

13 Beschäftigtendatenschutz

13.1 Löschung von Bewerberdaten (AGG-Fristen; Vorhalten der Daten über diese Fristen hinaus)

Ein Arbeitgeber hat die Daten von Bewerbern nach sechs Monaten ab Zugang des Ablehnungsschreibens zu löschen. Möchte der Arbeitgeber die Daten über diesen Zeitpunkt hinaus speichern, bedarf es der Einwilligung des Bewerbers.

Ein Beschwerdeführer hatte sich bei einem Unternehmen erfolglos beworben. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens verlangte er eine Bestätigung über die Löschung der Daten, erhielt diese vom Unternehmen aber nicht.

Personenbezogene Daten, die für eigene Zwecke verarbeitet werden, sind nach § 35 Abs. 2 Nr. 3 BDSG zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist. Ein Arbeitgeber kann die Bewerberdaten über die tatsächliche Dauer des Bewerbungsverfahrens hinaus benötigen, bis er nicht mehr mit Ansprüchen wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder anderen Ansprüchen rechnen muss.

Nach § 15 Abs. 4 AGG muss ein solcher Anspruch auf Schadensersatz innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden, wenn nicht die Tarifvertragsparteien etwas anderes vereinbart haben. Die Frist beginnt bei einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung. Da aber auch noch andere zivilrechtliche Unterlassungs- bzw. Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden können (siehe § 15 Abs. 5 AGG), ist es sachgerecht, einen mehrmonatigen „Sicherheitszuschlag“ einzuräumen. Wir halten es somit für vertretbar, wenn ein Unternehmen die Bewerberunterlagen bis zu sechs Monate ab Abschluss des Bewerbungsverfahrens noch vorhält.

Ein Anspruch auf eine Bestätigung der Löschung ergibt sich aus § 35 BDSG nicht.

Möchte der Arbeitgeber die Daten über den oben genannten Zeitpunkt hinaus vorhalten, weil er den Bewerber zwar nicht für die ausgeschriebene Stelle berücksichtigt hat, ihn aber dennoch für interessant hält und bei künftig zu besetzenden Stellen in

die Auswahl einbeziehen möchte, ist das Einverständnis des Betroffenen erforderlich. Eine „Widerspruchslösung“ halten wir dabei für akzeptabel. Das Unternehmen könnte seine Absicht im Ablehnungsschreiben ansprechen und sollte aus Gründen der Rechtsklarheit ein konkretes Datum nennen, bis zu dem ein Widerspruch erklärt sein müsste.

13.2 Speicherdauer bei Initiativbewerbung

Bei einer Initiativbewerbung darf ein Arbeitgeber die Bewerberdaten grundsätzlich auch nicht länger speichern als in einem Bewerbungsverfahren zu einer ausgeschriebenen Stelle, es sei denn die Beteiligten haben etwas anderes vereinbart.

Ein Beschwerdeführer trug vor, ein Unternehmen, bei dem er sich aktuell beworben hatte, habe ihm erklärt, es gebe Abweichungen zu einer früheren Bewerbung. Das Unternehmen habe die Daten aus der früheren Bewerbung, bei der es sich um eine Initiativbewerbung gehandelt habe, mindestens zwei Jahre vorgehalten. Eine Einwilligung für eine so lange Speicherung habe er dem Unternehmen nicht gegeben.

Nach § 35 Abs. 2 Nr. 3 BDSG sind personenbezogene Daten zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist. Häufig wird die Situation für den Bewerber bei einer Initiativbewerbung nicht anders sein als bei einer Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle. Der Bewerber wird eine größere Zahl von beiden Arten von Bewerbungen verschickt haben und davon ausgehen, dass sich in überschaubarer Zeit klärt, ob er eine Stelle erhält. Für diese Fälle erscheint es deshalb sachgerecht, eine Speicherfrist von ebenfalls bis zu sechs Monaten, wie bei einer ausgeschriebenen Stelle, anzunehmen. Anders wäre es, wenn der Bewerber erklärt hat, mit einer längeren Speicherung einverstanden zu sein, bis das Unternehmen für ihn eine geeignete Stelle gefunden hat oder das Unternehmen eine solche Absicht dem Bewerber mitteilt und dieser damit einverstanden ist.

Das Unternehmen speicherte die Daten länger als sechs Monate, obwohl der Beschwerdeführer kein Einverständnis erklärt hatte. Wir haben dies als unzulässig bewertet.