

## II. Online-Bewerbung

148 Zunehmend setzen sich gegenüber der klassischen Bewerbungsmappe Online-Bewerbungen durch. Solche sind auf zwei Wegen möglich. Entweder erfolgt die Zusendung der Unterlagen per **E-Mail** oder diese werden über ein eigenes **Online-Bewerbungsportal zugänglich gemacht**, bei denen die Interessentinnen und Interessenten ein Formular mit persönlichen Angaben ausfüllen und eingescannte Dokumente wie Zeugnisse und Zertifikate hochladen können.

### 1. Bewerbung per E-Mail

149 Sofern Bewerbungsunterlagen per E-Mail ohne besondere Absicherung verschickt werden, besteht zunächst die Gefahr, dass Dritte (z. B. der Provider) neben den für die Zustellung erforderlichen Daten auch die Inhalte der E-Mail zur Kenntnis nehmen können. Auch wenn der Provider eine **Ende-zu-Ende-Verschlüsselung** garantiert, können die Unterlagen in falsche Hände geraten, wenn bei der Eingabe der E-Mail-Adresse Fehler unterlaufen.

150 Die Dienstgeberin, die in ihrer Stellenausschreibung E-Mail-Bewerbungen ermöglicht, ist deshalb gehalten, Bewerbende auf derartige Gefahren hinzuweisen und ihnen eine **Möglichkeit der sicheren Kommunikation** anzubieten. Die Nutzung von Verschlüsselungen (kryptografische Verfahren) oder der Einsatz von elektronischen Signaturen wird im Zusammenhang mit Bewerbungen eher praxisfremd sein. Eine Sicherung der Inhalte von E-Mails kann aber auch ohne das Vorhandensein derartiger Infrastruktur gewährleistet werden. Dazu ist es ausreichend, die Mitteilung, welche die personenbezogenen Daten enthält, gegen eine direkte Öffnung zu schützen. Das kann dadurch erfolgen, dass verschlüsselte Containerformate (zum Beispiel ZIP-Dateien) verwendet

werden. In diesen sind die eigentlichen Dokumente enthalten. Für deren Öffnung ist ein Passwort erforderlich, welches dem Empfänger auf einem anderen Informationsweg (zum Beispiel telefonisch oder per Short Message Service SMS) bekannt zu geben ist.<sup>21</sup>



Wenn die Dienstgeberin die Möglichkeit elektronischer Bewerbungen einräumt, ist dafür eine besondere E-Mail-Adresse einzurichten, auf welche nur die für die Einstellung zuständige Stelle in der Einrichtung Zugriff hat.

151

Nicht jede Bewerbung erfolgt auf der Grundlage einer Stellenausschreibung. **Bei Initiativbewerbungen** besteht das Risiko, dass diese von Bewerbenden an die allgemeine, in der Regel im Impressum der Homepage angegebene, E-Mail-Adresse gesendet werden. Für solche Bewerbungen hat der Verantwortliche ein Verfahren zu etablieren, aus dem sich der Umgang mit den Daten der Bewerbenden ergibt. In jedem Fall ist sicherzustellen, dass solche Bewerbungen elektronisch an die Personalabteilung weitergeleitet und dann im Posteingang gelöscht werden.

152

## 2. Online-Bewerbungsportal

Sofern von der Dienstgeberin das Hochladen der Bewerbungsunterlagen auf ein Online-Portal ermöglicht wird, sind die Informationspflichten gemäß § 15 KDG zu beachten. Danach sind Bewerberinnen und Bewerber zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten die in § 15 Abs. 1 KDG benannten Informationen mitzuteilen. Dabei ist auch darauf hinzuweisen, ob die personenbezogenen Daten von der einstellenden Stelle selbst verarbeitet werden oder ob externe Dienstleister im Wege einer Auftragsdatenverarbeitung zum Einsatz kommen.

153

---

<sup>21</sup> Kirchliche Datenschutzaufsicht Ost, Tätigkeitsbericht für das Jahr 2020, Seite 28

- 154 In jedem Fall ist Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Bewerbungen gleichrangig **auf dem herkömmlichen Postweg** einzureichen. Reichen Bewerbende trotz dieses Angebots ihre Bewerbungen auf elektronischem Weg ein, ist darin eine Einwilligung in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu sehen. Besteht die Möglichkeit der postalischen Bewerbung nicht, dürfte eine rechtskonforme Einwilligung an dem Erfordernis der Freiwilligkeit (dazu bereits ausführlich ► Rn. 83, 87 ff.) scheitern.