

Datenschutz im Bewerbungsverfahren nach der Datenschutzgrundverordnung



Liebe Leserin,
lieber Leser,

bekanntlich treten im Frühjahr die EU-Datenschutzgrundverordnung sowie das neue Bundesdatenschutzgesetz in Kraft. Dies hat vielfältige Auswirkungen, natürlich auch im Arbeitsrecht.

Im Rahmen dieses Sonder-Newsletters möchten wir Sie auf die anstehenden Änderungen im Bewerbungsverfahren hinweisen. Dies ist sicherlich eines der ersten Themen im Bereich der neuen gesetzlichen Regelungen des Datenschutzes, die Sie ab Ende Mai beachten müssen.

Für Rückfragen hierzu stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Volker Vogt, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
volker.vogt@schomerus.de
Tel. Sekretariat: 040 / 37 601 2348

Schomerus & Partner mbB
Steuerberater · Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer

Deichstraße 1 · 20459 Hamburg
Telefon 040 / 3 76 01-00 · Fax -199
info@schomerus.de · www.schomerus.de

Partnerschaft mbB
Amtsgericht Hamburg PR 361

Mit dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG 2018) am 25.5.2018 müssen sich Unternehmen auf neue Regelungen im Datenschutzrecht einstellen. Neben dem Schutz der Daten ihrer Mitarbeiter sind Unternehmen auch zum **sensiblen Umgang mit Daten von Bewerbern verpflichtet**. Diese sind ebenfalls „Beschäftigte“ im Sinne des BDSG 2018.

Bewerber müssen künftig bei Eingang der Bewerbung über Art und Umfang der Datenverarbeitung informiert werden. Insbesondere sind nach Art. 13 DSGVO die Namen und Kontaktdaten der Verantwortlichen und, sofern vorhanden, des Datenschutzbeauftragten des Unternehmens mitzuteilen. Ferner müssen der Zweck der Datenverarbeitung sowie die Dauer der Speicherung transparent gemacht werden („für die Zwecke des Bewerbungsverfahrens“). Schließlich sind die Betroffenen auf ihr Auskunftsrecht, das Recht zur Berichtigung oder Löschung und das Recht zum jederzeitigen Widerruf einer erteilten Einwilligung zur Datenverarbeitung hinzuweisen.

Bei Arbeitgebern, die **Online-Bewerbungen** ermöglichen, ist die Einhaltung dieser Anforderungen ohne erhöhten Aufwand möglich. Ein entsprechender Hinweis zu Beginn des Bewerbungsformulars oder an anderer, im Bewerbungsprozess sicher vom Bewerber wahrzunehmender, Stelle genügt.

Fraglich ist, wie Arbeitgeber, die **Bewerbungsmappen** bevorzugen, vorgehen sollten. Sofern auch sie auf dem Internetauftritt des Unternehmens Informationen zu offenen Stellen bereitstellen, bieten sich Datenschutzhinweise bezüglich des Bewerbungsverfahrens hier an. Falls Bewerbungen online, per E-Mail und „klassisch“ alternativ angeboten werden, gehören hierher auch Informationen zum Umgang mit Bewerbungsmappen: Diese sind grundsätzlich zurückzusenden. Falls dies einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet, sind sie zeitnah zu vernichten. Wenn Stellenanzeigen in Tageszeitungen geschaltet werden, sollten diese einen kurzen Hinweis hierzu enthalten oder diesbezüglich auf den Internetauftritt des Unternehmens verweisen.

Die zeitnahe Vernichtung beziehungsweise **Löschung der Daten von abgelehnten Bewerbern** ist eine Pflicht, die alle Arbeitgeber trifft. Dies kann jedoch bis zu sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsgesprächs geschehen, da die Arbeitgeber zur Abwehr etwaiger Ansprüche abgelehnter Bewerber aus dem AGG ein berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen haben.

Eine Speicherung der Daten über sechs Monate hinaus, etwa zur Aufforderung zur erneuten Bewerbung zu einem späteren Zeitpunkt, **bedarf** des ausdrücklichen, **schriftlichen Einverständnisses des Bewerbers**.

Datenschutzrechtlich relevant sind auch Informationen, die der Arbeitgeber im Laufe des Bewerbungsverfahrens, etwa im Vorstellungsgespräch, über den Bewerber **erhält**. Sämtliche Grunddaten zur Person sowie tätigkeitsbezogene Auskünfte dürfen abgefragt und innerhalb der dargestellten Grenzen gespeichert werden. Nicht gestattet sind weiterhin Fragen nach der sexuellen Orientierung, sowie religiösen, weltanschaulichen oder politischen Ansichten. Angaben oder auch nur Eindrücke hierzu dürfen nicht, auch nicht mit der Einwilligung des Betroffenen, erhoben, verarbeitet oder gespeichert werden.

Zwar wurde insbesondere aufgrund des Betreibens Deutschlands in Art. 88 DSGVO eine Öffnungsklausel für mitgliedstaatliche Regelungen eingefügt, jedoch sind die Mitgliedstaaten lediglich frei, einen höheren Datenschutzstandard vorzusehen. Auch die in Bezug auf den Datenschutz in Unternehmen in Deutschland praktisch sehr relevanten **Betriebsvereinbarungen** können hiernach bestehen bleiben. Sie sollten jedoch vor Inkrafttreten der neuen Regelungen, sowie bei zukünftigen Änderungen auf Vereinbarkeit mit DSGVO und dem neuen BDSG überprüft werden.

Die DSGVO stellt die gleichen Anforderungen an **Unternehmen**, die ihren Sitz außerhalb der EU haben. Somit müssen sich auch etwa US-amerikanische Arbeitgeber in Zukunft bei Datenerhebung in Europa an das europäische Datenschutzrecht halten. Neu ist außerdem der **Sanktionsmechanismus**, welcher in Art. 83 DSGVO Geldbußen in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro beziehungsweise vier Prozent des globalen Unternehmensumsatzes vorsieht.

Praxistipp

Arbeitgeber sollten die **Informationen zum Datenschutz bei Online-Bewerbungen vor dem 25.5.2018 dringend überarbeiten**. Ferner sollte der unternehmensinterne Umgang mit den Daten abgelehnter Bewerber überprüft werden. Eine Speicherung über wenige Monate hinaus ist nicht gestattet und – wie andere Verstöße auch – mit beträchtlichen Geldbußen bedroht.

Kontakt & Anfragen

Sprechen Sie uns bei Fragen oder weiterem Beratungsbedarf gern an – wir freuen uns über Ihre Nachricht.

Dr. Volker Vogt, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
volker.vogt@schomerus.de

Felix Geulen

Rechtsanwalt
felix.geulen@schomerus.de

Jannis Sothmann

Rechtsanwalt
jannis.sothmann@schomerus.de

Tel. Sekretariat: 040 / 37 601 - 23 48

Schomerus & Partner mbB
Steuerberater · Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer

Deichstraße 1
20459 Hamburg

Telefon 040 / 3 76 01-00
Telefax 040 / 3 76 01-199

info@schomerus.de
www.schomerus.de

Partnerschaft mbB
Amtsgericht Hamburg PR 361