

Neues Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert Anpassung der Personaldatenverarbeitung und der Datenschutzorganisation

Silvester Siegmann

Der Deutsche Bundestag hat am 28.06.06 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet. Das Gesetz ist am 18. August 2006 in Kraft getreten.

Nach dem AGG müssen Unternehmen den Schutz der Mitarbeiter vor Diskriminierung hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Religion und Weltanschauung im gesamten Arbeitsverhältnis gewährleisten. Diese Verpflichtung hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Personaldatenadministration, Personaldatenverarbeitung und die Datenschutzorganisation.

Die diskriminierungsfreie Datenerhebung und -verarbeitung wird vor allem vor dem Hintergrund der Beweislastverteilung bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung bedeutend. Während gemäß § 22 AGG der Arbeitnehmer nur Indizien beweisen muss, die eine Diskriminierung vermuten lassen, ist der Arbeitgeber dafür beweispflichtig, dass die unterschiedliche Behandlung nicht auf einer Verletzung des Benachteiligungsverbotens beruht. Für den Entlastungsbeweis kommt es deshalb entscheidend darauf an, dass der Arbeitgeber bei der Gestaltung und Organisation der Datenerhebung aber auch bei der Datenverarbeitung und -nutzung die Diskriminierungsfreiheit seiner Entscheidungen dokumentieren kann.

Bereits bei der Gestaltung von Bewerberfragebögen - sowohl in Papierform als auch in Formularabfragen auf der Website - ist auf eine

diskriminierungsfreie Datenerhebung zu achten. Problematisch ist schon die Erhebung des Geburtsdatums wegen der potenziellen Gefahr der Altersdiskriminierung. Es ist deshalb zu dokumentieren, dass das Geburtsdatum in der Regel lediglich zur Identifikation des Betroffenen benutzt wird, nicht jedoch als Gesichtspunkt der Einstellungsentscheidung. Ebenso ist es höchst problematisch in Fragebögen das Geschlecht des Bewerbers zu erheben, da insofern erste Indizien für eine potenzielle Diskriminierung gesetzt werden. Die Frage nach der Nationalität des Betroffenen kann im Zusammenhang mit anderen Daten wie dem Namen und dem Lichtbild als personenbezogenes Datum der Rasse oder ethnischen Herkunft bewertet werden. Diese Frage begründet das Risiko des Vorwurfs der Diskriminierung, wenn nicht gemäß § 8 AGG hierfür eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung besteht.

Bei der formalisierten Befragung von Bewerbern empfiehlt es sich vor diesem Hintergrund eine Trennung der Fragebögen vorzunehmen. Während in einem Bewerberfragebogen äußerste Zurückhaltung bei der Erhebung potenziell diskriminierender Daten zu üben ist, ist nach der Einstellung bei einem Personalfragebogen zur Invollzugsetzung des Arbeitsverhältnisses - nicht zuletzt zur Entgeltabrechnung - eine weitergehenden Befragung notwendig.

Zu überprüfen und ggf. anzupassen sind auch die Verfahren zur Aufbewahrung und Dokumentation von Bewerbungsunterlagen. Nach

der damals noch bestehenden Rechtslage waren Bewerbungsdaten unmittelbar zu löschen, wenn die Bewerbung keinen Erfolg hatte. Nach § 21 AGG hat der Bewerber innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung das Recht, schriftlich den Vorwurf der Diskriminierung geltend zu machen. Die Klagefrist beträgt weitere drei Monate. Zunächst empfiehlt sich, die Entscheidungsgründe für einen bestimmten Bewerber zu dokumentieren, die ihrerseits selbstverständlich diskriminierungsfrei sein müssen. Sollte der Bewerber eine Benachteiligung glaubhaft machen, kann das Unternehmen zu seiner Entlastung diese Dokumentation heranziehen. Da allerdings die Rechtslage in diesem Punkt noch unsicher ist und zurzeit nicht abgeschätzt werden kann, ob die Arbeitsgerichte zur Überprüfung einer Diskriminierung alle Bewerbungsunterlagen anfordern werden, empfiehlt es sich, die Bewerbung als ein Verfahren zu organisieren. Auf dieses Verfahren bezogen, müssen mit Blick auf die Beschwerde- und Klagefristen einheitliche Aufbewahrungstermine für die Bewerbungsunterlagen festgelegt und einheitliche Löschrufen für die Bewerberdaten organisiert werden.

Quelle: www.gdd.de



Gesellschaft für Datenschutz
und Datensicherung e.V.

Stellengesuch

Assistenzärztin i.d. Arbeitsmedizin
sucht Weiterbildungsstelle im Raum Hamburg.

Anerkennung 9 Monate Arbeitsmedizin,
24 Monate Innere Medizin vorhanden (12 Monate Pneumologie).

Angebote erbeten unter Chiffre #PA0001 an info@bsafb.de