



Bewerbungen

Fachgruppe Wien der Kaffeehäuser
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft

Bewerbungen können auf unterschiedlichen Wegen und in unterschiedlichen Formaten im Unternehmen „eintreffen“. Einerseits in physikalischer Form per Post oder persönlich überbracht, oder in digitaler Form per Email oder über ein Portal. Meist enthalten Bewerbungen kritische (Fotos) oder sogar sensible (Religionsbekenntnis, Fotos) Daten. Daher ist die Handhabung von Bewerbungen und Bewerbungsunterlagen überaus datenschutzrelevant und sollte klar geregelt und datenschutzkonform organisiert werden.

Grundsätzlich ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten während und im Zuge einer Stellenbesetzung vom Datenschutzrecht gedeckt und auch zulässig. Vorausgesetzt diese Datenarten werden für die Besetzung einer freien Stelle bzw. für die Bewertung und Auswahl eines Bewerbers auch tatsächlich benötigt bzw. sind für die Bewertung und Auswahl auch tatsächlich relevant. Als Richtschnur können alle die Daten gelten, nach denen lt. Aktueller Gesetzeslage die Bewertung von Bewerbern für eine Einstellung unzulässig ist.

Beispiele für höchstwahrscheinlich unzulässige Daten:

- Körpergröße
- Gewicht
- Familienverhältnisse
- Konfektionsgröße (ausgenommen es gibt eine vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitskleidung und der Arbeitgeber stellt diese zur Verfügung)
- Sexuelle Orientierung
- Aktueller Gesundheitszustand
- Augenfarbe, Haarfarbe
- Etc.

Ein Verbot für gewisse Datenarten existiert derzeit nicht, vorausgesetzt die Daten werden nach Ablauf des legitimen Verwendungszweckes, d.h. nachdem die freie Stelle besetzt wurde, unwiederbringlich vernichtet. Dies betrifft alle personenbezogenen Daten aus Bewerbungen, für die es eine Rechtsgrundlage (FinG, SozVG, ArbG, etc.) zur Verarbeitung gibt.

Der Verwendungszweck für die Neubesetzung einer vakanten Stelle ist legitim. Das gilt zumindest so lange, bis der Kandidat ausgewählt und die Stelle besetzt ist. Danach erlischt der legitime Verwendungszweck zur weiteren Verarbeitung der Bewerbungsunterlagen.

Daraus folgt, dass nach Besetzen der freien Stelle sämtliche Bewerbungsunterlagen unverzüglich und unwiederbringlich zu vernichten sind. Das gilt vor allem für die Teile, die sensible Daten enthalten. Allerdings ist eine **Aufbewahrung der Daten für 6 Monate geduldet**, d.h. es gibt dafür keine Rechtsgrundlage, auf die man sich berufen könnte, aber eine Aufbewahrung von 6 Monaten wurde bis dato noch nie geahndet. Wird eine längere Aufbewahrungsdauer gewünscht oder benötigt, so ist vom Bewerber eine entsprechende Zustimmung einzuholen (siehe Leitfaden Kapitel 3.4), in der die gewünschten Bedingungen darzulegen sind.

Bei der Handhabung von Bewerbungsunterlagen ist auf folgendes zu achten:

- Vor Ausschreibung der Stelle sollten Überlegungen angestellt werden, welche Informationen für die Bewerbung tatsächlich benötigt werden. Sensible Daten lt. Definition der EUDSGVO sollten vermieden werden! Jeder Bewerber sollte darauf hingewiesen werden, welche Daten von ihm gefordert werden und dass zusätzliche Daten gar nicht erst in den Unterlagen enthalten sein sollten.
- Nur die Personen, zu deren Aufgabenbereich es gehört, Bewerber auszuwählen, dürfen auf Bewerbungsunterlagen Zugriff bekommen.
- Zugriff und Aufbewahrung (Speicherung) sollten restriktiv gehandhabt werden, da es andernfalls bei der späteren Datenvernichtung zu ungewollten Aufwänden und Risiken kommen kann. Bewerbungsunterlagen sollten zentral gesammelt und gespeichert werden und keinesfalls verteilt werden.
- Bewerbungsunterlagen sollten, zum Zwecke der besseren Kontrolle und erleichterten Handhabung, möglichst auf elektronischem Weg übermittelt werden.
- Nach Besetzen der Stelle sollten alle Bewerbungsunterlagen unwiederbringlich vernichtet werden.

Ist eine verlängerte Aufbewahrung der Bewerbungsunterlagen gewünscht, so ist vom Bewerber eine datenschutzgerechte Zustimmung einzuholen.

Schlussbemerkungen

Diese Vorlage dient der Unterstützung bei der Erreichung einer ausreichenden Datenschutzkonformität und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auch ist die Erreichung einer 100%igen Datenschutzkonformität nicht möglich. Letztendlich bleibt ein gewisses Restrisiko. Die Höhe dieses Restrisikos unterliegt der Bereitschaft, wirtschaftliche und personelle Ressourcen zu investieren und ist im Endeffekt eine Entscheidung der Geschäftsleitung.

Die Neuheit der Regelungen aus der EU DSGVO und die Tatsache, dass sie erst am 25.5.2018 in nationales Recht übergehen, lässt den Schluss zu, dass noch keine Judikaturen aus der Praxis existieren und in Zukunft noch einige Aspekte von Gerichten und Behörden präzisiert werden.

Daher stellen die Angaben in diesem Leitfaden keine (rechts)verbindlichen Informationen dar, sondern spiegeln nur den aktuellen Wissens- und Erfahrungsstand wieder. Die Vorlage wird anhand von zukünftigen Entwicklungen kontinuierlich einer Überprüfung und Aktualisierung unterzogen, um Neuentwicklungen und zukünftige Rechtsprechungen ergänzen zu können.

Diese Vorlage ist keine abschließende Handlungsanweisung oder Rechtsberatung, d.h. eine Evaluierung konkreter Praxisfälle kann durch dieses Dokument nicht ersetzt werden.