

Das digitale **Bewerbungs**dossier



RAPHAEL CIAPPARELLI BRACHER & PARTNER

Die Erledigung von administrativen Prozessen in digitaler Form ohne Papier ist in vielen Betrieben bereits Standard geworden. Dazu zählt auch das Bearbeiten von Stellenbewerbungen. Unternehmen können digitale Bewerbungen entweder per E-Mail oder direkt über ein Tool auf der Webseite bzw. über einen Drittanbieter entgegennehmen. Dies spart Papier und die Dossiers können gleichzeitig durch verschiedene Mitarbeitende geprüft und bearbeitet werden, was den Bearbeitungsprozess beschleunigt. Nachfolgend werden die wichtigsten Punkte dazu erläutert.

Datenerfassung

Mit Eingang von digitalen Bewerbungen werden verschiedene persönliche Daten der bewerbenden Personen wie Name, Adresse, Geburtsdatum, E-Mail-Adresse etc. erhoben. Dabei ist zwingend zu beachten, dass der digitale Bewerbungsprozess den datenschutzrechtlichen Bestimmungen genügt. Im Zeitalter von Datenschutzerklärungen und aufpoppenden Warnhinweisen auf Webseiten ist oft nicht klar, wie mit den digitalen Personendaten umzugehen ist.

Die Erhebung und Bearbeitung von Personendaten darf ausschliesslich zweckgebunden, also im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, innerhalb des Unternehmens erfolgen. Die Daten dürfen ohne ausdrückliche Zustimmung der bewerbenden Person nicht an andere Unternehmen weitergegeben werden. Wenn eine Bewerbungsplattform betrieben wird, so sind die Pflichtfelder, die ausgefüllt werden müssen, auf das Nötigste zu begrenzen, da nur diejenigen Daten erhoben werden dürfen, die für die Bearbeitung des Bewerbungsdossiers effektiv erforderlich sind. Die bewerbende Person muss selber bestimmen können, ob sie freiwillig weitere Informationen von sich angeben möchte.

Aufbewahrungsdauer

Die Daten dürfen ohne Einwilligung der betroffenen Person nur so lange aufbewahrt werden, wie dies zur Erfüllung des Zwecks erforderlich ist. Der interne Bewerbungsprozess sollte also vorsehen, dass die Daten nach

einer gewissen Zeit (z.B. sechs Monaten) gelöscht werden. Wenn das Bewerbungsdossier nicht für die aktuelle, aber allenfalls für eine spätere offene Stelle infrage kommen könnte, so ist die bewerbende Person anzufragen, ob sie damit einverstanden ist, dass die Bewerbungsunterlagen länger (z.B. zwölf Monate) aufbewahrt werden.

Datensicherheit

Die Bewerbungsunterlagen müssen sicher und vor Missbrauch geschützt aufbewahrt werden, sodass der Zugriff oder das Bearbeiten der Daten durch Unbefugte – das können andere Mitarbeitende, die nicht für den Bewerbungsprozess zuständig sind, oder Dritte – verhindert werden kann. Wenn die Bewer-

bungsplattform durch ein Drittunternehmen betrieben und betreut wird, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die gesetzlichen Bestimmungen auch durch das Drittunternehmen eingehalten werden.

Rechte der bewerbenden Person

Die bewerbende Person hat das Recht, jederzeit zu erfahren, welche Daten von ihr gespeichert wurden. Darüber hinaus kann sie auch verlangen, dass ihre Daten vollständig gelöscht werden, sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht vorliegt.

Wenn diese Punkte beachtet und in den Bewerbungsprozess eingebunden werden, können digitale Bewerbungen einen grossen Mehrwert für ein Unternehmen bringen. ■

