

Interessantes zu Datenschutz und Informationssicherheit präsentiert von UIMC und UIMCert

Elektronische Bewerbungsverfahren – Risiken für die Persönlichkeitsrechte oder Chancen für den Datenschutz?

Die Personalarbeit wird heutzutage maßgeblich technisch unterstützt. So werden auch zunehmend Softwareprodukte zur Bewerber-Verwaltung und -Auswahl eingesetzt. Hierbei sind natürlich auch datenschutzrechtliche Aspekte zu beachten. So sind Fragen wie „Dürfen diese Daten überhaupt erfasst werden?“ über „Wer darf auf die Informationen zugreifen?“ oder „Welche Sicherheitsmaßnahmen sind zu ergreifen?“ zu klären.

Viele Bewerbungen gehen heutzutage per E-Mail ein; zum Teil wird dies auch gezielt gefördert. Im weiteren Verlauf des Prozesses wird dann ein simpler elektronischer Workflow eingeführt, in dem die Unterlagen intern an jene Mitarbeiter per Mail weiter verteilt werden, die an der Personalauswahl beteiligt sind (z. B. Leiter der personaleinstellenden Abteilung). Da aber E-Mails ohne besondere Schutzmaßnahmen als unsicher zu betrachten sind – schließlich können sie „mitgelesen“, fehladressiert oder unberechtigt weitergeleitet werden – ist stets zu empfehlen, dem Bewerber beide Wege der Bewerbung zu ermöglichen (E-Mail oder Postweg), um ihm so selbst die Entscheidung zu überlassen.

Am Ende des Bewerbungsverfahrens sind diese Daten sicher zu löschen. Bei einem E-Mail-basierten Workflow ist dies oftmals nicht trivial: E-Mails befinden sich nicht nur im Ein- und Ausgangs-Ordner des E-Mail-Programms, sondern werden oftmals noch lokal oder in einem persönlichen Verzeichnis gespeichert. Dadurch liegt eine „Bewerbungsmappe“ mehrfach vor, was datenschutzrechtlich sehr problematisch ist. **Empfehlenswert ist in diesem Kontext,** die Daten zentral abzuspeichern, das Verzeichnis mit entsprechenden Zugriffsrechten zu versehen und den Beteiligten nur den Speicherort per Mail mitzuteilen.

Immer beliebter werden hingegen auch integrierte Software-Lösungen für Bewerbungsprozesse, z. B. in Form von (firmentypischen) Online-Plattformen. Hierbei werden online in der Regel fest vorgegebene Daten abgefragt und die Möglichkeit gegeben, Foto, Anschreiben und Lebenslauf als Datei hochzuladen. Die Online-Plattform sollte verschlüsselt werden, was als eine Verbesserung der Sicherheit gegenüber der E-Mail anzusehen ist.

Die abgefragten Datenfelder sind so zu gestalten, dass nur Daten erfragt werden, die im konkreten Fall der Stellenausschreibung erforderlich sind. Diese stellenspezifische Individualisierung stellt einen datenschutzrechtlichen Vorteil gegenüber Papierfragebögen dar. Auch können durch temporär vergebene Berechtigungen die Zugriffe auf die Prozessbeteiligten beschränkt und **der Datenschutz gestärkt** werden. Ferner kann eine Datenlöschung (teil-) automatisiert umgesetzt werden. Natürlich sollten hierbei entsprechende Klagefristen – beispielsweise auf Basis des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) – berücksichtigt werden.

Eine Abstimmung mit den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist dringend zum empfehlen, um positive Wirkungen auf die Persönlichkeitsrechte des Bewerbers und somit auf die Datenschutzsituation des Unternehmens zu erreichen. So ist eine Weitergabe der Unterlagen an weitere Konzerngesellschaften nur auf Basis einer Einwilligung möglich, die aber schon bei Einreichung der Bewerbung elektronisch eingeholt werden kann. Die Kennzeichnung von Datenfeldern als freiwillig ist oftmals problematisch, weil sich der Bewerber ggf. genötigt fühlt, Daten preiszugeben, um seine „Bewerbungschancen“ nicht zu gefährden. Ferner ist eine Recherche im Internet oder in sozialen Netzwerken nur in Ausnahmefällen zulässig und sollte zuvor im Einzelfall rechtlich geprüft und mit dem Datenschutzbeauftragten abgestimmt werden.

Dies zeigt, dass eine vorherige Festlegung erforderlich ist, wie mit den entsprechenden Daten umzugehen ist; idealerweise ist dies in das interne Datenschutzkonzept zu integrieren. Ferner zeigt es, dass insbesondere integrierte elektronische Bewerbungsverfahren auch Chancen für den Datenschutz bieten, sofern sie denn in Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten eingeführt werden.

Mehr Pressemitteilungen finden Sie hier: www.UIMC.de/communication



Schon gewusst?

Sobald personenbezogene Daten durch einen Dienstleister eingesehen werden können, muss sich der Auftraggeber gemäß § 11 BDSG von der Einhaltung Ordnungsmäßigkeit überzeugen. Hierbei hat der Gesetzgeber zwar keine zwingende Vor-Ort-Überprüfung in Form eines Audits eingefordert, doch müssen dennoch verschiedene Maßnahmen beachtet werden.

Kostenfreier Gastzugang mit umfassenden Informationen unter

outsourcing.uimcollege.de

Haben Sie Fragen?

UIMC DR. VOSSBEIN GMBH & CO KG

Nützenberger Straße 119

42115 Wuppertal

Tel.: (02 02) 2 65 74 - 0

Fax: (02 02) 2 65 74 - 19

E-Mail: consultants@uimc.de

Internet: www.UIMC.de

Noch Fragen?
Treten Sie in einen Dialog ein!

Veröffentlichung von Fotos von Veranstaltungen

Bei eigenen und auch fremden Veranstaltungen werden oftmals Fotos erstellt, die dann für die Außen-darstellung genutzt und auf der Internetpräsenz oder in Printmedien veröffentlicht werden. Neben den **Urheberrechten** des beauftragten Fotografen ist hierbei auch das „**Recht am eigenen Bild**“ zu beachten:

1. Die Veröffentlichung von Fotos von Personen ist nur auf Basis einer **Einwilligung** zulässig. Diese ist zwar nicht zwingend schriftlich einzuholen, doch ist dies aus Nachweisgründen stets zu empfehlen. Die Veröffentlichungsmedien (Internet-seite, soziale Netzwerke, Print o.ä.) sind transparent zu machen
2. Personen der **Zeitgeschichte** (z. B. der örtliche Oberbürgermeister oder ein Preisträger) bilden eine Ausnahme, sofern keine berechtigten Interessen des Abgebildeten an einer Nicht-Veröffentli-chung verletzt werden.
3. Grundsätzlich dürfen auch Bilder von Versamm-lungen und ähnlichen Vorgängen auch ohne Ein-

willigung veröffentlicht werden. Bei diesen Fotos muss aber der **Charakter der Veranstaltung** und nicht die abgebildete Person im Vordergrund ste-hen. Dies führt oftmals zu Problemen bei der Be-wertung des Charakters, da der Übergang durch-aus fließend ist.

4. Sofern ein Fotograf mit der Erstellung der Fotos beauftragt wird, sind im Rahmen von vertrag-lichen Vereinbarungen die Nutzungs-/**Verwer-tungsrechte** festzulegen. Empfehlenswert sind hierbei sicherlich allumfassende Exklusivrechte.

Die o. g. Empfehlungen gelten im Übrigen sowohl für Fotos als auch für Filmaufnahmen.

Mehr Tipps finden Sie in der nächsten Ausgabe vom UIMCommunic@tion-Info-Brief oder erfahren Sie bei Ihrem Ansprechpartner!

Auszug aus bisher erschienenen Hinweisen/Tipps:

„Videokameras im Betrieb“ (06/2014)

„Datenschutz und Anti-Diskriminierung im Bewer-bungsverfahren“ (01/2014)

„Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos“ (10/2013)

Save the Date

In der Messehalle 1 in Saarbrücken findet der **IT-Tag Saarland** dieses Jahr auch mit Beteiligung der UIMC statt. Informieren Sie sich im Rahmen eines umfassenden Vortragsprogramms über neue IT-Anwendungen und aktuelle IT-Trends sowie deren sicheren und rechtskonformen Einsatz.

Näheres können Sie unter termine.uimc.de entneh-men. Wir würden uns über einen Besuch unseres Messestands freuen.

Saarbrücken, 10.09.2014

Denn prüfet, wer sich...

... **ewig bindet**. Auch wenn es bei der Beauftragung eines IT- oder anderen Dienstleisters nicht um eine „ewige“ Bindung handeln muss, so sollte eine vorhe-rige Prüfung des Dienstleisters vorgenommen werden. Neben kaufmännischen und technischen sind bspw. durch das BDSG auch weiterführende Anforderungen zu beachten und entsprechend zu prüfen. Eine effizi-ente Vorgehensweise ist die Nutzung unseres Tools zur Dienstleister-Auditierung. **Mehr unter**

Audit.UIMC.de

Bitte senden Sie mir neben den angekreuzten Themen weitere Informationen zu:

Integrierte Softwareprodukte: Sind die Persönlichkeitsrechte von Bewerbern in Gefahr?

Audit-Anforderungen im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung

Unser Tipp: Bitte senden Sie mir zukünftig den UIMCommunic@tion-Info-Brief und regelmäßig weitere interessante Informationen per E-Mail zu! Mir ist bekannt, dass ich der künftigen Zusendung jederzeit formlos per E-Mail an communication@uimc.de widersprechen kann.

E-Mail: _____ Unterschrift: _____

per Fax an (0202) 265 74 - 19 oder formlos per Mail an communication@uimc.de