

UMGANG MIT BEWERBERDATEN

Informationen zum Datenschutz | September 2020

Einleitung

Der Umgang mit personenbezogenen Daten von Bewerbern und Arbeitnehmern ist für Arbeitgeber unerlässlich. Der Arbeitgeber muss beispielsweise über die Einstellung eines Bewerbers entscheiden und im Falle der Einstellung den Einsatz des neuen Arbeitnehmers in seinem Unternehmen planen. Dabei haben Bewerber und Arbeitnehmer ein Interesse an dem Schutz ihrer personenbezogenen Daten.

Datenschutzrechtlich ergeben sich bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Bewerbern zahlreiche Besonderheiten, die im Folgenden beispielhaft erläutert werden sollen.

Nutzung von Bewerberportalen

Ein Bewerber hat häufig verschiedene Möglichkeiten, seine Bewerbung in einem Unternehmen einzureichen, beispielsweise per Post oder per E-Mail. Teilweise werden von Unternehmen auch eigene Onlineportale für Bewerber betrieben, über die Bewerber sich zum einen informieren und zum anderen auch für eine konkrete Tätigkeit bewerben können. Das Portal kann in solchen Fällen für die Einreichung der notwendigen Informationen und Unterlagen genutzt werden. Für die Einreichung ist häufig ein Formular zum Upload von Daten vorgesehen oder es existiert ein eigenständiges Angebot mit separaten Zugangsdaten.

Bei der Gestaltung eines Bewerberportals ist der Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit. c) DSGVO zu beachten. Personenbezogene Daten müssen danach dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Datenverarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Dies bedeutet in dem Fall eines Bewerberportals oder eines Online-Bewerbungsformulars insbesondere, dass nur die Daten verpflichtend abgefragt werden sollten, die für die Bearbeitung der Bewerbung zwingend benötigt werden. Alle anderen Angaben sollten freiwillig sein und nicht als Pflichtangaben gekennzeichnet werden.

Empfehlenswert ist es außerdem, generell die Nutzung des Bewerberportals freiwillig zu gestalten. Bewerber sollten demnach die Möglichkeit haben, ihre Bewerbung auch auf andere Weise, beispielsweise per Post oder per E-Mail, einzureichen. Es ist aber zu beachten, dass die Nutzung von Bewerberportalen regelmäßig für beide Seiten – Arbeitgeber und Bewerber – eine deutlichere sichere Variante ist als etwa die Übermittlung von Daten per E-Mail.

Information des Bewerbers

Bei der Erhebung von personenbezogenen Daten bei einer betroffenen Person hat die verantwortliche Stelle dem Betroffenen nach Art. 13 DSGVO bestimmte Informationen zu der Verarbeitung seiner

personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen. Dabei handelt es sich beispielsweise um Angaben zu den Zwecken, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, die Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung, die Speicherdauer und gegebenenfalls die Empfänger der personenbezogenen Daten.

Die Informationspflicht gilt sowohl bei dem Eingang einer Bewerbung über ein Bewerberportal als auch über andere Kommunikationswege. Die Information hat „zum Zeitpunkt der Erhebung“ der Daten zu erfolgen. Bei der Nutzung eines Bewerberportals bietet es sich an, Informationen in einer Datenschutzerklärung auf der Seite bereitzustellen, damit der Bewerber sich über die Datenverarbeitung informieren kann, bevor er seine Bewerbung über das Bewerberportal einreicht. Soweit für das Bewerberportal eine Registrierung vorausgesetzt wird, können auch vorab im Rahmen des Registrierungsverfahrens bereits die entsprechenden Informationen erfolgen. Im Fall von Bewerbungen per Post oder per E-Mail können die Informationspflichten zum Beispiel dadurch erfüllt werden, dass neben den Hinweisen in der Datenschutzerklärung auf der Internetseite dem Bewerber nach Eingang der Bewerbung ein Informationsblatt mit Datenschutzhinweisen übermittelt wird. Zeitlich mag der Zugang der Hinweise nach dem Beginn der Datenverarbeitung liegen, eine frühere Bereitstellung ist allerdings kaum möglich, weil die verantwortliche Stelle vorab nicht wissen kann, wer sich tatsächlich bewirbt.

Einsatz von Recruitern

Kommen für die Personalsuche in einem Unternehmen Recruiter zum Einsatz, ist für die datenschutzrechtliche Bewertung danach zu differenzieren, ob die Recruiter in dem Unternehmen angestellt sind oder externe Recruiter eingesetzt werden. Ist der Recruiter ein Mitarbeiter des Unternehmens, ergeben sich keine datenschutzrechtlichen Besonderheiten gegenüber dem Einsatz anderer Mitarbeiter im Rahmen des Bewerbungsverfahrens.

Bei dem Einsatz von externen Recruitern sind zwei Fälle denkbar. In einer Konstellation verarbeiten die externen Recruiter personenbezogene Daten ausschließlich nach den Weisungen des Unternehmens in dessen Auftrag. Dies kann beispielsweise gegeben sein, wenn das Unternehmen dem Recruiter vorab genaue Kriterien vorgibt, nach denen dieser einen Bewerber auszuwählen hat. Es liegt dann ein Fall der Auftragsverarbeitung vor. Das Unternehmen ist dabei weiterhin die für die Datenverarbeitung verantwortliche Stelle. Mit dem Recruiter ist eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO abzuschließen.

Es ist jedoch auch der Fall denkbar, in dem der Auswahlprozess nicht durch bestimmte Kriterien von dem Unternehmen vorgegeben

wird, sondern der Recruiter weisungsfrei tätig wird. Es liegt dann keine Auftragsverarbeitung, sondern eine Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte vor. In diesem Fall ist der Recruiter für die Datenverarbeitung verantwortlich. Eine Weitergabe der Daten von dem Recruiter an das Unternehmen ist nur auf Basis einer Rechtsgrundlage, etwa der Einwilligung des betroffenen Bewerbers, möglich. Soweit der Recruiter aber eigenverantwortlich tätig wird, liegt es auch in seiner Verantwortung, die notwendigen Voraussetzungen für die Weitergabe der Daten an seinen Auftraggeber zu schaffen.

Bewerbungsgespräche

Im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs sind die Grundsätze der Zweckbindung nach Art. 5 Abs. 1 lit. b) DSGVO und der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit. c) DSGVO zu beachten. Personenbezogene Daten müssen danach für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Es dürfen in einem Bewerbungsgespräch somit nur personenbezogene Daten abgefragt werden, die für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich erforderlich sind.

Voraussetzung für die Erfassung von Angaben zu einem Bewerber ist, dass der Arbeitgeber auch unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten berechtigt ist, entsprechende Fragen zu stellen. Angaben zu der Religion oder Parteizugehörigkeit eines Bewerbers sind danach beispielsweise regelmäßig unzulässig. Ausnahmen können sich ergeben, wenn zum Beispiel eine Stelle in einer kirchlichen oder politischen Institution besetzt werden soll.

Bewerbungsgespräche finden immer häufiger auch per Videokonferenz statt. Dabei ist es unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten empfehlenswert, das Gespräch nicht aufzuzeichnen, sondern live stattfinden zu lassen. Anstelle einer Aufzeichnung kann sich der Mitarbeiter, der mit dem Bewerber spricht, bereits während des Gesprächs Notizen machen. Das Verfahren, bei dem für die Vorauswahl von Bewerbern mit Hilfe einer Software automatisiert videogestützte Interviews mit Bewerbern geführt werden, wurde in einem konkreten Fall von der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit NRW (LDI NRW) in ihrem [23. Jahresbericht 2017](#) (S. 52 ff.) für unzulässig gehalten. In dem Fall wurden mit den Bewerbern Videointerviews mit automatisiert eingeblendeten Fragen ohne die Beteiligung einer weiteren Person geführt. Die nach einer Vorbereitungszeit gegenüber dem Computerprogramm gegebenen Antworten wurden in Ton und Bild aufgezeichnet und zeitversetzt ausgewertet. Nach Ansicht der LDI NRW sei dieses Vorgehen nicht zur Eingehung des Arbeitsverhältnisses erforderlich und greife erheblich stärker in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Bewerber ein als herkömmliche Auswahlgespräche.

Über die Datenverarbeitung im Zusammenhang mit der Nutzung von Videokonferenz-Tools ist der Bewerber zu informieren. Außerdem sind die allgemeinen datenschutzrechtlichen Anforderungen an den Einsatz von Videokonferenz-Tools zu beachten. Besonderheiten ergeben sich dabei insbesondere im Hinblick auf den Einsatz von Anbietern in Drittstaaten, soweit damit eine Datenübermittlung in den Drittstaat einhergeht. Über die damit zusammenhängenden datenschutzrechtlichen Problematiken haben wir in dem [Schwerpunktthema unseres Datenschutz-Newsletters im August 2020](#) ausführlich berichtet. Besteht angesichts der aktuellen rechtlichen Unsicherheiten bei der Datenübermittlung in Drittstaaten keine Möglichkeit, für ein Bewerbungsgespräch per Videokonferenz auf einen europäischen Anbieter zurückzugreifen, ist es empfehlenswert, vorab eine entsprechende Einwilligung des Bewerbers einzuholen und ihn dabei umfassend über die Datenverarbeitung und die

bestehenden Risiken zu informieren. Wichtig ist dabei, dass die Nutzung des Videokonferenz-Tools für den Bewerber freiwillig ist und ihm eine alternative Möglichkeit des Bewerbungsgesprächs, etwa vor Ort oder per Telefon, geboten wird.

Speicherdauer

Nach dem Grundsatz der Speicherbegrenzung aus Art. 5 Abs. 1 lit. e) DSGVO müssen personenbezogene Daten in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die die Daten verarbeitet werden, erforderlich ist. Personenbezogene Daten aus dem Bewerbungsprozess sind demnach grundsätzlich zu löschen, sobald sie für ihren Zweck der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr benötigt werden.

Wird ein Bewerber eingestellt, ist die weitere Speicherung der Daten aus der Bewerbung in der Regel für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich, etwa um Gehaltsabrechnungen an die angegebenen Kontaktdaten zustellen zu können oder nachträglich die Eignung des Bewerbers nachzuweisen. Eine Speicherung ist insoweit gemäß § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG möglich.

Die Speicherung der Daten von abgelehnten Bewerbern ist so lange möglich, wie das Unternehmen sich noch auf einen berechtigten Grund für die vorübergehende Speicherung der Daten berufen kann und eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung besteht. Hierfür ist unter anderem darauf abzustellen, wie lange noch Rechtsstreitigkeiten aufgrund der Nichteinstellung des abgelehnten Bewerbers drohen können. Da diesbezüglich vor allem Klagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Frage kommen, ist insbesondere die dafür vorgesehene Klagefrist von drei Monaten zu berücksichtigen.

Soweit sich ein Bewerber auf eine ausgeschriebene Stelle beworben hat, wird deshalb eine Speicherfrist von drei Monaten wohl als gerechtfertigt anzusehen sein. Anschließend sind die Daten zu löschen, sofern einer Löschung keine sonstigen berechtigten Interessen entgegenstehen. Solche berechtigten Interessen sind beispielsweise Beweispflichten, wenn es tatsächlich zu einem Verfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gekommen ist.

Bei einer Bewerbung ohne Bezug auf eine konkret ausgeschriebene Stelle (Initiativbewerbung) kann unter Umständen auch eine etwas längere Speicherfrist gerechtfertigt sein, solange die Möglichkeit besteht, dass die Bewerbung zukünftig noch von Interesse sein kann. Der Bewerber hat aber die Möglichkeit, auch vor Ablauf der vorgesehenen Aufbewahrungsfristen die Löschung der Bewerbung zu verlangen.

Unbenommen davon ist die Vereinbarung einer abweichenden Handhabung mit dem jeweiligen Bewerber. Auf Grundlage einer freiwilligen Einwilligung kann beispielsweise die längerfristige Speicherung für den Fall einer späteren freien Stelle vereinbart werden.

Im Rahmen der technischen und organisatorischen Maßnahmen dient es der Datensicherheit, wenn die Daten abgelehnter Bewerber bis zu der Löschung gesperrt werden, sodass ein unberechtigter Zugriff auf die Daten ausgeschlossen ist. Insgesamt sollte bei der Verarbeitung von Bewerberdaten sichergestellt sein, dass diese nur von denjenigen Personen eingesehen werden können, die die Daten für die Entscheidung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich benötigen.

Fazit

Bei der Verarbeitung von Bewerberdaten ergeben sich einige datenschutzrechtliche Besonderheiten. Insgesamt sollte darauf geachtet werden, nur diejenigen Daten zu verarbeiten, die für die Entscheidung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich erforderlich sind. Für die Daten sollte eine Speicherfrist festgelegt werden. Der Bewerber ist über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten im Rahmen des Bewerbungsprozesses zu informieren. Bei dem Einsatz von Recruitern sollte die Ausgestaltung des Einsatzes vorab durchdacht werden, um bei Bedarf notwendige Maßnahmen, wie zum Beispiel den Abschluss einer Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung, zu treffen.

Johanna Schmale



Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Johanna Schmale
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

T +49 521 96535 - 890
F +49 521 96535 - 113
M johanna.schmale@brandi.net