

Kategorie Beschäftigendaten - Bewerberdaten

Arbeitgeberauskunft über Bewerber

Der Praxisfall: Ein Arbeitgeber möchte bei einem anderen Arbeitgeber Auskünfte über dessen ehemalige Beschäftigte einholen. Stellt sich die Frage, welche datenschutzrechtlichen Belange dabei zu beachten sind. Konkret lauten die Fragen, ob der bisherige Arbeitgeber diese Auskunft erteilen darf, welche Auskünfte erteilt werden dürfen und welche Voraussetzungen dazu erfüllt sein müssen. Auch soll beantwortet werden, unter welchen Umständen der neue Arbeitgeber die Anfrage stellen darf und ob er die Daten seiner Kontaktperson (ehemaliger Arbeitgeber) verarbeiten darf.

Das Risiko: Wenn ein Arbeitgeber aufgrund der Zeugnisse sieht, wo der Bewerber zuvor gearbeitet hat und einfach den vorherigen Arbeitgeber anruft, kann das – egal ob die Aussage objektiv wahr ist oder nicht – zum Ergebnis führen, dass der Bewerber die Stelle nicht erhält, schlimmer noch, dass der Bewerber seinen bisherigen Arbeitgeber möglicherweise noch gar nicht von seinem Wechselwillen informiert hat und nun dort mit negativen Folgen rechnen muss. Daher ist zu klären, ob und unter welchen Voraussetzungen eine derartige Anfrage aus Sicht des Datenschutzes möglich ist.

Auskunft des ehemaligen Arbeitgebers: diese wird in der Regel mündlich in einem Telefonat oder persönlichen Gespräch erteilt. In der datenschutzrechtlichen Literatur ist anerkannt, dass ein aktueller oder früherer Arbeitgeber grundsätzlich Auskünfte nur mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten erteilen darf. Dabei sind Angaben, die keinen Bezug zur fachlichen Befähigung oder zum Verhalten des Arbeitnehmers aufweisen, generell unzulässig.

Ablauf: Bewerberinnen oder Bewerber nennen dem neuen Arbeitgeber die Kontaktdaten des bisherigen oder eines früheren Arbeitgebers. Der neue Arbeitgeber setzt sich daraufhin mit dem bisherigen Arbeitgeber in Verbindung und erfragt die entsprechende Information. Dazu wird er die Daten der Kontaktperson gegebenenfalls in Outlook oder einem anderen Programm zur Verwaltung von persönlichen Kontakten speichern.

Rechtliche Grundlage: Für die Verarbeitung (Speicherung) der Kontaktdaten von bisherigen Arbeitgebern des Bewerbers kann ein berechtigtes betriebliches Interesse nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Ziffer 2 angenommen werden. Die Persönlichkeitsrechte der Kontaktperson werden dadurch nicht beeinträchtigt, soweit das unter normalen Umständen erkennbar ist. Macht der neue Arbeitgeber die finale Entscheidung über die Einstellung davon abhängig, dass eine solche Arbeitgeberauskunft vorliegt, dann ist diese Auskunft für die Begründung des Beschäfti-

gungsverhältnisses erforderlich. Somit ist § 32 Abs. 1 Satz 1 einschlägig und die Verarbeitung der entsprechenden Daten ist möglich.

Unerlaubte Datenübermittlung: Alle personenbezogenen Daten, die nicht direkt mit der gewünschten Auskunft über Leistung und Verhalten des Beschäftigten zusammenhängen, sind jedoch unzulässig, da sie für die vorgesehene Zweckbestimmung (Arbeitgeberauskunft zur Beurteilung der Eignung des Bewerbers) nicht erforderlich sind.

Einwilligung des Beschäftigten ist erforderlich: In der Benennung der Referenzperson durch den Arbeitnehmer ist zugleich dessen Zustimmung in die Einholung von Auskünften durch den Arbeitgeber bzw. durch die Personalberatungsfirma zu sehen. Ohne eine entsprechende vertragliche Vereinbarung besteht allerdings keine rechtliche Verpflichtung von Bewerbern zur Benennung von Referenzpersonen. Ohne Zustimmung des Bewerbers zur Einholung der Auskünfte handelt es sich um eine unbefugte Datenerhebung, die aus Sicht des Datenschutzes unzulässig ist und eine Ordnungswidrigkeit sein kann, die mit Bußgeld oder weiteren rechtlichen Sanktionen verfolgt werden kann.

Empfehlung: Prozessbeschreibung des Bewerberverfahrens erstellen und darin das Vorgehen bei Arbeitgeberauskünften definieren. Dieses Vorgehen mit dem Datenschutzbeauftragten abstimmen. Wenn die Daten automatisiert erhoben, verarbeitet und genutzt werden sollen, ist eine Verfahrensbeschreibung zu erstellen. Darin sind die üblichen Fragen wie Zugriffsberechtigung, Weitergabe und Löschung der Daten zu regeln. Eine entsprechende Regelung vertraglich festhalten, wird eine Auskunft aufgrund einer mündlichen Aussage des Bewerbers vorgenommen, empfiehlt sich die Dokumentation des Vorgehens.

Eberhard Häcker, Ens Dorf

Der Autor Eberhard Häcker ist Geschäftsführer der TDSSG GmbH – Team Datenschutz Services – und seit vielen Jahren als Externer Datenschutzbeauftragter und Datenschutzberater tätig. Seine Fachaufsätze erscheinen regelmäßig in unterschiedlichen Publikationen. Außerdem ist er Geschäftsführer der HäckerSoft GmbH, die unter anderem mit der Datenschutzsoftware DATSIS und der Lernplattform Optilearn (Pflichtschulungen für Datenschutzbeauftragte) am Markt aktiv ist. Sein Lieblingsprojekt ist datenschuttkabarett.de