



Bewerberfragebögen



Wer sich um eine Stelle bewirbt, muss für gewöhnlich einen Personalfragebogen ausfüllen. Doch nicht alle dort gestellten Fragen sind datenschutzrechtlich zulässig. Maßgeblich ist, inwieweit die erbetenen Angaben zunächst für eine Vorauswahl und später für die endgültige Entscheidung des künftigen Arbeitgebers geeignet und erforderlich sind. Selbstverständlich muss der Bewerber seinen Namen, seinen Vornamen und seine Adresse offenbaren. Aber bereits hier sind den Informationswünschen des Arbeitgebers Grenzen gesetzt. Es ist nämlich nicht zwingend erforderlich, auch die Telefonnummer,

die E-Mail-Adresse oder die Faxnummer des Interessenten zu kennen. Vielmehr genügt es zunächst einmal, wenn sich der Arbeitgeber mit dem Bewerber postalisch in Verbindung setzen kann. Wohl vereinfacht es das Verfahren, wenn dieser für das Beschäftigungsunternehmen „auf kurzem Wege“ erreichbar ist. Deswegen darf man diese Angaben auf dem Bewerbungsbogen zwar erfragen, allerdings mit dem Hinweis, dass die Auskunft freiwillig ist, jedoch die Kontaktaufnahme erleichtert.

In einem Fall, mit dem sich die Aufsichtsbehörde befassen musste, warb ein Unternehmer junge Leute für kurzfristige Tätigkeiten an und erkundigte sich in seinen Bewerbungsbögen auch nach deren Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit. Er begründete das damit, dass er nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz Jugendliche nur beschäftigen darf, wenn deren Sorgeberechtigte zugestimmt haben. Die Angaben zur Staatsangehörigkeit hielt er für erforderlich, um klären zu können, ob die Interessenten, die nicht deutsche Staatsbürger sind, aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtlich der angebotenen Tätigkeit nachgehen dürfen.

Feststellung: Die generelle Erhebung des Geburtsdatums ist für diesen Zweck ungeeignet, weil die Altersangabe für sich genommen nichts darüber aussagt, ob der Sorgeberechtigte mit dem Vertragsabschluss einverstanden ist. Die Aufsichtsbehörde hat dem Unternehmer deswegen empfohlen, sich künftig nicht mehr nach dem Geburtsdatum zu erkundigen, sondern stattdessen danach zu fragen, ob der Bewerber volljährig ist. Wenn er dies verneint, sollte der Unternehmer den Bewerber darauf aufmerksam machen, dass er nur beschäftigt werden kann, wenn er zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme das 13. Lebensjahr vollendet und sein Sorgeberechtigter zugestimmt hat.

Die Frage nach der Staatsangehörigkeit ist nicht nur legitim, sondern einem Arbeitgeber im Aufenthaltsrecht sogar vorgeschrieben. Er muß sich davon zu überzeugen, ob ein Arbeitnehmer mit fremdländischer Staatsangehörigkeit die Tätigkeit, für die er eingestellt werden soll, überhaupt ausüben darf. Im Falle illegaler Beschäftigung drohen dem Beschäftigungsunternehmen nicht unerhebliche Sanktionen. Die bloße Erkundigung nach der Staatsangehörigkeit ist für diesen Zweck jedoch ungeeignet, weil der Arbeitgeber für seine Entscheidung darüber hinaus noch eine ganze Reihe zusätzlicher Informationen benötigt, etwa die bisherige Aufenthaltsdauer oder die Staatsangehörigkeit des Ehegatten, um angesichts der sehr komplizierten ausländer- und arbeitserlaubnisrechtlichen Regelungen die Zulässigkeit einer Beschäftigung selbst beurteilen zu können. Die Aufsichtsbehörde hat deswegen vorgeschlagen, auf dem Bewerbungsformular folgende Passage zum Ankreuzen vorzusehen: „Ich bin nicht im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit, bin aber aufenthaltsrechtlich befugt, der angestrebten Erwerbstätigkeit nachzugehen“. Diese Versicherung kann der Bewerber, wenn es zu einem Vertragsabschluss kommt, mit seinem Pass belegen.

Besonders sensible Daten darf der Arbeitgeber nur erheben, falls der Bewerber in die engere Wahl kommt. Das betrifft insbesondere die Prüfung der persönlichen Zuverlässigkeit, wenn dem Betroffenen eine entsprechende Funktion übertragen werden soll. Die Frage nach der Schwerbehinderung ist sowohl nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als auch nach dem Bundesdatenschutzgesetz grundsätzlich nicht erlaubt. Sie kommt allenfalls im Einzelfall in Betracht, etwa wenn der Bewerber sich für eine Tätigkeit im Außendienst interessiert, die körperliche Belastungen mit sich bringt. Aber auch dann darf sich der Unternehmer nur danach erkundigen, ob der Bewerber an einem bestimmten körperlichen Gebrechen leidet, das der angestrebten Beschäftigung entgegensteht. Im Finanzdienstleistungsgewerbe legt man großen Wert darauf, keine Personen einzustellen, deren Ehegatte oder Lebenspartner für ein Konkurrenzunternehmen tätig ist, um zu verhindern, dass die Betroffenen in Gewissenskonflikte kommen. Die Zulässigkeit dieser Frage hängt nicht zuletzt davon ab, welche Funktion dem Bewerber künftig übertragen werden soll.

Quelle: Tätigkeitsbericht 2007/2008 des Innenministeriums zum Datenschutz im nichtöffentlichen Bereich, Baden-Württemberg.

Das neugierige Fitnessstudio



Ein Bürger wollte sich in einem Fitnessstudio über dessen Angebot und die Vertragsbedingungen für eine Mitgliedschaft informieren. Vor dem Beratungsgespräch erhielt der Interessent einen Fragebogen, den er ausfüllen sollte. Als er dieses ablehnte, verweigerte man ihm das Beratungsgespräch. In dem umfangreichen Fragebogen wurden u. a. folgende Daten erhoben: Name, Vorname, Adresse, Geburtsdatum, Telefonnummer, E-Mail, Anzahl der Kinder. Daneben mussten Fragen zu etwaigen Verletzungen und zur momentanen körperlichen Verfassung beantwortet werden, auch weshalb man sich in dieser Verfassung befindet. Außerdem war anzugeben, wie lange man darüber nachgedacht habe, mit dem Training zu beginnen und welche Umstände (Familie, Finanzen o. Ä.) dazu geführt haben, dass man nicht schon früher mit dem Training begonnen hat.

Vor einem Beratungsgespräch in einem Fitnessstudio dürfen nur Daten abgefragt werden, die erforderlich sind, um das Beratungsgespräch durchzuführen. Dies sind insbesondere Informationen über die Leistungen, die die Interessentin oder der Interessent von dem zukünftigen Fitnessstudio erwartet. Die abgefragten Grund- und Kontaktdaten waren demgegenüber nicht erforderlich und dienten dazu, die Interessierten bei Nichteintritt zu bewerben. Insbesondere war es nicht gestattet, sensitive Daten zu Verletzungen oder zur körperlichen Verfassung abzufragen. Durch Intervention des LfD konnte erreicht werden, dass der Fragebogen deutlich „abgespeckt wurde“. Die Betroffenen werden inzwischen auch darauf hingewiesen, dass das Ausfüllen des Fragebogens freiwillig erfolgt, also auch einzelne Fragen unbeantwortet bleiben können.

Feststellung: Fitnessstudios dürfen von Interessentinnen und Interessenten zur Vorbereitung eines Beratungsgesprächs nur im begrenzten Umfang und auf freiwilliger Basis Daten erheben.

Quelle: Tätigkeitsbericht 2009/2010 des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Einsatz von Webcams



Geben die Bilder einer Webcam lediglich Landschaftseindrücke einer Kommune wieder, ohne die Möglichkeit eine Person oder ein Kraftfahrzeugkennzeichen, selbst nur teilweise, erkennen zu können oder eine entsprechende Verbindung herzustellen, so handelt es sich nicht um die Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.d. DSGVO.

Eine Zoomfunktion einer Kamera hingegen, die die Erkennbarkeit einer Person oder aber ihre Bestimmbarkeit herstellen kann, würde die zuvor gegebene datenschutzrechtliche Bewertung aushebeln.

Quelle: Tätigkeitsbericht 2009/2010 des LfDI im Saarland.

Videoüberwachung in Gaststätten



Gaststättenbesucher verbringen vielfach geraume Zeit in den Gasträumen. Sie halten sich dort gemeinsam mit anderen Menschen in entspannter Atmosphäre auf. Dieses dem Freizeitbereich der Personen zuzurechnende Verhalten geht mit einem besonders hohen Schutzbedarf der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen einher. Erfolgte in diesem Bereich eine Videoüberwachung, würden die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen erheblich beeinträchtigt. Da in Gasträumen grundsätzlich nicht von einer überdurchschnittlich hohen Gefährdung des Eigentums des Gaststättenbetreibers auszugehen ist, sind die Interessen der Betreiber von Videoüberwachungsanlagen in Gast-

räumen nicht als ebenso gewichtig anzusehen, wie dies bei einer Videoüberwachung in Verkaufsräumen der Fall ist. Damit wird eine Videobeobachtung von Gasträumen datenschutzrechtlich in der Regel als unzulässig anzusehen sein. Von entsprechenden Erwägungen ließ sich auch das Amtsgericht Hamburg bei seinem Urteil vom 22. April 2008 leiten. Darin entschied es, dass Kunden einer Kaffeehaus-Kette einen Anspruch nach §§ 823 Abs. 2 Satz 2, 1004 Abs. 1 BGB darauf haben, dass der Kaffeehaus-Betreiber eine Videoüberwachung im Kundenbereich, in dem sich die Kunden zum Verzehr gekaufter Waren aufhalten können, unterlässt (Az. 4 C 134/08).

Feststellung: Für jede Videoüberwachung notwendigerweise nach § 6 b BDSG eine Interessenabwägung durchzuführen.

Quelle: Tätigkeitsbericht 2007/2008 des Innenministeriums zum Datenschutz NÖB, Baden-Württemberg.