

“WELCHE FRAGEN DARF ICH STELLEN?”

In Deutschland rücken sicherheitspolitische Ausnahmeszenarien zunehmend in den Fokus: vom NATO-Bündnisfall bis zu einem potenziellen Angriffskrieg mit direkten Auswirkungen auf die Bundesrepublik.

Um sich und sein Unternehmen auf mögliche Szenarien vorbereiten zu können, stellen sich unter anderem neue Fragen in Hinblick auf den Datenschutz. Wer ist z.B. aktiv bei der Reserve der Bundeswehr? Leisten Mitarbeitende einen Dienst bei dem THW, dem Roten Kreuz oder einer freiwilligen Feuerwehr? Wer wird bei Notlagen fehlen bzw. möglicherweise eingezogen? Was kann ich als Arbeitgeber fragen und tun? Wir haben mit den **Datenschutzexperten des Unternehmens Adverit** gesprochen um Ihre ersten Fragen zu beantworten.

Bevor sie fragen...



Wenn Sie sich unsicher hinsichtlich des Datenschutzes sind, ziehen Sie immer einen kompetenten Dienstleister hinzu um sich rechtlich abzusichern.

Grundlegend:

In Fragen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer muss immer der Zweck der Frage vom Arbeitgeber hinterfragt und begründet werden.

Einwilligung

Wenn keine Rechtsgrundlage vorliegt, sollten Sie die ausdrückliche Einwilligung der Mitarbeiter einholen. Diese Einwilligung muss freiwillig, spezifisch, informiert und unmissverständlich sein.

TOP TIPPS

- Fragen des **Datenschutzes** betreffen ebenfalls arbeitsrechtliche Aspekte
- Falls vorhanden arbeiten Sie eng mit Ihrem **Betriebsrat** sowie weiteren Stakeholdern zusammen
- Gehen Sie in den **aktiven und offenen Dialog** mit Ihren Mitarbeitenden
- Aktualisieren Sie Ihre **Datenschutzerklärung**, um die Erhebung und Verarbeitung von speziellen Daten abzudecken. Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter Zugang zu dieser Erklärung haben und sie verstehen.

WEITERE INFOS ZUM THEMA

Sie wollen einen direkten Draht zu unseren Experten?

[Marko Diepold - Managing Partner Adverit](#)



“WELCHE FRAGEN DARF ICH STELLEN?”

Szenarien für Abfragen bei Mitarbeitenden und ihr Zweck

Mitarbeit bei der Blaulichtfamilie

Im Rahmen der medizinischen Erstversorgung bei Unfällen im Büro/ auf der Arbeitsstelle dürfen Arbeitgeber Beschäftigte fragen, ob sie geeignet wären, als Ersthelfer zur Verfügung zu stehen.

Zweck: Ersthelfer im Betrieb. Ein darüber hinausgehender Zweck ist nicht vorgesehen, die Weitergabe an Dritte ist unrechtmäßig.

Reservedienst bei der Bundeswehr

Der Arbeitgeber ist vorab über den geplanten Reservistendienst zu informieren. Der Arbeitnehmer muss sich schriftlich das Einverständnis seines Vorgesetzten (Arbeitgeberbescheinigung) einholen, dass er für den geplanten Zeitraum freigestellt wird.

Zweck: arbeitsrechtliche Gestaltung im Rahmen der Ausübung des Reservedienstes des Arbeitnehmers. Ein darüber hinausgehender Zweck ist nicht vorgesehen, die Weitergabe an Dritte ist unrechtmäßig.

Privates Hobby: Schieß- oder Jagdsport

Der Arbeitgeber kann solche Fragen stellen, der Arbeitnehmer muss diese nicht beantworten und darf auch unwahrheitsgemäß antworten. Die Ausübung des Schießsports oder des Jagens ist ein privates Hobby.

Zweck: Nicht anwendbar. Die Feststellung der Wehrfähigkeit ist nicht Sache des Arbeitgebers, sondern die entsprechender Behörden.

Abfrage von Qualifikationen beim Bewerbungsgespräch

Arbeitgeber dürfen im Rahmen des Bewerbungsgesprächs Fragen zur Qualifikation im Rahmen der zu erfüllenden Position im Unternehmen stellen. Fragen darüber hinaus müssen nicht beantwortet werden.

Zweck: Nur Qualifikationen im Rahmen der Beschäftigung dürfen gestellt werden. Ein darüber hinausgehender Zweck ist nicht vorgesehen, die Weitergabe an Dritte ist unrechtmäßig.



“WELCHE FRAGEN DARF ICH STELLEN?”

Szenarien für Abfragen bei Mitarbeitenden und ihr Zweck

Finanzielle Unregelmäßigkeiten

Ein Mitarbeiter mit durchschnittlichem Einkommen verfügt plötzlich über Luxusartikel, ein neues Fahrzeug etc. vieles deutet auf einen neuen Einkommenszufluss hin. Es besteht der Verdacht in Richtung organisierte Kriminalität und oder ausländischer Nachrichtendienste.

Sofern Unregelmäßigkeiten handfest vermutet werden, kann entweder die Revisionsabteilung oder aber ein externer Revisionsdienstleister mit der unauffälligen Untersuchung von Vorgängen oder Prozessen im Unternehmen betraut werden, nicht aber mit der Überprüfung des Mitarbeiters. Sollte der Arbeitgeber das Gespräch suchen wollen, kann er dies tun, riskiert aber, dass ein potentieller Informant Beweise vernichtet oder aber verschwindet. Die Aufklärung ist dann deutlich erschwert. Wir empfehlen hier behutsames und unauffälliges Prüfen.

Benefits für Reservisten und freiwilligen Dienst

Kann ich als Unternehmer Benefits für Mitarbeitende anbieten die z.B. aktive Reservisten sind oder aber ein anderes Ehrenamt ausüben. Beispielsweise durch das Gewähren von Sonderurlaub, Gutscheinen oder Boni?

Die Unterstützung des Arbeitgebers von Reservisten ist natürlich sehr löblich und die Anerkennung des Dienstes passiert hierzulande bedauerlicherweise viel zu selten. Die **Adverit** verweist hier jedoch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. So kann sich der Arbeitgeber hier in eine problematische Situation begeben - nicht zuletzt u.U. vom Betriebsrat, der dagegen klagen könnte, dass beispielsweise Reservisten eine Sonderbehandlung erhalten würden.

Fazit

Fragen des Datenschutzes betreffen häufig auch arbeitsrechtliche Fragen und können mitunter sehr komplex sein. Informieren Sie sich umfassend bevor Sie Abfragen in ihrem Unternehmen durchführen möchten.

Als ASW Nord stehen wir Ihnen jederzeit als neutraler Ansprechpartner mit unserem starken Netzwerk zur Seite. Sprechen Sie uns gerne an.

