

Interessantes zu Datenschutz und Informationssicherheit präsentiert von UIMC und UIMCert

## Bewertung der Vorgesetzten durch die Hintertür:

### Probleme bei der Mitarbeiterbefragung können zum Bumerang werden

Viele Unternehmen führen in Kooperation mit dem Betriebsrat, eine Befragung der Mitarbeiter durch, um deren Zufriedenheit zu ermitteln und Verbesserungspotenziale aufzudecken. Hierbei werden aber häufig datenschutzrechtliche Belange übersehen. So kann eine positiv motivierte Aktion schnell zu einem Bumerang werden.

Befragungen sind ein beliebtes Mittel, um die Mitarbeiter zu beteiligen. Auch kann gezielt herausgefunden werden, in welchen Bereichen Konflikte existieren und Prozesse optimiert werden können. Solche Mitarbeiterbefragungen werden in aller Regel, auch um den Datenschutz entsprechend Rechnung zu tragen, anonym durchgeführt. Im Rahmen der Auswertung, ist dann festzustellen, dass diese dann doch nicht immer anonym ist; schließlich sind oftmals zwei Personengruppen zu unterscheiden: Der befragte und ggf. der bewertete Mitarbeiter (z. B. Vorgesetzte).

Selbst bei Befragungen, die richtigerweise anonym durchgespielt werden, ist darauf zu achten, dass nicht durch weiterführende Informationen wieder ein Personenbezug entsteht. So kann über eine „spezielle“ Handschrift ein Personenbezug beim Befragten hergestellt werden. Sofern vom Befragten beispielsweise auch Geschlecht, Abteilung und/oder Betriebszugehörigkeit erhoben werden, kann die Grundgesamtheit wieder sehr klein werden, so dass die Person identifizierbar ist (z. B. durch die Kombination aus Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Abteilung oder dem Geschlecht). Dies sollte durch entsprechende Vorkehrungen verhindert werden, indem bei der spätere Veröffentlichung bzw. Diskussion der Ergebnisse die Daten kumuliert werden. Dies kann durch eine Mindestgröße von ca. 5 Personen erreicht werden.

Auch wenn oftmals keine direkten Befragungen nach der Qualität des Abteilungsleiters gestellt werden, so zielen meist Fragen im Bereich „Unternehmensführung“ und „Betriebsklima“ zumindest auf eine mittelbare Bewertung des jeweiligen Managements ab. Somit entsteht auch hier ein Personenbezug. Desweiteren bergen die Freitextfelder zusätzliches Risikopotenzial, wenn auch subjektive Bewertungen vorgenommen werden können.

Daher findet eine personenbezogene bzw. personenbeziehbare Datenerhebung und -verarbeitung statt, für die es eine Legitimation bedarf. Eine Einwilligung kommt als Rechtsgrundlage nicht in Betracht, da der Abteilungsleiter nicht sinnvoll befragt werden kann; auch wäre die Freiwilligkeit in diesem Zusammenhang durchaus fragwürdig. Ferner ist zu bezweifeln, dass die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung mit der primären Vertragspflicht der Erbringung der Arbeitsleistung gemäß § 32 BDSG im Zusammenhang steht; auch kann sie in der Regel nicht als Nebenpflicht des Arbeitnehmers in den Arbeitsvertrag hineininterpretiert werden.

Auch die Abwägung zwischen den berechtigten Interessen von Arbeitgeber und den schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers nach § 28 BDSG ist problematisch. In einer solchen Umfrage könnte ein Profil bestimmter Eigenschaften der Abteilungsleiter erstellt werden, so dass ggf. (erhebliche) Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen stattfinden kann.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht unbedenklich ist eine Mitarbeiterbefragung dann, wenn diese in anonymisierter Form erfolgt. Dazu muss sichergestellt sein, dass eine personenbezogene Erhebung bzw. Auswertung der Antworten nicht möglich ist sowie kein Rückschluss auf die Befragten und den Befragungsinhalten zu Grunde liegende Person (also Vorgesetzte) erfolgt. So sollte der Fragebogen so konzipiert werden, dass keine gezielte Bewertung des Vorgesetzten vorgenommen werden kann. Auch sollten dem Befragten entsprechende Vorgaben zur Ausfüllung und Ziele der Befragung transparent gemacht werden. Grundsätzlich sollte die Konzeption stets in enger Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten geschehen.

Mehr Informationen finden Sie hier: [www.UIMC.de/communication](http://www.UIMC.de/communication)



## Schon gewusst?

Gemäß § 4d Absatz 5 BDSG muss eine Vorabkontrolle durchgeführt werden, wenn eine automatisierte Verarbeitung besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen aufweist. Diese ist insbesondere dann durchzuführen, wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten dazu bestimmt ist, die Persönlichkeit des Betroffenen zu bewerten einschließlich seiner Fähigkeiten, seiner Leistung oder seines Verhaltens. Dies sollte stets vor dem Start eines neuen Projekts, Verfahrens oder Konzepts geprüft werden. **Mehr unter:**

**[UIMC.de/Vorabkontrolle](http://UIMC.de/Vorabkontrolle)**

### Haben Sie Fragen?

UIMC DR. VOSSBEIN GMBH & CO KG  
Nützenberger Straße 119  
42115 Wuppertal  
Tel.: (02 02) 2 65 74 - 0  
Fax: (02 02) 2 65 74 - 19  
E-Mail: [consultants@uimc.de](mailto:consultants@uimc.de)  
Internet: [www.UIMC.de](http://www.UIMC.de)

## Datenschutz und Anti-Diskriminierung im Bewerbungsverfahren

Gerade innerhalb des Bewerbungsverfahrens sollten Anforderungen des Datenschutzes und der Antidiskriminierung (gemäß AGG) beachtet werden. So ist das Bewerbungsverfahren in der Regel der erste Eindruck des Bewerbers von Ihrem Unternehmen (schließlich gibt es keine 2. Chance für den 1. Eindruck); aber auch das Klage-Risiko ist in dieser Phase am Größten, wenn Bewerber abgelehnt werden. Daher sollten folgende Punkte beachtet werden:

1. Die Bewerberdaten sind **vertraulich** zu behandeln und nur jenen Personen zur Verfügung zu stellen, die an der Personalauswahl beteiligt sind. Dies gilt sowohl für die Papierunterlagen als auch für elektronische Bewerbungen.
2. Es ist auf eine **diskriminierungsfreie Auswahl** zu achten. Um Probleme auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu vermeiden, sind die Entscheidungskriterien zu dokumentieren.
3. Es sind nur jene Informationen beim Betroffenen einzuholen (z. B. in einem Bewerberfragebogen),

die für eine **fundierte Personalentscheidung** erforderlich sind.

4. Die Informationen sollten direkt beim Bewerber einzuholen werden; eine **Recherche im Internet** ist nur in Ausnahmefällen zulässig.
5. Nach Ablauf des Bewerbungsverfahrens sind die Unterlagen dem (abgelehnten) Bewerber zeitnah **zurückzusenden** (nach den Klagefristen bspw. gemäß AGG: ca. 6 Monate nach Absage). Die gilt auch für elektronische Bewerbungen, wo auch sämtliche Kopien zu löschen sind.
6. Alternativ ist der Bewerber zu fragen, ob seine Unterlagen auch für **künftige Stellenausschreibungen** genutzt werden dürfen.

Mehr Tipps finden Sie in der nächsten Ausgabe vom UIMCCommunic@tion-Info-Brief oder erfahren Sie bei Ihrem Ansprechpartner!

### Auszug aus bisher erschienenen Hinweisen/Tipps:

- „Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos“ (10/2013)
- „Der richtige Umgang mit Besuchern“ (06/2013)
- „Clean Desktop Policy“ (05/2013)

## Schulungspflicht AGG

Es ist nicht nur sinnvoll und zweckdienlich, die Mitarbeiter im Rahmen der Informationssicherheit zu sensibilisieren. Es existieren auch **gesetzliche Verpflichtungen**, die Beschäftigten zu schulen:

Gemäß

§ 12 AGG ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die Mitarbeiter im Hinblick auf die Anti-Diskriminierung zu schulen. Auch der Datenschutz beinhaltet eine Schulungskomponente!

eCollege.UIMC.de

## Sicher outsourcen!?

In unserer Reihe von Praxis-Workshops widmen wir uns als nächstes dem Thema „Outsourcing“. Mit der Auslagerung können z. B. **Personalabrechnung** oder IT-Support oft qualitativ besser und kostengünstiger umgesetzt werden. Dies birgt aber auch Risiken.

In unserem Workshop wollen wir dies und auch Lösungsansätze zum (rechts-) sicheren Outsourcing mit Ihnen diskutieren.

09.04.2014, Wuppertal

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

- Probleme bei der Mitarbeiterbefragung können zum Bumerang werden
- Gesetzliche Verpflichtung zur Vorabkontrolle
- Unser Tipp:** Bitte senden Sie mir zukünftig den UIMCCommunic@tion-Info-Brief und regelmäßig weitere interessante Informationen per E-Mail zu! Mir ist bekannt, dass ich der künftigen Zusendung jederzeit formlos per E-Mail an communication@uimc.de widersprechen kann.

E-Mail: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

per Fax an (0202) 265 74 - 19 oder formlos per Mail an communication@uimc.de