



Foto: © Eisenhans Fotolia.com

Datenschutz: Neue Spielregeln für den Umgang mit Bewerberdaten

Seit dem 25.05.2018 ist das Datenschutzrecht in der Europäischen Union und somit auch in Deutschland grundlegend novelliert worden. An diesem Tag sind sowohl die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) als auch das sie ergänzende neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) in Kraft getreten.

Beide Normen zielen darauf ab, personenbezogene Daten bzw. deren Verarbeitung besser zu schützen.

In diesem Zusammenhang ist es zunächst notwendig, die Begriffe personenbezogene Daten sowie Verarbeitung zu definieren. Eine Legaldefinition dieser Begriffe findet sich im Artikel 4 DSGVO.

Vereinfacht ausgedrückt sind personenbezogene Daten Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer, natürlicher Person. Klassische Beispiele für personenbezogene Daten sind z.B. der Name, das Alter, der Familienstand, die Anschrift, E-Mail-Adressen aber auch Werturteile, wie z.B. Zeugnisse.

Eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten liegt z.B. vor, wenn diese Informationen erhoben, erfasst, organisiert, gespeichert, angepasst, verändert, abgefragt, verwendet oder gelöscht werden. Hierbei ist unerheblich, ob dies automatisiert erfolgt oder nicht. Wer z.B. eine Bewerbung oder Patientenakte schreddert, betreibt Datenverarbeitung im Sinne der DSGVO.

Bereits diese beiden Definitionen verdeutlichen, dass das neue Datenschutzrecht auch Auswirkungen auf die Behandlung von Bewerberdaten hat. Aus Sicht der Datenschützer wird bei einem Bewerbungsverfahren nichts Anderes gemacht, als Daten erhoben, gespeichert und ausgewertet. Die Datenerhebung vollzieht sich üblicherweise durch Entgegennahme der Bewerbung. Dies kann in Papierform oder auch in elektronischer Form geschehen.

Nach dem neuen Datenschutzrecht gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Dies bedeutet, dass die Verarbeitung so lange verboten ist, bis ein Gesetz sie erlaubt oder der Betroffene selbst sie gestattet. Die gesetzliche Grundlage zur Verarbeitung von

Bewerberdaten ist der § 26 Abs. 1 BDSG-neu. Diese Norm erlaubt ausdrücklich die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Zwecke der Stellenbesetzung.

Gemäß den neuen Datenschutzvorgaben, ist ein Arbeitgeber verpflichtet, dem Bewerber eine sichere Art der Übermittlung von Bewerbungsunterlagen anzubieten (§ 26 Abs. 5 BDSG-neu i.V.m. Art. 5 f) DSGVO). Der Schutz vor unberechtigten Zugriffen Dritter ist hier von besonderer Bedeutung. Im Rahmen einer postalischen Bewerbung dürfte dies aufgrund des Postgeheimnisses grundsätzlich der Fall sein.

Wird jedoch das Internet oder die E-Mail-Kommunikation genutzt, hat der Arbeitgeber für die Bewerbung einen verschlüsselten Weg zur Verfügung zu stellen. Die Anforderung von Bewerberdaten mittels einfacher, unverschlüsselter E-Mail ist daher nicht mehr zulässig. Sendet ein Bewerber eigeninitiativ seine Bewerbung via unverschlüsselter E-Mail ist dies für den Arbeitgeber unproblematisch.

Eine weitere Pflicht trifft den Arbeitgeber bei Eingang der Bewerbungsunterlagen. Gemäß Artikel 13 Abs. 1 und 2 DSGVO hat der Arbeitgeber den Bewerber über die Datenerhebung zu informieren. In der Praxis könnte dies z.B. durch eine entsprechende Eingangsbestätigung der Bewerbung erfolgen. Der Artikel 13 DSGVO listet all die Informationen auf, die dem Bewerber in diesem Zusammenhang zu übermitteln sind. Dies sind z.B.:

- ▶ Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen für den Datenschutz sowie gegebenenfalls seines Vertreters;
- ▶ falls vorhanden, die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten;
- ▶ die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
- ▶ die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden
- ▶ Hinweis auf das Auskunftsrecht sowie das Recht auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung;
- ▶ Hinweis auf das Recht, eine erteilte Einwilligung zur Datenverarbeitung jederzeit zu widerrufen.

Wie bereits ausgeführt, muss auch die Dauer des Aufbewahrungszeitraumes der Bewerbungsunterlagen benannt werden. Doch wie lange dürfen Bewerbungsunterlagen eigentlich nach Abschluss des Verfahrens aufbewahrt werden? Schon nach dem bisher geltenden Recht durfte die Speicherung personenbezogener Daten nur zweckgebunden erfolgen. An diesem Grundsatz hat sich nichts geändert.

Eine Zweckbindung ist solange gegeben, wie das Bewerbungsverfahren läuft. Ist das Bewerbungsverfahren beendet und die Stelle besetzt, besteht kein Grund mehr, die Daten der abgelehnten Bewerber aufzubewahren. Da jedoch es durchaus möglich ist, dass abgelehnte Bewerber Ansprüche auf Grundlage des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geltend machen, ist es Arbeitgebern gestattet, die Daten solange aufzubewahren, bis sie nicht mehr mit Ansprüchen eines abgelehnten Bewerbers rechnen müssen. Gemäß § 15 Abs. 4 AGG müssen Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung schriftlich geltend gemacht werden. Insofern ist es also zulässig, dass Bewerberdaten zwei Monate nach Versendung der Ablehnung aufbewahrt werden dürfen. Sicherlich dürfte auch eine Aufbewahrung von drei Monaten unschädlich sein. Sollte ein abgelehnter Bewerber Ansprüche aus dem AGG geltend machen, verlängert sich die Aufbewahrungsfrist um drei Monate. Innerhalb dieser Frist müsste der Bewerber Klage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 61b ArbGG i.V.m. § 15 AGG). Selbstverständlich dürfen die Bewerberdaten auch für die Dauer des streitigen Verfahrens aufbewahrt werden.

Es kommt nicht selten vor, dass ein Bewerber, der bei der Besetzung einer aktuell vakanten Stelle nicht berücksichtigt werden konnte, vielleicht für zukünftige Besetzungen in Frage kommt. Aus diesem Grund besteht auf Arbeitgeberseite häufig ein Bedürfnis nach einer längeren Verfügbarkeit der Bewerberdaten. In diesem Falle bedarf aber die verlängerte Speicherung der Bewerberdaten der ausdrücklichen Zustimmung des Betroffenen. Da der Arbeitgeber für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich und im Zweifelsfall auch beweispflichtig ist, empfiehlt sich hier eine schriftliche Einwilligung. Auch im Falle von Initiativbewerbungen muss für eine längere Aufbewahrung der Unterlagen eine entsprechende Vereinbarung bestehen. Vor Abgabe der Einwilligungserklärung muss der Bewerber darauf hingewiesen werden, dass er das Recht hat diese jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Darüber hinaus gewährt Art. 15 DSGVO dem Bewerber ein umfassendes Auskunftsrecht welche Daten von ihm gespeichert wurden. Aus diesem Grund sollte die Zweckgebundenheit bei der Speicherung der Daten jederzeit dokumentiert werden (z.B. Aufbewahrungsgrund).

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass Bewerberdaten nur den Personen zugänglich gemacht werden dürfen, die in den Einstellungsprozess involviert sind. Eine Weitergabe an Dritte ist ohne ausdrückliche Zustimmung des Bewerbers unzulässig. ■

Michael Behring, LL.M., Geschäftsführer ZKN
Ass. jur. Sabrina Pfütze, Sachbearbeitung ZKN