

Datenschutzanforderungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union erfolgte durch das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches von Bundestag und Bundesrat beschlossen wurde und am 14. August 2006 mit seiner Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGBl I 2006, 1897) in Kraft getreten ist.

Das Gesetz ist bedeutend für den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (Abschnitt 2) und für den Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr (Abschnitt 3).

1. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

(In Anlehnung an eine Verlautbarung der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung e.V.)

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 Administration von Personaldaten und die Personaldatenverarbeitung.

Diskriminierungsfreie Datenerhebung und -verarbeitung wird vor allem vor dem Hintergrund der Beweislastverteilung bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung bedeutend. Während der Arbeitnehmer nur Tatsachen glaubhaft machen 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 Datennutzung die Diskriminierungsfreiheit seiner Entscheidungen dokumentiert hat.

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 der ethnischen Herkunft bewertet werden. Diese Frage begründet das Risiko des Vorwurfs der Diskriminierung, wenn nicht gemäß § 8 des AGG hierfür eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung besteht. Auch die standardisierte Abfrage nach der Anzahl der Kinder kann bei der Bewerbung von Frauen als Indiz einer mittelbaren Diskriminierung verstanden werden.

Die Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderteneigenschaft ist bereits gemäß § 81 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX nur unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit in einem Standardbewerberfragebogen zulässig. Nach Inkrafttreten des AGG ändert sich hieran nichts, so dass die Frage nach der Schwerbehinderung zulässig ist, wenn das Nichtvorhandensein einer Behinderung im Hinblick auf die ausgeschriebene Stelle eine entscheidende berufliche Anforderung gemäß § 8 Abs. 1 AGG darstellt. Auch die Frage nach dem abgeleisteten Wehr- oder Ersatzdienst wird man unter dem Gesichtspunkt des AGG kritisch betrachten müssen, um sich nicht dem Vorwurf einer Benachteiligung wegen des Geschlechts oder des Alters auszusetzen.

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 weitergehende Befragung notwendig.

Zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen sind auch die Verfahren zur Aufbewahrung und Dokumentation von Bewerbungsunterlagen. Nach der noch bestehenden Rechtslage sind Bewerberdaten unmittelbar zu löschen, wenn die Bewerbung keinen Erfolg hatte. Nach dem AGG hat der Bewerber innerhalb von drei 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 Dokumentation der Entscheidungsgründe für einen bestimmten Bewerber, 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 zur Zeit 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 Löschfristen für die Bewerberdaten organisiert werden.

Nach § 12 (2) AGG sind die Mitarbeiter über die Unzulässigkeit benachteiligungsrelevanten Verhaltens zu informieren. Eine Form ist nicht vorgeschrieben; in der Praxis haben sich verschiedene Verfahren etabliert, z.B.:

- Information über einen Daueraushang,
- Information in einem persönlichen Schreiben oder in einer E-Mail mit Lesebestätigung,
- Information im Rahmen von Mitarbeiterschulungen bei Führung von Teilnehmerlisten.

Die Information schließt auch die Bekanntgabe einer Beschwerdestelle ein (§§ 12 (5) und 13 (1) AGG). Diese sollte möglichst „neutral“ sein, also eine unbefangene und objektive Sachverhaltsprüfung vornehmen können. Diese kann im Personalbereich, im Betriebsrat, beim Datenschutzbeauftragten oder bei anderen geeigneten Stellen eingerichtet werden.

2. Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

Grundsätzlich sind die zu 1. genannten Anforderungen sinngemäß auf die Anbahnung, Durchführung und Beendigung eines Behandlungsvertrages zwischen Patienten und Gesundheits- und Sozialeinrichtungen zu übertragen. Im § 19 Abs. 2 wird allerdings auf Benachteiligungen aus Gründen wegen Rasse oder wegen ethnischer Herkunft eingeschränkt.

Ärzte verpflichten sich in ihrem Gelöbnis, bei Ausübung ihrer ärztlichen Pflichten keinen Unterschied nach Religion, Nationalität, Rasse, Parteizugehörigkeit oder sozialer Stellung zu machen. Insofern greift der genannte gesetzliche Schutz in erster Linie bei Verwaltungsvorgängen, die von nicht medizinischem Personal abgewickelt werden.

Benachteiligte haben das Recht, sich zur Wahrnehmung ihrer Interessen an Antidiskriminierungsverbände (§ 23 AGG) oder an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 27 AGG) zu wenden.



Zusammenfassend wird im Gesundheits- und Sozialwesen tätigen – wie auch anderen – Datenschutzbeauftragten empfohlen, Verwaltungsangestellte, insbesondere im Personalwesen tätige, auf die datenschutzrelevanten Forderungen und Konsequenzen aus dem AGG hinzuweisen und entsprechende Ausführungen in Mitarbeiterinformationen aufzunehmen.

Diese Auffassung ist die abgestimmte Meinung des GDD-Arbeitskreises „Datenschutz und Datensicherheit im Gesundheits- und Sozialwesen“. Im Einzelfall sollte sie juristisch geprüft werden.

gez.: GDD-AK GSW (Bearbeiter Herr Dr. Peter Münch)
08.12.2006