

Syllabus 4 Arbeitnehmerdatenschutz

DLGI

Dienstleistungsgesellschaft für Informatik Am Bonner Bogen 6 53227 Bonn

Tel.: 0228- 688-448-0 Fax: 0228- 688-448-99 E-Mail: info@dlgi.de, URL: www.dlgi.de

Wissensgebiet	Nr.	Lernziel
4.1 Grundlagen	4.1.1	Wissen, wer alles unter den Begriff des Beschäftig-
		ten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes fällt.
	4.1.2	Wissen, welche gesetzlichen Bestimmungen zur
		Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäf-
		tigtendaten bestehen.
	4.1.3	Wissen, wer im Unternehmen für die Einhaltung
		des Beschäftigtendatenschutzes verantwortlich ist.
	4.1.4	Wissen, dass sich eine Rechtsgrundlage für Daten-
		umgänge im Kontext von Beschäftigungsverhält-
		nissen aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsver-
		einbarung oder einer Einwilligung ergeben kann.
	4.1.5	Die praktische Relevanz des Grundsatzes der Direk-
		terhebung im Beschäftigtendatenschutz kennen.
	4.1.6	Wissen, dass der Grundsatz der Zweckbindung
		auch und gerade am Arbeitsplatz beachtet werden
		muss.
	4.1.7	Wissen, dass der Beschäftigtendatenschutz auch
		zu beachten ist, wenn personenbezogene Daten
		nicht automatisiert verarbeitet werden.
	4.1.8	Wissen, was unter einer Personalakte zu verstehen
		ist.
	4.1.9	Die Bedeutung der Betroffenenrechte im Beschäf-
		tigungsverhältnis kennen.
4.2 Datenschutz in der Bewerbungsphase	4.2.1	Wissen, dass Bewerberdaten auch Beschäftigten-
		daten sind
	4.2.2	Wissen, zu welchem Zweck Bewerbungsdaten ge-
		nutzt werden dürfen

422	Verstehen, welche Fragen im Bewerbungsverfah-
4.2.3	
	ren erhoben werden dürfen, insbesondere welche
	Fragen gestellt werden dürfen und welche unzu-
	lässig sind
4.2.4	Wissen, wie lange Bewerbungsunterlagen aufbe-
	wahrt werden dürfen
4.2.5	Wissen, unter welchen Voraussetzungen Einstel-
	lungs- und Eignungstests zulässig sind
4.2.6	Verstehen, welche datenschutzrechtlichen Prob-
	leme im Zusammenhang mit Background-Checks,
	Internetrecherchen und Auskünfte bei Dritten über
	Bewerber bestehen
4.2.7	Wissen, unter welchen Umständen von Bewerbern
	Gesundheitsuntersuchungen verlangt werden
	können
4.2.8	Wissen, was bei der Weitergabe von Bewerberda-
	ten im Konzern zu beachten ist
4.2.9	Die Möglichkeiten pseudonymer Bewerbungen
	kennen
4.3.1	Wissen, was bei betriebsinternen Warnsystemen
	(Whistleblowing) zu beachten ist
122	Verstehen, wann und unter welchen Vorausset-
4.3.4	zungen die (verdeckte) Videoüberwachung von
	Beschäftigten zulässig ist
4.3.3	Wissen, welche Anforderungen an Taschen- und
	Tor-kontrolle gestellt werden
	4.2.5 4.2.6 4.2.7 4.2.8 4.2.9

4.3.4	Wissen, inwiefern Mitarbeiter durch Einsatz von
	Privatdetektiven und Testkunden kontrolliert wer-
	den dürfen
425	Verstehen, wie Ehrlichkeitstests datenschutzkon-
4.3.5	
	form durchgeführt werden und welche daten-
	schutzrechtlichen Anforderungen an interne Er-
	mittlungen gestellt werden
4.3.6	Wissen, welche Anforderungen an die Weitergabe
	oder Nutzung von Beschäftigtendaten an bzw.
	durch Dritte gestellt werden.
4.3.7	Wissen, was beim Einsatz von biometrischen Zu-
	gangskontrollen zu beachten ist
4.3.8	Verstehen, inwiefern der Arbeitgeber Informatio-
	nen über außerdienstliches Verhalten der Arbeit-
	nehmer erheben, verarbeiten und nutzen darf
4.3.9	Wissen, was datenschutzrechtlich zu beachten ist,
	wenn der Mitarbeiter auch Kunde des Unterneh-
	mens ist oder war
4.4.0	Wissen, unter welchen Voraussetzungen Mitarbei-
	ter-befragungen erfolgen dürfen
4.4.1	Verstehen, welche datenschutzrechtlichen Pflich-
	ten im Zusammenhang mit Krankenrückkehrge-
	sprächen und dem betrieblichen Eingliederungs-
	management bestehen
4.4.2	Wissen, dass das heimliche und unbemerkte Abhö-
	ren von Telefongesprächen unzulässig ist
4.4.3	Wissen, welche datenschutzrechtlichen Anforde-
	rungen im Zusammenhang mit Arbeitszeiterfas-

		sung und Leistungsdaten bestehen
4.4 Datenschutz in der Ab-	4.4.1	Auskunftsansprüche ausgeschiedener Mitarbeiter
wicklungsphase		kennen
	4.4.2	Wissen, wie lange Personalakten nach Beendigung
		des Arbeitsverhältnisses aufbewahrt werden dür-
		fen
	4.4.3	Wissen, dass Datenschutzverstöße zu einem Be-
		weis-verwertungsverbot in arbeitsgerichtlichen
		Verfahren führen können
	4.4.4	Wissen, ob der Arbeitgeber Herausgabe der beruf-
		lich veranlassten XING-/Linked-IN-Kontakte an sich
		ver-langen kann
4.5 Betriebsrat und Daten-	4.5.1	Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Kontext
schutz		des Datenschutzes kennen
		Wissen, unter welchen Voraussetzungen der Be-
		triebsrat einen Anspruch auf die Bewerber- oder
		Arbeit-nehmerlisten haben kann