

## E-Learning und Datenschutz

E-Learning hat sich als fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung etabliert. Doch wie steht es um den Schutz der personenbezogenen Daten? Nicola de Paoli gibt einen Überblick über die aktuelle Rechtslage.

Eine Versicherung in der Schweiz, 2 600 Beschäftigte. Das strenge Schweizer Gesetz gegen Geldwäsche verlangt von dem Unternehmen nachweisbare Schulungen aller Mitarbeiter. Viele Beschäftigte sprechen französisch, sodass die Schulung in zwei Sprachen stattzufinden hat. Jeder Mitarbeiter hat unterschiedliche Aufgaben, auf die der Inhalt der Schulung abgestimmt werden muss. Das Unternehmen entscheidet sich für die Weiterbildung der Belegschaft per E-Learning. Daraufhin werden

E-Learning. „Manche Programme versetzen den Arbeitgeber zumindest theoretisch in die Lage, ein Persönlichkeitsscreening des Mitarbeiters vorzunehmen“, sagt Professor Dr. Stefan Nägele, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Naeyele Kanzlei für Arbeitsrecht.

Auch die Anbieter von E-Learning sind sich der Problematik durchaus bewusst. Mit Ausspähen der Mitarbeiter habe das aber nichts zu tun, sagt Nicole Meinholz, Head of Corporate Marketing beim E-Learning-Anbieter imc information multimedia communication. „Es geht bei den datenschutzrechtlichen Fragen des E-Learning eher darum, wer im Unternehmen was sehen darf.“ Dies lasse sich kontrollieren, indem den verschiedenen Mitarbeitern je nach Aufgabe im Unternehmen beim E-Learning klar definierte Rollen, Verantwortungsbereiche und Zugriffsrechte zugeordnet würden.

### DIE AUTORIN

NICOLA DE PAOLI ►  
freie Journalistin in  
Hamburg



24 unterschiedliche Kurse abgehalten, die überwacht, getestet und anschließend dokumentiert werden müssen.

### UMGANG MIT SENSIBLEN DATEN

Bei E-Learning-Schulungen dieser Art kommen zahlreiche Daten zusammen, die Aufschluss darüber geben, welcher Mitarbeiter mit welchem Ergebnis teilgenommen hat, wie oft er einzelne Schulungsinhalte wiederholt und wie lange er sich mit einer Lernaufgabe beschäftigt hat. Arbeitsrechtler sehen im Datenschutz dementsprechend eines der größten Probleme des

### EMPFEHLUNGEN VON EXPERTEN

Generell haben Juristen beim Datenschutz eine Vielzahl von Gesetzen zur Verfügung, angefangen beim EU-Recht über das Telemediengesetz bis zum Bundesdatenschutzgesetz. Allerdings regeln diese Gesetze nicht speziell das E-Learning, sondern eine Vielzahl von ganz unterschiedlichen Konstellationen. Experten raten daher, schon früh den Kontakt mit den Mitarbeitern oder dem Betriebsrat zu suchen: „Belegschaft und Betriebsrat sollten von Anfang an über das Projekt informiert beziehungsweise eingebunden sein“, sagt Thomas Jennewein, Produkt-Manager, SAP-Education.

Mit einer Betriebsvereinbarung beispielsweise lässt sich der Zweck des E-Learning-Verfahrens erklären und vermitteln, dass damit keine weitergehende Kontrolle verbunden ist. Auf diese Weise könne die Betriebsvereinbarung helfen, das Misstrauen gegenüber dem E-Learning abzubauen, meint Anwalt Nägele: „Arbeitgeber sollten mit der höchstmöglichen Transparenz arbeiten, damit das E-Learning von Arbeitnehmern und Betriebsräten akzeptiert wird.“ Laut einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stif-

tung wird in zahlreichen Betriebsvereinbarungen inzwischen explizit ausgeschlossen, dass Daten aus Lernprogrammen für Verhaltenskontrollen oder personelle Maßnahmen wie Abmahnungen oder Versetzungen genutzt werden.

Was die Auswertung sowie Ergebniskontrollen angeht, verpflichten sich inzwischen manche Firmen per Betriebsvereinbarung dazu, die Informationen zu anonymisieren. In der Praxis haben sich außerdem Standards für die Dokumentation von Präsenzsicherungen durchgesetzt, die sich auf das E-Learning übertragen lassen. Danach bleibt die Dokumentation auf den Namen des Mitarbeiters, die Art der Schulung und das Ergebnis beschränkt.

Insgesamt hatten die Gerichte noch vergleichsweise wenig Arbeit mit dem E-Learning. „Das E-Learning ist eine relativ neue Form der Mitarbeiterschulung. Demzufolge war es noch nicht häufig Gegenstand arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung“, erläutert Sabine Feindura, Arbeitsrechtsexpertin der Kanzlei Buse Heberer Fromm. Für Streit sorgte in der Vergangenheit allenfalls, wie umfangreich die Betriebsräte beim E-Learning ihr Recht auf Mitbestimmung nutzen dürfen.

## REGELUNGEN IN BEHÖRDEN

Im öffentlichen Dienst kommt zu den genannten Gesetzen noch einmal eine Vielzahl von Tarifverträgen, Verordnungen, Satzungen und spezifischen Landesgesetzen hinzu. Sie regeln die Nutzung von E-Learning in Polizeidienststellen, Bauämtern oder Universitäten. Darf beispielsweise ein Wissenschaftler seine Auswahlentscheidung für eine Stelle als studentische Hilfskraft davon abhängig machen, ob der Kandidat fleißig das E-Learning genutzt hat? Hier ist die Gefahr offensichtlich, dass die Bewerber ohne Datenschutz durch das E-Learning in ihren Rechten beeinträchtigt wären.

Viele Landesdatenschutzgesetze verlangen inzwischen, dass die Datenschutzbeauftragten vorab prüfen, ob die Datenverarbeitung den Datenschutz der Bediensteten verletzen würde („Vorabkontrolle“). Alle Datenschutzgesetze regeln außerdem die Rechte der Betroffenen wie die Berichtigung, Sperrung und Löschung von Daten. Der öffentliche Dienst verlange oftmals, dass Daten anonymisiert oder gar nicht gespeichert werden, berichtet Thomas Jennewein von SAP: „Ich habe erlebt, dass die Ergebnisse einer E-Learning-Schulung komplett anonymisiert wurden, weil der Personalrat Bedenken hatte, dass das E-Learning als versteckte Leistungskontrolle genutzt werden soll.“ ●

INSERENTEN	Seite
DGFP e.V.	55, 86, 89
DGFP mbH	92, 3. U
Edenred Deutschland GmbH	13
LeasePlan	2. U
persofaktum GmbH	47
Promerit Management Consulting AG	31
Vivento	4. U

Diese Ausgabe enthält folgende Beilage:  
ConActivity KG, Division Mentoring4u.de

## BILDNACHWEISE

Getty Images / AsiaPix RF (Titel, 1 o.); STADTLANDFLUSS (1 u.); Alfred Buellesbach / VISUM (2 li., 37); Stephan Gabriel, Hamburg (2 re., 42-46, 63 li., 64-66); Jochen Eckel (3 li., 51); Thomas Koehler / photothek.net (3 re., 59); picture alliance / dpa / Boris Roessler (5 li.); ddp images / dapd / Mario Vedder (5 re.); Franz Bischof / imagetrust (6 o.); Airbus (6 u.); Auto-Medienportal.net / Volkswagen (7 o.); Peter Bialobrzeski / laif (7 u.); Otto GmbH & Co KG (8 o.); Paul Langrock / Zenit / laif (8-9); TUI / Wyrwa (9 o.); 2010 Tilman Weishart (9 u.); Thomas Pflaum / VISUM (10); Susana Raab / The New York Times / Redux / laif (11 u.); ddp images / AP / Manu Fernandez (12 re.); ddp images / AP / Nati Harnik (14); picture-alliance / dpa / dpaweb (15); ddp images / AP / Jörg Sarbach (17 u.); Peter Duddek / VISUM (17); Martin Leissl / VISUM (18 li.); Maximilian Stock / vario images (18-19, 29); IW Köln (20 li.); Thomas Geiger / Tandem (20-21); Christian Jablinski / Keystone (25); Adie Bush / cultura / Corbis (26-27); Paul Langrock / Zenit / laif (30); ddp images / dapd / Heiko Meyer (32); ddp images / dapd / Ronny Hartmann (34-35); Imago / Steinach (38); Grundfos, Wahlstedt (39); ddp images / AP / Matthias Rietschel (41); Mach AG, Lübeck (49); Christoph Busse / transit (52); Justin Guariglia 2009 / Redux / laif (53); Peter Frischmuth / argus (56-57); Knut Mueller / vario images (60-61); dieKLEINERT.de / Peter Maltz (68); Bildagentur-online / Tetra (63 re., 69); Eduardo Cebrían (69 o.); Caro / Wareham (71 o.); Erich Mehrl / VISUM (71 re.); plainpicture / Helga Lorbeer (71 u.); Ingo Kuzia / Intro (72); SHRM (74, 75 li.); Silvy Terziyska (75 re.); Joachim Schumacher, Gelsenkirchen (76-77); Thomas Lohnes / ddp (93); Look at Sciences / laif (96 o.); picture-alliance / Eyecandy Images (96 Mitte)