**Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von Bewerbungsunterlagen**

Sehr geehrter Datenschutzkunde,

Personalabteilungen erhalten zahlreiche Bewerbungen – ob auf elektronischem Wege oder in seltenen Fällen noch per Post. Die ordnungsgemäße Speicherung und Archivierung von Daten kann dabei schnell zur Herausforderung werden.

Für die Personalbeschaffung sollten Sie daher folgende Punkte beachten:

- Die Sicherheit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sollte durch eine Verschlüsselung seiner Unterlagen bei einer Online-Bewerbung gewährleisten sein. Das heißt man sollte im Bewerberbereich einen verschlüsselten Kanal zur Verfügung stellen.

- Der Bewerber muss nach Eingang seiner Unterlagen über die Art der Datenerhebung informiert werden. Das beinhaltet unter anderem Angaben zum Verarbeitungszweck sowie zur Dauer des Aufbewahrungszeitraumes.

- Personenbezogene Daten müssen dauerhaft gelöscht werden, sobald eine Stelle neu besetzt und die Speicherung der Bewerberdaten somit nicht mehr notwendig ist.

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen. Da es jedoch auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu einer Klage seitens des Bewerbers kommen kann, dürfen Unternehmen die Daten aufbewahren, solange sie mit Auseinandersetzungen mit nicht berücksichtigten Kandidaten rechnen müssen. Über die zulässige Aufbewahrungsdauer besteht keine einheitliche Regelung, sie wird jedoch generell mit zwei bis sechs Monaten veranschlagt.

- Eine Einwilligung wird nicht benötigt, da es ihr berechtigtes Interesse ist und für das Auswahlverfahren notwendig.

- Möchte Sie die Daten des Bewerbers über das Bewerbungsverfahren hinaus speichern, bedarf dies der schriftlichen Einwilligung des Kandidaten.

- Bewerberdaten dürfen sodann nur denjenigen Personen zugänglich gemacht werden, die am Auswahlverfahren beteiligt sind

- Bewerber haben das Recht, umfangreiche Auskunft über die gespeicherten Daten zu verlangen.

- Die Beweislast zum Bewerberdatenschutz liegt bei Ihnen.

**Die Informationspflichten aus Artikel 13 und Art. 14 DSGVO, die Bewerbern an die Hand gegeben werden sollten sind z.B.:**

- Art der personenbezogenen Daten (Stammdaten, Qualifikationen, Zeugnisse)

- Quelle aus der die Daten stammen

- An wen die Daten weitergegeben werden

- Speicherdauer

 - Rechte der Bewerber

**Bewerberdaten aus sozialen Netzwerken**

Das Social Monitoring gehört heute in vielen Unternehmen zum Alltag, dennoch ist es mit Vorsicht zu genießen! Auch wenn die Daten eines Bewerbers allgemein zugänglich sind, darf ein potentieller Arbeitgeber sie nur dann der Entscheidung über einen Bewerber zugrunde legen, wenn dem keine schutzwürdigen Interessen des Bewerbers entgegenstehen.

**Aufnahme ins Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten**

Der Verantwortliche ist nach Artikel 30 Abs. 1 DSGVO verpflichtet über die Prozesse des Bewerbermanagements über seine Verarbeitungstätigkeiten ein Verzeichnis zu führen. Diese Übersicht kann insbesondere beim Einhalten der Betroffenenrechte hilfreich sein.

**Löschen von Bewerberdaten**

Sofern der Grund für die Aufbewahrung nicht mehr vorliegt, sind die entsprechenden Unterlagen zu löschen – außer es liegt eine Einverständniserklärung zur weiteren Speicherung vor. Ist eine Stelle neu besetzt, müssen demnach alle weiteren Bewerbungen gelöscht werden.

Vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) wird allerdings empfohlen, hiermit noch 2-6 Monaten zu warten. So wird sichergestellt, dass ein AGG-konformer Auswahlprozess bei Bedarf nachgewiesen werden kann.

Die ordnungsgemäße Löschung muss gegebenenfalls überprüft werden können. Für diesen Zweck empfiehlt es sich, Löschprotokolle auszuarbeiten. Diese Protokolle zeigen, an welchen Stellen und in welcher Form die jeweiligen Unterlagen gelöscht werden bzw. wurden. Sie beinhalten nicht, welcher Datensatz zu welchem Zeitpunkt gelöscht wurde.

Allgemein gilt: Die Beweislast in Punkto Datenschutz liegt immer beim Unternehmen. Daher ist eine detaillierte Dokumentation aller Prozesse im Zusammenhang mit der Verarbeitung und Löschung personenbezogenen Daten unumgänglich.

Um allen genannten Punkten gewissenhaft nachzukommen, empfehlen wir den Einsatz von professioneller und geprüfter Software. Ohne ein übergreifendes System, das eine durchgängige Bearbeitung aller Dokumente ermöglicht, wird die Einhaltung der neuen DSGVO unnötig erschwert, da beispielsweise bereits eine elektronisch weitergeleitete Bewerbung ein Risiko darstellt.

Offenbar werden Bewerbungsmails verschickt um herauszufinden ob die  Unternehmen datenschutzkonform antworten.

In der Antwortemail würde ich unten folgenden Passus einsetzen:

(Der Text kann auch auf die in Ihrer Firma üblichen Löschfristen und Zwecke angepasst werden.)

**Information über die Erhebung von Daten beim Betroffenen gem. Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)**

Guten Tag ............................... [Herr/Frau Nachname],
herzlichen Dank für die von Ihnen eingereichten Bewerbungsunterlagen. Wir erheben beziehungsweise verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten nach den folgenden Maßgaben (Information nach Artikel 13 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).
Verantwortlicher nach Artikel 24 ﬀ ist die .........................................[Name des Unternehmens]
vertreten durch ...................................................[Name des Geschäftsführers, Telefon und E-Mail]. Die von Ihnen zur Verfügung gestellten Daten werden ausschließlich zur Abwicklung Ihrer Bewerbung genutzt und ist durch Artikel 88 DSGVO und § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) legitimiert. Eine Übermittlung Ihrer persönlichen Daten an Dritte findet nicht statt.

Sofern keine Einstellung erfolgt werden die Daten gelöscht, sobald eine Speicherung nicht mehr erforderlich, bzw. das berechtigte Interesse an der Speicherung erloschen ist. Dies ist regelmäßig spätestens sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens der Fall. Sofern es nicht zu einer Einstellung gekommen ist, Ihre Bewerbung aber weiterhin für uns interessant ist, fragen wir Sie, ob wir Ihre Bewerbung für künftige Stellenbesetzungen weiter vorhalten dürfen

Sie haben das Recht, Auskunft der bei uns über Sie gespeicherten Daten zu beantragen sowie bei Unrichtigkeit der Daten die Berichtigung oder bei unzulässiger Datenspeicherung die Löschung der Daten zu fordern.

Ihnen steht im Falle von datenschutzrechtlichen Verstößen ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde zu.

Sie können unsere Datenschutzbeauftragte, Frau Tanja Heigl, unter datenschutz@inova-it.de oder unter Inova-IT, Henghub 1, 84367 Tann/Zimmern, erreichen.