

Datenschutz 2.0 vs. E-Recruiting

Die Personalabteilung nimmt aus Sicht des Datenschutzes eine gewichtige Rolle ein. In der Tagesarbeit ist ein Kontakt mit sensiblen und besonders schützenswerten Daten der Normalfall.

Zeitgemäße Personalbeschaffung geht heute oftmals einher mit dem Einsatz von E-Recruiting-Software, d.h. einem Einsatz elektronischer Medien und von Personal-IT-Systemen. Bei einem hohen Bewerberaufkommen sind diese Bewerbermanagement-Systeme eine deutliche Arbeitserleichterung. Jedoch gilt es bereits vor dem Einsatz einer solchen Software die datenschutzrechtlichen Belange zu regeln, da die Verantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes immer bei der (Bewerberdaten-) erhebenden Stelle, d.h. beim Unternehmen selbst liegt.

§ 4 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Abs. 1:

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, soweit dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder **der Betroffene eingewilligt hat**.

DATENSCHUTZERKLÄRUNG

Zentraler und wichtigster Bestandteil in einem Online-Bewerbungsprozess ist die systemseitig hinterlegte Datenschutzerklärung des Unternehmens, in welcher ein Bewerber vor dem Absenden seiner Bewerbungsunterlagen der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten für die dort genannten Zwecke zustimmt. Diese Zustimmung ist als willentlicher Akt prozessseitig in dem IT-System des Unternehmens abzubilden und dokumentiert die freie Entscheidung des Bewerbers für die Verwendung seiner Daten. So reicht es beispielsweise nicht aus, wenn eine Datenschutzerklärung zur Kenntnisnahme nur eingeblendet oder als Download via Link hinterlegt wurde.

Eine Datenschutzerklärung muss für den Bewerber verständlich formuliert sein und insbesondere über die Identität der verantwortlichen Stelle, die Zweckbestimmung der erhobenen Daten sowie ggf. den Empfänger oder die Kategorien der Empfänger aufklären.

Eingegangene Bewerbungen sollen gesellschaftsrechtlich verbundenen Unternehmen zugänglich gemacht werden? Erfolgt die Datenverarbeitung in einem Drittland? Es ist geplant, in den finalen Auswahlprozess

externe Personalberater zu integrieren? Gute Bewerber ohne momentan passende Stelle sollen in einen Talente-Pool überführt werden und dort über die gesetzlich vorgeschriebenen Löschrufen (d.h. maximal sechs Monate) hinaus gespeichert werden? Aus rechtlicher Sicht sind diese hier angeführten Beispiele aus der Praxis in einer Datenschutzerklärung zu formulieren und die wirksame Einwilligung des Bewerbers für diese (weitere) zweckgebundene Verarbeitung ist einzuholen. Bewerber sind auch dahingehend zu informieren, dass diese Zustimmung jederzeit widerrufen werden kann.

DATENLÖSCHUNG

Falls ein Bewerber die vollumfängliche Löschung seiner Daten wünscht, sind dessen Daten vollständig zu löschen oder zu anonymisieren, so dass diese Daten keiner Person mehr zugeordnet werden können. Oftmals erfolgen durch softwareseitige Standardfunktionen Anonymisierungen (z.B. Quersumme Postleitzahl und Anfangsbuchstabe von Vor- und Nachname) aus statistischen Zwecken oder um durch das E-Recruiting-System auf eventuelle Mehrfachbewerbungen hingewiesen zu werden.

EINSATZ E-RECRUITING-SOFTWARE GEPLANT?

In Ihrem Unternehmen ist der Einsatz einer E-Recruiting-Software geplant? Binden Sie Ihren betrieblichen Datenschutzbeauftragten frühzeitig in die Auswahl von Lieferant und Software sowie bei der Definition der geplanten Prozesse ein, da Verstöße gegen das Bundesdatenschutzgesetz empfindliche Strafen nach sich ziehen können. Frühzeitig eingebundene Datenschutzbeauftragte auf Seiten des Unternehmens und des Softwarelieferanten stellen sicher, dass Sie hinsichtlich der Umsetzung und Einhaltung des Datenschutzes optimal aufgestellt sind. ◀

Autor

Steffen Michel

Geschäftsführer MHM HR



Hintergrundinformationen

MHM HR

MHM HR realisiert seit 2001 maßgeschneiderte Talentmanagement-Software (Performance- und Qualifizierungsmanagement, Potenzialanalyse, Organisationsmanagement und Nachfolgeplanung) und standardnahe Produkte für E-Recruiting und ERA.

Die innovativen MHM-Lösungen sind zu 100 % webbasiert, passen sich bestehenden HR-Prozessen an, integrieren sich zuverlässig in vorhandene ERP-Anwendungen (z. B. SAP, Paisy, Oracle) und werden auf Kundenseitern oder als SaaS/ASP (Serverstandort = Deutschland und zertifiziert nach § 11 BDSG, Auftragsdatenverarbeitung) betrieben.