

Online-Bewerbungen; Bewerbungsverfahren im öffentlichen Bereich in Niedersachsen

Mit dem Argument, Einstellungsverfahren für den öffentlichen Dienst insbesondere für junge Menschen attraktiver gestalten zu wollen, bieten immer mehr öffentliche Stellen in Niedersachsen sogenannte Online-Bewerbungsverfahren an.

Bei Online-Bewerbungsverfahren sind grundsätzlich umfangreiche Fragenkataloge (Web-Formulare) auszufüllen. Oftmals wird auch angeboten, eingescannte Dokumente (z. B. Zeugnisse oder Urkunden) beizufügen. Im Rahmen der Fragenkataloge übermitteln die selbst viele persönliche Daten. Sofern elektronische Bewerbungsformulare sogenannte „Freitextfelder“ beinhalten, wird von den Bewerberinnen und Bewerbern nicht selten bewusst eine detailreiche, pointierte Darstellung gewählt, um die eigene Bewerbung unter anderen hervorzuheben und ihr damit evtl. bessere Erfolgsaussichten zu geben. Die Bewerberinnen und Bewerber machen damit lediglich von ihrem Recht Gebrauch, selbst zu bestimmen, was man über sie erfährt. Übermitteln sie ihre Daten an die öffentliche Stelle aus freiem Willen, so scheint dies auf den ersten Blick datenschutzrechtlich unproblematisch.

Die öffentlichen Stellen dürfen von den Bewerberinnen und Bewerbern allerdings nur die Daten verlangen, deren Kenntnis erforderlich ist, um die Eignung, Befähigung und Leistung für den ausgeschriebenen Ausbildungsgang oder Dienstposten oder Arbeitsplatz der Bewerberinnen und Bewerber feststellen zu können („Pflichtfelder“). Neben dem im Datenschutzrecht verankerten Erforderlichkeitsgrundsatz sind bei der Datenverarbeitung die Grundsätze der Datenvermeidung bzw. –sparsamkeit zu beachten. Datenabfragen oder Felder, deren Eintrag auf freiwilliger Basis erfolgt (z. B. Angabe der Handy-Nr. zur Kontaktaufnahme), sind besonders zu kennzeichnen. Aus datenschutzrechtlicher Sicht wird empfohlen, vorgeschaltete konkrete Hinweise zum Verfahren und zur Datenverarbeitung aufzunehmen, deren Kenntnisnahme von der Bewerberin oder dem Bewerber zunächst zu bestätigen ist, um zu den Eingabefeldern für die Bewerbung zu gelangen.

Die für die Datenverarbeitung verantwortlichen öffentlichen Stellen haben gemäß § 7 Abs. 1 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (NDSG) die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um eine den Vorschriften des NDSG entsprechende Verarbeitung der personenbezogenen Daten sicherzustellen. Dies insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass die Datenübertragung via Internet ohne dem Stand der Technik entsprechende Datensicherheitsmaßnahmen (z. B. geeignete Verschlüsselung) nicht geschützt ist und mit dem entsprechenden Wissen weltweit

eingesehen und vielfältig ausgewertet werden kann, ohne dass die Bewerberinnen und Bewerber davon Kenntnis erhalten.

Die Daten der Bewerberinnen und Bewerber haben einen hohen, teilweise einen sehr hohen Schutzbedarf. Sie sind nach meinem Schutzstufenkonzept mindestens der Schutzstufe „C“ zuzurechnen (s. Homepage, www.lfd.niedersachsen.de unter der Rubrik „Technik und Organisation“). Sofern das Online-Bewerbungsverfahren die Übermittlung von Zeugnissen oder sonstigen Nachweisen zulässt, oder z. B. Gesundheitsdaten oder die Religionszugehörigkeit abgefragt werden, sind sogar Daten der Schutzstufe „D“ oder „E“ betroffen.

Zu prüfen ist, welchen Personen aufgrund von Rechtsvorschriften Zugriffsrechte auf die vertraulich zu handhabenden Daten eingeräumt werden (z. B. der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Personalrat, bei Einbindung von externen Dienstleistern ist § 6 NDSG zu beachten, s. a. § 88 Abs. 4 S. 1 Niedersächsisches Beamtenengesetz - NBG - ggf. i. V. m. § 24 NDSG) und ob im Laufe des Verfahrens nach Einwilligung durch die Betroffenen (s. § 4 Abs. 2 NDSG) evtl. auch Dritten Daten übermittelt werden dürfen.

Gemäß § 88 Abs. 1 Satz 2 NBG i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NDSG sind alle personenbezogenen Daten der Bewerberinnen und Bewerber zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die Daten verarbeitende Stelle zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich ist.

D. h. auch, dass alle übersandten Bewerbungsunterlagen, die nicht für das Auswahlverfahren („Begründung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses“) erforderlich sind, z. B. einzelne Schulzeugnisse oder sonstige Bescheinigungen, unverzüglich zu löschen sind.

Die Mindest-Aufbewahrungsfrist für Bewerbungsunterlagen beträgt zwei Monate (s. § 15 Abs. 4 Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – AGG -). Aus meiner Sicht sind Bewerbungsunterlagen spätestens sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens zu löschen.

Ausnahme: Die Betroffenen haben in die weitere Speicherung schriftlich eingewilligt. In diesem Fall bedarf es für eine rechtswirksame Einwilligungserklärung der Bewerberinnen und Bewerbern folgender Vorabinformationen:

- Hinweis, in welcher Form Bewerberinnen und Bewerbern eine Einsichtnahme, ggf. eine Korrektur, der zu ihrer Person gespeicherten Daten möglich ist (Überprüfung/Status);
- Genaue Bezeichnung der für die Datenverarbeitung verantwortlichen Stelle (Name und Anschrift);

- Erklärung, in der die Bewerberinnen und Bewerber ausdrücklich auf die Freiwilligkeit der Datenspeicherung für Wiederbewerbungen sowie auf die Möglichkeit, ihre Einverständniserklärung jederzeit zurückziehen zu können, hingewiesen werden.

Die Aufbewahrungsfrist für die Sachakte des jeweiligen Auswahlverfahrens ist nach der Frage zu bemessen, ob eine Konkurrentenklage zu erwarten ist: Nach der Rechtsprechung besteht die Möglichkeit zur Konkurrentenklage zwischen der Bekanntgabe der Auswahlentscheidung durch den Dienstherrn/Arbeitgeber und der Besetzung der Stelle/des Arbeitsplatzes durch die ausgewählte Bewerberin oder den ausgewählten Bewerber (s. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG): „Abschluss des Arbeitsvertrages“ sowie Ausführungen im Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 21.08.2003 - 2 C 1402 - zur „Sicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs mittels einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO“).

Datenschutzrechtliche Hinweise, die bei der Gestaltung und Einführung von Online-Bewerbungsverfahren beachtet werden sollten:

- Die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte der öffentlichen Stelle (§ 8a NDSG) ist frühzeitig über die geplante Einführung von Online-Bewerbungsverfahren zu unterrichten und hinsichtlich der notwendigen datenschutzrechtlichen Prüfung und Bewertung des Online-Verfahrens einzubinden.
- Da bei Online-Bewerbungsverfahren besonders sensibel zu handhabende Daten, wie z. B. schützenswerte Gesundheitsdaten oder Beurteilungen und Zeugnisse verarbeitet werden, bedarf es der sogenannten „Vorabkontrolle“ des Verfahrens durch die oder den behördlichen Datenschutzbeauftragten der öffentlichen Stelle (§ 7 Abs. 3 NDSG, s. Suchwörter „Vorabkontrolle“ und „Schutzstufenkonzept“ auf meiner Homepage: www.lfd.niedersachsen.de).
- Um das Auswahlverfahren für die Bewerberinnen und Bewerber transparent zu gestalten, ist auf besondere Einstellungs Voraussetzungen und Verfahrensschritte so früh wie möglich hinweisen (Startseite, Stellenausschreibung, Merkblätter, etc.). Hierzu zählen u. a. folgende Vorabinformationen:
 - Welche Daten der Bewerberinnen und Bewerber in welcher Form erfasst und gespeichert werden,
 - wem diese Daten zur Verfügung gestellt werden,
 - nach welchen Merkmalen ggf. eine Auswertung erfolgt,
 - ob und ggf. an welchen Stellen eine Datenübermittlung an Dritte erfolgt (§ 2 Abs. 6 NDSG i. V. m. fachbereichsspezifischen Vorschriften, §§ 11, 13 NDSG),

- wann die Bewerbungsdaten gelöscht und die Bewerbungsunterlagen vernichtet werden (s. § 17 Abs. 2 NDSG, für eine darüber hinausgehende Speicherung bedarf es der Einwilligung der Bewerberinnen und Bewerber, s. § 4 Abs. 1 Nr. 2 sowie Abs. 2 und 3 NDSG),
- welche Stelle für die Datenverarbeitung verantwortlich ist.

Die Bewerberinnen und Bewerber können sich dann bereits im Vorfeld des Einstellungsverfahrens überlegen, ob sie für die gestellten Anforderungen in Frage kommen und ob sie bereit sind, Bewerbungen über das Online-Bewerbungsverfahren oder auf dem Postwege einzureichen.

Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung von Bewerberdaten:

§ 88 Abs. 1 NBG, § 24 NDSG

Veröffentlichungen

- 16. Tätigkeitsbericht (2013) des Sächsischen Datenschutzbeauftragten, Nr. 5.1.2 Bewerbungen per E-Mail
- Homepage der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit der Freien und Hansestadt Bremen (<http://www.datenschutz.bremen.de>): „Datenschutz bei Online-Bewerbungen“
- Homepage der Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen (www.lfd.niedersachsen.de), Rubrik „Technik und Organisation/Signatur und Verschlüsselung“
- Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu anonymisierten Bewerbungsverfahren (Online-Verfahren, Projekt),
Homepage: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
 Prinzenstraße 5
 30159 Hannover
 Telefon 0511 120-4500
 Fax 0511 120-4599
 Ihre Ansprechpartner:
 E-Mail an poststelle@lfd.niedersachsen.de schreiben

Stand: 11. November 2015