

Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten

(Stand: 15.05.2018)

Als einer der wichtigsten Grundsätze in Sachen Datenschutz gilt das „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“. Das heißt: das Verarbeiten von Daten ist verboten, es sei denn der Arbeitgeber hat eine Erlaubnis. Neben einigen gesetzlichen Erlaubnistatbeständen ist die Einwilligung von großer praktischer Bedeutung. Dabei sind insbesondere zwei Arbeitnehmergruppen zu unterscheiden, nämlich Beschäftigte und Bewerber.

I. Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis

Die Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis ist von § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSGneu) gedeckt. Danach ist es wie schon in § 32 BDSGalt erlaubt, die Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zu verarbeiten, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Die Regelung des § 26 Abs. 2 BDSGneu enthält jedoch strenge Regelungen zur Frage der Freiwilligkeit einer Einwilligung. Im Beschäftigungsverhältnis kommt eine freiwillige und damit wirksame Einwilligung aufgrund des bestehenden Über/Unterordnungsverhältnisses regelmäßig nicht in Betracht. Beschäftigte können nach Ansicht der Aufsichtsbehörden nur dann freiwillig in eine Datenverarbeitung einwilligen, wenn für die Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird. Dies können beispielsweise Zusatzleistungen des Arbeitgebers sein, wie bei der Gestattung privater Nutzung dienstlicher Fahrzeuge, Telefone und EDV-Geräte oder die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Gesundheitsvorsorge etc..

II. Einwilligung zur Verarbeitung von Bewerberdaten

Sofern der Grund für die Aufbewahrung der Bewerbung nicht mehr vorliegt, sind die entsprechenden Unterlagen zu löschen. Ist eine Stelle also neu besetzt, müssen demnach alle weiteren Bewerbungen auf diese Stelle gelöscht werden. Vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) wird allerdings empfohlen, hiermit noch 2-6 Monaten nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens zu warten. So wird sichergestellt, dass ein AGG-konformer Auswahlprozess bei Bedarf nachgewiesen werden kann.

Die ordnungsgemäße Löschung einer Bewerbung muss gegebenenfalls überprüft werden können. Die Beweislast liegt dabei immer beim Zeitarbeitsunternehmen. Daher ist eine detaillierte Dokumentation aller Prozesse im Zusammenhang mit der Verarbeitung und Löschung personenbezogener Daten unumgänglich. Verwenden Sie dazu das vom iGZ zur Verfügung gestellte Verarbeitungsverzeichnis.

Eine weitergehende Speicherung der Bewerberdaten in einem sogenannten Bewerber-Pool ist nur nach vorheriger Einwilligung möglich und zulässig. Nach dem BDSGneu ist eine Einwilligung nur wirksam, wenn sie freiwillig und informiert, d.h. in Kenntnis des geplanten Zwecks der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der personenbezogenen Daten, und in aller Regel schriftlich erfolgt. Hier geht das BDSGneu weiter als die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Danach ist eine Schriftform nicht erforderlich. Aus Gründen der Beweissicherung sollte eine Einwilligung allerdings stets schriftlich erteilt werden. Insbesondere weil, anders als bisher, der Verantwortliche gemäß Art. 5 Abs. 2 DS-GVO die Einhaltung der Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen der Datenverarbeitung nachweisen muss.

Erweist sich eine Einwilligung als unwirksam oder kann das Zeitarbeitsunternehmen als Verantwortlicher das Vorliegen einer Einwilligung nicht nachweisen und liegt ein sonstiger Grund für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nicht vor, ist der Umgang mit den personenbezogenen Daten der Betroffenen unzulässig und kann mit einem entsprechenden Bußgeld geahndet werden.

Bisher erteilte Einwilligungen zum weitergehenden Verwenden der Bewerbungsunterlagen auch nach Abschluss des Auswahlverfahrens gem. § 4a BDSGalt gelten in aller Regel nach dem Wirksamwerden der DS-GVO fort. Zu empfehlen ist aber dennoch, alte Einwilligungen soweit wie möglich zeitnah zu aktualisieren und bei neuen Einwilligungen die Rechtsvoraussetzungen genau zu beachten.

Für die Aufnahme einer Bewerbung in einen sogenannten Bewerber-Pool kann für die Zukunft die folgende Einwilligung verwendet werden.

Einwilligungserklärung zur Speicherung von Bewerberdaten

Name und Anschrift des Verantwortlichen	Datenschutzbeauftragte(r)
J.S. Personalservice GmbH	Melanie Kiefer (Name des Datenschutzbeauftragten)
Am Tannenwald 4 (Straße und Hausnummer)	+49 6849 6006 125 (Telefonnummer)
66459 Kirkel (Postleitzahl und Ort)	datenschutz@jslogistics.eu (E-Mail)
+49 6849 6006 200 (Telefonnummer)	
info@jspanpersonalservice.de (E-Mail)	

Die J.S. Personalservice GmbH beabsichtigt, für zukünftige offene Stellen die Bewerberdaten in einer Bewerberdatenbank zu speichern.

Die personenbezogenen Daten aber auch Informationen und Daten aus den übermittelten Bewerbungsunterlagen, den Informationen aus den persönlichen Gesprächen und das im Rahmen der Vermittlertätigkeit eventuell erstellte Kandidatenprofil, werden wir nur im technisch, für die Vermittlung notwendigen Umfang erhoben, verarbeitet sowie in unserer elektronischen Datenverarbeitung gespeichert bzw. an potenzielle Interessenten / Kunden übermittelt.

Der Bewerber erklärt:

Ich willige ein – soweit die Datenverarbeitung nicht durch andere Rechtsgrundlage geregelt ist, dass die J.S. Personalservice GmbH meine personenbezogenen Daten, die ich im Rahmen des gesamten Bewerbungsverfahrens mitgeteilt habe (z. B. in Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnissen, Bewerber-Fragebögen, Bewerber-Interviews), über das Ende des konkreten Bewerbungsverfahrens hinaus speichert.

Ich willige ein, dass die J.S. Personalservice GmbH diese Daten nutzt, um mich ggf. später zu kontaktieren und das Bewerbungsverfahren fortzusetzen, falls ich für eine andere Stelle in Betracht kommen sollte. Sofern ich in meinem Bewerbungsschreiben oder anderen von mir im Bewerbungsverfahren eingereichten Unterlagen selbst „besondere Kategorien personenbezogener Daten“ mitgeteilt habe, bezieht sich meine Einwilligung auch auf diese Daten.

Diese Einwilligung gilt zudem für Daten über meine Qualifikationen und Tätigkeiten aus allgemein zugänglichen Datenquellen (insbesondere berufliche soziale Netzwerke), die das Zeitarbeitsunternehmen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zulässig erhoben hat.

Ich erkläre, dass ich diese Einwilligung freiwilligerteile. Ich kann sie ohne Angabe von Gründen verweigern, ohne dass ich deswegen Nachteile zu befürchten hätte. Ich kann meine Einwilligung zudem jederzeit in Textform widerrufen; in diesem Fall werden meine Daten dann gelöscht, soweit keine Ansprüche mehr aus dem Bewerbungsverfahren zu erwarten sind spätestens aber nach 12 Monaten.

Widerruf

die J.S. Personalservice GmbH weist den Betroffenen darauf hin, dass er jederzeit die hiermit erteilte Einwilligung zur Datenverarbeitung widerrufen kann. Der Widerruf kann in Textform erfolgen. Die Datenverarbeitung bleibt bis zum Eingang des Widerrufs bei der J.S. Personalservice GmbH zulässig.

Das gleiche gilt für die Datenverarbeitung auf der Grundlage anderer Erlaubnistatbestände nach dem Eingang des Widerrufs.

Ort, Datum

Unterschrift des Bewerbers