

Nur keine Panik

Seit Einführung der **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** herrscht in den Unternehmen Unsicherheit – auch hinsichtlich der Auswirkungen auf die Personalbeschaffung. Doch der Umgang mit dem Datenschutz im Recruiting ist nicht problematisch, wenn einige grundlegende Punkte beachtet werden.

Wir alle können uns noch gut an den Countdown im ersten Halbjahr 2018 erinnern – mit großer Regelmäßigkeit tauchten immer wieder die Abkürzung DSGVO und Schlagwörter wie Datenschutz oder Datensicherheit in den Medien auf. Die Aufmerksamkeit der Unternehmen hinsichtlich dieses Themas wurde von Tag zu Tag größer und die Unsicherheit, wie man mit diesem Thema umgehen sollte, nahm laufend zu.

Seit dem 25. Mai 2018 ist die DSGVO in Kraft. Und betroffen davon ist natürlich auch das ganze Feld der Personalbeschaffung beziehungsweise des Recruitings. Es geht um Fragen wie zum Beispiel: Was geschieht mit

Bewerbungen, die mittlerweile zum größten Teil per E-Mail oder immer seltener per Post eingehen? Dürfen die Unterlagen der Bewerber (Anschreiben, Lebenslauf, Referenzangaben, Hochschul- und Arbeitszeugnisse) aufbewahrt beziehungsweise archiviert werden? Und wenn ja wie lange?

Die Grundlage beziehungsweise Basis für die Aufbewahrung von personenbezogenen Daten und damit auch für die Bewerbungsunterlagen bilden

die DSGVO und das Bundesdatenschutzgesetz. Zugrunde liegt hier das informationelle Selbstbestimmungsrecht, das heißt „das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personalbezogenen Daten zu bestimmen“ – und natürlich der Schutz persönlicher Daten.

Die personenbezogenen Daten sind vom Arbeitgeber sofort zu löschen, „sobald ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist“ – also nach der erfolgreichen Positionsbesetzung. Sollten die Unterlagen per Post eingegangen sein, müssen sie an die Kandidaten zurückgesendet werden.

Das heißt, das Unternehmen darf die Bewerbung und natürlich auch die Dokumentation des Kontaktverlaufs nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens aufbewahren, um sich gegen potenzielle Diskriminierungsvorwürfe wehren zu können. Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Diskriminierungen unter anderem wegen des Geschlechts, der Rasse und Nationalität verbietet, kann ein Bewerber – sollte er sich wegen einer Absage diskriminiert fühlen – gegen den Arbeitgeber Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche erheben. Diese Ansprüche müssen dann jedoch nach §15

Abs. 4 AGG innerhalb von zwei Monaten ab Zugang der Ablehnung geltend gemacht werden.

Damit der Arbeitgeber überhaupt eine Chance hat, die Vorwürfe zu entkräften und diese Ansprüche abwehren kann, muss er die Bewerbungsunterlagen erst zwei bis spätestens sechs Monate nach Zugang der Ablehnung (Absage) vernichten.

Wer darf die Bewerbung im Unternehmen sichten oder wem darf sie entsprechend zugänglich gemacht werden?

Nicht jeder Mitarbeiter darf im Unternehmen die Bewerbung sichten. Nur die Personen dürfen Zugang haben, welche die Bewerbung bearbeiten – also die Personalabteilung – beziehungsweise die unmittelbar am Entscheidungsprozess beteiligt sind – also Fachvorgesetzte und Geschäftsführer. Dies ist natürlich abhängig von der Größe des Unternehmens (Mittelstand versus Konzern).

Betriebsrat darf Bewerbungsunterlagen einsehen

Sollte das Unternehmen einen Betriebsrat haben, so ist auch dieser berechtigt, Zugang zu den Bewerbungsunterlagen zu haben. Denn gemäß § 99 Abs. 11 BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei geplanten Einstellungen die Bewerbungsunterlagen vorlegen und darüber hinaus Auskunft zu den Kandidaten (m/w) geben.

Die Einhaltung wird dabei einerseits vom Arbeitgeber und andererseits vom Betriebsrat – soweit vorhanden – und dem Datenschutzbeauftragten überwacht.

Da der Arbeitsmarkt sehr dynamisch und häufig vom Mangel geeigneter Kandidaten geprägt ist, geht man in der Personalbeschaffung immer mehr dazu über, so genannte Kandidatenpools aufzubauen. Wie ist hier die Situation? Welche Fristen müssen beachtet werden und was kann man nach Ablauf dieser Fristen tun? Grundsätzlich gelten natürlich die bereits beschriebenen Fristen.

Möchte ein Arbeitgeber jedoch die personenbezogenen Daten über einen konkreten Bewerbungsprozess hinaus speichern, wenn er mittelfristig vergleichbare Positionen zu besetzen hat, muss er den Bewerber entsprechend informieren und am besten die schriftliche Einwilligung des Kandidaten einholen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Umgang mit dem Datenschutz im Recruiting nicht problematisch ist, wenn man die vorher erwähnten Punkte einhält. ■

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe
wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com
Die Autorin:
Ivonne Pechmann