

Interessantes zu Datenschutz und Informationssicherheit präsentiert von UIMC und UIMCert



Videobewerbungsgespräch und der Datenschutz

Homeoffice, Videomeetings oder Telefonkonferenzen sind derzeit in vielen Unternehmen an der Tagesordnung. Ziel: Belegschaften zu schützen, notwendige Arbeitsprozesse zu ermöglichen und die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen. Auch in diesen Zeiten laufen – Gott sei Dank – in vielen Unternehmen Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Aber sind physische Bewerbungsgespräche überhaupt durch ein Videobewerbungsgespräch zu ersetzen? Wie verhält es sich hier mit der Datenschutzgrundverordnung? „In einem Satz lässt es sich nicht beantworten“, gibt der erfahrene Datenschutzexperte Dr. Jörn Voßbein zu; aber in Zeiten von Corona haben die Fragen zu Videobewerbungsgesprächen in jedem Fall an Brisanz gewonnen. UIMC-Empfehlung: Unternehmen sollten genau prüfen, was möglich ist bei Bewerbungsverfahren. Ein Blick in die rechtlichen Grundlagen und was sich durch Corona verändert hat ist hier hilfreich:

Anders als bei physischen Bewerbungsgesprächen vor Ort findet durch eine Videoübertragung eine Datenverarbeitung statt. Der Grundsatz lautet: Eine Datenverarbeitung ist zulässig, wenn und soweit diese für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder für dessen Durchführung erforderlich ist.

Daher die Frage: Ist im Zuge der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses ein Videogespräch erforderlich? Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass in die Privatsphäre des Bewerbers nur so tief eingegriffen werden darf, wie es zum Zweck der Bewerbung dienlich ist. Durch ein Gespräch oder Interview über Video werden sowohl Bild- als auch Tonaufnahmen und damit personenbezogene Daten nach Artikel 4 Nr. 1 DSGVO verarbeitet. Dabei sind als Rechtsgrundlagen § 26 Absatz 1 S. 1 BDSG (erforderlich zur Begründung des Beschäftigungsverhältnisses) oder die Einwilligung § 26 Absatz 2 BDSG in Betracht zu ziehen.

An den Punkt der Erforderlichkeit sind damit keine geringen Anforderungen gestellt. In Zeiten der Corona-Krise mit Abstands- und Kontaktbeschränkungen ist aber davon auszugehen, dass Videogespräche im Vorfeld und zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich erforderlich sind und auch keine andere Maßnahme – verbunden mit einem geringeren Eingriff in die Privatsphäre des Bewerbers – geeignet ist, das Videogespräch zu ersetzen. UIMC-Geschäftsführer Dr. Jörn Voßbein bringt als weitere Idee ein: „Bieten sie dem Bewerber die Alternative eines Vor-Ort-Gesprächs oder eines Videogesprächs an, dann besteht hinsichtlich der Freiwilligkeit des Bewerbers für das von ihm ausgewählte Videogespräch kein Zweifel.“

In jedem Fall datenschutzrechtlich nicht statthaft sind aber Aufzeichnungen des Videogesprächs mit dem Bewerber/der Bewerberin oder eine Sprach- und Gesichtserkennung mittels einer entsprechenden Software. „Eine solche weitgehende Datenverarbeitung ist nicht erforderlich, um ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen“, erklärt Dr. Voßbein. Allein die Durchführung einer „Live-Videokonferenz“ könnte – insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Situation – datenschutzkonform in Betracht kommen.

Welchen Anbieter (Skype, Webex, Zoom etc.) sollte ein Unternehmen nutzen? Hier gibt es nach Ansicht von UIMC keinen Königsweg. In jedem Fall sind im Zuge des Einsatzes noch die erforderlichen **Informationspflichten** sowie ein **Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten** zu erstellen. Auch ist ein **Auftragsverarbeitungsvertrag** abzuschließen und die aktuellen technischen und organisatorischen **Sicherheitsmaßnahmen** zu klären.



FAQ: Praxishilfe zum Einsatz von Videokonferenzsystemen hilft auch hier!

Aus datenschutzrechtlicher Sicht sind bei dem Einsatz von Videokonferenz-Systemen, die bei den o.g. Bewerbungsgesprächen genutzt werden, einige Punkte zu beachten, sodass ein rechtskonformer Betrieb solcher Systeme gewährleistet ist. Diese finden in unserem eCollege-Kurs „FAQ“: <https://www.uimcollege.de> > Meine Kurse.

Dieser Kurs ist im **neuen eCollege** für alle User freigeschaltet, die einen Account zu einem Schulungskurs haben. Sie haben noch keinen Zugang? Dann informieren Sie sich unter <https://www.uimc.de/seminareschulungen/ecollege>.

Auskunftsanspruch muss verhältnismäßig sein

Für einiges Aufsehen hat die Entscheidung des LAG Stuttgart (Urt. v. 20.12.2018 - Az.: 17 Sa 11/18) gesorgt. Der Konzern Daimler war von einem ehemaligen Mitarbeiter auf umfangreiche DSGVO-Auskunft verklagt worden. Das LAG Stuttgart gab der Klage statt. „Seitdem war in vielen Unternehmen Unsicherheit und Unbehagen gegenüber dem Artikel 15 zu verspüren“, berichtet der engagierte Datenschutzfachmann Dr. Jörn Voßbein aus der Praxis. Sogar vom umherwandelnden Gespenst des Auskunftsrechts wurde gesprochen. Nun gibt es eine neue gerichtliche Entscheidung. Wieder aus Baden-Württemberg, aber mit einem völlig anderen Grundtenor.

Der Sachverhalt ist übersichtlich: Ein ehemaliges Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft verklagte seinen früheren Arbeitgeber auf das Auskunftsrecht. Der Kläger berief sich dabei auf Art. 15 DSGVO. Er verlangte einen umfassenden Auskunftsanspruch. Hilfsweise verlangte er Auskunft über die E-Mail-Korrespondenz innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Dieser Zeitraum lag vor dem Inkrafttreten der DSGVO. Die Richter am Landgericht Heidelberg wiesen die Klage ab (Urteil vom 06.02.2020 Az.: 4 O 6/19). Die Begründung ist eine kleine juristische Sensation: Die Richter ziehen die Verhältnismäßigkeit heran und werteten die Herausgabe von 9 bis 10 Jahre alten E-Mails als unverhältnismäßig. Denn für die Sichtung und Schwärzung der E-Mails würden Kosten in Höhe von mehr als 4.000 Euro entstehen. Darüber hinaus würden die Ressourcen des Beklagten über Monate gebunden, was ebenfalls unverhältnismäßig sei. Nachteilig wertete das Landgericht zudem, dass der Kläger erst Jahre später seinen Anspruch versuche geltend zu machen und offenkundig seinen ehemaligen Arbeitgeber versuche unter Druck zu setzen. Kurz: Der Auskunftsanspruch wurde vom Gericht als zu unbestimmt eingeordnet.

Fazit: Es kann unverhältnismäßig sein, wenn ein Auskunftsanspruch derartig hohe Ressourcen bindet und Geld kostet, dass er nicht mehr in einem angemessenen Umfang zum Informationsinteresse des Auskunftsersuchenden steht. Erstmals wertet ein deutsches Gericht einen umfassend geltend gemachten DSGVO-Auskunftsanspruch als zu weitgehend. Das Unternehmen, das die Auskunft erteilen soll, habe einen Anspruch darauf, dass das Auskunftsbegehren präzisiert werde. „Das ist ein interessantes Urteil und zeigt allen Unternehmen, dass der Artikel 15 DSGVO kein Artikel gänzlich ohne Schranken ist. Allerdings ist das Urteil kein Grund, nachlässig bei Auskunftsersuchen zu werden, sondern den Einzelfall seriös zu prüfen und klug zu strukturieren bevor Entscheidungen fallen“, empfiehlt UIMC-Geschäftsführer Dr. Jörn Voßbein. „Hierbei sollte stets der betriebliche Datenschutzbeauftragte involviert werden, der oftmals auf Erfahrungswerte aus der Vergangenheit zurückgreifen kann.“



Updates im Online-Formular-Center

- » [neu] Dokumentation der umgesetzten TOMs (Auftragsverarbeitung)
- » [neu] Muster-Schreiben für Auskunftsersuchen eines (ehem.) Mitarbeiters



www.online-formular-center.eu

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

Bewerbungsgespräche per Videokonferenz

Datenschutzkonformer Einsatz von Videokonferenzsystemen

Unser Tipp: Bitte senden Sie mir zukünftig den UIMCommunication-Info-Brief und regelmäßig weitere interessante Informationen per E-Mail zu!

E-Mail: _____ Unterschrift: _____

per Fax an (0202) 946 7726 9200 oder formlos per Mail an communication@uimc.de

