

Personalmanagement

 Personal-Center durchsuchen [Suchen](#)
[Personalmanagement](#) > [Arbeitsrecht](#)

Arbeitnehmerdatenschutz 2.0



Soziale Netzwerke im Internet erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Sei es nun etwa XING als Internetportal für berufliche Zwecke oder Facebook, das wohl überwiegend privaten Zwecken dient. Sie alle spielen eine immer wichtigere Rolle in der Gesellschaft und lassen das Arbeitsleben nicht unberührt.

So ist es häufige Praxis bei Arbeitgebern, dass diese vor einer Stellenbesetzung den Bewerber auch im Internet - sei es systematisch geplant oder nur aus reiner Neugierde des Personalverantwortlichen - "durchleuchten".

Klare Regelung fehlte

Die Intention einer solchen Vorgehensweise liegt klar auf der Hand. Genauso wie im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs lassen sich auch im Internet wertvolle Informationen erlangen. Für das Bewerbungsgespräch sehen Gesetzgeber und Rechtsprechung bereits zahlreiche Einschränkungen vor.

Der Arbeitgeber darf beispielsweise keine Informationen abfragen, die dem Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zuwiderlaufen. Für Informationen über Bewerber aus dem Internet fehlt bislang eine klare (datenschutzrechtliche) Regelung.

Regelungslücke geschlossen

Diese Regelungslücke soll nun geschlossen werden. Der aktuelle Gesetzentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vom 3. September 2010 greift die Thematik auf. Es sind Neuregelungen erheblichen Umfangs im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vorgesehen.

Zukünftig soll nach § 32 Abs. 6 BDSG der Arbeitgeber nur noch in soziale Netzwerke, die der Darstellung der beruflichen Qualifikation dienen, Einblick nehmen dürfen, sofern diese "allgemein zugänglich", also für die Allgemeinheit bestimmt sind. Das heißt: Der Blick auf eine Internetseite wie beispielsweise XING, welche ihrer Ausrichtung nach zur Darstellung der beruflichen Qualifikation dient, ist erlaubt.

Keine Einblicke in Facebook

Anders sieht es mit Facebook und artverwandten Seiten aus. Bei diesen Seiten muss auf Grund ihrer Ausrichtung von einem überwiegend privat genutzten sozialen Netzwerk ausgegangen werden. Dem Arbeitgeber bleiben Einblicke in diese Netzwerke verwehrt, selbst wenn die Informationen öffentlich zugänglich sein sollten, das heißt grundsätzlich ohne Mitgliedschaft, Passwort oder ähnliches eingesehen werden können.

In jedem Fall aber muss der Arbeitgeber den Bewerber vorher darauf hinweisen, dass er "Daten im Internet erheben", den Bewerber also im Internet "durchleuchten" wird. Zweckmäßigerweise bietet sich bereits ein Hinweis in der Stellenausschreibung an. Wenn der Arbeitgeber die im Internet erlangten Daten elektronisch oder in Papierform speichert, hat er den Bewerber anschließend darüber zu benachrichtigen.

Unterscheidung zwischen beruflichen und privaten Netzwerken

Für den Arbeitgeber birgt die Unterscheidung zwischen beruflichen und privaten sozialen Netzwerken Risiken, insbesondere wenn es sich um weniger bekannte Netzwerke handelt. Erscheinen in der Suchmaschine mehrere Einträge, muss sich der Arbeitgeber zunächst darüber klar sein, ob es sich bei der angezeigten Seite um ein beruflich genutztes soziales Netzwerk handelt.

Nur dann darf der weitere Mausklick - der Einblick in diese Seite - erfolgen. Inwieweit diese Regelung praktikabel ist und in der Praxis streng durchgesetzt wird, sei dahingestellt. Verstöße gegen Datenschutzgesetze können gleichwohl mit erheblichen Strafen (Geld- und Freiheitsstrafe) geahndet werden.

Hinweis auf Datenerhebung


Die Möglichkeit der Datenerhebung über das Internet, insbesondere über soziale Netzwerke, wird nach dem Gesetzentwurf damit für Arbeitgeber erheblich eingeschränkt. Nach aktuellem Stand des Gesetzentwurfs wird alles, was über das zielgerichtet vom Bewerber eingestellte Profil auf XING oder bei vergleichbaren Anbietern hinausgeht, nicht mehr eingesehen und damit datenschutzrechtlich "erhoben" werden können.

Der notwendige Hinweis des Arbeitgebers auf die Datenerhebung (z.B. in der Stellenausschreibung) wie auch die Benachrichtigung des Beschäftigten bei Speicherung von Daten schränken die Informationsmöglichkeiten über das Internet weiter ein.

(Dr. Michael Schreier, September 2010 / Bild: Benjamin Haas, Fotolia.com)

Dr. Michael Schreier ist Rechtsanwalt in der internationalen Anwaltssozietät Hogan Lovells International LLP in Hamburg. Er ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Neben Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist er auch auf Fragen des Datenschutzes (BDSG) spezialisiert.

 Bewerten Sie diesen Artikel: 

 Durchschnittliche Bewertung: 
 [Druckversion](#)

Ähnliche Artikel

- [Haben Bewerber einen Auskunftsanspruch?](#)
- [Vorstellungsgespräch: Wer trägt die Kosten?](#)
- [Hitzefrei am Arbeitsplatz: Anspruch oder Mythos?](#)
- [Dienstwagen: Typische Regelungen](#)
- [Vertrauensarbeitszeit: Rechte und Pflichten](#)