

Startseite

Bewerbung beraten
Bewerbung coachen
Bewerbung schreiben
Bewerbung überprüfen
Arbeitszeugnis schreiben
Arbeitszeugnis überprüfen
Online-Bewerbungsmappen
Englische Bewerbungen
Alle Leistungen & Preise



Ein privates Informationsangebot des Berufszentrum ABIS e.K.

Alle Muster & Vorlagen

Musterverträge
Musterzeugnisse
Musterbewerbungen
Stellenbeschreibungen
Empfehlungsschreiben
Arbeitshilfen Personal
>> Bewerbungs-Ratgeber

Suchen

Los

BÜCHER & RATGEBER MUSTER & VORLAGEN BERATUNG BEWERBUNGSMAPPEN

Anzeige

Sofort-Kredit ohne Schufa

Bargeld Eil-Kredit ohne Schufa.
Kredite von 3.000 - 250.000 EUR.
DELTA-CREDIT.de/Kreditantrag

Aktuelle DIN 5008 Regeln

Die wichtigsten Vorschriften der
DIN5008 im Überblick - Gratis PDF!
www.vnr.de/din5008

Muster-Anschreiben 2010

Anschreiben für jede Situation.
Gratis-PDF jetzt runterladen!
sekretaerin.net/Anschreiben

Google-Anzeigen

Kapitel: [Arbeitsrecht-Blog](#)**Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf zum Beschäftigtendatenschutz**

Das Bundeskabinett hat am 25.8.2010 den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes beschlossen. In einem eigenen Kapitel (§§ 32 bis 32I) des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sollen z.B. das Fragerecht des Arbeitgebers und die Zulässigkeit ärztlicher

Untersuchungen, der Videoüberwachung und des Einsatzes von Ortungssystemen geregelt werden. Eine heimliche Videoüberwachung soll künftig generell unzulässig sein.

Die Kernpunkte der geplanten Neuregelung im Überblick:

- **Grundsatz:** Die Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis ist nur zulässig, soweit sie zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.
- **Fragerecht im Einstellungsverfahren:** Der Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren wird gesetzlich geregelt. Der Arbeitgeber darf danach außer den Kontaktdaten (Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) nur die Beschäftigtendaten erfragen, die er benötigt, um die Eignung des Bewerbers für eine in Betracht kommende Tätigkeit festzustellen. Eine Pflicht zu anonymen Bewerbungen sieht der Gesetzentwurf nicht vor.
- **Zulässigkeit von Internetrecherchen:** Der Arbeitgeber darf sich grundsätzlich aus allgemein zugänglichen Quellen im Internet über einen Bewerber informieren. Das gilt jedoch nicht für soziale Netzwerke, die vorwiegend der Kommunikation dienen (z.B. facebook, schülerVZ, studiVZ, StayFriends). Eine Recherche in Netzwerken, die der Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder dienen (z.B. Xing, Linked In), ist dagegen erlaubt.
- **Ärztliche Untersuchungen:** Sowohl für Bewerber als auch für bereits eingestellte Arbeitnehmer gilt, dass ärztliche Untersuchungen nur zulässig sind, soweit der Arbeitsplatz spezifische gesundheitliche Anforderungen stellt. Ärzte dürfen Arbeitgebern zudem nicht die Diagnose mitteilen, sondern nur, ob eine Eignung für die Stelle vorliegt. Blutuntersuchungen zur Klärung einer Alkohol- oder Drogenabhängigkeit sind nicht routinemäßig zulässig.
- **Korruptionsbekämpfung/Compliance-Anforderungen:** Der Arbeitgeber darf grundsätzlich vorhandene Beschäftigtendaten verwenden, um Leistungs- und Verhaltenskontrollen durchzuführen. Automatisierte Datenabgleiche von Beschäftigtendaten sind allerdings nur zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen und lediglich unter engen Voraussetzungen zulässig. Unzulässig ist etwa eine Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten mit Hilfe von technischen Mitteln zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Worts.
- **Videoüberwachung:** Die heimliche Videoüberwachung eines Beschäftigten ist unzulässig. Eine offene Videoüberwachung ist nur aus den im Gesetz genannten Gründen (Zutrittskontrolle, Wahrnehmung des Hausrechts, Schutz des Eigentums, Sicherheit des Beschäftigten, Sicherung von Anlagen, Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebs, Qualitätskontrolle) erlaubt, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich und verhältnismäßig ist. Betriebsräume, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen (z.B. Sanitär- oder Umkleieräume) dürfen nicht mit Kameras ausgestattet werden.
- **Ortungssysteme und biometrische Verfahren:** Die Erhebung von Beschäftigtendaten durch Ortungssysteme (z.B. GPS) ist nur während der Arbeits- und Bereitschaftszeiten zur Sicherheit des Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten zulässig. Biometrische Merkmale eines Beschäftigten dürfen nur dann erhoben werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifizierungszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Belange des Beschäftigten entgegenstehen.
- **Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet:** Arbeitgeber dürfen –insbesondere zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen technischen Betriebs, zu Abrechnungszwecken sowie zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle – die Nutzung von Telekommunikationsdiensten am Arbeitsplatz im erforderlichen Maß kontrollieren. Für den Inhalt von Telefonaten gilt ein besonderer Schutz. Bezüglich der erlaubten privaten Nutzung von Telekommunikationsdiensten des Arbeitgebers bleibt es bei der geltenden Rechtslage nach dem Telekommunikationsgesetz.
- **Sanktionen:** Verstöße gegen die datenschutzrechtlichen Vorschriften können als Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten geahndet werden. Die unzulässige heimliche Videoüberwachung eines Beschäftigten kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 300.000,- € geahndet werden. Besteht eine Bereicherungs-

[[AGB](#)] [[DATENSCHUTZ](#)] [[REFERENZEN](#)] [[IMPRESSUM](#)] [[KONTAKT](#)] [[PARTNER](#)]
[[SITEMAP](#)] [[FAQ](#)] [[MEDIA & WERBUNG](#)] [[STELLENANGEBOTE](#)] [[AUTOREN GESUCHT](#)]

© 1998-2010 [Berufszentrum](#). Alle Rechte reserviert.