



E-Recruiting und Datenschutz – auf was ist zu achten?

Teil der 4 der Serie Arbeiten 4.0

Heute ist es üblich, dass Bewerber um einen Arbeitsplatz aufgefordert werden, ihre Unterlagen nur über ein Portal in einem bestimmten Format online upzuloaden oder per Email einzureichen. Spätestens seit Inkrafttreten der DSGVO und des BDSG, insbesondere § 26 BDSG, sind die Rechte der Bewerber gestärkt und die Pflichten für Arbeitgeber verschärft worden.

Negative Rechtfolgen für den Arbeitgeber sind nicht nur die Sanktion mit Bußgeldern nach DSGVO, sondern auch mögliche Schadenersatzansprüche des Bewerbers u.a. nach AGG. Auf der anderen Seite hat es der Bewerber selbst in der Hand, wie er sich in den sozialen Netzwerken, in Blogs oder mit einer eigenen Website präsentiert.

Zum E-Recruiting gehört, dass bereits im Vorfeld eines Bewerbungsverfahrens einige organisatorische Maßnahmen zu treffen sind, damit die datenschutzrechtlichen Anforderungen eingehalten werden. Dazu gehören u.a.:

- **Konkretes Anforderungsprofil** der ausgeschriebenen Stelle – sie dient zur Orientierung der zulässigen Fragen bei späteren Auswahlgesprächen mit Bewerbern
- Besteht die Möglichkeit sensible Bewerberdaten **verschlüsselt** zu übermitteln?
- Sind die **Zugriffsrechte** (z.B. von HR, Führungskraft der Abteilung, Rechtsabteilung, Datenschutzbeauftragter, BR) auf die Bewerberdatenbank eindeutig definiert und begrenzt? Ggfs. Ist eine Schulung der Mitarbeiter notwendig
- Festlegen von **Löschfristen** der Bewerbungsunterlagen? Empfehlung **max. 6 Monate** nach Ende des Bewerbungsprozesses
- Speicherung von Bewerberdaten in einem Pool zur Verwendung für spätere Ausschreibungen max. 1 Jahr und nur mit gesonderter Einwilligung des Bewerbers
- Erstellen einer **Datenschutzerklärung**, die transparent auf die Informationsrechte des Bewerbers nach Art. 13 und Art. 14 DS-GVO hinweist; sie sollte automatisch mit der Eingangsbestätigung versandt werden; Beispiel hierfür bei Grimm/Kühne, ArbRB 2018,245 ff. (erhältlich als kostenpflichtiger Download bei juris)
- Bei Einsatz von Drittanbietern (Verwenden eines **Bewerberportals in einer Cloud**) sind diese Auftragsdatenverarbeiter und gesondert auf die DS-GVO zu verpflichten. Der Application Service Vertrag (ASP) muss ebenfalls den Anforderungen der DS-GVO genügen.
- Erstellen von **Compliance-Richtlinien**, die u.a. für alle intern klären:
 - **Welche Fragen** sind im Bewerbergespräch in Verbindung mit Anforderungsprofil **zulässig**?

- In welchem Umfang dürfen Bewerberdaten aus den sozialen Netzwerken verwendet werden (sog. **Pre-Employment-Screening bzw. Background-Check**)? Bei Karrierenetzwerken wie Xing oder LinkedIn wird dies in Grenzen für zulässig erachtet, nicht jedoch bei Facebook oder Twitter
- Ist das Einholen von **Auskünften bei ehemaligen Arbeitgebern** zulässig? In der aktuellen Diskussion ist dies streitig.
- Was passiert mit **Kopien von Bewerberunterlagen**, die auf anderen Rechnern gespeichert werden?
- Was geschieht mit **Papierausdrucken** nach dem Ende des Verfahrens? Wie sind diese zu vernichten?

Nicht übersehen werden sollte, dass der Arbeitgeber den **Betriebsrat** im Rahmen der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nach § 99 BetrVG umfassend zu beteiligen hat. Gleiches gilt auch für die Teilnahme der **Schwerbehindertenvertretung (SBV)** nach § 95 Abs. 2 SGB IX an Auswahlgesprächen mit schwerbehinderten Bewerbern, sofern dieser damit einverstanden ist und die SBV dies für notwendig erachtet.

Es empfiehlt sich alle Maßnahmen mit dem **Datenschutzbeauftragten** abzustimmen bzw. sich Rat bei der jeweiligen Landesdatenschutzbehörde einzuholen.

Erste positive Urteile Beschäftigter auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO (vgl. LAG Baden-Württemberg Urteil vom 19.12.2018, 17 Sa 11/18, NZA-RR 2019, 242 nicht rk) und Urteile auf Schadenersatz nach AGG wegen Fehler im Bewerberverfahren (z.B. Urteil des BAG vom 11.8.2016, 8 AZR 375/15 <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&sid=b3b8b54e2c3b7848ee97078167605ddd&nr=19036&linked=urt> zeigen, dass der organisatorische Aufwand im Recruitment notwendig ist.

Vertiefende Quellen und Literaturinfo:

- Amtlicher Text der DS-GVO <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=DE#d1e6562-1-1>
- Ratgeber Beschäftigtendatenschutz , 3. Auflage 2019 mit Fallbeispielen <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/03/Ratgeber-Besch%C3%A4ftigtendatenschutz.pdf>
- Gola, Das Internet als Quelle von Bewerberdaten, NZA 2019, 654 ff.

© 08-2019 RAin Petra Geißinger, Aßling/Obb.