**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**EU-DSGVO: Datenschutz im Bewerbungsverfahren**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Bremen

Bekanntlich tritt am 25. Mai 2018 die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gemeinsam mit dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) in Kraft.

Die Unternehmen werden sich auch im Rahmen des Bewerbungsverfahrens auf neue Anforderungen einstellen müssen.

Die Bewerber müssen bereits beim Eingang der Unterlagen über die Art der Datenerhebung informiert werden. Folgende Angaben sind unter anderem zu machen:

* Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie gegebenenfalls seines Vertreters;
* gegebenenfalls 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 oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
* Hinweis auf das Auskunftsrecht sowie des Rechts auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung;
* Hinweis auf das Recht, eine erteilte Einwilligung zur Datenverarbeitung jederzeit zu widerrufen.

Auch weiterhin dürfen im Bewerbungsverfahren Fragen nach Grunddaten gestellt sowie tätigkeitsbezogene Unterlagen angefordert werden, wie etwa Zeugnisse früherer Arbeitgeber und Qualifikationsnachweise.

Es ist aber nach wie vor nicht erlaubt, Auskünfte über das Privatleben, die sexuelle Orientierung sowie über politische Ansichten oder die Weltanschauung abzufragen. Jegliche Informationen aus diesen Bereichen dürfen nicht erhoben, verarbeitet oder gespeichert werden, auch nicht mit der Einwilligung des Bewerbers.

Es ist strittig, ob es den Unternehmen datenschutzrechtlich erlaubt ist, Daten und Informationen des Bewerbers im Internet zu suchen. Die Recherche in berufsbezogenen Netzwerken dürfte zulässig sein. Nachforschungen in privaten sozialen Netzwerken wird jedoch überwiegend für unzulässig gehalten.

Die Speicherung der Bewerberdaten darf nur zweckgebunden erfolgen.

Wird demnach die Stelle besetzt, müssen die Bewerbungsunterlagen vernichtet oder zurückgegeben werden. Ferner müssen die Daten der abgelehnten Bewerber gelöscht werden. Dies muss allerdings nicht umgehend geschehen. Denn sollte ein abgelehnter Bewerber Ansprüche wegen einer Diskriminierung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geltend machen, müssen den Unternehmen die Daten aus dem Bewerbungsverfahren zur Verfügung stehen. Eine Speicherung für die Dauer von bis zu sechs Monaten nach Besetzung der Stelle wird deshalb als zulässig angesehen. Sofern eine längere Speicherung gewünscht wird, müssen die Unternehmen die ausdrückliche Zustimmung des Bewerbers dazu einholen.

Die Beweislast zum Bewerberdatenschutz tragen die Unternehmen. Im Fall eines Rechtsstreits müssen sie nachweisen können, dass alle erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung des Schutzes der personenbezogenen Daten getroffen wurden.

Bei einem Verstoß gegen Rechtspflichten aus der DSGVO drohen je nach Art des Verstoßes hohe Geldbußen von bis zu 20 Millionen € beziehungsweise vier Prozent des globalen Umsatzes.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Klaus-Dieter Franzen,

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

FRANZEN Legal

Domshof 8-12

28195 Bremen

Tel.: 0421-79273-30 Fax: 0421-79273-55

mailto:franzen@legales.de <http://www.legales.de>