

Datenschutz im Bewerbungsverfahren

Unternehmen, Konzerne und Kommunen stehen immer mehr in der Aufgabe, verantwortungsvoll im Sinne des Datenschutzes mit Bewerbungsunterlagen umzugehen. Wer darf die Bewerbungsunterlagen sichten, wie gehe ich mit elektronisch übermittelten Daten um und wie lange darf ich diese vorhalten? Fragen, auf die es klare Antworten gibt, welche allerdings im Arbeitsalltag nicht unterschätzt werden sollten. Betrachten wir kurz die möglichen Kanäle, wie eine Bewerbung eingereicht wird:

Die Bewerbung in Papierform zählt immer noch zur gängigen Praxis. Hierbei fällt besonders hoher Personalaufwand an, denn die Unterlagen müssen durch alle im Bewerbungsprozess befindlichen Personen eingesehen, dokumentiert und bewertet werden. Schriftliche Korrespondenz, Einladung, Absage oder Zusage folgen. Meistens in Verbund mit Büro- und Portokosten. Nach spätestens 6 Monaten müssen die Unterlagen zurückgesendet, oder datenschutzgerecht vernichtet werden. Auch Notizen und Mitschriften, die im Zuge von Gesprächen erstellt wurden.

Die häufigste Methode, eine Bewerbung zu übermitteln ist heutzutage der elektronische Weg über Email oder vordefinierte Formulare mit Upload-Funktion im Internet. Emails und Dateien können leicht an alle Beteiligten weitergeleitet werden, der interne Austausch und die Korrespondenz mit dem Bewerber über Email beschleunigt den Prozess enorm. Nur Vorsicht! Auch hierbei muss nachgewiesen werden können, dass sämtliche Email-Korrespondenz und Dateien spätestens nach 6 Monaten gelöscht werden müssen. Zudem ist die Gefahr der unbefugten Weitergabe von Daten schwer zu kontrollieren. Der rechtssichere Umgang des Datenschutzes stellt alle Beteiligten mit diesem Verfahren vor besondere Pflichten der Aufmerksamkeit. Mitunter müssen auch Sicherungsdateien von Computern und Servern, welche personenbezogene Daten enthalten, gelöscht und ausgetauschte Datenträger rechtssicher vernichtet werden.

Stellt sich die Frage, wie kann ein verantwortlicher Geschäftsführer, Personalleiter oder Recruiting Manager dokumentiert sicherstellen, den Bewerbungsprozess und die Flut von Bewerbungen datenschutzkonform und alltagstauglich zu verarbeiten. Dieser Frage sind wir nachgegangen und nahmen hierzu die Softwarelösung des Hauses ruhr-connect in Augenschein. Die Ruhr-connect GmbH aus dem Kreis Recklinghausen bietet seit über 10 Jahren bundesweit verschiedenste Kommunalsoftware Produkte an, betreibt ein eigenes Presse Portal und eigene Server für bundesweite Kunden. Ein Unternehmen, wie wir denken, dass sich rundum mit dem elektronischen Datenschutz und der Auftragsdatenverarbeitung beschäftigt hat. Geschäftsführer Andreas Wietfeld erläuterte uns, dass aufgrund der hohen Bewerbungsflut im ärztlichen und pflegerischen Bereich, Kliniken des Knappschaftsverbandes bereits 2013 die Vorstellung eines rundum digitalen Bewerbungsverfahrens hatten. Die Aufgabe war eine datenschutzkonforme, hausintern zielgerichtete und schnelle Verarbeitung des gesamten Bewerbungsverfahrens zu realisieren. Nach intensiver Prozessermittlung mit Experten aus verschiedensten Abteilungen und Datenschutzbeauftragten entwickelte ruhr-connect eine servergestützte Software, die vom Bewerbungseingang bis zum Arbeitsvertrag, den gesamten Prozess steuert. Durch ein umfangreiches Berechtigungssystem haben nur Zuständige Zugriff auf bestimmte Bewerbungsdaten und Korrespondenzen. Korrespondenzen, wie Termine, Zusagen und Absagen, werden ausschließlich über die Software verarbeitet. Dateneingänge werden zielgerichtet nur den zuständigen Sekretariaten zur Einsicht und Verarbeitung bereitgestellt. Bei positiver Entscheidung leitet das System, nur der Aufgabe entsprechend, Daten an Personalabteilung, Betriebsrat und Geschäftsführung zur Freigabe, Ablehnung oder Ergänzung weiter. Somit sei sichergestellt, dass alle Daten eines Bewerbungsprozesses das System nicht verlassen und Automatismen der Software die pünktliche Löschung sämtlicher Daten gewährleistet. Zusätzlich werden alle Vorgänge automatisch

dokumentiert, so dass im Fall einer Klage deutlich der Nachweis über den ordnungsgemäßen Umgang erbracht werden kann. Wietfeld betonte: „Die durchweg positive Einsatzerfahrung in Krankenhäusern zeigt, dass alle Beteiligten ohne Mühe im Sinn des Datenschutzes arbeiten. Hinzu kommt, dass der umfangreiche Prozess nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch durchschnittlich innerhalb von 3 Tagen abgeschlossen ist.“

Im Zuge der Recherchen schauten wir uns weitere Softwarelösungen an. Allerdings enden diese bei der zielgerichteten Verteilung von Bewerbungseingängen. Andere setzen den Schwerpunkt auf das Recruiting und Verteilung von Ausschreibungen in Jobportale und Soziale Medien.

Mit der Analyse, unter datenschutzrechtlicher Betrachtung von Bewerbungsprozessen, stellen wir fest, dass die gängigen Verfahren durchaus dem aktuellen Datenschutz gerecht werden können. Jedoch sind Unaufmerksamkeit, digitale Hürden und vielleicht auch Unwissenheit von Beteiligten ein ernst zu nehmendes Risiko für ihr Unternehmen. Schon lange vor dem Inkrafttreten der neuen DSGVO im Mai 2018 beschäftigte sich ruhr-connect mit einer umfassenden Lösung. Das Unternehmen hat uns in seiner Vordenkerrolle überzeugt und wir sind gespannt, welche weiteren Produkte im Bereich Bewerbungsmanagement und Datenschutz zukünftig den Markt bereichern.