

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	17.
Übersicht der verkürzt zitierten Kommentarliteratur .....	19

## KAPITEL I

<b>Die bei der Personalgewinnung ineinandergreifenden Regelungsbereiche .....</b>	<b>21</b>
<b>A Der zu betrachtende Rechtsrahmen .....</b>	<b>21</b>
<b>1 Berufsfreiheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber .....</b>	<b>21</b>
<b>2 Persönlichkeits-, Wettbewerbs-, Diskriminierungs- und Verbraucherschutz .....</b>	<b>22</b>
2.1 Das Miteinander der Schutznormen .....	22
2.2 Nachfragewerbung (active sourcing) .....	24
<b>3 Konkurrenztaetigkeit und arbeitsvertragliche Treuepflicht .....</b>	<b>25</b>
3.1 Konkurrenzverbot während des Beschäftigungsverhältnisses .....	25
3.2 Vertragliche Absicherung des Konkurrenzverbots .....	26
3.3 Konkurrenzverbot nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses .....	26
<b>B Einschränkungen von Datenverwendungen beim Arbeitgeberwechsel infolge Geheimhaltungspflichten .....</b>	<b>27</b>
<b>1 Allgemeines .....</b>	<b>27</b>
<b>2 Geheimhaltungspflichten des Beschäftigten im Interesse des ehemaligen Arbeitgebers .....</b>	<b>27</b>
2.1 Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (GeschGehG) .....	27
2.2 Verwendung erworbener spezifischer Berufserfahrung .....	28
2.3 Das UrhG .....	29
2.4 Das Dienstgeheimnis (u. a. § 67 BBG) .....	29
<b>3 Geheimhaltungspflichten im Interesse von Betroffenen .....</b>	<b>29</b>
3.1 Allgemeines .....	29
3.2 Das Datengeheimnis (§ 53 BDSG) .....	30
3.2.1 Regelung der Vertraulichkeitspflicht .....	30
3.2.2 Umfang der Vertraulichkeitspflicht .....	30
3.2.3 Durchführung der Verpflichtung .....	31
3.3 Im Schutzinteresse des Betroffenen bestehende Berufsgeheimnisse (§203 StGB) .....	31
3.4 Das Fernmeldegeheimnis (§ 3 TDDSG) .....	32

3.5 Weitere zu wahrende »Geheimnisse« .....	32
<b>C Zulässigkeitsvorgaben bei An-/Abwerbung von Personal nach der DS-GVO und dem BDSG .....</b>	<b>33</b>
<b>1 Allgemeines .....</b>	<b>33</b>
<b>2 Verbot mit Erlaubnisvorbehalt .....</b>	<b>33</b>
2.1 Allgemeines .....	33
2.2 Datenschutz bei active sourcing nach Art. 6 DS-GVO .....	34
2.3 Die Subsidiarität des § 26 BDSG (§ 1 Abs. 2 S. 1 BDSG) .....	36
<b>3 Zulässigkeit der Verarbeitung besonderer Kategorien von Beschäftigtendaten (Art. 9 Abs. 2 lit. h und 10 DS-GVO; § 26 Abs. 1 S. 2 und Abs. 3 S. 1 BDSG; § 75 Abs. 1 BetrVG; § 1 AGG) .....</b>	<b>37</b>
3.1 Allgemeines .....	37
3.2 Besondere Kategorien nach Art. 9 Abs. 2 lit. h, Art. 6 DS-GVO und § 26 Abs. 1 S. 2 und Abs. 3 S. 1 BDSG .....	38
3.3 Sonderregelung für Vorstrafen in Art. 10 DS-GVO und § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG .....	39
3.4 Diskriminierungsschutz nach dem AGG .....	40
3.4.1 Allgemeines .....	40
3.4.2 Mitteilung der Ablehnungsgründe .....	41
3.4.3 AGG-Hopping .....	42
3.5 Der Schutzauftrag des Betriebsrats .....	43
3.5.1 § 75 BetrVG .....	43
3.5.2 Datenschutzaufträge nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	46
3.5.3 Mitbestimmung nach BetrVG bzw. kollektiv-rechtlicher Vereinbarung .....	46
<b>D Beschäftigten-/Verbraucherschutz bei der An-/Abwerbung nach UWG und UKlaG .....</b>	<b>48</b>
<b>1 Allgemeines .....</b>	<b>48</b>
<b>2 Verbraucher-/Beschäftigtendatenschutz nach dem UWG .....</b>	<b>49</b>
2.1 Allgemeines .....	49
2.2 UWG-Verbote haben Vorrang vor DS-GVO-Erlaubnissen .....	49
2.3 Keine Individualabwehransprüche von Beschäftigten aus dem UWG .....	50
2.4 Der Schutzauftrag an die Gewerkschaften .....	50
<b>3 Verbraucher-Beschäftigtendatenschutz nach dem UKlaG .....</b>	<b>51</b>
3.1 Allgemeines .....	51
3.2 Vorgehen gegen Datenschutzverstöße .....	52
<b>4 Europarechtskonformität von Verbandsklagen .....</b>	<b>52</b>

## KAPITEL II

<b>Einzelaspekte der Gewinnung und Auswahl von Bewerbern .....</b>	<b>53</b>
<b>A Datenverarbeitungen im Vorfeld des »active sourcings« .....</b>	<b>53</b>
<b>1 Art. 6 DS-GVO als Erlaubnistaatbestand .....</b>	<b>53</b>
<b>2 Nutzung zur Anwerbung bestimmter Daten .....</b>	<b>53</b>
<b>3 Nutzung von mit anderweitiger Zweckbestimmung gespeicherten Daten .....</b>	<b>55</b>
<b>4 Bewertungsportale .....</b>	<b>56</b>
4.1 Allgemeines .....	56
4.2 Bewertungsportale für Beschäftigte .....	57
<b>5 Die Widerspruchs-/Untersagungsrechte nach Art. 21 DS-GVO .....</b>	<b>58</b>
5.1 Allgemeines .....	58
5.2 Allgemeines Widerspruchsrecht bei Verarbeitungen nach Art. 6 Abs. 1 lit. e und f DS-GVO (§ 21 Abs. 1 BDSG) .....	58
5.3 Widerspruchsrecht bei Datenverarbeitung zwecks Direktwerbung (Art. 2 Abs. 2 DS-GVO) .....	59
5.4 Informationspflicht über das Widerspruchsrecht (Art. 21 Abs. 4 DS-GVO) .....	60
5.4.1 Allgemeines .....	60
5.4.2 Zeitpunkt der Information .....	60
<b>B Bewerberdatenverarbeitungen kraft Einwilligung (Art. 4 Nr. 11; Art. 7 DS-GVO; § 26 Abs. 2 BDSG).....</b>	<b>60</b>
<b>1 Vorgaben der DS-GVO .....</b>	<b>60</b>
1.1 Allgemeines .....	60
1.2 Einwilligung als doppelte Absicherung .....	61
1.3 Widersprüchliches Verhalten .....	61
1.4 Hinweis auf die Folgen der Verweigerung .....	62
1.5 Beendigung der Einwilligung .....	62
1.6 Ausschluss der Einwilligung .....	62
<b>2 Anforderungen im Beschäftigungsverhältnis (§ 26 Abs. 2 BDSG).....</b>	<b>63</b>
2.1 Grundsätzliche Zulässigkeit .....	63
2.2 Ergänzende Anforderungen für Beschäftigtendatenverarbeitungen .....	63
2.2.1 Allgemeines .....	63
2.2.2 Form der Erklärung im Beschäftigungsverhältnis .....	63
2.2.3 Information über Zweck und Widerrufsrecht .....	64
2.3 Freiwilligkeit im Beschäftigungsverhältnis .....	64

<b>3</b>	<b>Nicht einwilligungsfähige Tatbestände . . . . .</b>	<b>65</b>
3.1	Allgemeines . . . . .	65
3.2	Künstliche Intelligenz . . . . .	66
<b>4</b>	<b>Entgegenstehende Betriebsvereinbarung . . . . .</b>	<b>67</b>
<b>5</b>	<b>Die Einwilligung als »conditio sine qua non« der arbeitsvertraglichen Beziehungen . . . . .</b>	<b>67</b>
<b>C</b>	<b>Das Anbahnungsverhältnis als vorvertragliches Schuldverhältnis . . . . .</b>	<b>68</b>
<b>1</b>	<b>Allgemeines . . . . .</b>	<b>68</b>
1.1	Das vorvertragliche Schuldverhältnis . . . . .	68
1.2	Generelles zum Informationsbedarf des Arbeitgebers (§ 26 BDSG). . . . .	68
1.3	Die Eignung als maßgebendes Auswahlkriterium . . . . .	69
1.4	Zeitpunkte der Erforderlichkeit der Datenerhebung . . . . .	70
1.5	Informationsinteresse vor und nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses. . . . .	70
1.6	Die »subjektive« Personalentscheidung. . . . .	71
1.6.1	Der Spielraum der Vertragsfreiheit . . . . .	71
1.6.2	Beispiele . . . . .	71
<b>2</b>	<b>Die rechtlichen Vorgaben bei der Datenerhebung . . . . .</b>	<b>72</b>
2.1	Fragerrecht und Offenbarungspflicht . . . . .	72
2.1.1	Die Frage-/Datenerhebungsbefugnis. . . . .	72
2.1.2	Offenbarungspflichten. . . . .	73
2.2	Freiwillig ungefragt (aufgedrängt) zur Verfügung gestellte Daten . . . . .	75
2.2.1	Stillschweigende Einwilligung . . . . .	75
2.2.2	Unzulässige indirekte Diskriminierung. . . . .	75
<b>3</b>	<b>Anfechtung und Recht zur Unwahrheit . . . . .</b>	<b>75</b>
3.1	Allgemeines . . . . .	75
3.2	Anfechtung des Abschlusses eines Arbeitsvertrags. . . . .	76
3.3	Wegfall der Anfechtungsmöglichkeit . . . . .	77
3.4	Recht zur Unwahrheit. . . . .	78
<b>D</b>	<b>Die Digitalisierung der Bewerbung . . . . .</b>	<b>78</b>
<b>1</b>	<b>Allgemeines . . . . .</b>	<b>78</b>
<b>2</b>	<b>E-Recruiting . . . . .</b>	<b>79</b>
<b>3</b>	<b>Datenpool an potenziell Einzustellenden . . . . .</b>	<b>80</b>
<b>4</b>	<b>Videointerviews . . . . .</b>	<b>81</b>
4.1	Allgemeines . . . . .	81

4.2	Zeitversetztes, automatisiert geführtes Interview mit Aufzeichnung .....	81
4.3	Sprachgebrauchsanalyse (Keywordspotting) .....	82
4.3.1	Allgemeines .....	82
4.3.2	Profiling per Sprachanalyse .....	82
<b>E</b>	<b>Transparenz bei Direkt- und Dritterhebung (Art. 13, 14, 34 DS-GVO, § 4 BDSG).....</b>	<b>84</b>
<b>1</b>	<b>Allgemeines .....</b>	<b>84</b>
1.1	Vorrang der Direkterhebung .....	86
<b>2</b>	<b>Der Vorgang der »Erhebung« von Daten.....</b>	<b>86</b>
<b>3</b>	<b>Die Informationspflichten im Einzelnen.....</b>	<b>87</b>
3.1	Die Grundinformation bei der Direkterhebung (Art. 13 Abs. 1 DS-GVO) .....	87
3.2	Zusatzinformationen bei der Direkterhebung (Art. 13 Abs. 2 DS-GVO) .....	89
3.3	Informationen bei der Dritterhebung (Art. 14 DS-GVO).....	91
3.4	Informationen bei Zweckänderung und Übermittlung (Art. 13 Abs. 3; Art. 14 Abs. 4 DS-GVO) .....	91
3.4.1	Direkterhebung .....	92
3.4.2	Dritterhebung.....	93
3.5	Nachweispflicht .....	94
3.6	Die Information als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung .....	94
3.7	Sanktionen .....	95
<b>4</b>	<b>Ausnahmen von den Informationspflichten.....</b>	<b>95</b>
4.1	Ausnahmen nach der DS-GVO .....	95
4.2	Ergänzende Ausnahmen nach dem BDSG .....	96
4.2.1	Die im Beschäftigungsverhältnis relevanten Ausnahmen nach § 29 BDSG .....	96
4.2.2	Die im Beschäftigungsverhältnis relevanten Ausnahmen nach § 32 BDSG .....	97
4.2.3	Die im Beschäftigungsverhältnis relevanten Ausnahmen von Art. 14 DS-GVO in § 33 BDSG.....	99
<b>F</b>	<b>Die Beendigung des Bewerbungsverhältnisses .....</b>	<b>100</b>
<b>1</b>	<b>Verfahren mit den Bewerbungsunterlagen .....</b>	<b>100</b>
1.1	Verarbeitung im Bewerbungsverfahren .....	100
1.1.1	Allgemeines .....	100
1.1.2	Weitergabe im Konzern.....	100
1.2	Positiver Ausgang der Bewerbung.....	101
1.3	Nichtzustandekommen der Einstellung .....	102
1.3.1	Allgemeines.....	102

1.3.2	Recht auf Datenübertragung .....	103
1.3.3	Initiativbewerbung .....	104
1.4	Begründung der Nichteinstellung.....	104
1.5	Vorlage an den Betriebsrat.....	105
<b>2</b>	<b>Vereinbarte Aufrechterhaltung der Bewerbung für zukünftige Stellenbesetzungen .....</b>	<b>106</b>
2.1	Allgemeines .....	106
2.2	Bewerberpool und Bewerbungsportal .....	106
2.3	Bewerbermanagementsystem.....	107

### **KAPITEL III**

#### **Unlautere wettbewerbliche Handlungen bei der Personal- gewinnung nach dem UWG.....**

<b>A</b>	<b>Unzulässigkeit der Ab-/Anwerbung nach dem UWG .....</b>	<b>111</b>
<b>1</b>	<b>Allgemeines .....</b>	<b>111</b>
1.1	Verhaltensregelungen nach DS-GVO, UWG und UKlaG.....	111
1.1.1	Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten .....	111
1.1.2	Das UWG .....	112
1.1.3	Das UKlaG .....	112
1.1.4	DS-GVO und UWG .....	112
1.2	Die Unlauterkeitsstatbestände des UWG.....	114
1.2.1	Verwerfliche Zwecke .....	114
1.2.2	Verwerfliche Mittel und Methoden .....	115
1.3	Unzulässige »belästigende« Ansprache am Arbeitsplatz (§ 7 UWG) .....	116
1.3.1	Allgemeines.....	116
1.3.2	Konsequenzen gegenüber dem »Abwerber«.....	117
<b>2</b>	<b>Die vom UWG »Geschützten«.....</b>	<b>119</b>
2.1	Allgemeines .....	119
2.2	Beschäftigte in der Funktion als Verbraucher .....	119
2.2.1	Der Regelfall .....	119
2.2.2	Ausnahme: Sonstige Marktteilnehmer .....	119
2.3	Schutz des Arbeitgebers als Mitbewerber .....	120
2.3.1	Eingriffe in Rechtspositionen .....	120
2.3.2	Beispiele .....	121
2.4	Abwerbung durch abwanderungswillige Kollegen .....	121

<b>B Die Arten der werblichen Ansprache und ihre wettbewerbsrechtliche Bewertung im Einzelnen . . . . .</b>	<b>122</b>
<b>1 Allgemeines . . . . .</b>	<b>122</b>
<b>2 Die persönliche, unmittelbare Kontaktaufnahme . . . . .</b>	<b>122</b>
2.1 Ansprechen in der Öffentlichkeit . . . . .	122
2.2 Aufsuchen in der Wohnung . . . . .	123
2.3 Aufsuchen am Arbeitsplatz . . . . .	123
<b>3 Brieflicher Kontakt . . . . .</b>	<b>124</b>
3.1 Umadressierte Post (Briefkastenwerbung) . . . . .	124
3.2 Adressierte Briefkastenwerbung . . . . .	124
3.2.1 Allgemeines . . . . .	124
3.2.2 Briefwerbung an die Privatadresse . . . . .	124
3.2.3 Briefwerbung an die dienstliche Adresse . . . . .	124
<b>4 Telefonische Kontaktaufnahme (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 UWG) . . . . .</b>	<b>125</b>
4.1 Allgemeines . . . . .	125
4.2 Beschäftigte als Marktteilnehmer . . . . .	125
4.2.1 Anruf bei zu vermutender Einwilligung . . . . .	125
4.2.2 Die mutmaßliche Einwilligung . . . . .	126
<b>5 Werbung mit automatischen Anrufmaschinen, Faxgeräten oder elektronischer Post (§ 7 Abs. 2 Nr. 2 UWG) . . . . .</b>	<b>127</b>
5.1 Erforderlichkeit der Einwilligung . . . . .	127
5.2 Möglichkeit der Einholung der Einwilligung . . . . .	128
5.3 Keine elektronische Ansprache zwecks Abgabe der Einwilligung . . . . .	128

## KAPITEL IV

<b>Gesetzliche und vertragliche Verbote von Konkurrenzaktivität nach BGB und HGB . . . . .</b>	<b>131</b>
--	------------

<b>A Konkurrenzverbote für Beschäftigte . . . . .</b>	<b>131</b>
<b>1 Gesetzliches Wettbewerbsverbot im laufenden Arbeitsverhältnis . . . . .</b>	<b>131</b>
1.1 Die arbeitsvertragliche Treuepflicht . . . . .	131
1.2 Umfang und Konsequenz des Wettbewerbsverbots . . . . .	132
1.2.1 Die Allgemeine Verhaltenspflicht . . . . .	132
1.2.2 Verbot von »Nebentätigkeiten« aus Gründen des Gesundheitsschutzes . . . . .	135
1.3 Fortgeltung nach Kündigung mit Freistellung . . . . .	135
1.4 Fortbestand bei »schwebender« Vertragsgeltung . . . . .	135
1.5 Das Ausscheiden vorbereitende Handlungen . . . . .	136

1.6	Fortführung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses .....	137
1.7	Vorvertragliche Option auf Erteilung eines Wettbewerbsverbots .....	137
1.8	Bedingtes Wettbewerbsverbot .....	138
1.9	Aufhebung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes .....	139
1.9.1	Einvernehmliche Regelung .....	139
1.9.2	Beendigung durch den Beschäftigten .....	139
1.9.3	Beendigung durch den Arbeitgeber .....	139
<b>2</b>	<b>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot .....</b>	<b>140</b>
2.1	Vorbemerkungen .....	140
2.1.1	Allgemeines .....	140
2.1.2	Verbot nachvertraglicher Wettbewerbsverbote für Auszubildende .....	141
2.1.3	Nichtige und unverbindliche nachvertragliche Wettbewerbsvereinbarungen .....	141
2.2	Rechtliche Anforderungen an ein verbindliches Wettbewerbsverbot .....	143
2.2.1	Allgemeines .....	143
2.2.2	Zweifelsfreie, eindeutige Regelung .....	143
2.2.3	Interessenabwägung .....	143
2.2.4	Wettbewerbsverbot ohne eindeutige Regelung .....	144
<b>3</b>	<b>Der Bestand nachvertraglicher Wettbewerbsverbote .....</b>	<b>145</b>
3.1	Allgemeines .....	145
3.2	Lossagung durch den Arbeitnehmer .....	145
3.3	Kündigung durch den Arbeitgeber .....	146
3.4	Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflicht aus dem Wettbewerbsverbot .....	146
<b>4</b>	<b>Vereinbarung einer Vertragsstrafe .....</b>	<b>146</b>
<b>B</b>	<b>Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots mit dem konkurrierenden Mitbewerber .....</b>	<b>147</b>
<b>1</b>	<b>Beschäftigung unter Verstoß gegen das für den Beschäftigten bestehende Wettbewerbsverbot .....</b>	<b>147</b>
<b>2</b>	<b>Vereinbarung der Nichtbeschäftigung mit dem Mitbewerber .....</b>	<b>148</b>
<b>3</b>	<b>Ansprüche des Arbeitgebers gegen den »Abwerber« .....</b>	<b>149</b>
3.1	Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche .....	149
3.2	Schadenersatzansprüche .....	149
3.3	Beschäftigungsverbot .....	149

## KAPITEL V

<b>Das Geschäftsgeheimnis bei der An-/ Abwerbung von Geheimnisträgern .....</b>	<b>151</b>
<b>A Gegenstand und Schutzziel des GeschGehG (§ 2 Nr. 1 GeschGehG) .....</b>	<b>151</b>
<b>1 Allgemeines .....</b>	<b>151</b>
<b>2 Der Schutzgegenstand .....</b>	<b>152</b>
2.1 Abgrenzungen .....	152
2.2 Die Geheimhaltung.....	154
2.3 Die Gewichtung der Abwehrmaßnahmen .....	154
<b>3 Die Schutzmaßnahmen.....</b>	<b>155</b>
3.1 Allgemeines .....	155
3.2 Das Maßnahmenziel.....	155
<b>4 Der Schutz- und Abwehrmaßnamenkatalog .....</b>	<b>156</b>
<b>5 Parallelitäten mit der DS-GVO .....</b>	<b>157</b>
<b>B Umsetzung und Absicherung der Vertraulichkeits- verpflichtung .....</b>	<b>158</b>
<b>1 Verdeutlichung des Schutzwilens.....</b>	<b>158</b>
<b>2 Haftung des Rechtsverletzers.....</b>	<b>159</b>
2.1 Zivilrechtliche Haftung .....	159
2.2 Strafrechtliche Konsequenzen .....	159
2.3 Lauterkeitsrechtliche Sanktion.....	159
<b>C Strafrechtliche Konsequenzen des Geschäftsgeheimnisverrats im Einzelnen.....</b>	<b>160</b>
<b>1 Allgemeines .....</b>	<b>160</b>
<b>2 Zum Regelungsinhalt des § 23 UWG .....</b>	<b>161</b>
2.1 Relatives Antragsdelikt (Abs. 8) .....	161
2.2 Geheimnisverletzung (Abs. 1) .....	162
2.3 Geheimnishehlerei (Abs. 2) .....	162
<b>D Kein Geschäftsgeheimnisschutz vor Whistleblowern .....</b>	<b>162</b>
<b>1 Ausnahmen .....</b>	<b>162</b>
<b>2 Aufdeckung von Fehlverhalten/Whistleblower (§ 5 Nr. 2) .....</b>	<b>163</b>

## KAPITEL VI

<b>Der für die Verarbeitung von Bewerberdaten nach DS-GVO, BDSG, BBG, AGG, GenDG, GeschGehG sowie BetrVG/BPersVG relevante Datenkatalog.....</b>	<b>165</b>
<b>A Gesetzliche Vorgaben.....</b>	<b>165</b>
<b>1 Allgemeines .....</b>	<b>165</b>
<b>2 § 26 BDSG .....</b>	<b>166</b>
<b>3 Einschaltung der Arbeitsverwaltung oder von Headhuntern .....</b>	<b>166</b>
3.1 Bewerberstatus bei Headhuntervermittlungen .....	166
3.2 Zusammenführung von Arbeitgeber und Bewerber.....	167
3.3 Fazit .....	167
<b>4 Datenquellen .....</b>	<b>167</b>
<b>5 Verfahrensangepasstes Vorgehen .....</b>	<b>168</b>
<b>6 Background-Checks .....</b>	<b>168</b>
6.1 Erforderlichkeit .....	168
6.2 Keine Ausweitung des Datenerhebungsrechts.....	168
<b>7 Transparenz/Vertraulichkeit.....</b>	<b>170</b>
<b>8 Ablauf des Personalauswahlverfahren .....</b>	<b>170</b>
<b>9 Rechtsmissbrauch.....</b>	<b>171</b>
<b>B Der Katalog der für die Einstellungsentscheidung relevanten Datenerhebungen (geordnet in alphabetischer Reihenfolge).....</b>	<b>172</b>
<b>1 Adresse/Kontaktdaten .....</b>	<b>173</b>
<b>2 Alkohol-/Drogenabhängigkeit .....</b>	<b>173</b>
<b>3 Alter .....</b>	<b>175</b>
<b>4 Arbeitgeberauskünfte.....</b>	<b>176</b>
<b>5 Ärztliche Untersuchung .....</b>	<b>178</b>
<b>6 Astrologie.....</b>	<b>179</b>
<b>7 Aussehen/Lichtbild .....</b>	<b>179</b>
<b>8 Besondere Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DS-GVO; § 26 Abs. 3 BDSG) .....</b>	<b>180</b>

<b>9 Biometrische Daten</b> .....	181
<b>10 Branchenauskunftsdiene</b> .....	182
<b>11 Corona-Test/Impfstatus</b> .....	183
<b>12 Ehrenämter/Hobbys/Freizeitbetätigung</b> .....	185
<b>13 Elternzeit</b> .....	186
<b>14 Empfehlungsschreiben</b> .....	187
<b>15 Ethnische Herkunft/Deutsche Sprachkenntnis</b> .....	187
<b>16 Familienstand/Kinder</b> .....	188
<b>17 Freiheitsstrafe, anzutretende</b> .....	189
<b>18 Führerschein/sonstige arbeitsbedingte Prüfungen/Erlaubnisse</b> .....	189
<b>19 Gehalt</b> .....	190
<b>20 Genetische Merkmale</b> .....	191
<b>21 Geschlecht</b> .....	192
<b>22 Gesundheit/bevorstehende Fehlzeiten</b> .....	194
<b>23 Gewerkschaftsmitglied</b> .....	195
<b>24 Grafologie</b> .....	195
<b>25 HIV-Test</b> .....	196
<b>26 Lebenslauf</b> .....	197
<b>27 Mobilität</b> .....	198
<b>28 Motive für die Bewerbung</b> .....	198
<b>29 Nebentätigkeiten</b> .....	199
<b>30 Persönliche Stärken und Interessen</b> .....	199
<b>31 Politische Betätigung</b> .....	199
<b>32 Psychologische Testverfahren</b> .....	200
<b>33 Referenzen</b> .....	201

<b>34 Religion/Weltanschauung</b> .....	201
<b>35 Scientology</b> .....	203
<b>36 Schufa-Auskunft/Auskunfteien</b> .....	203
<b>37 Schwangerschaft /Elternzeit</b> .....	204
<b>38 Schwerbehinderteneigenschaft</b> .....	205
<b>39 Sprachanalysen</b> .....	208
<b>40 Staatliche Sicherheits- und Zuverlässigskeitsprüfungen</b> .....	209
<b>41 Terroristen und Bewerberscreening</b> .....	210
<b>42 Vermögensverhältnisse</b> .....	211
<b>43 Vorbeschäftigungen</b> .....	212
<b>44 Vorstrafen</b> .....	212
<b>45 Wettbewerbsverbote</b> .....	214
<b>46 Wohnsitz und Arbeitsort</b> .....	215
<b>47 Zeugnisse/Auskünfte</b> .....	215

**217**

## **Anhang**

<i>Die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten im Vorfeld der Einstellung</i> .....	217
<i>Stichwortverzeichnis</i> .....	235