



Editorial

Lex ULD

Liebe Leserinnen und Leser,

Datenschutz ist kompliziert. Der Gesetzgeber schraubt laufend an den Vorgaben, und kleine Verstöße können für die Unternehmen gravierende Folgen haben.

Für völlige Verunsicherung sorgt jetzt die Aufsichtsbehörde in Schleswig-Holstein: Das ULD erklärt, der Like-Button von Facebook sei rechtswidrig und müsse binnen eines Monats von allen Webseiten entfernt werden, will man nicht ein Bußgeld von 50.000 € riskieren. Und das, ohne sich wenigstens mit den anderen Aufsichtsbehörden im Düsseldorfer Kreis abzustimmen.

Moment! Die Feststellung, ob der Like-Button rechtswidrig ist, ist doch in unserem Rechtsstaat Sache der Gerichte und nicht die einer Landesbehörde? Man mag zu Facebook stehen, wie man will: Eine derartige PR-Welle gegen das Unternehmen loszutreten, ist schäbig und wird von einigen Juristen gar als Boykottaufruf und Eingriff in den grundrechtlich geschützten Gewerbebetrieb gesehen. Unkomplizierter wird der Datenschutz für Unternehmen durch solche Schock-PR nicht!

Mit besten Grüßen

Ihr Klaus Alpmann,
Chefredakteur

Ein klarer Fall für eine Vorabkontrolle

Mitarbeiterbefragungen – ein hochsensibles Thema!

Wer viel fragt, kann Ärger bekommen oder viele Antworten. Wenn das Management zur Mitarbeiterbefragung greift, bleibt der Datenschutz dabei leicht auf der Strecke. Dass eine interne Befragung unter Umständen der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, wird gern übersehen. Noch fataler wird es, wenn Sie als Datenschutzbeauftragter Ihre Mitwirkungsrechte nicht einfordern.

Im Allgemeinen werden bei einer Mitarbeiterbefragung Daten erhoben, die dazu dienen, Veränderungsprozesse und Problembereiche aufzuzeigen. Das Ergebnis, in der Regel in Form von Kennzahlen, liefert Unternehmensfakten für das Management.

Ohne methodisches Vorgehen besteht die Gefahr, dass die Mitarbeiterbefragung als Rohrkrepiere endet – schlimmstenfalls gar die Unzufriedenheit im Unternehmen erhöht.

Welches Ziel hat die Befragung?

Um eine Ist-Analyse zu ermöglichen, ist das Themenfeld bzw. die Zielsetzung der Befragung klar einzugrenzen. Sollen auf Grundlage formalisierter Fragebögen Erkenntnisse gewonnen werden zur Leistungsfähigkeit von Beschäftigten, zu Erfahrungen und Wissen der Belegschaft, zur Motivationsförderung, zur Förderung unternehmerischen Denkens, zur Arbeitszufriedenheit oder zum betrieblichen Gesundheitsschutz?

Welche Form ist geeignet?

Bei der Festlegung, welche Form die Befragung haben soll, spielen mehrere Faktoren eine Rolle. Ausschlaggebend dürfte v.a. die Zahl der zu befragenden Personen sein. Eine Handvoll Teilnehmer ist sicher noch schriftlich in Papierform handhabbar, hier lassen sich die Rücklaufbögen manuell auswerten. In größeren Unternehmen, eventuell mit mehreren Standorten, ist eine Online-Befragung die bessere Alternative.

Die drei Säulen des Erfolgs

Des Weiteren hängt der Erfolg einer Befragung sehr stark von der Kommunikation ab. Grundsätzlich gilt es, drei Erfolgsfaktoren zu beachten:

1. Umfragen sollten auf freiwilliger Basis erfolgen.
2. Eine Teilnahme sollte immer anonym oder zumindest pseudonym erfolgen.
3. Die Ergebnisse der Auswertungen sind zu präsentieren.

Basis ist die Freiwilligkeit

Idealerweise sollten die Mitarbeiter auf freiwilliger Basis befragt werden. Sicherlich profitiert Ihr Unternehmen durch wahrheitsgemäße Angaben seitens der Beschäftigten am meisten. Jedoch muss die Freiwilligkeit klar und deutlich zugesichert werden.

Anonym oder pseudonym?

Eine Befragung kann mitunter sehr sensible Themen ansprechen. Dazu zählen z.B. Motivation, Gesundheit oder Mitarbeiterzufriedenheit. Daher sollten die Daten anonym oder pseudonym erhoben werden:

- Eine anonyme Erhebung erlaubt keinerlei Rückschlüsse auf den Einzelnen. Es werden keine Namen oder Kennzeichen auf den Fragebögen vermerkt. Die Abgabe der Feedback-Bögen erfolgt idealerweise im verschlossenen Umschlag in einem Sammelbehälter.

- Bei pseudonymen Umfragebögen ist grundsätzlich eine Rückverfolgung zum Betroffenen möglich, sei es durch Kennzahlen auf schriftlichen Bögen oder durch Anmeldeprozeduren mit Benutzerkennung und Passwort bei Online-Verfahren.

Anonyme Umfragen sind unbedenklich

Eine Mitarbeiterbefragung dürfte aus Datenschutzsicht relativ unbedenklich sein, wenn sie in anonymisierter Form erfolgt. Allerdings muss sichergestellt sein, dass die Erhebung bzw. Auswertung der Feedback-Antworten in keinster Weise Personenzuordnungen ermöglicht. Auch die Struktur von Fragen oder Antworten darf keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulassen.

Transparenz zerstreut Zweifel

Relativ häufig kommt jedoch die pseudonyme Form der Mitarbeiterbefragung zum Einsatz. Sie schürt oft die Angst vor Kontrollmaßnahmen und lässt den Betriebsrat verdeckte Mitarbeiterbewertungen wittern.

Mit Offenheit und organisatorischen Maßnahmen lassen sich Zweifler besänftigen. Die Mitarbeiter müssen gerade bei pseudonymen Umfragen darauf vertrauen können, dass die Angaben in anonymer Form behandelt werden. Dazu gehört die Klarstellung, weshalb die Erhebungsform gewählt wurde. Kriterien könnten sein:

- Vermeidung von Mehrfachabgaben durch einzelne Mitarbeiter (Stimmungsmacher)
- Zuordnung der Rückläufe zu Fachbereichen zur Bewertung subjektiver Einschätzungen
- zur „freundlichen“ Nachfrage bei Nichtreagierern
- Feststellung der Teilnahmequote bei verteilten Standorten

Achtung, Auftragsdatenverarbeitung!

Nach dem BDSG stellt die Durchführung einer Mitarbeiterumfrage eine

Erhebung personenbezogener Daten im Sinne des § 3 Abs. 1 dar, sofern die Antworten einen Urheber bestimmen oder bestimmbar machen.

Sollten also Rückschlüsse auf Mitarbeiter möglich sein, kann das Unternehmen die Durchführung nicht ohne Weiteres einem Dienstleister überlassen. Nach § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG wäre dies als Übermittlung zu werten. Idealerweise sollte die Entscheidungsbefugnis zur Art der Durchführung beim Auftraggeber bzw. Arbeitgeber verbleiben. Damit käme für ein außenstehendes Institut als neutralem Dienstleister nur eine Datenverarbeitung nach § 11 BDSG in Betracht.

Prüfen Sie, auf welcher Grundlage die Verarbeitung zulässig ist

Als DSB müssen Sie zudem die rechtliche Zulässigkeit der Verarbeitung gemäß § 4 Abs. 1 BDSG vorab prüfen.

Eine Einwilligung des Mitarbeiters ist als Rechtfertigungsgrundlage für eine personenbezogene Mitarbeiterbefragung aus datenschutzrechtlicher Sicht grundsätzlich sehr bedenklich. Entsprechend § 4a Abs. 1 BDSG kann eine Einwilligung nur wirksam werden, wenn sie auf einer freiwilligen Entscheidung des Betroffenen beruht. Die Diskussionen in Datenschutzkreisen belegen, dass sich diese Anforderung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kaum erfüllen lässt. Denn die wirtschaftliche Abhängigkeit stellt die erforderliche Freiwilligkeit infrage.

Die Erlaubnisvorschrift ist vom Thema der Umfrage abhängig

Die notwendige Erlaubnisvorschrift ergibt sich aus der Themenstellung der Befragung. Handelt es sich um eine personenbezogene Mitarbeiterbefragung auf Grundlage des § 28 Abs. 1 zur Erfüllung eigener Geschäftszwecke? Oder sind Mitarbeiter selbst Themenschwerpunkt und § 32 BDSG für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend?

Neben dem BDSG kann auch das Arbeitsschutzgesetz gelten

Selbst das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) lässt sich als Rechtsgrundlage heranziehen. Die Rechtsprechung hat mittlerweile Umfragen als Erhebungsmethode zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG anerkannt, sofern es z.B. um Befragungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, zu Fertigungsverfahren, zu Arbeitsabläufen oder zu Gefahren für besonders schutzbedürftige Personengruppen geht.

Erfolg nur in der Zusammenarbeit

Ganz wichtig für Unternehmen: Bei einer Mitarbeiterbefragung immer mit der Personalvertretung kooperieren und den DSB rechtzeitig beteiligen!

Hermann Keck

Prüfbogen zur datenschutzrechtlichen Beurteilung

Eine rechtliche Beurteilung im Rahmen einer Vorabkontrolle ist dringend geboten. Checken Sie daher folgende Punkte:

- Werden Mitarbeiterdaten in direkter oder indirekter Form verarbeitet?
- Lassen sich Fragen oder Antworten auf eine Person beziehen?
- Wie ist die Freiwilligkeit sichergestellt?
- Ist der Umfang der Befragung auf einen kleinen Personenkreis beschränkt und ist somit ein Personenbezug möglich?
- Ist der Feedback-Bogen namentlich, anonymisiert oder pseudonymisiert?
- Wer hält bei pseudonymisierten Daten die Zuordnungen zu Personen?
- Wird idealerweise ein neutraler Dienstleister eingesetzt?
- Handelt es sich um eine Funktionsübertragung oder um Auftragsdatenverarbeitung?
- Auf welcher Rechtsgrundlage basiert die Mitarbeiterbefragung?