

Zur Erinnerung:

Zusammensetzung von Auswahlkommissionen bei der Stellenbesetzung

Immer wieder wird die Frage gestellt, wer befugt ist, an Bewerbungs- und Einstellungsverfahren teilzunehmen. Häufig werden bei der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren vermeidbare Fehler gemacht, indem die Auswahlkommissionen falsch besetzt werden.

Angesichts des Umstandes, dass die in Bewerbungsunterlagen enthaltenen Informationen hinsichtlich ihrer Sensibilität mit Personalaktendaten vergleichbar sind, stellt die fehlerhafte Besetzung von Auswahlkommissionen eine schwerwiegende Verletzung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 2 GG) der Bewerber und Bewerberinnen dar. Die TUB ist zum Schutz dieses Grundrechts nach Maßgabe des Berliner Datenschutzgesetzes (BlnDSG) verpflichtet (§ 2 Abs. 1 BlnDSG). Im Zuge eines Auswahlverfahrens müssen von dem Stellenbewerber bzw. der Stellenbewerberin eine Vielzahl von höchstpersönlichen Daten offengelegt werden (Angaben über persönliche Verhältnisse, den beruflichen Werdegang u.s.w.). In diese darf nur von Personen Einsicht genommen werden, die aufgrund einer besonderen Rechtsvorschrift hierzu ermächtigt sind. Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 BlnDSG ist die Verarbeitung personenbezogener Daten nur zulässig, wenn eine Rechtsvorschrift sie erlaubt oder der bzw. die Betroffene eingewilligt hat. Eine Verarbeitung personenbezogener Daten findet bereits durch die Kenntnisnahme von Informationen über die Stellenbewerber und -bewerberinnen bei Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Einstellungsgesprächen statt. Allein aus der Abgabe der Bewerbungsunterlagen kann nicht gefolgert werden, dass der Stellenbewerber bzw. die -bewerberin sich damit gleichzeitig mit der Einsichtnahme durch einen unbegrenzten Personenkreis einverstanden erklärt. Insbes. die Beiziehung einer Personalakte darf nur bei Vorliegen des ausdrücklichen Einverständnisses des Bewerbers bzw. der Bewerberin erfolgen (§ 56d Landesbeamtengesetz - LBG).

Das Rundschreiben über die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen bei der Stellenbesetzung (II A 2 vom 3.3.1999; Gruppe F) benennt abschließend diejenigen Personen, die bei Stellenbesetzungsverfahren in den Fakultäten und Instituten aufgrund von Rechtsvorschriften an der Auswahlkommission in datenschutzrechtlich zulässiger Weise beteiligt werden dürfen:

„Gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 6 und § 75 Abs. 4 Satz 3 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) beschließen die Fakultätsräte und die Institutsräte über Einstellungsvorschläge. Damit sind die Mitglieder dieser Gremien befugt, in Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen; liegt die Einwilligung der Bewerberin/des Bewerbers vor, können die Gremienmitglieder auch Einsicht in die Personalakte nehmen. Wird von den genannten Gremien eine Auswahlkommission gebildet, so müssen sich deren Mitglieder aus dem Kreis der Gremienmitglieder zusammensetzen. Die gleichen Rechte stehen daneben dem/der künftigen Vorgesetzten, der Frauenbeauftragten, der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der/dem Datenschutzbeauftragten* zu. Ist die einzustellende Person einzelnen Professoren/Professorinnen zugewiesen und ergeht der Einstellungsvorschlag des Institutsrates daher auf ihren Vorschlag, so sind damit auch diese

befugt, in Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen und Bewerbungsgespräche durchzuführen. Über diesen Personenkreis hinaus kann in Ausnahmefällen eine Fachperson an den Auswahlgesprächen beteiligt werden. Dies ist jedoch nur dann zulässig, wenn keine der sonstigen Personen über das erforderliche Fachwissen verfügt, um die fachliche Qualifikation der Bewerber/innen einschätzen zu können.“

Ergänzend ist hinzuzufügen: Wurde die Vorschlagsberechtigung dem Projektleiter bzw. der Projektleiterin übertragen, reduziert sich der Personenkreis, da die Gremienmitglieder mit der Übertragung der Vorschlagsberechtigung auch auf ihre Teilnahme am Auswahlverfahren verzichtet haben.

Die Räte von Zentraleinrichtungen - darauf weist auch das zitierte Rundschreiben ausdrücklich hin - haben keine Befugnis, Einstellungsvorschläge zu tätigen. Ihre Mitglieder haben aus ihrer Funktion als Ratsmitglied heraus keinen berechtigten Zugang zu Bewerbungsunterlagen. Bei Stellenbesetzungen in den Zentraleinrichtungen gelten ebenfalls die im Folgenden dargestellten Grundsätze für Auswahlverfahren im Bereich der ZUV.

Bei Stellenbesetzungen im Bereich der ZUV sind grundsätzlich nur die zukünftigen Vorgesetzten befugt, die Bewerbungsunterlagen und - soweit eine entsprechende Einwilligung der Bewerber bzw. Bewerberinnen vorliegt - die Personalakte einzusehen und die Auswahlgespräche zu führen, da nur sie die Auswahlentscheidung zu treffen haben (§ 2 Abs. 2 BlnDSG i.V.m. § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Bundesdatenschutzgesetz - BDSG). Aufgrund ihres Amtes sind daneben auch hier der Personalrat, die Frauenbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung befugt, am Auswahlverfahren teilzunehmen. In Ausnahmefällen kann auch hier von dem bzw. der Vorgesetzten eine Fachperson hinzugezogen werden.

Zur Klarstellung sei noch darauf hingewiesen, dass auch diejenigen Personen, die aufgrund ihres Amtes befugt sind, am Auswahlverfahren teilzunehmen, Einsicht in die Personalakte nur nehmen dürfen, wenn der Bewerber bzw. die Bewerberin damit einverstanden ist. Für den Fall, dass das Hinzuziehen der Personalakte für notwendig erachtet wird, empfiehlt es sich, bereits in der Stellenausschreibung um die Abgabe einer entsprechenden schriftlichen Einwilligungserklärung zu bitten.

Beschäftigte, die ohne ausdrückliche Befugnis Bewerbungsunterlagen einsehen bzw. an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, verstoßen gegen arbeits- bzw. dienstrechtliche Pflichten. Dies kann u.U. erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die strikte Beachtung der Rechtmäßigkeit des Ablaufs von Bewerbungsverfahren ist daher auch Ausdruck der Fürsorge- und Dienstaufsichtspflicht der Vorgesetzten gegenüber ihren Beschäftigten.

Zur Vermeidung solcher Folgen bitte ich, die vorstehenden Grundsätze bei zukünftigen Auswahlverfahren unbedingt zu beachten.

Thomsen

- Behördliche Datenschutzbeauftragte -

* Nach der Änderung des BlnDSG vom 30.7.2001 (GVBl. S. 305) gehört es nicht mehr zu den Aufgaben der behördlichen Datenschutzbeauftragten, bei der Auswahl der bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen beratend mitzuwirken, so dass eine Befugnis zur Teilnahmen an Auswahlverfahren nicht mehr besteht.