

GDD-Praxishilfe

Datenschutz im Bewerbungsverfahren



| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 3 |
| 1. Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren | 4 |
| 1.1 Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO als zentraler Maßstab | 4 |
| 1.2 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DS-GVO) | 5 |
| 1.3 Welche Daten dürfen konkret verarbeitet werden? | 6 |
| 1.3.1 Allgemeines | 6 |
| 1.3.2 Fragerecht des Arbeitgebers | 7 |
| 1.3.3 Background-Checks und Internetrecherche | 8 |
| 2. Datenminimierung, Integrität und Vertraulichkeit | 9 |
| 3. Betroffenenrechte | 9 |
| 3.1 Informationspflichten, insbes. Platzierung notwendiger Informationen | 9 |
| 3.2 Aufbewahrung bzw. Löschung von Daten von Bewerbern und Bewerberinnen | 10 |
| 3.2.1 Grundsätzliches | 10 |
| 3.2.2 Längere Speicherung aufgrund Einwilligung („Bewerberpool“) | 11 |
| 4. Besonderheiten beim Einsatz von KI-Anwendungen | 11 |
| 4.1 Rechtsgrundlage der personenbezogenen Datenverarbeitung | 11 |
| 4.2 Verbot der automatisierten Entscheidungsfindung mit rechtlicher Wirkung (Art. 22 DS-GVO) | 12 |
| 4.3 Sonstige datenschutzrechtlich relevante Aspekte mit Blick auf den KI-Einsatz | 12 |
| 4.4 Anforderungen der KI-VO | 12 |

Vorwort

In Zeiten des Fachkräftemangels ist eine effiziente Bewerberauswahl wichtiger denn je, denn Arbeitgeber können – anders als früher – häufig nicht mehr aus einem großen Pool an Bewerber/-innen auswählen. Das macht eine strategischere und flexiblere Herangehensweise notwendig, die über traditionelle Kriterien wie Zeugnisnoten hinausgeht. Die Berücksichtigung von Soft Skills und des Potenzials des Bewerbers bzw. der Bewerberin sowie die Einschätzung, ob die Person zur Unternehmenskultur passt, haben heute stärkere Bedeutung als je zuvor, wenn Arbeitgeber Fehlbesetzungen vermeiden und ihre Chancen erhöhen wollen, die besten verfügbaren Talente zu gewinnen und zu halten. Immer öfter greifen Arbeitgeber dabei auch auf KI zurück, um sich bei der Auswahl des besten Kandidaten bzw. der besten Kandidaten unterstützen zu lassen.

Gleichzeitig birgt der Bewerbungsprozess, der ohne umfangreiche Informationen, zum Teil auch sensible Daten, wie z.B. Gesundheitsdaten, über den Bewerber bzw. die Bewerberin nicht auskommen kann, aus datenschutzrechtlicher Perspektive allerdings relevante Fallstricke. Die DS-GVO stellt enge Rahmenbedingungen auf für den Umgang mit Bewerberdaten, von der Erhebung der Daten bis hin zur Löschung.

Die Praxishilfe ist nicht nur an Datenschutzfachkräfte gerichtet, die im Rahmen ihrer täglichen Arbeit – je nach konkreter Position – die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu überwachen bzw. sicherzustellen haben, sondern soll darüber hinaus auch Personalverantwortlichen und allen am Recruiting-Prozess Beteiligten eine klare und praxisnahe Orientierungshilfe bieten. Ziel ist, die rechtlichen Grundlagen verständlich zu machen und hierdurch die Basis für ein DS-GVO-konformes Bewerbermanagement zu liefern.

Die Praxishilfe behandelt unter anderem folgende zentrale Fragen:

- >> Welche Rechtsgrundlagen sind maßgeblich mit Blick auf die Verarbeitung von Bewerberdaten?
- >> Welche Informationen dürfen konkret abgefragt werden vom potenziellen Arbeitgeber?
- >> Wie müssen Bewerber/-innen über die Datenverarbeitung informiert werden?
- >> Wie lange dürfen die Daten gespeichert werden und wann müssen sie gelöscht werden?
- >> Was ist zu beachten, wenn der Auswahlprozess durch den Einsatz von KI unterstützt wird?

Die Einhaltung der Datenschutzvorgaben ist dabei nicht nur rechtliche Verpflichtung und vermeidet Bußgelder und andere rechtliche Konsequenzen, wie etwa evtl. Schadenersatzansprüche der Bewerber/-innen, sondern zugleich entscheidend für das Vertrauen der Bewerber/-innen in ihren potenziellen neuen Arbeitgeber.

1. Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren

1.1 Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO als zentraler Maßstab

Mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG existiert in Deutschland eine spezielle Rechtsvorschrift, welche die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren explizit regelt. Nach der genannten Bestimmung dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses u.a. dann verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, wobei gemäß § 26 Abs. 8 S. 2 BDSG auch Bewerber/-innen als Beschäftigte im Sinne der Bestimmung anzusehen sind.

§ 26 BDSG kann angesichts der Entscheidung des EuGH¹ zu § 23 Abs. 1 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG), der einen nahezu identischen Wortlaut zu § 26 Abs. 1 S. 1 Var. 1 BDSG hat, nicht mehr vollständig aufrechterhalten werden, weil davon auszugehen ist, dass insofern ebenso wie mit Blick auf die hessische Bestimmung ein Verstoß gegen das europarechtliche Wiederholungsverbot vorliegt.²

Aufgrund der zu unterstellenden Europarechtswidrigkeit der relevanten Passage in § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ist **Maßstab für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen von Bewerbungsverfahren regelmäßig Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO**. Letzterer gestattet die Verarbeitung personenbezogener Daten,

sofern diese für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, erforderlich ist oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen. In der Bewerbung liegt eine vorvertragliche Maßnahme auf Anfrage der betroffenen Person im Sinne der Vorschrift.

Durch den Austausch der Rechtsgrundlage dürften sich im Ergebnis keine wesentlichen Änderungen ergeben, denn sowohl die BDSG-Regelung als auch Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO knüpfen an die **Erforderlichkeit der Datenverarbeitung für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens** an.³

Bei Einsatz digitaler Bewerbermanagementsysteme (**sog. Bewerbertools**) ist zu berücksichtigen, dass diese Datenfelder und/oder Funktionalitäten enthalten können, die über den für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens erforderlichen Datenverarbeitungsumfang hinausgehen.

Informationen über den Bewerber bzw. die Bewerberin, welche zur Eignungsfeststellung nicht erforderlich sind, können regelmäßig nicht auf Basis von **Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO (Interessenabwägung)** verarbeitet werden, da ansonsten die Gefahr bestünde, dass auf diesem Weg der strikte Rechtsrahmen des Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO ausgehöhlt wird.

1 Urt. v. 30.3.2023 – C-34/21.

2 Gola/Thüsing, Beschäftigtendatenschutz, 9. Aufl. (2025), Rn. 180 ff.

3 Gola/Thüsing, Beschäftigtendatenschutz, 9. Aufl. (2025), Rn. 186 f.



Ein Rückgriff auf die Einwilligung als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage (Art. 6 Abs. 1 lit. a) DS-GVO) scheidet in Bewerbungskonstellationen ebenfalls regelmäßig aus, weil es typischerweise aufgrund des Interesses des Bewerbers bzw. der Bewerberin an der Einstellung an der notwendigen Freiwilligkeit der Erklärung fehlen wird (vgl. § 26 Abs. 2 BDSG).

1.2 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DS-GVO)

Für die **Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten** stellt die DS-GVO in Art. 9 erhöhte Anforderungen auf. Nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO ist die Verarbeitung grundsätzlich untersagt, sofern personenbezogene Daten betroffen sind, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, oder genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Den besonderen Kategorien personenbezogener Daten zugeordnete Daten können in der Praxis auch bei Einstellungsentscheidungen von Arbeitgebern eine wichtige Rolle spielen,⁴ so etwa, wenn eine Gesundheits- oder Pflegeeinrichtung Bewerber/-innen nach ansteckenden Krankheiten fragt, um die Patienten zu

schützen, oder sich ein Unternehmen, das eine Stelle ausgeschrieben hat, die mit erheblicher körperlicher Belastung verbunden ist, nach ggf. bestehenden Rückenproblemen erkundigt.

Die Zulässigkeitsvoraussetzungen für die Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten ergeben sich aus Art. 9 Abs. 2 DS-GVO, wobei es sich bei den dort genannten Regelungen nur teilweise um unmittelbare Erlaubnisregelungen handelt, z.B. bei Art. 9 Abs. 2 lit. e) DS-GVO (Verarbeitung offensichtlich öffentlich gemachter Daten). Teilweise handelt es sich auch nur um Öffnungsklauseln für die nationalen Gesetzgeber, so bei Art. 9 Abs. 2 lit. b) DS-GVO (Wahrnehmung von arbeits- und sozialrechtlichen Rechten und Pflichten), den der deutsche Gesetzgeber in § 26 Abs. 3 BDSG umgesetzt hat. Die Bestimmung in **§ 26 Abs. 3 BDSG** kann auch nach der im Vorabschnitt angesprochenen EuGH-Entscheidung weiterhin angewendet werden.⁵ Nach dem nationalen Bundesarbeitsgericht hat der deutsche Gesetzgeber mit der Regelung in zulässiger Weise von der Öffnungsklausel in Art. 9 Abs. 2 lit. b) DS-GVO Gebrauch gemacht.⁶

Nach § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Mit Blick auf die Regelung in § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG ergeben sich im Bewerbungsverfahren praxisrelevante Probleme, die dadurch

⁴ Gola/Thüsing, Beschäftigtendatenschutz, 9. Aufl. (2025), Rn. 939.

⁵ Gola/Thüsing, Beschäftigtendatenschutz, 9. Aufl. (2025), Rn. 942.

⁶ BAG Beschl. v. 9.5.2023 – 1 ABR 14/22.

resultieren, dass kein Gleichlauf zwischen den Zulässigkeitsvoraussetzungen der BDSG-Regelung und der **Rechtsprechung zum Frage-recht des Arbeitgebers** besteht (vgl. hierzu im Einzelnen Abschnitt 1.3.1).

1.3 Welche Daten dürfen konkret verarbeitet werden?

1.3.1 Allgemeines

Grundsätzlich zulässig ist zunächst die Verarbeitung der Kontaktinformationen der Bewerber/-innen (z.B. Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse). Darüber hinaus ist eine Datenerhebung und Weiterverarbeitung insoweit gestattet, wie diese für die Beurteilung der Eignung des Bewerbers bzw. der Bewerberin und die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.



Welche Daten über die Kontaktinformationen hinaus verarbeitet werden dürfen, richtet sich insofern nach den objektiven Anforderungen des vom Arbeitgeber definierten Stellenprofils.

Es dürfen ausschließlich Informationen erhoben werden, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Eignungsprüfung stehen (z.B. Abschlüsse, berufliche Erfahrung, Zeugnisse, Informationen zu sonstigen einschlägigen Qualifikationen). So ist etwa die allgemeine Frage nach Fremdsprachenkenntnissen oder dem Besitz einer Fahrerlaubnis datenschutz-

widrig, wenn die konkrete Tätigkeit nicht erfordert, dass eine Fremdsprache gesprochen oder ein Fahrzeug geführt wird. Dementsprechend sind auch standardmäßig genutzte **Bewerberfragebögen**, die allgemein Qualifikationen und den Werdegang abfragen, ohne sich auf die Anforderungen der konkret zu besetzenden Stelle beziehen, unzulässig.

Besondere Zurückhaltung ist geboten, sofern beim Bewerber bzw. bei der Bewerberin **besondere Kategorien personenbezogener Daten** erhoben werden, **z.B. Informationen zur Religionszugehörigkeit oder Gesundheit**. Zwar bedarf es etwa der Angabe zur Religionszugehörigkeit mit Blick auf die Abführung der Kirchensteuer durch den Arbeitgeber, aber die Frage danach wird regelmäßig erst notwendig, wenn die Wahl bereits auf einen bestimmten Bewerber bzw. eine Bewerberin gefallen ist, nicht dagegen schon im Rahmen des Bewerbungsverfahrens.

Im Zusammenhang mit § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG, welcher die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelt,⁷ ist umstritten, ob eine Datenverarbeitung nach dieser Vorschrift ausschließlich zur Ausübung bzw. Erfüllung gesetzlicher Rechte und Pflichten gestattet sein kann oder ob die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten legitimierende Rechte und Pflichten auch aus dem Arbeitsvertrag bzw. der arbeitsrechtlichen Beziehung erwachsen können. Für das Erfordernis einer Rechtsvorschrift spricht sich u.a. die Datenschutzkonferenz in ihrem „Kurzpapier Nr. 17: Besondere Kategorien personenbezogener Daten“ aus.⁸ Ein solches Verständnis führt allerdings zu erheblichen Schwierigkeiten in der Praxis. So wäre etwa in

⁷ Vgl. hierzu auch unter 1.2.

⁸ DSK, Kurzpapier Nr. 17, Besondere Kategorien personenbezogener Daten, 27.3.2018, abrufbar unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_17.pdf.

Fällen, in denen das **Fragerecht des Arbeitgebers**⁹ auch besondere Kategorien personenbezogener Daten umfasst, die mit der Ausübung des Fragerechts verbundene Datenverarbeitung unzulässig. So ist es dem Arbeitgeber z.B. arbeitsrechtlich erlaubt, im Bewerbungsgespräch nach Krankheiten zu fragen, die zur dauerhaft fehlenden Eignung des Bewerbers führen.

Fazit: In der Praxis wird eine sinnvolle Personalarbeit im Ergebnis wohl nur möglich sein, wenn man entgegen der Ansicht der DSK der ersten Ansicht folgt.

1.3.2 Fragerecht des Arbeitgebers



Arbeitsrechtlich wird ein Fragerecht des Arbeitgebers anerkannt, soweit ein berechtigtes, billigenswertes und zugleich schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Frage im Hinblick auf das konkrete Arbeitsverhältnis besteht.¹⁰ Stellt ein potenzieller Arbeitgeber unzulässige Fragen, hat der Bewerber bzw. die Bewerberin arbeitsrechtlich das Recht, die Unwahrheit zu sagen („Recht zur Lüge“).

Mit Blick auf die Reichweite des Fragerechts des Arbeitgebers besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zu den unter 1.3.1 dargestellten

Gesichtspunkten, da das konkrete Stellenprofil nicht nur datenschutzrechtlicher Maßstab (Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO), sondern auch arbeitsrechtlicher Maßstab bei der Betrachtung ist. Insofern besteht grundsätzlich eine Wechselwirkung.¹¹ Probleme ergeben sich allerdings, wenn besondere Arten personenbezogener Daten betroffen sind, da der diesbezügliche Erlaubnistatbestand in § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG engere Voraussetzungen hat als Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO und strittig ist, ob Rechte und Pflichten im Sinne der BDSG-Regelung auch aus der arbeitsrechtlichen Beziehung entstehen können.¹²

Fragen nach der **Gesundheit** sind arbeitsrechtlich regelmäßig nur zulässig, soweit mit ihnen der Zweck verfolgt wird, sicherzustellen, dass die vorgesehene Tätigkeit dauerhaft ausgeübt werden kann.¹³ **Allgemeine Fragen zum Gesundheitszustand** sind dagegen **regelmäßig unzulässig**.¹⁴

Auch die allgemeine Frage nach dem Bestehen einer **Schwerbehinderteneigenschaft** bzw. einer entsprechenden Gleichstellung ist grundsätzlich unzulässig, da eine Benachteiligung aufgrund einer Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft nach **Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** unzulässig ist, sofern die Behinderung der beruflichen Eignung nicht entgegensteht.¹⁵ Eine Erhebung dieser Daten ist nur möglich, wenn die Angabe im Fragebogen ausdrücklich als freiwillig gekennzeichnet ist.¹⁶

9 Vgl. hierzu im Einzelnen den nachfolgenden Abschnitt.

10 Grundlegend BAG, Urt. v. 5.12.1957 – 1 AZR 594/56; im Überblick Thüsing/Lambrich BB 2002, 1146 m.w.N.

11 Vgl. auch Schwartmann/Pabst/Reif, LDSG NRW, § 18 Rn. 7 f.

12 Vgl. dazu den vorstehenden Unterabschnitt.

13 Simitis/Hornung/Spieker gen. Döhmman/Seifert, Datenschutzrecht, 2. Aufl. (2025), BDSG § 26 Rn. 44; Thüsing, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 3. Aufl. (2021), § 7 Rn. 24.

14 Simitis/Hornung/Spieker gen. Döhmman/Seifert, Datenschutzrecht, 2. Aufl. (2025), BDSG § 26 Rn. 44.

15 Simitis/Hornung/Spieker gen. Döhmman/Seifert, Datenschutzrecht, 2. Aufl. (2025), BDSG § 26 Rn. 52.

16 Gola/Heckmann/Gola/Pötters, BDSG, 3. Aufl. (2022), § 26 Rn. 128.

Von praktischer Bedeutung ist auch die Frage nach einer bestehenden **Schwangerschaft**. Diese stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts dar (§ 3 Abs. 1 S. 2 AGG) und ist sowohl bei der Begründung eines unbefristeten als auch eines befristeten Arbeitsverhältnisses unzulässig.¹⁷



Mit Blick auf das Fragerecht des Arbeitgebers sind auch die Vorgaben des AGG relevant. Denn nach Aspekten, die nach den Vorgaben des AGG bei Einstellung nicht berücksichtigt werden dürfen, darf auch nicht gefragt werden. Letzteres gilt sowohl arbeits- als auch datenschutzrechtlich. Umgekehrt ist eine Arbeitgeberfrage bzw. Datenerhebung allerdings nicht automatisch zulässig, nur weil diese AGG-konform ist.

Antidiskriminierungs- und Datenschutzrecht dienen jeweils unterschiedlichen Schutzzwecken. Das AGG verfolgt den Zweck, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern bzw. zu beseitigen (§ 1 AGG).

Der Katalog unzulässiger Differenzierungsmerkmale in § 1 AGG überschneidet sich teilweise mit den Datenkategorien nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO, ist jedoch nicht deckungsgleich.

1.3.3 Background-Checks und Internetrecherche

Eng mit dem Fragerecht des Arbeitgebers verbunden ist die Frage nach der Zulässigkeit von Background-Checks. Das nachvollziehbare Bedürfnis, möglichst aussagekräftige und zutreffende Informationen über Bewerber/-innen zu erlangen, muss bestehende datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen achten.

Zwar existiert im aktuell geltenden Datenschutzrecht – anders als während der Rechtslage vor Geltung der DS-GVO¹⁸ – kein expliziter **Grundsatz der Direkterhebung** mehr. Auch aus den Grundsätzen der Transparenz und Fairness der Datenverarbeitung (Art. 5 Abs. 1 lit. a) DS-GVO) wird sich aber ableiten lassen, dass Informationen über die Bewerber/-innen im Grundsatz bei diesen selbst einzuholen sind. Die herkömmlichen Methoden, Bewerber/-innen kennenzulernen, wie z.B. Bewerbungsgespräche, Assessment-Center, Sichtung von Qualifikationen und Arbeitszeugnissen, sind hierfür regelmäßig als ausreichend anzusehen.



Recherchen über Bewerber/-innen im Internet sollten sich regelmäßig auf Informationen beschränken, welche im beruflichen Kontext preisgegeben wurden. Unproblematisch ist es regelmäßig etwa, sich das LinkedIn-Profil des Bewerbers bzw. der Bewerberin anzusehen, da es sich bei LinkedIn um ein schwerpunktmäßig beruflich genutztes Netzwerk handelt.¹⁹ Der Nutzer bzw. die Nutzerin muss insofern damit rechnen, dass ihr Profil auch von Stellen zur Kenntnis genommen wird, bei denen sie sich beworben haben.

¹⁷ EuGH, Urt. v. 3.2.2000 – C-207/98; EuGH, Urt. v. 04.10.2001 – C-109/00.

¹⁸ Vgl. § 4f Abs. 2 BDSG aF: „Personenbezogene Daten sind beim Betroffenen zu erheben. Ohne seine Mitwirkung dürfen sie nur erhoben werden, wenn ...“.

¹⁹ HmbBfDI, Bewerberdatenschutz und Recruiting im Fokus, Stand: 6.6.2024, S. 6 f.

Recherchen auf überwiegend privat genutzten Netzwerken wie **Facebook** erachten die Datenschutzaufsichtsbehörden demgegenüber als kritisch.²⁰

Werden Informationen über den Bewerber bzw. die Bewerberin im Internet bzw. bei Dritten, z.B. früheren Arbeitgebern, erhoben, greift die **Informationspflicht aus Art. 14 DS-GVO**.²¹

2. Datenminimierung, Integrität und Vertraulichkeit

Zur Wahrung der Vertraulichkeit (Art. 5 Abs. 1 lit. f) und Art. 32 DS-GVO) ist die **Implementierung eines Berechtigungskonzepts** für die Verarbeitung von Bewerberdaten erforderlich. Es ist sicherzustellen, dass ausschließlich autorisierte Personen – in der Regel die Mitarbeiter/-innen der Personalabteilung – Zugriff auf die Daten erhalten. Je nach Stadium des Bewerbungsverfahrens ist gesondert zu prüfen, ob und in welchem Umfang weitere Stellen innerhalb des Unternehmens Zugriff benötigen.

Zur technischen Umsetzung empfiehlt sich die Einrichtung eines **zentralen Bewerberpostfachs** (z.B. bewerbungen@unternehmenxy.com), auf das nur klar definierte berechtigte Personen Zugriff haben.

Alle am Bewerbungsverfahren beteiligten Personen – einschließlich der Personalabteilung, der jeweiligen Fachabteilungen sowie ggf. externer Dienstleister – sind **zur Vertraulichkeit zu verpflichten**. Auch ist sicherzustellen, dass Mitarbeitende im Personalbereich regelmäßig im Hinblick auf Datenschutzanforderungen und den sicheren Umgang mit Bewerberdaten geschult und sensibilisiert werden.

Es sind geeignete **technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs)** nach Art. 32 DS-GVO zu implementieren, um ein dem Risiko mit Blick auf die Rechte und Freiheiten der von der Datenverarbeitung betroffenen Bewerber/-innen angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten. Dazu gehören etwa die Verschlüsselung bei der elektronischen Übertragung und Speicherung von Bewerbungsunterlagen, die Protokollierung von Zugriffen auf Bewerberdaten sowie ein Konzept zur sicheren Entfernung oder Anonymisierung der Daten nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens. Ergänzend sollten Maßnahmen zur Datensicherung und Wiederherstellbarkeit der Daten implementiert sein. Diese Maßnahmen sind regelmäßig zu überprüfen und an den Stand der Technik sowie die konkrete Gefährdungslage anzupassen.

3. Betroffenenrechte

3.1 Informationspflichten, insbes. Platzierung notwendiger Informationen

Im Bewerbungsverfahren sind die Informationspflichten aus Art. 13 f. DS-GVO einzuhalten. Nach Art. 13 f. DS-GVO müssen die Verantwortlichen die betroffenen Personen bei Datenerhebung u.a. über die Zwecke der personenbezogenen Datenverarbeitung sowie die Rechtsgrundlage der Verarbeitung, ggf. die Datenempfänger oder Kategorien von Empfängern und die Speicherdauer mit Blick auf die Daten bzw. Kriterien für die Festlegung derselben informieren. Die geeignete **Platzierung der Informationen** bestimmt sich insbes. nach den unterschiedlichen Möglichkeiten zur Ein-

20 HmbBfDI, Bewerberdatenschutz und Recruiting im Fokus, Stand: 6.6.2024, S. 6 f.

21 HmbBfDI, Bewerberdatenschutz und Recruiting im Fokus, Stand: 6.6.2024, S. 6.

reichung einer Bewerbung sowie danach, ob es sich um eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Position oder eine Initiativbewerbung handelt.²²

Sofern die **Bewerbung auf eine Stellenausschreibung** hin erfolgt, sollten die Datenschutzinformationen bereits im Zusammenhang mit der Ausschreibung gegeben werden bzw. im Fall des Platzmangels, z.B. bei Zeitungsannoncen, zumindest darauf hingewiesen, wo die Informationen abgerufen werden können („Informationen zur Verarbeitung Ihrer Daten finden Sie unter...“). Ein erneuter Hinweis im Rahmen der Eingangsbestätigung zur Bewerbung ist empfehlenswert, zumindest mit Blick auf die sog. „first level“-Datenschutzinformationen und die Möglichkeit zum Auffinden der vollständigen Datenschutzerklärung mit Blick auf die Bewerberdatenverarbeitung. Bei **Bewerbungen per E-Mail** können die Informationen durch Verlinkung im Rahmen der automatischen Eingangsbestätigung bereitgestellt werden.

Bei **Initiativbewerbungen** sollten Datenschutzhinweise spätestens mit der Eingangsbestätigung per E-Mail oder Post bereitgestellt werden. Fordert das Unternehmen auf seiner Website zu Initiativbewerbungen auf, sind die diesbezüglichen Datenschutzhinweise dort gut sichtbar zu platzieren bzw. zu verlinken.

Für Bewerbungen über unternehmenseigene **Plattformen** gilt: Bevor die Option besteht, die Bewerbung abzusenden, sollte ein deutlich sichtbarer Hinweis auf die Möglichkeit erfolgen, zuvor die verlinkten Datenschutzinformationen zur Kenntnis zu nehmen. Für den Nachweis gem. Art. 5 Abs. 2 DS-GVO genügt eine dokumentierte Verfahrensgestaltung, die Betroffene in die Lage versetzt, die Informationen zur Kenntnis zu nehmen.²³

22 Zur Art und Weise der Informationsgewährung ausf. Art.-29-Datenschutzgruppe, Working Paper 260, Leitlinien für Transparenz, 29.11.2017, Rn. 33 ff.; Schwartmann/Jaspers/Thüsing/Kugelman/Schwartmann/Schneider, DS-GVO, 3. Aufl. (2024), Art. 13 Rn. 25.

23 Gola/Heckmann/Franck, DS-GVO/BDSG, 3. Aufl. (2022), Art. 13 Rn. 46.

3.2 Aufbewahrung bzw. Löschung von Daten von Bewerbern und Bewerberinnen

3.2.1 Grundsätzliches

Bewerbungsunterlagen von eingestellten Bewerbern werden in die Personalakte des neuen Mitarbeiters überführt.

Entscheidet sich ein Unternehmen, eine Person nicht einzustellen, entfällt die Erforderlichkeit für die weitere Datenspeicherung mit Bezug auf den ursprünglichen Erhebungszweck (=Abwicklung des Bewerbungsverfahrens). Nach Art. 17 Abs. 1 lit. a) DS-GVO sind die personenbezogenen Daten in diesem Fall unverzüglich zu löschen, also ohne schuldhaftes Zögern.²⁴

Die Löschpflicht besteht nach Art. 17 Abs. 3 lit. e) DS-GVO allerdings ausnahmsweise dann nicht, wenn die (Weiter-)Verarbeitung der Daten zur **Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen** erforderlich ist. Im Bewerbungskontext kann die genannte DS-GVO-Regelung insbesondere mit Blick auf mögliche Ansprüche des Bewerbers bzw. der Bewerberin nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**²⁵ relevant werden.

Nach § 21 Abs. 5 S. 1 AGG muss ein Anspruch wegen Benachteiligung innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden, wobei die Frist nach dem Bundesarbeitsgericht²⁶ grundsätzlich mit dem Zugang der Ablehnung, nicht jedoch vor dem Zeitpunkt beginnt, ab dem der Bewerber Kenntnis von seiner Benachteiligung erlangt. Vor dem Hintergrund der BAG-Rechtsprechung ist ein „Sicherheitspuffer“ über die in § 21 Abs. 5 S. 1 AGG genannte Zwei-Monats-Frist hinaus sinnvoll.

24 Schwartmann/Jaspers/Thüsing/Kugelman/Leutheusser-Schnarrenberger/Keppeler, DS-GVO, 3. Aufl. (2024), Art. 17 Rn. 23 f.

25 Zu dessen Zielsetzung vgl. oben unter 1.3.2.

26 BAG, Urt. v. 15.3.2012 – 8 AZR 160/11.



In der Praxis wird insofern zu meist eine Aufbewahrungsdauer von drei bis sechs Monaten nach Ablehnung als angemessen angesehen.²⁷

Wird Klage erhoben, dürfen die relevanten Informationen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens vorgehalten werden.

3.2.2 Längere Speicherung aufgrund Einwilligung („Bewerberpool“)

Die Daten abgelehnter Bewerber/-innen können über die üblichen Aufbewahrungsfristen hinaus gespeichert werden, wenn die Betroffenen mit der längeren Aufbewahrung einverstanden sind. Rechtsgrundlage für die Weiterverarbeitung der Informationen ist in diesem Fall die **Einwilligung** des Bewerbers bzw. der Bewerberin. Mit Blick auf die Freiwilligkeit, die gemäß § 26 Abs. 2 BDSG im Fall eines bzw. einer Beschäftigten besonders zu prüfen ist, ergeben sich insofern keine Bedenken. Dies gilt jedenfalls, wenn die Einwilligungen zur Aufnahme in den Talentpool erst nach Ende des Stellenbesetzungsverfahrens abgefragt werden.²⁸

Die Einwilligung zur Speicherung im Bewerberpool sollte nur für einen begrenzten Zeitraum eingeholt werden. Zum einen würde eine unbeschränkte Speicherung dem Grundsatz der Speicherbegrenzung nach Art. 5 Abs. 1 lit. e) DS-GVO widersprechen. Zum anderen verlieren die gespeicherten Daten der Bewerber/-innen im Laufe der Zeit ihren Aussagewert, sodass der ursprüngliche Zweck der Verarbeitung nicht mehr erfüllt wird.²⁹ Denkbar sind –

abhängig vom Einzelfall – Speicherfristen von **einigen Monaten bis hin zu mehreren Jahren**.³⁰

Die Einwilligung hat **schriftlich oder elektronisch** zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist (§ 26 Abs. 2 S. 3 BDSG). Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Art. 7 Abs. 3 DS-GVO in Textform aufzuklären (§ 26 Abs. 2 S. 4 BDSG). Im Übrigen gelten die allgemeinen Anforderungen an datenschutzrechtliche Einwilligungen (vgl. Art. 4 Nr. 11 und Art. 7 DS-GVO). Zu beachten ist insofern u.a., dass der **Widerruf der Einwilligung** gemäß Art. 7 Abs. 3 S. 4 DS-GVO genauso einfach möglich sein muss wie deren Erteilung. Dies kann etwa durch einen Abmeldelink o.Ä. gewährleistet werden.³¹

4. Besonderheiten beim Einsatz von KI-Anwendungen

4.1 Rechtsgrundlage der personenbezogenen Datenverarbeitung

Nach dem insoweit maßgeblichen Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO³² ist die Datenverarbeitung zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zulässig, sofern sie hierzu erforderlich ist, konkret für die Feststellung der Eignung für die durchzuführenden Tätigkeiten.³³ Wird im Bewerbungsverfahren KI eingesetzt und werden Bewerberdaten in das KI-System eingegeben, ist datenschutzrechtlich entscheidend insofern die **Relevanz der durch die KI verar-**

27 Simitis/Hornung/Spieker gen. Döhmman/Seifert, Datenschutzrecht, 2. Aufl. (2025), BDSG § 26 Rn. 75.

28 Mesch/Folkerts, ZD 2021, 252 (255).

29 Koreng/Lachenmann/Bergt, Formularhandbuch Datenschutzrecht, 4. Aufl. (2025), H I 2 Rn. 3.

30 HmbBfDI, Bewerberdatenschutz und Recruiting im Fokus, Stand: 6.6.2024, S. 5 f.; Koreng/Lachenmann/Bergt, Formularhandbuch Datenschutzrecht, 4. Aufl. (2025), H I 2 Rn. 3.

31 Mesch/Folkerts, ZD 2021, 252 (256).

32 Siehe oben Abschnitt 1.1.

33 Gola/Thüsing, Beschäftigtendatenschutz, 9. Aufl. (2025), Rn. 753 ff., 760.

beiteten personenbezogenen Daten mit Blick auf die Eignungsfeststellung und nicht, ob es notwendig ist, die Verarbeitung unter Einsatz von KI durchzuführen.³⁴ Mit anderen Worten: Arbeitet das KI-System lediglich auf Basis von Informationen, welche der potenzielle Arbeitgeber losgelöst von dem KI-Einsatz typischerweise zur Qualifikationsbeurteilung verarbeiten dürfte, dann ist grundsätzlich auch die personenbezogene Datenverarbeitung mittels der KI datenschutzrechtlich legitimierbar. Dies gilt jedenfalls so lange, wie der Einsatz der KI nicht dazu führt, dass ein deutlich tieferer Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Bewerber/-innen erfolgt, was etwa anzunehmen wäre, wenn die KI umfassende Persönlichkeitsprofile mit Blick auf Bewerber/-innen erstellt.³⁵

4.2 Verbot der automatisierten Entscheidungsfindung mit rechtlicher Wirkung (Art. 22 DS-GVO)

Der bzw. die Bewerber/-in hat gem. Art. 22 Abs. 1 DS-GVO das Recht, nicht einer **Entscheidung** unterworfen zu werden, die **ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung** – einschließlich Profiling – beruht, soweit diese ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Dies bedeutet, dass Entscheidungen, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis auswirken bzw. zu dessen (Nicht-)Begründung führen, nicht ausschließlich durch eine KI-Anwendung oder andere automatisierte Systeme getroffen werden dürfen.³⁶ Vielmehr muss eine abschließende Bewertung und Entscheidung durch eine verantwortliche Person erfolgen, sodass eine menschliche Kontrolle gewährleistet ist.³⁷

4.3 Sonstige datenschutzrechtlich relevante Aspekte mit Blick auf den KI-Einsatz

Bzgl. sonstiger datenschutzrelevanter Aspekte mit Blick auf den KI-Einsatz vgl. [GDD-Praxishilfe „Europäische Datenstrategie: KI-VO, Data Act etc.“](#), Vers. 2.0 (Juli 2024), S. 11 ff.

4.4 Anforderungen der KI-VO

Neben den Grundsätzen der DS-GVO sind beim Einsatz von KI-Anwendungen im Bewerbungsprozess auch die **Regelungen der KI-VO** zu beachten. Nach Art. 6 Abs. 2 KI-VO in Verbindung mit Anhang III Nr. 4 der KI-VO wird der Einsatz von KI im Bereich „**Beschäftigung und Personalmanagement**“ als **Hochrisiko-KI-System** eingestuft, wenn das System zur Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet wird. Dies umfasst z.B. das gezielte Schalten von Stellenanzeigen, das Sichten oder Filtern von Bewerbungen sowie die Bewertung von Bewerbern.

Anforderungen an das Hochrisiko-KI-System als solches sind in Art. 8 bis 15 KI-VO geregelt. Diese Pflichten treffen naturgemäß primär die **Anbieter betreffender Systeme**. Konkret beinhalten die „Anforderungen an das Hochrisiko-KI-System“ in Art. 8 ff. KI-VO, dass näher definierte Vorgaben zu folgenden Aspekten während des gesamten Lebenszyklus des KI-Systems eingehalten werden:

- >> **Risikomanagementsystem** als kontinuierlicher iterativer Prozess, der während des gesamten Lebenszyklus eines Hochrisiko-KI-Systems durchgeführt und aktualisiert wird (Art. 9 DS-GVO)

34 Vgl. auch Meyer, NJW 2023, 1841 (1845).

35 Meyer NJW 2023 1841 (1845).

36 Schwartmann/Jaspers/Thüsing/Kugelmann/Atzert, DS-GVO, 3. Aufl. (2024), Art. 22 Rn. 43.

37 Simitis/Hornung/Spieker gen. Döhmman/Scholz, Datenschutzrecht, 2. Aufl. (2025), DS-GVO Art. 22 Rn. 3.

- >> **Datenqualität (Art. 10 KI-VO):** Werden Hochrisiko-KI-Systeme mit Daten trainiert, müssen die Trainings-, Validierungs- und Testdatensätze gemäß Art. 10 KI-VO bestimmten Qualitätsanforderungen genügen.
- >> **Dokumentation und Aufzeichnungspflichten (Art. 11 f. KI-VO)**
- >> **Transparenz und Bereitstellung von Informationen für Betreiber der Hochrisiko-KI (Art. 13 KI-VO)**
- >> **Menschliche Aufsicht (Art. 14 KI-VO)**
- >> **Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit (Art. 15 KI-VO)**

Welche konkreten Pflichten **Anbieter von Hochrisiko-KI-Systemen** einhalten müssen, regelt Art. 16 KI-VO. Für bloße Betreiber gilt grundsätzlich der weniger umfassende Pflichtenkatalog in Art. 26 KI-VO. Wichtig ist allerdings, dass nach Art. 25 KI-VO ausnahmsweise auch Betreiber den Anbieterpflichten gemäß Art. 16 KI-VO unterfallen können.



Mitglied werden? Mehr Informationen?

<https://www.gdd.de/service/mitglied-werden> oder eine E-Mail an: info@gdd.de

Eine Mitgliedschaft bietet wesentliche Vorteile:

- >> Mitglieder-Nachrichten mit aktuellen Fachinformationen in Form eines monatlichen Newsletters
- >> Bezug der Fachzeitschrift RDV (Recht der Datenverarbeitung)
- >> Beratung bei konkreten Einzelfragen
- >> Zugriff auf Rechtsprechungs- und Literaturarchiv
- >> Online-Service „DataAgenda Plus“ (Muster, Checklisten, RDV ONLINE Archiv, Arbeitspapiere etc.)
- >> Mitarbeit in Erfahrungsaustausch- und Arbeitskreisen
- >> Teilnahme an den kostenfreien GDD-Informationstagen sowie Vergünstigungen bei Seminaren u.v.m.

Schließen Sie sich unseren mehr als 3.600 Mitgliedern an. Eine Mitgliedschaft erhalten Sie schon ab 150,- EUR/Jahr für Privatpersonen und ab 300,- EUR/Jahr für Firmen.

Diese Praxishilfe wurde erstellt durch:

Clemens Loke

Referent und Doktorand, GDD e.V., Bonn

Yvette Reif

Stellv. Geschäftsführerin, GDD e.V., Bonn

Satz: C. Kopp, GDD-Geschäftsstelle, Bonn
Stand: Version 1.0 (Oktober 2025)

GDD

Herausgeber:

Gesellschaft für Datenschutz und
Datensicherheit (GDD e.V.)
Heinrich-Böll-Ring 10
53119 Bonn

Tel.: +49 2 28 96 96 75-00
www.gdd.de
info@gdd.de