



# Der Anwaltverein informiert

## Datenschutzrechte von Arbeitnehmern und Bewerbern



Fachanwältinnen für Arbeitsrecht (v.r.): Anette Kramme, Katja-Bernadette Günther, Sandra Gebhart-Rösch.

Datenschutzrechte sind Teil des Persönlichkeitsrechts und gelten selbstverständlich auch im Arbeitsverhältnis sowie bei Bewerbungen. Die Grenzen richten sich nach der Intensität des Eingriffs. So darf etwa ein Bewerber, dem

unzulässige Fragen gestellt werden, bei der Beantwortung lügen. Das betrifft u.a. Fragen nach einer Schwangerschaft, Familienplanung, Vermögensverhältnissen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder zu religiösen oder politischen

Überzeugungen. Nur bei Tendenzbetrieben gilt eine Ausnahme.

Telefongespräche, die auf der Arbeit geführt werden, dürfen niemals heimlich mitgehört werden, es sei denn, der Arbeitnehmer ist einer nicht anders aufzudeckenden schweren Straftat konkret verdächtig. Nach vorheriger Mitteilung ist das Mithören dienstlicher Gespräche dagegen erlaubt. Andere beim Telefonieren anfallende Informationen wie Telefonnummern, Gesprächsdauer usw. dürfen gesammelt werden, soweit sie dienstliche Gespräche betreffen. Das Sammeln dieser Daten auch von privaten Gesprächen am Arbeitsplatz bewegt sich in einer rechtlichen Grauzone.

Eine heimliche Videoüberwachung ist ebenfalls nur beim konkreten Verdacht einer schweren Straftat erlaubt. Sichtbar darf eine Videoüberwachung in Räumen mit Kundenverkehr eingesetzt werden, um das Hausrecht des

Arbeitgebers wahrzunehmen. Dabei anfallende Informationen über Beschäftigte dürfen nur ausnahmsweise verwendet werden. Für eine grundsätzlich auch erlaubte Videoüberwachung in Räumen ohne Kundenverkehr dürfte es nur selten einen stichhaltigen Grund geben. Das gleiche gilt für eine Überwachung des Aufenthaltsortes des Arbeitnehmers per GPS, für den Einsatz von Privatdetektiven und für die Erhebung und den Abgleich biometrischer Daten wie Fingerabdruck oder Iris. Weitergehende Rechte stehen dem Arbeitgeber zu, wenn der Arbeitnehmer schriftlich in eine Datenerhebung eingewilligt hat.

Der Arbeitnehmer muss informiert werden, wenn Daten über ihn erhoben werden. Eine Ausnahme gilt aber, wenn mit einer Überwachung der Verdacht einer Straftat aufgedeckt werden soll. Der Arbeitnehmer kann auch jederzeit Auskunft zu den über ihn gesam-

Das Arbeitsrecht hat  
seine eigenen Gesetze.  
Ihr Anwalt kennt sie.

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



[www.bayreuther-anwaltverein.de](http://www.bayreuther-anwaltverein.de)

melten Informationen und Einsicht in die Personalakte verlangen.

Einen geeigneten Anwalt zur Überprüfung und Durchsetzung

Ihrer Datenschutzrechte im Arbeitsverhältnis finden Sie im Bayreuther Anwaltverein.

[www.bayreuther-anwaltverein.de](http://www.bayreuther-anwaltverein.de)