



Informationspflicht des Verantwortlichen bei Stellenbesetzungsverfahren in der bayerischen öffentlichen Verwaltung

Aktuelle Kurz-Information 20

Stichwörter: Bewerberdaten – Informationspflichten – Initiativbewerbung – Personaldatenschutz – Stellenbesetzung | **Stand:** 1. Mai 2019

Im Zusammenhang mit der Besetzung von Dienstposten und Arbeitsplätzen gehen bei den bayerischen öffentlichen Stellen Jahr für Jahr zahllose Bewerbungen ein. Diese Bewerbungen enthalten oftmals sehr detaillierte, in jedem Fall aber aussagekräftige personenbezogene Daten. Dass hier auch datenschutzrechtliche Informationspflichten zu erfüllen sind, liegt auf der Hand. Mich hat bereits eine Vielzahl von Anfragen bayerischer öffentlicher Stellen erreicht, welche Maßgaben insofern zu beachten sind. Für die Beantwortung dieser Frage sind im Wesentlichen zwei Konstellationen zu unterscheiden: die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung und die Initiativbewerbung.

Die **Stellenausschreibung** (nachfolgend 1.) kann einen konkreten (Beamten-)Dienstposten oder (Tarifbeschäftigten-)Arbeitsplatz betreffen – das ist die Regel –, sie kann aber auch unabhängig davon zur Abgabe von Bewerbungen auffordern. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die öffentliche Stelle einen „Bewerberpool“ für die Besetzung zukünftig neu zu schaffender oder frei werdender Stellen bilden möchte. Diese Vorgehensweise ist etwa bei der Nachwuchsgewinnung für den Direkteinstieg in der vierten Qualifikationsebene (ehemals: beim Zugang zum Eingangsamts des höheren Dienstes) anzutreffen.

Bei einer **Initiativbewerbung** (nachfolgend 2.) verhält sich die öffentliche Stelle zunächst passiv; sie hat keine Stellenausschreibung veröffentlicht. Eine interessierte Bewerberin oder ein interessierter Bewerber reicht von sich aus eine Bewerbung ein, weil sie oder er bei zukünftigen Stellenbesetzungen berücksichtigt werden möchte.

1. Informationspflicht bei Bewerbungen auf eine Stellenausschreibung

a) Ausgangslage

Erhalten bayerische öffentliche Stellen Bewerbungen auf eine Ausschreibung hin, so erheben sie personenbezogene Daten bei den Bewerberinnen und Bewerbern. Datenerhebungen dieser Art lösen die Informationspflicht nach Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) aus.

Daher bemisst sich der Umfang an Informationen, die den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung zu stellen sind, nach Art. 13 Abs. 1 und 2 DSGVO. Eine Information kann (nur)

dann unterbleiben, wenn und soweit eine Bewerberin oder ein Bewerber bereits über die jeweilige Information verfügt (Art. 13 Abs. 4 DSGVO). Zwar dürften die Bewerberinnen und Bewerber wissen, wer für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Bewerbungsverfahrens verantwortlich ist (die ausschreibende Stelle) und zu welchen Zwecken die Daten erhoben werden (Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens). Die übrigen in Art. 13 Abs. 1 und 2 DSGVO aufgeführten Angaben werden ihnen jedoch regelmäßig nicht umfassend bekannt sein.

Die ausschreibende öffentliche Stelle muss deshalb für die Bewerberinnen und Bewerber stets eine unter dem Gesichtspunkt von Art. 13 Abs. 1 und 2 DSGVO vollständige Information vorhalten.

b) Form der Information

Im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens kann eine öffentliche Stelle ihrer Informationspflicht in unterschiedlicher Weise nachkommen. Sie kann grundsätzlich

- die Informationen nach Art. 13 DSGVO einer Bewerberin oder einem Bewerber direkt übermitteln (etwa in Gestalt eines Ausdrucks oder eines PDF-Dokuments) oder
- die Informationen auf ihrer jeweiligen Internetpräsenz zum Abruf bereithalten.

Hält die öffentliche Stelle die Informationen nach Art. 13 DSGVO zum Abruf bereit, kann sie auf eine direkte Übermittlung an Bewerberinnen und Bewerber (nur) unter den folgenden Voraussetzungen verzichten:

- Die öffentliche Stelle muss Bewerberinnen und Bewerber ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Informationen nach Art. 13 DSGVO im Internet abgerufen werden können, und
- die Informationen nach Art. 13 DSGVO sind den Bewerberinnen und Bewerbern unter anderem in „leicht zugänglicher Form“ zur Verfügung zu stellen (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 DSGVO). Hieraus folgt zweierlei:
 - Die bereitgestellten Informationen sind den Bewerberinnen und Bewerbern entweder mittels eines Direktlinks oder durch einfach zu befolgende Navigationshinweise zugänglich zu machen, sodass sich die betroffenen Personen nicht erst umständlich zu diesen Informationen „durchklicken“ müssen.
 - Da bei schriftlichen Bewerbungsverfahren nicht anzunehmen ist, dass alle Bewerberinnen und Bewerber über einen Internetzugang verfügen, ist im Regelfall eine Alternative anzugeben, mittels derer die Informationen zur Verfügung gestellt werden. Hier bietet sich etwa ein Bezug über den behördlichen Datenschutzbeauftragten, über die Personalabteilung der öffentlichen Stelle oder über die in der Stellenausschreibung für Rückfragen angegebene Kontaktperson an.

Demgemäß lässt sich ein Hinweis auf im Internet zum Abruf vorgehaltene Informationen nach Art. 13 DSGVO beispielhaft wie folgt formulieren:

Informationen zur Verarbeitung Ihrer Bewerbungsdaten durch [Bezeichnung der öffentlichen Stelle] finden Sie unter [Angabe eines Direktlinks]. Alternativ können Sie sich auch an [Kontaktdaten eines Ansprechpartners] wenden.

c) Zeitpunkt der Information

Informationen nach Art. 13 DSGVO sind „zum Zeitpunkt der Erhebung“ mitzuteilen oder zur Verfügung zu stellen. Hier bieten sich verschiedene Möglichkeiten:

- Die öffentliche Stelle kann ihrer Informationspflicht bereits in der Ausschreibung nachkommen. Da eine unmittelbare Aufnahme der vollständigen Informationen wenig praktikabel ist, sollten die Informationen nach Art. 13 DSGVO in diesem Fall im Internet zum Abruf bereitgehalten werden. In die Ausschreibung wird dann ein entsprechender Hinweis aufgenommen. Die diesbezüglichen Anforderungen sind unter b) dargestellt.

Diese Vorgehensweise ist sowohl möglich, wenn die Stellenausschreibung ausschließlich in einem Printmedium veröffentlicht wird, als auch, wenn in einem Printmedium lediglich ein Hinweis auf die zu besetzende Stelle abgedruckt wird und im Weiteren auf die diesbezügliche vollständige Ausschreibung (etwa) auf der Homepage der öffentlichen Stelle verwiesen wird. Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist sie im Grundsatz vorzuzugswürdig, weil die betroffenen Bewerberinnen und Bewerber sich rechtzeitig auf die konkrete Datenverwendung einstellen können.

- Kommt eine öffentliche Stelle ihrer Informationspflicht nicht bereits im Rahmen der Stellenausschreibung nach, hat sie einer Bewerberin oder einem Bewerber die Informationen nach Art. 13 DSGVO bei Eingang der Bewerbung zur Verfügung zu stellen.

Dies erfordert eine Kontaktaufnahme (die etwa auch im Rahmen einer Eingangsbestätigung erfolgen kann) mit der jeweiligen Bewerberin oder dem jeweiligen Bewerber. Im Rahmen dieser Kontaktaufnahme sind die Informationen nach Art. 13 DSGVO entweder unmittelbar beizufügen (etwa als Merkblatt bei analoger oder als PDF-Datei bei elektronischer Kommunikation); alternativ kann unter Angabe eines Links darauf hingewiesen werden, dass die Informationen nach Art. 13 DSGVO für Bewerberinnen und Bewerber im Internet zum Abruf bereit stehen (vgl. bereits oben b)).

2. Informationspflicht bei Initiativbewerbungen

Bei einer Initiativbewerbung fehlt der Bezug auf eine Ausschreibung, und die öffentliche Stelle hat auch nicht auf andere Weise zur Einreichung von Bewerbungsdaten aufgefordert. Somit liegt bei Eingang der Initiativbewerbung zunächst keine „Erhebung“ im Sinne von Art. 13 DSGVO durch die jeweilige öffentliche Stelle vor.

Die öffentliche Stelle erhebt personenbezogene Daten allerdings dann, wenn sie anlässlich der Initiativbewerbung weitere personenbezogene Daten von der Bewerberin oder dem

Bewerber erfragt. Das ist regelmäßig beim Einsatz eines Bewerberfragebogens, im Rahmen eines Assessment-Centers oder im Verlauf eines Vorstellungsgesprächs der Fall.

Spätestens zu diesen Anlässen sind die betreffenden Bewerberinnen und Bewerber gemäß Art. 13 DSGVO zu informieren. Allerdings bleibt es der öffentlichen Stelle unbenommen – und ist es aus Datenschutzsicht zu begrüßen –, wenn die öffentliche Stelle bereits bei Eingang einer Initiativbewerbung (etwa im Rahmen einer Eingangsbestätigung) eine betroffene Person im Umfang des Art. 13 DSGVO unterrichtet, und zwar unabhängig davon, ob es im Weiteren zu einer auf den Gewinn ergänzender Informationen gerichteten Datenerhebung durch die öffentliche Stelle kommt oder nicht.

3. Fazit

Grundsätzlich entsteht mit jeder Erhebung personenbezogener Daten eine Informationspflicht des Verantwortlichen gegenüber der betroffenen Person. Eine Datenerhebung im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens bildet hiervon keine Ausnahme. Einer bayerischen öffentlichen Stelle bieten sich dabei verschiedene Möglichkeiten, ihrer diesbezüglichen Informationspflicht ordnungsgemäß und mit vertretbarem Aufwand nachzukommen. Insbesondere bei Stellenausschreibungen können die entsprechenden Informationen für Bewerberinnen und Bewerber auf der Internetseite der jeweiligen öffentlichen Stelle zum Abruf bereitgehalten werden. In einer Stellenausschreibung kann hierauf mittels Verlinkung verwiesen werden. Im Regelfall ist zusätzlich noch ein alternativer Bezugsweg anzugeben, etwa über den behördlichen Datenschutzbeauftragten oder die in der Stellenausschreibung für Rückfragen genannte Kontaktperson.

Lesehinweis: Weiterführende Hinweise können bayerische öffentliche Stellen meiner Orientierungshilfe „Informationspflichten des Verantwortlichen“ entnehmen. Diese Orientierungshilfe steht im Internet auf <https://www.datenschutz-bayern.de> in der Rubrik „Datenschutzreform 2018 – Orientierungs- und Praxishilfen – Informationspflichten“ zum Abruf bereit.