

Der nachfolgende redaktionelle Beitrag wurde im Forum „Wissen und Praxis“ des Mittelstands- und Business-Portals „Perspektive Mittelstand“ unter www.perspektive-mittelstand.de veröffentlicht.

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - "Gleichbehandlung" auch im Datenschutz

Autor: EDV-Beratung Pultar GmbH, veröffentlicht am 16.10.2006

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet auch datenschutzrechtliche Aspekte, deren Nichtbeachtung für Unternehmen Folgen haben kann.

Am 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Damit hat die Bundesrepublik Deutschland eine entsprechende EU-Richtlinie umgesetzt. Für Arbeitgeber bedeutet dies, sich auf die neuen Antidiskriminierungsregeln einzurichten und offensiv mit den Fragen der Gleichbehandlung umzugehen. Dass Regelungen den Datenschutz betreffend im AGG Beachtung finden, zeigt Harald Pultar, Geschäftsführer der EDV-Beratung PULTAR GmbH, auf.

Ziel im arbeitsrechtlichen Teil des AGG ist es, Benachteiligungen durch Arbeitgeber zu unterbinden und gleichzeitig ein möglichst diskriminierungsfreies Klima im Arbeitsumfeld zu schaffen. Konkret verbietet das AGG Diskriminierungen wegen des Geschlechts, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung sowie sexueller Orientierung - dies entspricht den EU-Vorgaben. Die wichtigsten Diskriminierungsfelder sind Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Entlassungen. In diesem Zusammenhang geht es konkret um Lohn- oder Gehaltszahlungen, deren Verlust ein diskriminierter Arbeitnehmer einklagen kann.

Während der Großteil des AGG aus Sicht des Personalwesens zu betrachten ist, sind ebenso datenschutzrechtliche Aspekte zu beachten. Gilt nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) die Zweckbindung der Erhebung, Speicherung und Nutzung von personenbezogenen Daten und die Löschung dieser nach der Zweckerfüllung oder Aufbewahrungsfristen, sind beispielsweise bei Bewerbungen nun auch die Anforderungen nach dem AGG zu berücksichtigen.

Bewerbungsfragebögen sind häufig den Personalfragebögen für die Einstellung entnommen. Damit werden in der Regel personenbezogene Daten erhoben und dokumentiert, die bei der Bewerbung nicht relevant sein dürfen und nach dem BDSG bereits besonders sensible personenbezogene Daten darstellen. In § 3 Abs. 9 BDSG wird definiert: „Besondere Arten personenbezogener Daten sind Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben.“

Fühlt sich ein Bewerber beziehungsweise Angestellter aufgrund diskriminierender Merkmale benachteiligt, muss er nur Indizien plausibel vorweisen. Den Nachweis, dass keine Diskriminierung vorliegt, muss der Arbeitgeber erbringen. Entschädigungen sind dabei auf das dreifache Gehalt begrenzt. Die Frist zur Klageerhebung beginnt „mit Zugang der Ablehnung“ und endet, um den Unternehmer zu schützen, nach drei Monaten.

Daraus abgeleitet wird häufig empfohlen, die Bewerbungsunterlagen von abgelehnten Bewerbern für etwa sechs Monate aufzubewahren. Demgegenüber steht allerdings die Verpflichtung, dem abgelehnten Bewerber die Bewerbungsunterlagen umgehend zurückzusenden. Nicht nur aus diesem Grund empfiehlt sich eine nachvollziehbare Dokumentation der Entscheidung beziehungsweise des Ablehnungsgrundes zu führen sowie für die geforderte Frist aufzubewahren. „Auch Formulierungen von Stellenausschreibungen und -anzeigen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Absagen sind daraufhin zu prüfen, ob sie den Regelungen des AGG entsprechen“, ergänzt Pultar.

Zudem empfiehlt der Mainzer Datenschutzexperte offensiv mit dem Thema umzugehen und das AGG als Anlass für eine Bestandsaufnahme zu nehmen: „Wo stehen wir? Was können wir verbessern?“ Diese Fragen könnten einen teuren Entschädigungsfall verhindern.

Angaben zum Autor

EDV-Beratung Pultar GmbH
Sattlerweg 1
55128 Mainz

☎ 06 131-330821

✉ info@pultar.de

🏠 <http://www.pultar.de>