sind auch Manager nicht lernresistent. Außerdem wird er es zu schätzen wissen, dass Sie sich loyal verhalten haben. Mit Ihrem diplomatischen Geschick und Gespür für das richtige Verhalten haben Sie gezeigt, dass man Ihnen voll und ganz vertrauen kann.

Immer mehr Anfragen von Mitarbeitern: Beweisen Sie Fingerspitzengefühl

FRAGE: *Nachdem ich nun rund ein Jahr als Datenschutzbeauftragter im Amt bin, hat sich irgendwie die Ansicht verbreitet, dass ich mich um alles kümmere, was mit personenbezogenen Daten zu tun hat. Neben vielen Anfragen zum Erheben, Verarbeiten oder Nutzen personenbezogener Daten im Unternehmen stellen Mitarbeiter auch immer wieder Fragen, die mit dem Unternehmen nichts zu tun haben. So beispielsweise, ob der Makler Fotos von der neu zu vermietenden und noch eingerichteten Wohnung machen darf. Es fällt mir schwer, solche Anfragen einfach abzulehnen. Können Sie mir einige Tipps geben, wie ich mich hier verhalten kann?*

ANTWORT: *In der Tat steigt mit dem Bekanntheitsgrad und der größeren Sensibilität für Datenschutzthemen häufig auch die Arbeitsbelastung für den Datenschutzbeauftragten. Getreu dem Motto: „Fragen kostet nichts“ wird man auch von Mitarbeiterseite mit jedem nur erdenklichen Datenschutzthema in Verbindung gebracht. Doch diesen Zustand sollten Sie nicht einfach hinnehmen.*

Lernen Sie, Nein zu sagen

Auch wenn es auf den ersten Blick etwas negativ erscheinen mag, sollten Sie sich „privater Datenschutzthemen“ nach Möglichkeit nicht annehmen. Schließlich sind Sie der Datenschutzbeauftragte für das Unternehmen. Sie sind nicht der persönliche Datenschutzbeauftragte für den Mitarbeiter bei Themen, die sich auf das Leben außerhalb des Unternehmens beziehen. Wichtig ist, dass Sie in solchen Fällen Nein sagen. Sie können dies sehr freundlich tun und beispielsweise auf Ihre Zuständigkeit und Aufgaben verweisen. Wichtig ist jedoch, dass Sie beim Nein bleiben, wenn Sie keine Zeit für die Klärung einer bestimmten Frage haben. Auch wenn Sie schlichtweg keine Lust dazu haben, können Sie auf Ihrem Nein beharren. Frust durch mehr Arbeitsbelastung tut auch Ihnen nicht gut.

Sie sind kein Rechtsberater

Vieles, was man an Sie herantragen wird, beruht nicht auf reinem Interesse am Datenschutzthema an sich. Manchmal wird es so sein, dass der Mitarbeiter ein privates Problem hat, beispielsweise mit einem Unternehmen. In diesem Fall will man von Ihnen Unterstützung und Argumente haben, um sein Recht gegen- über dem Dritten zu behaupten. Doch hier ist Vorsicht geboten. In der Regel bedarf es einer konkreten Prüfung

des Einzelfalls unter Berücksichtigung aller denkbaren (rechtlichen) Aspekte. Hier ist der betroffene Mitarbeiter bei einem Rechtsanwalt besser aufgehoben.

Verweisen Sie auf das Internet

Sie können auch den folgenden Ratschlag geben: Im Internet finden sich inzwischen zu allen nur denkbaren Themen Informationen, Listen mit Antworten zu häufig gestellten Fragen oder Diskussions- und Hilfsforen. Auch dort kann man meist anonym eine Frage platzieren und so eine erste Einschätzung zu seinem Problem erhalten. Mit diesem Tipp zeigen Sie einerseits, dass Sie den Mitarbeiter bei der Klärung seiner Frage unterstützen. Andererseits können Sie jedoch bei Ihrem Nein dazu bleiben, sich mit dem nicht in Ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Thema zu beschäftigen.

Auch die Aufsichtsbehörde ist Ansprechpartner

Letztendlich können Sie auch noch folgenden Hinweis geben: Jeder Betroffene kann sich an die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde wenden, wenn er einen Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen vermutet oder eine konkrete Fragestellung zur Zulässigkeit des Erhebens, Verarbeitens oder Nutzens personenbezogener Daten klären will. Auch Verbraucherschutzorganisationen unterstützen inzwischen umfassend bei Datenschutzfragen.

Gewusst, wie: Auch andere können den Datenschutz prüfen

Die meisten Datenschutzbeauftragten, egal, ob sie sich ihren Aufgaben in Voll- oder Teilzeit widmen, kennen das Problem: Eigentlich hat man nie die erforderliche Zeit, um all das in Angriff nehmen zu können, was man eigentlich für notwendig hält. In einem solchen Fall können Sie eines machen: Sie können von der Unternehmensleitung mehr Zeit oder personelle Ausstattung fordern. Doch was tun Sie, wenn Sie auf taube Ohren stoßen? Diese Tipps helfen Ihnen weiter:

Tipp 1: Beharren Sie auf der Unterstützungspflicht

Wenn Sie das Thema „Mehr Zeit und bessere personelle oder sachliche Ausstattung“ ansprechen, sollten Sie sich schon vorab Gedanken dazu machen, wie Sie auf ein Nein reagieren wollen. Bleiben Sie ruhig und besonnen und zeigen Sie nochmals die Rahmenbedingungen auf.

Machen Sie deutlich, dass Sie nur dann auf die Einhaltung der Bestimmungen über den Datenschutz hinwirken können, wenn man Sie in angemessenem Umfang unterstützt. Diese Unterstützungspflicht hat auch der Gesetzgeber für wichtig erachtet und in § 4f Abs. 5 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verankert. Unterstützung ist entscheidend, um Ihrer Hinwirkungspflicht aus § 4g Abs. 1 Satz 1 BDSG nachkommen zu können. Das bedeutet auch, dass man Ihnen bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, helfen muss.

Ferner sollten Sie darauf abstellen: Können Sie die Einhaltung des Datenschutzes im Unternehmen nicht wirksam kontrollieren, haben Sie persönlich kein Problem. Anders sieht dies bei der Unternehmensleitung aus. Wird der Datenschutz nicht ernst genommen, kann dies zum Problem für das Unternehmen und zur Haftungsfrage für den Geschäftsführer werden.

Praxisinfo: Bleibt man noch immer bei einem Nein, sollten Sie das für heute akzeptieren. Doch wie wusste schon Paulchen Panther „Heute ist nicht alle Tage, ich komm wieder keine Frage“. Genau so sollten Sie es auch sehen. Ein Nein heute, bedeutet nicht, dass es auch dabei für immer und ewig bleibt.

Tipp 2: Verteilen Sie die Last auf mehrere Schultern

Nicht nur bei einem Nein ist es sinnvoll, gut vorbereitet in Ihren nächsten Termin zu gehen. Machen Sie beispielsweise Vorschläge, wie man die Kontrolle des Datenschutzes besser organisieren kann. Schließlich gilt: Nirgendwo steht, dass ausschließlich der Datenschutzbeauftragte die Einhaltung der Bestimmungen über den Datenschutz prüfen darf. Insofern ist es überlegenswert, ob nicht andere „Kontrollinstanzen“ im Unternehmen auch ein wenig Datenschutzkontrolle übernehmen können.

Typischerweise kommen hierfür in Betracht:

► Revision

Gerade in größeren Unternehmen wird die Einhaltung von gesetzlichen oder betrieblichen Regelungen durch Revisionsabteilungen geprüft. Daher könnten diese bei Prüfungen vor Ort auch Datenschutzaspekte hinterfragen.

► Qualitätsmanager

Insbesondere produzierende Unternehmen verfügen häufig über ein umfassendes Qualitätsmanagement, welches auch durch Audits sichergestellt wird. Auch hier könnten Sie anknüpfen.

► Arbeitssicherheitsfachkraft

Um gesetzlichen Arbeitssicherheitsanforderungen gerecht zu werden, kontrollieren beispielsweise Arbeitssicherheitsfachkräfte deren Einhaltung. Dies geschieht regelmäßig und meist durch Begehungen vor Ort. Hier bietet es sich an, dass beispielsweise auf die Zutrittskontrolle zu Gebäude oder Serverraum ein Auge geworfen wird, natürlich auch unter dem Aspekt Datenschutz.

Tipp 3: Setzen Sie Prioritäten

Selbst wenn Tipp 1 und 2 ins Leere gehen, brauchen Sie nicht verzweifeln. Ihnen verbleibt noch die Möglichkeit, Prioritäten zu setzen. Dazu können Sie beispielsweise zahlenmäßig das Risiko mit der Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder den Auswirkungen multiplizieren und so eine Risikozahl erhalten. Manches wird dann eine niedrige Priorität erhalten und „irgendwann“ erledigt. Zuerst kümmern Sie sich um die Sachen mit hoher Priorität. Auch das ist eine Möglichkeit, mit beschränkten Mitteln das Beste herauszuholen.

Ausbildungsbeginn 2016: So bringen Sie die neuen Azubis auf Zack

Der Herbst ist die Jahreszeit, die das Ende des Sommers einläutet. Doch in der Arbeitswelt steht der Herbst häufig nicht für ein Ende, sondern ganz im Gegenteil: für einen Anfang. Nämlich dann, wenn neue Auszubildende ihre ersten Schritte ins Berufsleben wagen und in ihre Berufsausbildung starten. Und auch für Sie als Datenschutzbeauftragten bedeutet das, dass etwas Neues auf Sie zukommt. Denn nach § 4g Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind Sie dafür zuständig, alle Beschäftigten in Ihrem Unternehmen, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, zu sensibilisieren. Dazugehören nach § 3 Abs.11 Nr. 2 BDSG auch die neuen Auszubildenden.

Der Köder muss dem Fisch schmecken

Das Thema Datenschutz im Unternehmen voranzutreiben und Bewusstsein für Datenschutzrisiken bei den Mitarbeitern und Kollegen zu schaffen, ist Ihre tägliche Herausforderung als Datenschutzbeauftragter. Und Sie wissen: Per Gießkannenprinzip über alle gleichermaßen das Know-how zu verteilen, ist nicht die effektivste Art der Wissensvermittlung. Vielmehr kommt es darauf an, die verschiedenen Zielgruppen im Unternehmen zu identifizieren, auf ihre Bedürfnisse und Besonderheiten einzugehen und die entsprechenden Inhalte auf Augenhöhe zu vermitteln.

Anders als die anderen

Azubis bilden dabei eine ganz besondere Gruppe unter den Beschäftigten. Denn hier kommt zu den gewohnten Merkmalen, die eine Zielgruppe im Unternehmen charakterisieren – wie beispielsweise die Fachbereichszugehörigkeit und die Art der personenbezogenen Daten, mit denen vorwiegend umgegangen wird –, noch ein ganz anderer Aspekt hinzu: Auszubildende sind in erster Linie junge Menschen, die gerade zum ersten Mal die sichere und vertraute Umgebung der Schule, Freunde und Familie verlassen und auf sich selbst gestellt sind. Ab sofort beginnt für sie der Ernst des Lebens und jeden Tag lernen sie viele neue Dinge dazu – und das Thema Datenschutz ist dabei nur eines von vielen. Und das bringt für Sie als Datenschutzbeauftragten besondere Herausforderungen mit sich.

Mut zum Querdenken

Deshalb dürfen Sie bei der Sensibilisierung der Azubis eines nicht außer Acht lassen: Auszubildende verfügen über viel weniger Lebenserfahrung als ihre älteren Kollegen und in der Regel über wenig bis gar keine Berufserfahrung. Das bedeutet für Sie: Schauen Sie bei der Wahl Ihrer Praxisbeispiele auch mal über den Tellerrand des Unternehmens hinweg. Ziehen Sie zur Veranschaulichung der Datenschutzaspekte Situationen heran, die auch den Azubis bekannt sind – z.B. Bestellvorgänge im Internet oder der Umgang mit Facebook, Twitter & Co. Dadurch wirkt das Thema Datenschutz weniger abstrakt und wird für sie greifbarer.

Tipp: Beziehen Sie die jungen Auszubildenden aktiv in Ihre Schulung ein. Stellen Sie bei Präsenzs Schulungen immer wieder Fragen an die Gruppe, um die Problematik der

Datenschutzrisiken deutlich zu machen. Denn aus der Schulzeit weiß man selbst doch noch am besten: Nichts ist langweiliger als Frontalunterricht und stundenlange Monologe.

Kreativ hält länger

Jede neue Lebensphase bedeutet, sich unbekannten Herausforderungen zu stellen und neue Dinge zu lernen. Das gilt insbesondere für den Berufsstart. Auszubildende werden täglich mit vielen Informationen überflutet. Und auch für die Ehrgeizigsten unter ihnen ist es unmöglich, alles gleichermaßen im Kopf zu behalten. Um mit Ihrem Thema Datenschutz hervorstechen und nachhaltig in Erinnerung zu bleiben, ist Ihre Kreativität daher besonders gefragt. Grundsätzlich gilt: je außergewöhnlicher, desto besser.

Tipp: Nehmen Sie sich die Zeit, um sich etwas Besonderes einfallen zu lassen – gut ist immer etwas, das es vorher in Ihrem Unternehmen so noch nicht gab. Denn das sorgt dann gleich doppelt für Aufmerksamkeit: Zum einen sind Sie mit Ihren Themen bei den Azubis von Beginn an präsent und bleiben in Erinnerung. Zum anderen werden außergewöhnliche Aktionen natürlich auch von der restlichen Belegschaft bemerkt – und sorgen so auch unternehmensweit für mehr Datenschutz-Awareness.

IDEEN-Checkliste: haben Sie schon mal an folgende Aktionen gedacht?

Idee	Das steckt dahinter	Umgesetzt?
Mentoren-Programm	Um den neuen Auszubildenden die Eingliederung ins Unternehmen zu erleichtern und das Lernen am Arbeitsplatz zu fördern, ist es hilfreich, ihnen Mentoren zur Seite zu stellen. Das heißt, Auszubildende, die sich in einem fortgeschrittenen Stadium ihrer Ausbildung befinden, nehmen einen neuen Azubi unter ihre Fittiche. Hat sich in Ihrem Unternehmen ein Mentoren-Programm schon etabliert, regen Sie an, dieses auch auf das Thema Datenschutz zu erweitern. Ist ein solches Programm noch nicht vorhanden, ist das jetzt der richtige Zeitpunkt, es ins Leben zu rufen. Bieten Sie an, die Azubis aus den älteren Jahrgängen dabei zu unterstützen, das Thema Datenschutz am Arbeitsplatz ihren jüngeren Kollegen näherzubringen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sprechstunde	Auszubildende haben vor allem zu Beginn ihres Berufsstarts viele Fragen und Unsicherheiten, die sich oft am besten in einem persönlichen Gespräch klären lassen. Signalisieren Sie in Ihrer Rolle als Datenschutzbeauftragter, dass Ihre Tür offen steht, und richten Sie eine Sprechstunde speziell für Auszubildende ein. Bieten Sie z. B. einmal im Monat an, dass Auszubildende zu Ihnen kommen oder Sie anrufen können, um Unklarheiten zum Thema Datenschutz zu klären. Gleichzeitig haben Sie so auch ein gutes Instrument geschaffen, um sich persönlich bekannt zu machen. Außerdem hilft es Ihnen, immer auf dem aktuellen Stand zu sein, wo im Unternehmen der Schuh in Sachen Datenschutz drückt. Denn anhand der Fragen, die an Sie herangetragen werden, lässt sich auch schnell die eine oder andere Schwachstelle in der Organisation ausfindig machen und frühzeitig erforderliche Datenschutzmaßnahmen lassen sich einleiten.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
FAQ	Die neuen Auszubildenden gehören einer Generation an, die sich mit den digitalen Errungenschaften unseres Zeitalters bestens auskennt – sie sind schließlich damit aufgewachsen. Dementsprechend sicher und heimisch fühlen sie sich beim Umgang mit dem Internet. Insofern ist das Intranet Ihres Unternehmens sicherlich ein Medium, das bei den Auszubildenden auch besonders beliebt ist. Denn hier können sie auf eigene Faust viele Informationen über das Unternehmen und Antworten auf ihre Fragen rund um den neuen Arbeitsplatz finden. Nutzen Sie diesen Kommunikationskanal auch für den Bereich Datenschutz und hinterlegen Sie dort die wichtigsten Fragen und Antworten (FAQ) rund um das Thema. So haben die Auszubildenden die Möglichkeit, entweder gezielt Antworten auf eine bestimmte Datenschutzfrage zu suchen oder auch einfach im Fundus zu stöbern und sich selbstständig einen Überblick zu den wichtigsten Aspekten des Themas Datenschutz zu verschaffen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Train-the-Trainer	<p>Bildet Ihr Unternehmen aus, ist für die Einführung der Auszubildenden ins Unternehmen sicherlich ein Prozess definiert. Üblicherweise findet gleich am ersten Tag der Ausbildung eine Veranstaltung statt, um den Azubis die Unternehmensorganisation vorzustellen und alle wichtigen Informationen für den Berufsstart an die Hand zu geben. Setzen Sie sich mit den Ausbildungsverantwortlichen aus der Personalabteilung in Verbindung. Schlagen Sie vor, das Thema Datenschutz in die Agenda der Veranstaltung auf-zunehmen. Bieten Sie Ihre fachliche Unterstützung an und vereinbaren Sie einen Abstimmungstermin zu den Inhalten, die zum Thema Datenschutz präsentiert werden sollen. Nutzen Sie den Train-the-Trainer-Effekt und machen Sie den Kollegen oder die Kollegin fit, das Thema Datenschutz regelmäßig auf der Veranstaltung zu präsentieren.</p>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
--------------------------	---	---

Impressum

Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Straße 2-4
D-53177 Bonn
Großkundenpostleitzahl: D-53095 Bonn

Tel.: 0228 - 9 55 01 0 (Kundendienst)
Fax: 0228 - 36 96 480
USt.-ID: DE 812639372
Amtsgericht Bonn, HRB 8165
Internet: www.wirtschaftswissen.de
E-Mail: kundendienst@vnr.de
Vorstand: Helmut Graf, Guido Ems

Copyright: Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet. Die Aufnahme in Online-Dienste und Internet sowie die Vervielfältigung auf Datenträger dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Verlags erfolgen.
Haftung: Die Beiträge und Inhalte werden mit Sorgfalt recherchiert. Dennoch wird eine Haftung ausgeschlossen.

Bildnachweis:
Fotolia.com

www.fotolia.com