

Umgang mit den eigenen Daten im Bewerbungsprozess

Christine Wittig

power_m, Verbundpartner Frauen-Computer-Schule AG, München



Bewerben heißt „persönliche Daten teilen“

Im Wort „Bewerbung“ steckt das Wort „Werbung“ und das bedeutet, dass Sie Werbung zu Ihrer Person machen. Sie möchten Aufmerksamkeit für sich selbst, Ihre Kompetenzen und Ihr Anliegen generieren. Das geht am besten mit informativen und aussagekräftigen Unterlagen.

Das bedeutet auch, dass Sie zahlreiche personenbezogene Daten preisgeben, zum Beispiel Name und Kontaktdaten, Stationen Ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung und Details aus Ihrem bisherigen Arbeitsleben (Arbeitgeber, Tätigkeiten, Arbeitsorte, Bewertung Ihrer Arbeit).

Ohne diese Daten geht es natürlich nicht, denn die Bewerbungsunterlagen sollen schließlich ein vollständiges und rundes Bild von Ihnen vermitteln.

Kurz und kompakt: Ihre Rechte nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Die seit Mai 2018 geltende DSGVO stärkt als Verbraucherschutzgesetz die Rechte der einzelnen Personen, wenn es um die eigenen, also die personenbezogenen Daten geht.

In der DSGVO werden in Kapitel 3 die Rechte der Betroffenen sowie die entsprechenden Pflichten der potenziellen Arbeitgeber, bei denen Sie sich bewerben, beschrieben.

Sie haben unter anderem das Recht auf

- Auskunft, das heißt, Sie können erfragen, wie und wo Ihre Bewerbungsunterlagen gespeichert werden und wer Zugriff darauf hat;
- Berichtigung, das heißt, Korrektur von Angaben in den Bewerbungsunterlagen ist möglich;
- Löschung, das heißt, Sie können jederzeit die Löschung Ihrer Bewerbungsunterlagen verlangen beziehungsweise ein Löschdatum erfragen;
- Widerspruch der Datenverarbeitung, das heißt, Sie können die weitere Verwendung Ihrer Daten, zum Beispiel die Speicherung in einem Bewerberpool, bei diesem potenziellen Arbeitgeber verbieten.

Der potenzielle Arbeitgeber hat – laut DSGVO – die entsprechenden Pflichten, Ihren Anliegen nachzukommen.

Diese formalen Prozesse rund um Ihre Bewerbungsunterlagen haben nichts mit dem eigentlichen Ablauf Ihrer Bewerbung zu tun, sondern beziehen sich ausschließlich auf den Umgang mit Ihren persönlichen Daten.

Umgang mit Ihren Daten während des Bewerbungsprozesses

Noch vor einigen Jahren war der Bewerbungsprozess sehr klar und auch linear: Es gab eine Stellenausschreibung in einer Zeitung oder bei der Agentur für Arbeit. Darauf hat man sich mit einer ordentlichen Papiermappe beworben und der Eingang ist bestätigt worden. Es gab eine Zusage für ein Bewerbungsgespräch oder die Mappe wurde zurückgeschickt.

Die Digitalisierung des Bewerbungsprozesses hat mit der professionellen Nutzung von E-Mails in der betrieblichen Kommunikation begonnen und ist heute – mit Bewerbungsgesprächen via Videokonferenzsystemen – noch nicht zu Ende.

Bewerbungsprozesse können heute sehr unterschiedlich ablaufen, nur der Ausgangspunkt ist gleich geblieben: Die Stellenausschreibung wird geprüft und man entscheidet sich aktiv für eine Bewerbung. Der weitere Ablauf, zum Beispiel der Versand von Bewerbungsunterlagen per E-Mail, der Upload von Lebenslauf und Zeugnissen in ein Bewerbungsportal, das Ausfüllen von Online-Formularen oder eine Videobewerbung, wird vom potenziellen Arbeitgeber vorgegeben.

Der Trend geht eindeutig hin zu Bewerbungsportalen, in denen dann ausgewählte Daten eingegeben oder Dateien hochgeladen werden. Hier hat der potenzielle Arbeitgeber gleich mehrere Vorteile:

- Die Daten der Bewerberinnen und Bewerber liegen in strukturierter Form vor und es sind alle benötigten Unterlagen verfügbar. Die Bewerbungen können also einfach analysiert und miteinander verglichen werden. Das vereinfacht den Auswahlprozess deutlich.
- Die Daten der Bewerberinnen und Bewerber liegen an einer eindeutig definierten Stelle, der Eingang der Daten ist klar belegt und der betriebsinterne Zugriff auf diese Daten ist ebenfalls geregelt. Damit sind die Pflichten eines potenziellen Arbeitgebers nach der DSGVO ebenfalls abgedeckt. Die Rechte der Bewerberinnen und Bewerber können gewahrt werden.



Christine Wittig, Fotografin: Brigitte Pasternski

Während des Bewerbungsprozesses stehen so die Daten für die Interviewerinnen und Interviewer und Entscheiderinnen und Entscheider digital zur Verfügung. Diese können jederzeit darauf zugreifen. Nach der Besetzung der Stelle kann ebenfalls eindeutig mit den Daten umgegangen werden. So werden alle Bewerbungen zu einem bestimmten Zeitpunkt (zum Beispiel sechs Wochen nach Besetzung der Stelle) gelöscht oder mit Ihrer Erlaubnis weiter gespeichert für spätere Stellenausschreibungen.



Fotografin: Brigitte Pasternski



Fünf Qualitätskriterien für Datenschutz in Bewerbungsportalen

Bewerbungsportal ist nicht gleich Bewerbungsportal. Neben einer verständlichen Führung für Benutzerinnen und Benutzer sollten folgende Qualitätskriterien für Datenschutz erfüllt werden:

1. Die Datenschutzinformationen sind von jeder Seite des Bewerbungsportals und auch während der einzelnen Schritte des Bewerbungsprozesses erreichbar.
2. Die Datenschutzinformationen sind in verständlicher Sprache abgefasst und die wesentlichen Informationen (unter anderem Ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung und Löschung) sind gut zu finden.
3. Der physische Speicherort Ihrer Bewerbung wird genannt und befindet sich innerhalb des Wirkungsbereichs der DSGVO, also in der Europäischen Union oder in Gebieten, die Datenschutzverträge mit der Europäischen Union haben.
4. Die geplante Weitergabe Ihrer Bewerbung wird genannt und kann von Ihnen nochmals separat bestätigt oder abgelehnt werden.
5. Die Dauer der Datenspeicherung wird genannt und kann von Ihnen geändert werden.

Daten in den Business-Netzwerken XING und LinkedIn

Ein wichtiger Baustein im Bewerbungsprozess kann ein eigenes Profil in einem Business-Netzwerk wie XING (www.xing.com) oder LinkedIn (www.linkedin.com) sein. Auch hier teilen Sie Ihre persönlichen Daten und präsentieren sich und Ihre Fähigkeiten. Gerade in sozialen Netzwerken ist die Balance zwischen „Aufmerksamkeit/Auffindbarkeit generieren“ und „nicht zu viel über sich selbst verraten“ nicht einfach.

Hier drei Fragestellungen, die Sie für sich beantworten müssen und die Sie zu einem gut auffindbaren Profil in den Business-Netzwerken führen:

- **Welches Ziel verfolgen Sie mit Ihrem Profil?** Den Traumjob finden, neue Kundinnen und Kunden akquirieren, bestehende Kontakte auffrischen, neue Kontakte knüpfen oder einfach nur präsent sein? Diese Fragen sollten Sie vorab für sich klären, denn auf dieses Ziel hin entwickeln Sie Ihr Profil. Ihre Ziele können sich auch ändern. Heute ist es die Suche nach einem attraktiven Job, in einigen Monaten knüpfen Sie dann für Ihren neuen Arbeitgeber Kontakte zu Kundinnen und Kunden oder Lieferantinnen und Lieferanten.



Fotografin: Brigitte Pasterski

- Sie können Ihr Profil jederzeit an Ihre neuen Ziele anpassen und die Einträge entsprechend ändern. Sie wählen ja schließlich auch das jeweils passende Outfit für verschiedene Anlässe aus.
- **Wie möchten Sie gesehen werden?** Ihr Profil präsentiert das „Best-of“ Ihrer beruflichen Aktivitäten. Planen Sie die Einträge in Ihrem Profil mit dem nach vorne gerichteten Gedanken „das kann ich und das möchte ich (auch) weiterhin machen“ und nicht mit der Idee eines Lebenslaufs, in dem Sie jede erdenkliche Tätigkeit und Pause aus der Vergangenheit benennen und begründen müssen. Ein gutes Profil ist sehr klar und vielleicht nicht sehr umfangreich, aber an Ihren Zielen ausgerichtet. Es geht um passgenaue Informationen, nicht um die Menge.
- **Was möchten Sie wem preisgeben?** Beide Business-Netzwerke haben inzwischen umfangreiche und verständliche Datenschutz- und

Privatsphäre-Einstellungen, die unter anderem die Zugänglichkeit Ihrer Profilinformatoren regeln. So können Sie Teile Ihres Profils für Suchmaschinen freischalten oder nur für die anderen Benutzerinnen und Benutzer des Business-Netzwerks oder nur für Ihre Kontakte. Gerade im Bewerbungsprozess bietet es sich an, das Profil (nicht unbedingt die Kontaktdaten) auch über das Internet verfügbar zu machen, später können Sie die Zugänglichkeit wieder reduzieren.

Bedenken Sie: Die Business-Netzwerke sind im Grunde Datenbanken. Ihr Profil wird zerlegt und es wird versucht, daraus Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erkennen und einzuordnen. Es geht also konkret darum, die für Ihr Jobziel relevanten Informationen aus Ihrem Lebenslauf zu destillieren und in Ihrem Profil zu präsentieren.

Projektträger

Die Frauen-Computer-Schule AG arbeitet seit 2009 im Trägerverbund „power_m Perspektive Wiedereinstieg“ in München mit. Schwerpunkte sind unter anderem die Durchführung von IT-Einstufungen, passgenauen EDV-Qualifizierungen im Office-Bereich und Modulen zu vernetztem Arbeiten. www.fcs-m.de

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Dieses ESF-Programm wird in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ umgesetzt.