

AUDIT-NRW GmbH

Expertenbeitrag: Der Bewerbungsprozess und die DS-GVO

Der folgende MÖBELMARKT-Experten-Beitrag wird Ihnen von zur Verfügung gestellt. Form, Stil und Inhalt liegen allein in der Verantwortung des Autors [Stefan Kröger](#). Die hier veröffentlichte Meinung kann daher von der Meinung der Redaktion oder des Herausgebers abweichen.

Informationspflichten bei der Erhebung personenbezogener Daten

Dienstag, 19.03.2019

Als wäre es nicht schon schwer genug, geeignete Fachkräfte für ein Unternehmen zu finden, jetzt müssen wir auch noch den Bewerbungsprozess an die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) anpassen. So oder ähnlich mag mancher Personalchef denken, wenn er sich mit den Anforderungen der DS-GVO beschäftigt.

Sie können sich zwar aufregen, aber so wenig, wie Sie den Fachkräftemangel lösen können, so wenig können Sie auch an den gesetzlichen Vorgaben etwas ändern. Mit unserem ersten Experten-Beitrag möchten wir Ihnen aufzeigen, welche Auswirkungen die DS-GVO auf den Bewerbungsprozess hat.

Teil 1: Informationspflichten nach Art. 13 - erbe

Betroffene sollen wissen, wer ihre personenbezogenen Daten verarbeitet. Das gilt natürlich auch für Bewerber, sofern der Prozess an sich unter die DS-GVO fällt. Mit Eintreffen einer Bewerbung gibt es unmittelbare informationspflichten:

- Wer verarbeitet die Daten (sog. verantwortliche Stelle),
- Wer ist Empfänger der Daten (z.B. Fachbereich, Geschäftsleitung)
- Was ist der Zweck der Verarbeitung (Bewerbungsverfahren) und
- auf welcher Rechtsgrundlage basiert die Verarbeitung (hier: vorvertragliche Situation).

Im Bewerbungsprozess gibt es an dieser Stelle bereits die erste Besonderheit. Üblicherweise müssen personenbezogene Daten nach Zweckerfüllung, also wenn das Verfahren abgeschlossen ist, gelöscht oder vernichtet werden. Eine Pflicht, die für Bewerbungen abgelehnter Bewerber gilt, sofern die Unterlagen nicht an den Bewerber zurückgesendet werden.

Basiert die Bewerbung auf einer Stellenofferte und wird der Bewerber nicht berücksichtigt, können unter Umständen nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ Rechtsmittel gegen diese Entscheidung eingelegt werden. Im Gegenzug hat das Unternehmen das Recht sich gegen eine Klage zu schützen.

Aus Sicht des Datenschutzes ergibt sich daraus eine neue Rechtsgrundlage, nämlich das berechnete Interesse für eine weitere, zeitlich befristete Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen. Im Rahmen der Informationspflichten gegenüber dem Betroffenen muss das Unternehmen den Bewerber über diesen möglichen Umstand informieren.

Gern beraten wir Sie bei der rechtsgültigen Umsetzung des Bewerbungsprozess.

Der Bewerbungsprozess und die DS-GVO

Links

- [AUDIT-NRW GmbH](#)

Weiterführende Links

- [Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit \(GDD\) e.V.](#)