



Schwerpunkt: Datenschutz

Arbeitnehmerdatenschutz und Personalarbeit

Inhalt dieser Ausgabe

01/11



Hintergrund

Neuerungen im Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Die wesentlichen Änderungen im Arbeitnehmerdatenschutz fasst Hanno Timmer zusammen _____2



Hintergrund

Arbeitsrecht für Personaler – Das sollten Sie wissen

Dr. Christopher Kasten diskutiert die für Personaler relevanten Aspekte der neuen Gesetzgebung _____3



Interview

Beschäftigtendatenschutz und E-Recruiting

Im Interview gibt Joachim Diercks von Cyquest seine Erfahrungen wieder ____4



Perspektive

Beschäftigtendatenschutz 2015 – Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung

Alexander Günzel beschreibt die Zukunftsrelevanz des Beschäftigtendatenschutzes _____5



Kommentar: Kara Preedy _____6

In eigener Sache

Akademieleben _____7

Das Kompaktstudium _____8

Das Seminarprogramm _____9

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

es wird viel investiert, um einen Mitarbeiter zu finden, zu entwickeln und zu halten. Stets in der Hoffnung, dass sich die Investition auch langfristig auszahlt. Damit das gelingt, müssen Personalabteilungen genau wissen, wie die Bedürfnisse der Mitarbeiter aussehen. Das erfahren sie heutzutage schnell über das Internet. So liest man von „Jobverlust wegen Lästerei in sozialen Netzwerken“. Die Meinungsfreiheit ist zwar ein hohes Gut, aber in der Berufswelt meist davon abhängig, wie strapazierfähig die Geduld des Arbeitgebers ist. Früher lästerten Mitarbeiter in der Kantine, heute im Internet. Mit der Vertraulichkeit ist es da oft vorbei. Was über Mitarbeiter recherchiert werden darf, sagen die neuen Regeln des Beschäftigtendatenschutzes. Diese und andere Aspekte des Arbeitsrechts stellen wir Ihnen in diesem Newsletter zum Thema Datenschutz vor. Für 2011 lässt sich hoffen, dass sich Datenschutz für den Personalalltag einfacher gestaltet, weil sich Richtlinien und Rechtsprechungen ändern, meint zum Beispiel Dr. Kara Preedy. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ihre Ira Roschlau,
Leiterin der Quadriga Akademie

Neuerungen im Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Das Bundeskabinett hat am 25. August 2010 den Gesetzesentwurf zum **Beschäftigtendatenschutz** verabschiedet. Der Bundesrat hat hierzu bereits Stellung genommen. Aller Voraussicht nach werden die Neuregelungen im ersten Quartal 2011 die betriebliche Praxis erreichen. Hanno Timmer gibt einen Überblick über die Neuerungen im Arbeitnehmerdatenschutz, die auf das Personalmanagement zukommen.

Neben den sogenannten Kontaktdaten (Namen etc.) soll der Arbeitgeber nur diejenigen Informationen zu einem Bewerber ermitteln dürfen, die er zur Beurteilung der Eignung für eine konkrete Stelle benötigt. Hierzu zählen Informationen zur fachlichen Qualifikation und Berufserfahrung; ausgenommen sind Fragen nach einer Schwangerschaft oder nach Vorstrafen, soweit diese nicht ausnahmsweise für die konkrete Stelle maßgeblich sind.

1. Bewerberdaten

Ausdrückliche Regelungen finden sich zu zwei besonders praxisrelevanten Bereichen:

a) Internetrecherchen

Recherchen über Bewerber im Internet sind generell zulässig, die Überprüfung sozialer Netzwerke hingegen, die nicht der Darstellung der beruflichen Qualifikation dienen, sind nicht erlaubt. Recherchen bei XING bleiben zulässig, Facebook & Co. sind tabu.

b) Ärztliche Untersuchungen

Ärztliche Untersuchungen eines Stellenbewerbers dürfen Arbeitgeber zukünftig nur verlangen, wenn diese zur Feststellung gesundheitlicher Eignungsvoraussetzungen unabdingbar sind. Allgemeine Bluttests, die den Alkohol und Drogenkonsum von Bewerbern überprüfen sollen, sind daher in der Regel unzulässig; Ausnahmen gelten etwa bei Piloten oder Berufskraftfahrern.

2. Beschäftigtendaten im laufenden Arbeitsverhältnis

Im Hinblick auf bestehende Arbeitsverhältnisse sind unter anderem folgende Themen anhand von Spezialregelungen aufgegriffen wor-

a) Korruptionsbekämpfung und Durchsetzung von Compliance-Anforderungen

Zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis soll es Arbeitgebern zukünftig gestattet sein, Beschäftigtendaten automatisiert mit anderen Datenbanken abzugleichen. Hierbei gelten strenge Anforderungen. So soll der Abgleich zunächst in anonymisierter oder pseudonymisierter Form geschehen und die Daten sollen nur dann personalisiert werden, wenn sich aus dem Abgleich ein konkreter Verdacht gegen bestimmte Mitarbeiter ergibt. Zudem wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Mitarbeiter über Inhalt, Umfang und Zweck des automatisierten Abgleichs zu unterrichten, sobald der Untersuchungszweck hierdurch nicht mehr gefährdet wird. Besteht gegen einen Mitarbeiter zusätzlich der konkrete Verdacht, dass er eine Straftat oder erhebliche Pflichtverletzung begangen hat, darf der Arbeitgeber weitere Ermittlungen veranlassen.

b) Videoüberwachung

Erstmals wird nun auch die Videoüberwachung in öffentlich nicht zugänglichen Betrieben ausdrücklich geregelt. Danach sind Arbeitgeber zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen (zum Beispiel zur Zutrittskontrolle und zum Schutz des Eigentums und der Beschäftigten) grundsätzlich berechtigt, Videoüberwachungsanlagen einzusetzen. Hierbei sind ausschließlich offene, nicht dagegen verdeckte Videoüberwachungen zulässig. Sanitär, Umkleide und Schlafräume, wie auch sonstige der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten dienende Räume, dürfen nicht videoüberwacht werden.

c) Telekommunikation und Kontrollen des Arbeitgebers

Ausgangspunkt ist hierbei, dass Arbeitgeber dem Fernmeldegeheimnis des § 88 Telekommunikationsgesetz (TKG) unterliegen, wenn sie ihren Mitarbeitern die pri-

HR-Wissen: Beschäftigtendatenschutz

Gegenwärtig befindet sich die zentrale Regelung des Beschäftigtendatenschutzes in § 32 BDSG. Die Zulässigkeit jeder Datenerhebung, also auch handschriftlicher Notizen von Vorgesetzten, richtet sich nach dieser Bestimmung. Am 25. August 2010 hat die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes verabschiedet. Detailfragen des Beschäftigtendatenschutzes sollen künftig in einem eigenen Abschnitt des BDSG im Detail geregelt werden.



Hanno Timmer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner am Berliner Standort von Hogan Lovells

Hanno Timmer berät und vertritt nationale und internationale Arbeitgeber in sämtlichen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten gerichtlich und außergerichtlich.



Arbeitsrecht für Personaler – das sollten Sie wissen

Der von der Bundesregierung beschlossene Gesetzentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes hat bedeutende Auswirkungen auf die Personalarbeit und fordert Zurückhaltung und Sensibilität bei der Datenerhebung und der Datenspeicherung. Dr. Christoph Kasten fasst die relevanten Aspekte zusammen .

Anders als ursprünglich geplant, stellt sich der Entwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes nicht als eigenständiges Gesetz dar, sondern soll im Wesentlichen als §§ 32ff. in das Bundesdatenschutzgesetz integriert werden. Was sollte ein Personaler über den Beschäftigtendatenschutz und die geplanten Änderungen wissen?

Datenspeicherung

Das Gesetz stellt an mehreren Stellen zunächst klar, dass Mitarbeiterdaten überhaupt nur dann erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen, wenn dies für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. So dürfen bei der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich nur der Name, die Adresse, die Telefonnummer sowie die E-Mail-Adresse des potentiellen Arbeitnehmers gespeichert werden.

Der Arbeitgeber darf zudem die sich auf die fachliche Eignung für den konkreten Arbeitsplatz beziehenden Daten speichern, die sich in der Regel aus den eingereichten Bewerbungsunterlagen ergeben werden. Die Erhebung weiterer Daten, die sich aus ärztlichen Untersuchungen oder Eignungstests ergeben, ist nur zulässig, soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen für die auszuübende Tätigkeit notwendig ist. Ausdrücklich unzulässig ist nach dem Gesetzesentwurf die Frage nach der Schwerbehinderung.

Kommt das Arbeitsverhältnis nicht zustande, sind die erhobenen Daten wieder zu löschen, es sei denn, dass der Beschäftigte in die weitere Speicherung eingewilligt hat. Aus Beweisgründen sollte eine solche Einwilligung stets schriftlich eingeholt werden. Auch während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses dürfen Daten nur erhoben werden, soweit dies zur Durchführung

des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. So kann der Arbeitgeber zum Beispiel die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einer ärztlichen Untersuchung oder an einem Eignungstest verlangen, wenn Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten bestehen oder ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.

Datenerhebung bei Verdacht auf Straftaten

Besondere Sensibilität verdient der Umgang mit Arbeitnehmerdaten während des Beschäftigungsverhältnisses im Hinblick auf mögliche Straftaten, namentlich Untreue, Vorteilsannahme oder Bestechlichkeit. Hier erlaubt das Gesetz dem Arbeitgeber, einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Dateien durchzuführen. Ergibt sich hierbei ein Verdachtsfall, dürfen die Daten personalisiert werden. Der Arbeitgeber hat die Umstände, die ihn zu einem Datenabgleich veranlassen, zu dokumentieren. Die Beschäftigten sind über Inhalt, Umfang und Zweck des automatisierten Abgleichs zu unterrichten, sobald der Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird. Begründen Tatsachen den Verdacht, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat, die den Arbeitgeber zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würden, darf er Beschäftigtendaten auch erheben, wenn dies erforderlich ist, um die Straftat oder die andere schwerwiegende Pflichtverletzung aufzudecken oder um damit im Zusammenhang stehende weitere Straftaten oder schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten zu verhindern.

Einschränkungen der Datenerhebung

Die Erhebung der Beschäftigtendaten darf jedoch

nicht mit einer planmäßig angelegten Beobachtung erfolgen, die länger als 24 Stunden ohne Unterbrechung oder an mehr als vier Tagen stattfinden soll. Und dabei Technische Mittel zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Wortes oder sonstiger besonderer technischer Mittel, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind, mit Ausnahme von Ferngläsern und Fotoapparaten einbezieht. Nur nicht öffentlich zugängliche Betriebsgelände dürfen darüber hinaus unter bestimmten Voraussetzungen unter Einsatz von Videokameras überwacht werden. Bei allen diesen Maßnahmen darf jedoch nicht vergessen werden, dass dem Arbeitgeber zwar bestimmte Mittel zur Überwachung der Mitarbeiter zugestanden werden, deren Einsatz aber auch nach Inkrafttreten des Gesetzes über den Beschäftigtendatenschutz mitbestimmungspflichtig bleibt, sofern im Betrieb eine kollektive Arbeitnehmervertretung besteht. Erwähnenswert, weil praxisrelevant, ist schließlich noch, dass das Gesetz dem Arbeitgeber für den Fall, dass er dem Arbeitnehmer die Nutzung von Telekommunikationsdiensten (Handy, Internet) gestattet, unter bestimmten Voraussetzungen eine Stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- oder Verhaltenskontrolle erlaubt.



Dr. Christopher Kasten
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin.
Ab 1999 war Rechtsanwalt Dr. Kasten als Syndicusanwalt mit den Schwerpunkten Gesellschaftsrecht, Insolvenzrecht und Arbeitsrecht für ein börsennotiertes Finanzdienstleistungsunternehmen tätig.

Seit Anfang 2003 ist er selbständiger Rechtsanwalt mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und Spanisches Recht.

Beschäftigtendatenschutz und E-Recruiting

Insbesondere für das E-Recruiting ergeben sich durch die Neuerung im Beschäftigtendatenschutz weitreichende Veränderungen. Joachim Diercks gibt eine Einschätzung über deren Tragweite und die zukünftige Entwicklung der Personalauswahl via Social Media.

Sehr geehrter Herr Diercks, der Social Media Hype ist auch beim Recruiting angekommen und dort spielt der Beschäftigtendatenschutz eine große Rolle. Worin zeigt sich dies konkret in Ihrem Alltagsgeschäft?

Momentan ist das noch ein Thema, welches eher im Hintergrund „schwelt“, als dass es sich wirklich konkret im Tagesgeschäft zeigt. Man muss hier erst einmal abwarten, was denn nachher wirklich im Gesetz stehen wird, aktuell reden wir über einen Entwurf. Hier sehe ich noch eine Menge offener Fragen: Ist Facebook „eindeutig“ ein Netzwerk für private Zwecke, wohingegen XING eindeutig der „Darstellung der beruflichen Qualifikation“ dient? Und wie ist das mit Twitter? Wo verlaufen die Grenzen? Wie soll ich als Personaler damit umgehen, wenn ich über Facebook mit einer ehemaligen Praktikantin „befreundet“ bin, die sich dann später als Trainee bewirbt? Muss ich dann sofort alle Statusmeldungen dieser Person blockieren und all das, was ich in der Vergangenheit an privaten wie geschäftlichen Informationen von dieser Person gesehen habe, schlagartig vergessen? Wie gehe ich mit Informationen über Bewerber um, die Google aus privaten Netzwerken zieht?

Gab es in Ihrem Unternehmen auch zu den aktuell diskutierten anonymisierten Bewerbungsverfahren Überlegungen?

Ich muss hier immer unterscheiden zwischen der Perspektive von Cyquest als Arbeitgeber und den Eindrücken, die wir aus unserer Tätigkeit für andere – viel größere – Unternehmen gewinnen. Für Cyquest selber



Joachim Diercks
Geschäftsführer der CYQUEST GmbH – The Recruitainment Company
Er ist Gastdozent für Personalmanagement und webgestützte Eignungsdiagnostik an der Hochschule Fresenius in Hamburg. Diercks bloggt unter <http://blog.recruitainment.de> und twittert unter <http://twitter.com/recruitainment>.

spielen anonymisierte Bewerbungen definitiv keine Rolle, weil der Recruitingprozess aufgrund unserer Größe immer eine sehr persönliche Veranstaltung ist. Bei größeren Unternehmen bin ich ehrlich gesagt auch skeptisch. Ich begrüße den Pilotversuch verschiedener Unternehmen und öffentlicher Einrichtungen wie der Deutschen Post oder des Familienministeriums ausdrücklich. In erster Linie aber deshalb, weil er für eine sehr wichtige Thematik sensibilisiert, nicht so sehr weil ich glaube, dass anonymisierte Bewerbungen an sich etwas zum Besseren wenden. Das Problem mit der Diskriminierung ist ja nicht die Regelung an sich, sondern die Person, die diskriminiert. Wer zum Beispiel keine Frauen im gebärfähigen Alter einstellen möchte und sie somit diskriminiert, der wird dies auch

tun, spätestens wenn er die Person trifft. Da hilft die anonyme Bewerbung gar nichts, weil die finale Positivselektion doch immer von Angesicht zu Angesicht und eben nicht anonym passiert. Also muss hier – bei der letztlich auswählenden Person – ein entsprechendes Bewusstsein geschaffen werden. Wenn dies durch die öffentliche Debatte oder den Pilotversuch geschaffen oder verbessert wird, dann kann man auch von einem Erfolg sprechen.

Wie beurteilen Sie die zunehmende Nutzung des Web 2.0 im Recruiting insgesamt?

Nun, Web 2.0- bzw. Social Media-Personalmarketing, -Recruiting, -Employer Branding waren 2010 schon echte Hype-Themen. Kein Kongress, keine Tagung, kein Workshop ohne diese Themen. Grundsätzlich ist dies sehr zu begrüßen, weil die Deutungshoheit an Informationen nicht mehr allein bei den Unternehmen liegt, sondern sich viel stärker demokratisiert. Unternehmen, die in ihrem Personalmarketing ihrer Zielgruppe das Blaue vom Himmel herunter versprechen, werden zunehmend Probleme bekommen. Das führt zu einer authentischeren und ehrlicheren Kommunikation, zum anderen führt es auch dazu, dass Unternehmen zum Teil vorhandene Missstände tatsächlich verbessern. Wenn zum Beispiel Nachwuchskräften eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wirklich wichtig ist und sie die Beurteilung der Attraktivität eines Arbeitgebers auch davon abhängig machen, dann ist ein Unternehmen gut beraten, die Work-Life-Balance auch tatsächlich zu verbessern. Social Media fördern diesen Veränderungsprozess. Ich würde sagen, dass die Chancen die Risiken bei Weitem übersteigen.

Für wie wichtig halten Sie eine arbeitsrechtliche Weiterbildung für Mitarbeiter im Personalbereich?

HR'ler, die mit Employer Branding-, Personalmarketing- oder Recruitingaufgabenstellungen betraut

Empfehlung: Seminar zum Thema

E-Recruiting – Personalgewinnung im Web 2.0

Frankfurt am Main

14.–15.04.2011 und 25.–26.11.2011



Referent: Markus K. Reif

- Die Generationen und Kommunikationskulturen im Überblick, neue Zielgruppen
- Präferenzen, Neigungen und Eigenschaften der Generationen
- Maßnahmen und Möglichkeiten des E-Recruitings

sind, sollten sich der rechtlichen Rahmenbedingungen im Social Web durchaus bewusst sein. Das sind zum Teil arbeitsrechtliche Aspekte, aber auch medienrechtliche Themen. Personaler müssen natürlich keine Rechtsanwälte sein, aber etwas mehr als gesundes Halbwissen kann vor einer Menge unangehmer und sogar teurer Fehler bewahren.

In den letzten Monaten kamen zunehmend Kunden auf uns zu mit Fragen wie „Wenn meine Mitarbeiterin unsere Facebook-Karriereseite auch am Samstag pflegt, ist das dann Arbeitszeit? Brauchen wir da eigentlich eine Betriebsvereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung?“ oder „Was ist eigentlich, wenn sie das von zu Hause macht und sich dabei auf dem Weg von der Küche zum Schreibtisch den Fuß bricht? Ist das ein Arbeitsunfall?“ oder „Muss auf unseren Corporate Career Tweet eigentlich ein Impressum?“ Wie gesagt, die Bedeutung dieser Fragestellungen wird mit zunehmender Professionalisierung des Themas zunehmen, folglich hilft es auch, sich hier weiter zu bilden.



Beschäftigtendatenschutz 2015 – Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung

Die Bedeutung des Beschäftigtendatenschutzes wächst konstant und wird Personalern, Rechtsprechung und Wissenschaft über Jahre ein neues Betätigungsfeld geben. Einen Ausblick gibt **Alexander Günzel**.

Wird der Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz verabschiedet, haben die Unternehmen erstmals eine konkrete Handlungsanleitung beim Umgang mit Arbeitnehmerdaten. Dennoch werden auch nach der Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) viele Fragestellungen offen bleiben.

So regelt der Entwurf zwar, dass unternehmensinterne Compliance-Ermittlungen zum Beispiel bei Korruption oder Kartellverstößen grundsätzlich datenschutzrechtlich zulässig sind. Wie konkret ermittelt werden darf, legt der Gesetzesentwurf aber nur beim Spezialthema „Datenscreening“ fest. Im Übrigen arbeitet der Text des Gesetzesentwurfes vielfach mit sogenannten unbestimmten Rechtsbegriffen: Datenerhebungen ohne Kenntnis des Beschäftigten müssen etwa „nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass verhältnismäßig sein“. Diese Regelungs-

Streit zwischen den Juristen ist angesichts des Interpretationsspielraumes vorprogrammiert.

technik muss der Gesetzgeber anwenden, da nun einmal nicht jede denkbare Sachverhaltskonstellation im Gesetz abgebildet werden kann. Die Praxis kann andererseits auf Basis dieser unbestimmten Begriffe nicht rechtssicher Ermittlungen durchführen. Streit zwischen den Juristen ist angesichts des Interpretationsspielraumes vorprogrammiert. Erst in einigen Jahren werden Unternehmen auf höchstrichterliche Rechtsprechung zurückgreifen können, welche den Gesetzestext interpretiert. Die Praxis wird sich in der Zwischenzeit eigene Standards erarbeiten und mit der nach wie vor unklaren Gesetzeslage leben müssen.

Der Gesetzesentwurf hat unter anderem davon

Abstand genommen, den Austausch von Mitarbeiterdaten in international präsenten Konzernen konkret zu regeln. Diese sind heute zumeist in Form einer Matrix organisiert. Die Personalorganisation orientiert sich dabei am Konzern als wirtschaftlichem Gebilde, so dass Vorgesetzte und nachgeordnete Mitarbeiter ihren Arbeitsvertrag nicht selten in unterschiedlichen Konzerngesellschaften haben. Dies führt zwangsläufig zum Austausch von Mitarbeiterdaten zwischen den Konzerngesellschaften. Häufig werden Mitarbeiterdaten auch zentral bei einem Konzernunternehmen im Ausland gespeichert. Konzerne werden jedoch nach dem BDSG datenschutzrechtlich nicht privilegiert, so dass Datenübermittlungen im Konzern wie solche zwischen Dritten behandelt werden. Dies führt zu verschiedenen datenschutzrechtlichen Problemstellungen, gerade im internationalen Umfeld. Das von Konzernen gewünschte Konzernprivileg im Datenschutz hat der Gesetzesentwurf nicht aufgenommen. Auch für die Zukunft erscheinen entsprechende gesetzgeberische Aktivitäten eher fraglich. Im Gegenteil: Angesichts der gestiegenen Sensibilität im Umgang mit Arbeitnehmerdaten ist eher mit einer Verschärfung der bestehenden Bestimmungen zur Datenübermittlung ins Ausland zu rechnen.

Jeder soll in transparenter Weise darüber informiert werden, wie, warum, von wem und wie lange seine Daten gesammelt und verwendet werden.

Hierauf deutet auch ein Vorstoß der europäischen Kommission hin, auf deren Agenda eine Aktualisierung der bestehenden EG-Datenschutzrichtlinie steht. Eines der Kernziele der Kommission ist dabei ein hohes Schutzniveau im internationalen Datentransfer. Überhaupt will die europäische Kommission

dem Datenschutz einen deutlich höheren Stellenwert einräumen. So ist ein weiteres Kernziel die Stärkung der Rechte des Einzelnen, die Sammlung und Nutzung personenbezogener Daten auf das erforderliche Mindestmaß zu beschränken. Jeder soll in transparenter Weise darüber informiert werden, wie, warum, von wem und wie lange seine Daten gesammelt und verwendet werden. Die Aktivitäten in Brüssel werden nicht ohne Einfluss auf die deutsche Gesetzgebung und Rechtsprechung im Beschäftigtendatenschutz bleiben.

Der Beschäftigtendatenschutz wird jedenfalls in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte eine immer wichtigere Rolle spielen. Schon jetzt ist festzustellen, dass Gerichte sich bei der Kündigung von Arbeitnehmern und bei betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten verstärkt mit datenschutzrechtlichen Problemstellungen auseinandersetzen müssen. Immer häufiger werden Gerichte die Frage nach der Herkunft der Daten stellen, die Grundlage für Personalmaßnahmen der Arbeitgeber sind.

Die Praxis wird sich jedenfalls auf eine deutlich höhere Relevanz datenschutzrechtlicher Bestimmungen im betrieblichen Alltag einstellen müssen. Um Risiken in gerichtlichen Verfahren, Bußgelder und Rufschäden zu vermeiden, werden sich Unternehmen in Zukunft noch intensiver mit dem Beschäftigtendatenschutz beschäftigen müssen. Der Beschäftigtendatenschutz wird zu den zentralen Themen der Zukunft zählen. Wissenschaft, Rechtsprechung und Anwälte haben für Jahre ein neues Betätigungsfeld.



Alexander Günzel

Rechtsanwalt bei der Kanzlei Merleker Mielke – Rechtsanwälte und Notare in Berlin.

Als Fachanwalt für Arbeitsrecht ist er auf die bundesweite Beratung und gerichtliche Vertretung von Arbeitgebern und

Führungskräften spezialisiert. Er hält regelmäßige Vorträge und Seminare zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen.

Kommentar

Exzellente Mitarbeiter einstellen, fördern, entwickeln und halten – das ist das Ziel erfolgreicher Personalarbeit. Ohne persönliche Daten der Mitarbeiter geht es dabei nicht. Der Umgang mit diesen Daten wirft eine Vielzahl von Fragen auf, wie beispielsweise, ob dienstliche E-Mails eines Mitarbeiters während dessen Urlaub gelesen werden dürfen, ob man Bewerber googeln darf, ob Leistungsbeurteilungen zu Bonuszwecken in die US-Konzernzentrale übersandt werden können. Für solche Fragen sollte das Arbeitsrecht klare Regeln vorgeben. Das bisherige Datenschutzrecht ist diesen Anforderungen nicht gerecht geworden und hat stattdessen zu großer Verunsicherung geführt. Auch die neuen Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes – welche Ihnen in diesem Newsletter näher vorgestellt wurden – werden diese berechtigten Erwartungen kaum erfüllen können. Dennoch bleibt für das neue Jahr zu hoffen, dass sich durch Rechtsprechung, aber auch durch die Diskussion unter Praktikern, Leitlinien abzeichnen, die Datenschutz im Personalalltag einfacher machen. Entscheidend für eine rechtssichere Personalarbeit ist dabei, sich über den aktuellen Stand der rechtlichen Entwicklungen zu informieren, um rechtliche, finanzielle und auch politische Risiken zu vermeiden.



Dr. Kara Preedy, LL.M., Lic.dr.

Rechtsanwältin und Partnerin bei Pusch Wahlig Legal, Anwälte für Arbeitsrecht,

Dr. Preedy ist Referentin für Arbeitsrecht an der Quadriga Akademie.

Empfehlung: Seminar zum Thema

Arbeitsrecht in der Praxis

Berlin 17.–18.02.2011

München 07. – 08.04.2011



Referent: Alexander Günzel

- Datenschutz – Neue Fallstricke beim Umgang mit Personaldaten
- Der Arbeitsvertrag – Handlungsspielräume nutzen
- Arbeitsrechtliche Grundlagen
- Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken von Personalverantwortlichen – Risiken im Arbeitsschutz und anderen Compliance-Themen
- Trennungsstrategien
- Kündigung von Arbeitnehmern und Gestaltung von Aufhebungsverträgen
- Rechte des Betriebsrat – Grenzen, Umfang, Konfliktlösung
- Aktuelle Rechtsprechung

Empfehlung: Seminar

Betriebsrat und Betriebsverfassungsrecht

Berlin 10.–11.03.2011



Referent: Alexander Günzel

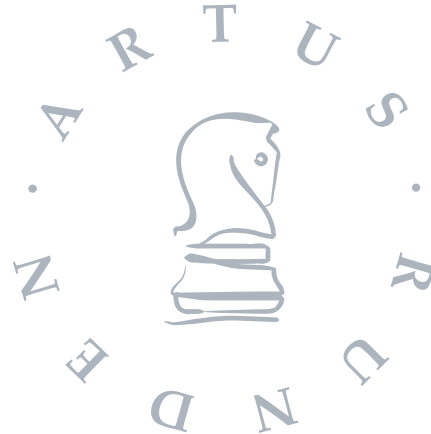
- Die wichtigsten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in der Praxis
- Arbeitszeit, Vergütungssysteme, Zielvereinbarungen, Kontrollmaßnahmen
- Welche Rechte hat der Betriebsrat?
- Die Einigungsstelle: Chancen und Risiken
- Personalmaßnahmen erfolgreich umsetzen: Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und Gegenstrategien des Arbeitgebers

Akademieleben



Rückblick: Tagungen im Dezember 2010 – Employer Branding im Web 2.0 und Strategisches Demografiemanagement

Im Dezember 2010 veranstaltete die Quadriga Hochschule gemeinsam mit der Quadriga Akademie zwei HR-Tagungen. Am 2. und 3. Dezember kamen die Personalverantwortlichen in Düsseldorf/Neuss zusammen. Themenschwerpunkt war hier **Employer Branding im Social Web**. Eine Woche später, am 9. und 10. Dezember, trafen sich die Personalverantwortlichen in Frankfurt am Main, um zum Thema **Strategisches Demografiemanagement** zu diskutieren. Neben dem inhaltlichen Mehrwert stand für die Teilnehmer der Netzwerk-Aspekt im Vordergrund. Interaktive Workshops und ein gemeinsames Dinner gaben den HR-Kollegen Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen. Einen Tagungsrückblick finden Sie [» hier](#).



Quadriga meets artus.runde

Mit dem neuen Jahr ist die Quadriga Akademie eine strategische Partnerschaft mit der artus.runde Personal eingegangen und bietet damit neben Weiterbildungen nun auch erfahrenen Personalmanagern ein Format für Wissensaustausch und -erweiterung an. Die artus.runde ist eine zweitägige Strategieklausur für Führungskräfte der oberen Hierarchieebenen, die individuelle Interessenschwerpunkte der Teilnehmer thematisiert, um diese untereinander und mit weiteren Experten zu diskutieren. Das Netzwerk wurde von Ira Roschlaw, Leiterin der Quadriga Akademie gegründet und heute geleitet. Sie arrangiert Einzelgespräche für einen effizienten bilateralen Austausch und bringt passende Sparringspartner zusammen. Die artus.runde findet seit 2007 zwei bis drei Mal jährlich statt. Interessenten können sich bewerben unter www.artus-runde.de oder unter 030 / 80 20 83 870.

Die nächste artus.runde findet am **17. und 18. Februar 2011** im Potsdamer Cecilienhof statt.

Vorschau: Februar 2011 – Tagung Change Management in Berlin



Quadriga Hochschule und Quadriga Akademie laden am **24. und 25. Februar 2011** Personalverantwortliche zur Tagung Change Management nach Berlin ein. Referenten und Workshopleiter von Unternehmen wie ERGO, BASF, SAP, OBI oder Mercer sprechen über die aktuellen Herausforderungen des Change Managements. In drei thematischen Modulen vermitteln sie, wie vor dem Hintergrund eines beständigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels Veränderungsprozesse professionell gesteuert und kommuniziert werden. Best-Practice-Vorträge erläutern beispielhaft Change-Management in Konzernen beziehungsweise mittelständischen Unternehmen, gehen auf die Risiken und Chancen des Demografischen Wandels ein und geben Hilfestellung zum Aufbau einer gelebten Unternehmenskultur. Das Programm der Tagung sowie einen Überblick über alle Referenten finden Sie unter www.tagung-change-management.de

Studienprogramm 2011 & Seminarprogramm 2011



Das **Studiengrogramm** enthält alle wichtigen Informationen zu Inhalten, Referenten, Terminen sowie die Teilnahmebedingungen der berufs begleitenden Kompakt- und Onlinesstudiengänge

Das **Seminarprogramm** bietet über 50 Seminare zu den Themenbereichen Führungskompetenz, Personalmarketing und -gewinnung, Personalcontrolling, Arbeitsrecht sowie Personalmanagement im Web 2.0

Bestellen Sie die Broschüren unter www.quadriga-akademie.de/infomaterial oder nutzen Sie den [» Download](#).

Deutschlandweit: Infotage zum Kompaktstudium

Deutschlandweite Informationstage geben Studieninteressierten die Gelegenheit in Fachvorträgen und Workshops, die Lehrmethoden und -inhalte sowie die Dozenten der Quadriga Akademie kennen zu lernen.

Termine: 15. Februar 2011 in Düsseldorf
01. März 2011 in Hamburg
21. März 2011 in München
04. April 2011 in Frankfurt am Main
20. Juni 2011 in Berlin
18. Juli 2011 in Düsseldorf

Für weitere Informationen rufen Sie uns an: +49 (0)30/44 72 94 50

Das Kompaktstudium

Mit dem Kompaktstudium bietet die Quadriga Akademie ein einzigartiges Ausbildungsformat für erfahrene Personalmanager. In sechs Monaten vertiefen die Teilnehmer in fünf Modulen berufsbegleitend die wesentlichen Fundamente eines erfolgreichen Human Resources Managements und machen so einen wichtigen, dabei hocheffizienten Schritt zur weiteren persönlichen Professionalisierung. Umfangreiche Lehrbriefe unterstützen dabei die intensiven Seminare unter Anleitung führender Coaches.

Form des Studiums

Berufsbegleitendes Kompaktstudium an Standorten in Hamburg, Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main und München. Die Präsenzphasen werden durch Studienbriefe ergänzt.

Zielgruppen

- Erfahrene HR-Schaffende, die praktische Kenntnisse vertiefen und um theoretische Grundlagen erweitern wollen.
- Erfahrene Personal-Praktiker, die sich kritisch mit Methoden, Instrumenten und aktuellen Theorien des modernen Personalmanagements auseinandersetzen wollen.

Voraussetzungen

- Hochschul-, Fachhochschul- oder Berufsakademieabschluss und mehrjährige berufliche Erfahrung im Bereich Personal zum Zeitpunkt der Ausbildung und/oder
- Allgemeine Hochschulreife und abgeschlossene Berufsausbildung sowie mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Personal mit Beginn der Ausbildung.

Gruppenstärke pro Kurs

max. 15 Teilnehmer

Umfang

5 inhaltliche Module, unterteilt in 3 Präsenzblöcke mit insgesamt 12 Präsenztagen (132 Seminarstunden) sowie 20 Studienbriefen.

Dauer

6 Monate

Betreuung

Alle Teilnehmer erhalten individuelle Betreuung via Telefon und E-Mail durch das Team der Quadriga Akademie, sowie persönliche Kontaktmöglichkeiten während der Präsenzphasen.

Abschluss

Absolventen erhalten bei Teilnahme an den Präsenzphasen und nach Lösung von mindestens 75 Prozent der Aufgaben in der Abschlussklausur den Titel „Zertifizierter Human Resources Manager nach Quadriga Akademie Berlin“ verliehen.

Studiengebühren

— Teilnahmegebühr: 5.440 Euro (zzgl. der gesetzl. MwSt.)

Studieninhalte

1. Modul Einführung in das Human Resources Management

- HRM im Überblick
- Theoretische Grundlagen
- Berufsanforderungen und ethische Grundsätze

2. Modul Psychologie, Führung und Kommunikation

- Psychologie und Führung: Überblick und Vertiefung

- Motivation und Kommunikation
- Change Management
- Interne Kommunikation
- Professionelle HRM Communication – intern und extern

3. Modul Recruiting und Development

- Bewerbungsmanagement
- Talentmanagement
- Demografiemanagement

4. Modul HRM und Businesskompetenz

- Strategisches Personalmanagement
- HR als Business Partner
- Personalcontrolling
- Vergütungsmodelle
- Zielvereinbarungs- und Beurteilungssysteme

5. Modul Spezielle Formen und Arbeitsgebiete

- Corporate Culture
- Employer Branding
- Outplacement/Newplacement
- Konfliktmanagement
- Soft und Social Skills
- Arbeitsrecht in der Praxis: Tarifrecht, Kündigungsrecht, Sozialpläne, Arbeitsvertragsrecht, etc.
- HR und Internet

Starttermine

KST 1-10	Berlin	21.02.2011
KST 2-10	Düsseldorf	28.03.2011
KST 3-10	Hamburg	11.04.2011
KST 4-10	München	02.05.2011

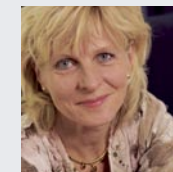
Dozenten (Auszug)



Prof. Dr. Thomas Armbrüster betreut das Department of Management & Economics an der Quadriga Hochschule Berlin.



Ira Roschlau ist Leiterin der Quadriga Akademie Berlin



Heidrun Strikker ist seit 2002 geschäftsführende Gesellschafterin von SHS Consult GmbH und seit 2000 selbstständige Beraterin, Trainerin und Coach.



Jörn Schiemann ist Geschäftsführender Gesellschafter der 2coach Personal- und Unternehmensberatung. Beratungsschwerpunkt ist seit über 15 Jahren das Themenfeld Outplacement.



Gerd Löffler ist freiberuflich tätig und verfügt über viele Jahre Erfahrung in der Qualifizierung von Führungskräften, im Talentmanagement, Vertriebsentwicklung und Trainerausbildung.

Das Seminarprogramm – Seminare im Fachgebiet Arbeitsrecht bzw. Web 2.0

Das Seminarprogramm des Fachbereichs Personalmanagement spiegelt den Facettenreichtum des HR-Managements wider. Unsere Seminare vermitteln den Teilnehmern das nötige Handwerkszeug für die Herausforderungen des Arbeitsalltags der modernen Personalarbeit. Die Quadriga Akademie verbindet klassische und innovative Seminarelemente und hält Angebote für Berufseinsteiger und für erfahrene Praktiker bereit.

Fachgebiet	Seminartitel	Referenten	Termine
Arbeitsrecht und Personalmanagement	<u>Betriebsrat und Betriebsverfassungsrecht</u>	Alexander Günzel	10.–11.03.2011 <i>Berlin</i>
	<u>Betriebsbedingte Kündigung: Gestaltungsspielräume und rechtssicheres Vorgehen</u>	Andreas Buschmann	03.–04.03.2011 <i>Berlin</i>
	<u>Arbeitsrecht für den Mittelstand</u>	Dr. Kara Preedy	03.–04.03.2011 <i>Berlin</i>
	<u>Arbeitsrecht in der Praxis</u>	Alexander Günzel	07.–08.04.2011 <i>München</i>
Personalmanagement im Web 2.0	<u>Social Media für HR – Guidelines für den internen Einsatz von sozialen Netzwerken</u>	Dr. Jochen Robes	18.03.2011 <i>Frankfurt am Main</i>
	<u>Social & Mobile Media für Personalmarketing und Recruiting</u>	Christian Meser und Susanne Niklas	25.03.2011 <i>Frankfurt am Main</i>
	<u>Employer Branding in der Praxis</u>	Gero Hesse	24.–25.03.2011 <i>Berlin</i>
	<u>E-Recruiting – Personalgewinnung im Web 2.0</u>	Marcus K. Reif	14.–15.04.2011 <i>Frankfurt am Main</i>
	<u>Recht 2.0 – Rahmenbedingungen der Online-HR</u>	Dr. Andreas Imping, Dr. Marc Störing	24.–25.02.2011 <i>Düsseldorf</i>