

Verbindliche Datenschutzvorgabe: **Umgang mit Bewerberdaten**

Gesetzliche Hintergrundinformationen

Gemäß Art. 6 (1) b), 88 (1) DS-GVO iVm § 26 (1) S. 1 Var. 1 BDSG dürfen Bewerberdaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Entfällt dieser Zweck (z.B. weil ein Bewerber abgelehnt wurde), sind gemäß Art. 17 (1) a) DS-GVO die Bewerberdaten unverzüglich zu löschen. Allerdings ist es gerechtfertigt, die Daten für einen Zeitraum von maximal 6 Monate nach Beendigung des Bewerbungsverfahrens zum Zwecke einer möglichen Rechtsverteidigung aufzubewahren. Spätestens danach sind jedoch alle Bewerberdaten (auch Kopien) zu löschen.

Konkretisierung der erforderlichen Maßnahmen

Es werden alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe auf das Datengeheimnis, die Einhaltung der Datenschutzgesetze und die Einhaltung der internen Sicherheitsbestimmungen, verpflichtet. Verstöße haben sowohl arbeits- als auch strafrechtlich Konsequenzen.

Mitarbeitern wird der Zugriff auf Daten nur nach dem „Need-To-Know-Prinzip“ gestattet. Somit haben sie prinzipiell nur Zugriff auf diejenigen Daten, die sie für ihre unmittelbare Aufgabe benötigen.

Für den Umgang mit Bewerberdaten gelten besondere Vorgaben, die im nachfolgenden Abschnitt erläutert werden. Diese besonderen Vorgaben werden entsprechend an die Führungskräfte kommuniziert, welche Bewerberdaten erhalten.

Vorgehen und Verantwortlichkeiten

- Bewerberdaten dürfen ausschließlich im Bewerbungstool Avature verwaltet und -sendet werden.
- Falls Bewerbungsdokumente zwischengespeichert werden, sind diese zeitnah, spätestens nach Beendigung des Bewerbungsprozesses zu löschen.
- Falls Bewerbungsunterlagen als Vorbereitung auf Interviews digital geteilt bzw. ausgedruckt werden, müssen die Unterlagen unter Verschluss aufbewahrt werden. Nach Beendigung des Bewerbungsprozesses, durch Einstellung oder Absage, müssen die Unterlagen in den grauen Datenschutzzonen entsorgt werden bzw. digitale Unterlagen gelöscht werden.
- In Avature werden sämtliche Bewerberdaten in der Regel 6 Monaten nach Einstellung oder Absage gelöscht. Nur wenn der Bewerber eine gesonderte Einwilligung zur Aufnahme in den sog. Bewerbungstool abgegeben hat, dürfen die Unterlagen bis zu 24 Monate aufbewahrt werden, um ihm ggf. für andere Vakanzen zu berücksichtigen.

Weiterführende Informationen

Ansprechpartner: HR (Julia Blumenschein)
Details: <https://www.payback.group/de/datenschutz-fuer-bewerber>
Templates: n/a