

Themen: Personalwesen

Berufe: Personalabteilung, Führungskraft

Datentypen: Geschäftliche Daten

Kann ich als Arbeitgeber bei der Rekrutierung systematisch einen Strafregisterauszug und einen Betreuungsauszug verlangen?

X betreibt ein Unternehmen, das im Bereich der Personalvermittlung tätig ist.

Die meisten Kunden sind sehr streng in Bezug auf Sicherheit und Moral, egal ob es sich um Banken oder Finanzinstitute handelt.

Im Laufe der Zeit verlangt X im Einstellungsprozess systematisch einen Auszug aus dem Strafregister und einen Betreuungsauszug. Y, die sich für eine Stelle als Empfangsdame beworben hat, ist von dieser Forderung überrascht und wehrt sich, weil sie teuer ist.

X beruft sich auf die gängige Praxis, aber auf die beharrliche Bitte von Y hin, erkundigt er sich nach der Relevanz dieser Anforderung.

X stellt fest, dass in diesem Fall diese Dokumente nicht erforderlich sind, und verzichtet auf seine Forderung.

Empfehlungen

Die Bearbeitung von Personendaten darf nur dann und nur im erforderlichen Umfang erfolgen, wenn eine Rechtsgrundlage, ein übergeordnetes Interesse oder die Zustimmung der Person vorliegt. Das Verlangen eines Strafregisterauszugs und eines Betreuungsauszugs muss diesen Grundsätzen entsprechen. Bei Positionen, die in direktem Zusammenhang mit Wertpapieren stehen, oder für hochsichere Standorte oder jede Funktion, bei der das Risiko einer Korruption nicht ausgeschlossen werden kann, besteht ein überwiegendes Interesse daran, nur eine solvente, unverschuldete Person einzustellen, die noch nie wegen einer Straftat für riskante Positionen verurteilt wurde. Für die betreffende Position sind diese Anforderungen unverhältnismässig und basieren nicht auf einem übergeordneten Interesse.

Grundprinzipien

art. 4 DSGVO, Rechtmässigkeit, Verhältnismässigkeit

Praxisbeispiel

s. Website des EDÖB :

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/de/home/datenschutz/arbeitsbereich/privatsphaere-des-mitarbeiter/s/privatsphaere-des-mitarbeiters.html#-1041858330>