

Videoüberwachung, Eignungstests und Fragen im Bewerbungsgespräch

Vom richtigen Umgang mit Arbeitnehmerdaten / Bundesregierung plant erstmals Sanktionen für Arbeitgeber bei Datenschutzverletzungen



Dr. Kerstin Muthers, Rechtsanwältin und Mediatorin

Das Fragerecht im Rahmen von Einstellungen begrenzt ist, ist Arbeitgebern hinlänglich bekannt. Durch das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurde das Recht, dem potentiellen Mitarbeiter Fragen zu stellen, noch weiter eingeschränkt.

Jetzt hat die Bundesregierung mit dem Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der zukünftig nicht nur das Fragerecht, sondern das gesamte Recht des Arbeitgebers zur Erhebung von Daten eines Bewerbers noch einmal erheblich verkürzt wird. Auch die Erhebung von Daten eines bereits beschäftigten Arbeitnehmers wird deutlich erschwert. Das Gesetz wird voraussichtlich in diesem Jahr in Kraft treten. Arbeitgeber sollten sich bereits jetzt mit den wesentlichen Regelungen vertraut machen, da Verstöße gegen den Beschäftigtendatenschutz mit Geldbuße oder sogar Geld- oder Freiheitsstrafe sanktioniert werden können.

Die Vorschriften finden sich in den §§ 32-32 l und werden in das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eingefügt. Die wichtigsten Neuerungen und ihre Folgen für die Arbeitgeber werden hier dargestellt.

Wichtige Neuerungen rund um die Einstellung

Der Arbeitgeber muss künftig bei jedem Bewerbungsverfahren beachten, dass er dem Bewerber nur bestimmte Fragen stellen darf. Außer den wesentlichen persönlichen Daten wie insbesondere Name, Adresse und Telefonnummer dürfen weitergehende Daten nur dann erfragt werden, wenn sie erforderlich sind, um die Eignung des Bewerbers für die konkrete Tätigkeit im Betrieb zu prüfen. Danach wäre es zum Beispiel zulässig, einen Bewerber für den Außendienst nach der erforderlichen Fahreignung zu fragen, nicht aber, ob er sich schon einmal in psychologischer Behandlung befand oder wegen Gewaltdelikten vorbestraft ist. Bei unzulässigen Fragen darf der Bewerber lügen. Vor dem Einstellungsgespräch darf der Arbeitgeber den Bewerber „googlen“; soziale Netzwerke (wie zum Beispiel facebook) aber sind tabu.

Eignungstests und ärztliche Untersuchungen sind nach § 32a BDSG nur dann erlaubt, wenn sie im Hinblick auf die konkrete Beschäftigung erforderlich sind. In beide muss der Bewerber nach Aufklärung über Art und Umfang eingewilligt haben. Dem Arbeitgeber darf nur das Ergebnis der Prüfung beziehungsweise

Untersuchung mitgeteilt werden, also ob der Bewerber geeignet ist oder nicht. Eignungstest und Untersuchung sind nach den Regeln der Fachkunde durchzuführen.

Wichtige Neuerungen im Beschäftigungsverhältnis

Eine verdeckte Videoüberwachung der Arbeitnehmer ist zukünftig verboten. Eine offene Videoüberwachung ist nur noch in den in § 32 f BDSGE genannten Fällen zulässig, nämlich insbesondere zur Zutrittskontrolle, zum Eigentumsschutz, zum Zwecke der Beschäftigten- und Anlagensicherheit und zur Gefahrenabwehr. Die Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet durch die Mitarbeiter darf nur zur Gewährleistung des technischen Betriebs und zu Abrechnungszwecken sowie zur stichprobenartigen Leistungs- und Verhaltenskontrolle erfolgen. Die Erhebung von Nutzungsinhalten bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers sowie gegebenenfalls des Kommunikationspartners. Ansonsten gilt für die Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis der Grundsatz, dass Daten nur erhoben werden dürfen, wenn dies erforderlich ist. Für Eignungsprüfungen und ärztliche Untersuchungen gilt das oben Gesagte. Hinzukommen müssen Zweifel an einer fortdauernden Eignung des Mitarbeiters oder aber ein Wechsel der Tätigkeit, die den Test oder die Untersuchung erforderlich machen. ■

Dr. Kerstin Muthers | Rechtsanwältin & Mediatorin
muthers@bauerundkollegen.com



BAUER, DÄLKEN & KOLLEGEN
Rechtsanwälte und Mediatorin

BAUER, DÄLKEN & KOLLEGEN, Rechtsanwälte und Mediatorin,
Georgstraße 34, 49809 Lingen, Telefon: 0591 515 31, Fax: 0591 515 20,
Mail: anwalt@bauerundkollegen.com, www.bauerundkollegen.com
Karl-Hermann Bauer, Rechtsanwalt; Florian Dälken, Rechtsanwalt; Dr. Kerstin Muthers,
Rechtsanwältin und Mediatorin; Sabine Nienstedt-Jost-Westendorf, Rechtsanwältin