Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit
Bielefelder Schriften zur wirtschaftsrechtlichen Praxis

People Analytics bei der Personalauswahl

Beurteilung eines Matching-Algorithmus nach dem neuen Datenschutzrecht

Michael Wesselmann

Band 34

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

People Analytics bei der Personalauswahl – Beurteilung eines Matching-Algorithmus nach dem neuen Datenschutzrecht

Bachelorarbeit
vorgelegt von
Michael Wesselmann

Angefertigt im Studiengang Wirtschaftsrecht
an der Fachhochschule Bielefeld,
Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit
Wintersemester 18/19

Erstprüfer:	Prof. Dr. Axel Benning
Zweitprüferin:	Prof. Dr. Christiane Nitschke

Bielefelder Schriften zur wirtschaftsrechtlichen Praxis

herausgegeben vom
Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit
der Fachhochschule Bielefeld
Prof. Dr. Axel Benning

Band 34

Michael Wesselmann

People Analytics bei der Personalauswahl

Beurteilung eines Matching-Algorithmus
nach dem neuen Datenschutzrecht

Shaker Verlag
Düren 2019

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Copyright Shaker Verlag 2019
Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-6697-5
ISSN 1860-3882

Shaker Verlag GmbH • Am Langen Graben 15a • 52353 Düren
Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0 • Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9
Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Vorwort des Herausgebers

Der Studiengang Wirtschaftsrecht am Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit der Fachhochschule Bielefeld orientiert sich maßgeblich an den Anforderungen der Praxis. Dabei werden betriebswirtschaftliche und juristische Inhalte kombiniert. Kennzeichnend für diesen Studiengang sind die internationale Ausrichtung und die intensive Ausbildung in der Vertragsgestaltung.

Die vorliegende Schriftenreihe ist ins Leben gerufen worden, um den Austausch zwischen der Hochschule einerseits und der Praxis andererseits zu intensivieren. Darüber hinaus soll Studierenden, die eine exzellente Bachelorarbeit verfasst haben, eine Möglichkeit geboten werden, ihre innovativen und kreativen Gedanken einer breiteren Öffentlichkeit mitzuteilen. Schließlich möchte sich der Fachbereich mit der Schriftenreihe auch für die besonders hervorragenden Leistungen der Studierenden bedanken und kommende Generationen motivieren, ihr Studium ebenfalls mit guten Leistungen abzuschließen.

Die Arbeit von Michael Wesselmann wurde von mir als Erstgutachter und von Frau Prof. Dr. Christiane Nitschke als Zweitgutachterin betreut. Auch die Personalabteilungen von Unternehmen sind von der zunehmenden Digitalisierung betroffen. Erfolgreiche Personalarbeit analysiert sowohl im Rahmen der Personalbeschaffung als auch bei der Personalentwicklung eine Vielzahl von Daten, um die Entscheidungen qualitativ zu verbessern. Der Autor setzt sich mit den sich daraus ergebenden neuen Fragen wissenschaftlich auseinander. Er geht vor allem der Frage nach, ob derartige Datenanalysen mit dem neuen Datenschutzrecht vereinbar sind.

Bielefeld, im April 2019

Prof. Dr. Axel Benning
Herausgeber

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis III

A. Einleitung 1

I. Problemstellung und Zielsetzung 1

II. Vorgehen 2

B. Grundlagen 3

I. People Analytics 3

II. Grundidee des Matching-Algorithmus 3

III. Konzeption des Algorithmus und Bestimmung der relevanten Daten 3

1. Daten zur Identifizierung erfolgreicher Beschäftigter 4

2. Daten zum Abgleich mit Bewerberdaten 5

IV. Anwendungsbereich des Datenschutzrechts 6

C. Verarbeitung der Mitarbeiterdaten 7

I. Rechtfertigung nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG 7

II. Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO 9

1. Rückgriff auf Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO im Beschäftigungskontext 9

2. Tatbestandsvoraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO 10

a) Berechtigtes Interesse des Verantwortlichen 10

b) Erforderlichkeit der Verarbeitung 11

c) Keine überwiegenden Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person 13

3. Ergebnis 17

III. Zweckänderung bestehender Daten Art. 6 Abs. 4 i.V.m. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO 18

IV. Einwilligung § 26 Abs. 2 BDSG, Art. 4 Nr. 11, Art. 7 DSGVO 19

1. Vorrausetzungen einer wirksamen Einwilligung 19

2. Problematiken im speziellen Verarbeitungskontext 21

a) Freiwilligkeit 21

b) Verständlichkeit 24

c) Widerrufsrecht und Rückgriffsverbot 25
3. Ergebnis 27
V. Anonymisierung 27
D. Analyse der Bewerberdaten 29
I. Rechtfertigung nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG 29
1. Geeignetheit 29
2. Erforderlichkeit 30
3. Angemessenheit 31
II. Einwilligung § 26 Abs. 2 BDSG, Art. 4 Nr. 11, Art. 7 DSGVO 34
E. Datenschutzrechtliche Problematiken 36
I. Grundsätze des Art. 5 DSGVO 36
II. Sicherheit der Verarbeitung 37
III. Verbot automatisierter Entscheidungen Art. 22 DSGVO 37
F. Ergebnis 39
Literaturverzeichnis VI
Rechtsprechungsverzeichnis XIII