

Background Check in DACH: Rechtsgrundlage Arbeitgeber und Bewerber Rechte

28.05.2026, 07:53 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Validato*



Background Check im Bewerbungsprozess: Rechtsgrundlagen und Bewerberrechte in DACH

Validato AG veröffentlicht Praxis-Leitfaden für HR und Compliance: Wann eine Hintergrundprüfung zulässig ist, wie eine rechtskonforme Einwilligung aussieht und welche sechs Rechte Bewerber in Deutschland, Österreich und der Schweiz haben.

Die Validato AG, auf Background Checks und Human Risk Management spezialisierter Anbieter mit Sitz in Zürich, hat einen praxisorientierten Leitfaden zu den rechtlichen Anforderungen an Hintergrundprüfungen im Bewerbungsprozess veröffentlicht. Der Beitrag schafft Klarheit für HR-Verantwortliche, Compliance-Officer und Bewerber: Inwieweit dürfen Arbeitgeber Bewerber prüfen, welche Rechtsgrundlage ist erforderlich – und welche Rechte haben Bewerber im Verfahren?

Die Antwort ist in Deutschland, Österreich und der Schweiz klar geregelt, in der betrieblichen Praxis jedoch häufig unzureichend umgesetzt. Ein Background Check stellt nach DSGVO eine Verarbeitung personenbezogener Daten dar und benötigt eine Rechtsgrundlage. In Deutschland ergibt sich diese aus § 26 BDSG in Verbindung mit Art. 6 DSGVO, in der Schweiz aus dem revidierten Datenschutzgesetz (revDSG) und Art. 328b Obligationenrecht (OR). Die Prüfung muss in allen Rechtsräumen für die konkrete Stelle erforderlich und verhältnismässig sein.

Verhältnismässigkeit ist die zentrale Hürde

Validato weist im Leitfaden auf einen der häufigsten Praxisfehler hin: Pauschale „Vollchecks“, die unabhängig von der konkreten Stelle alle verfügbaren Module einsetzen, sind in der Regel weder erforderlich noch verhältnismässig. Eine Sanktionslisten-Prüfung im Treasury-Bereich einer Bank ist gerechtfertigt – dieselbe Prüfung bei einer Hilfskraft in der Lagerlogistik nicht.

Validato konfiguriert deshalb pro Stelle individuell. Aus 18 verfügbaren Screening-Modulen werden für eine konkrete Position typischerweise vier bis fünf zusammengestellt – abgeleitet aus Stellenprofil, Risikoanalyse und regulatorischen

Vorgaben. Dieser Ansatz ist nicht optional, sondern Voraussetzung für Rechtssicherheit gegenüber Bewerbern, Aufsichtsbehörden und Arbeitsgerichten.

„Wir konfigurieren bei Validato pro Stelle individuell. Von unseren 18 Modulen werden für eine konkrete Position vielleicht vier oder fünf zusammengestellt, nie das volle Paket auf Verdacht. Alles andere wäre nicht wirtschaftlich, rechtlich angreifbar und ist es im Streitfall vor dem Arbeitsgericht auch.“

— **Reto Marti, Managing Partner, Validato AG**

Transparenz und informierte Einwilligung sind Pflicht

Heimliche Background Checks sind in der seriösen Praxis nicht zulässig. Bewerber müssen vor Beginn der Prüfung transparent darüber informiert werden, welche Datenkategorien geprüft werden, von welchem Anbieter, zu welchem Zweck und auf welcher Rechtsgrundlage. Eine separate, informierte und freiwillige Einwilligung ist in der Regel erforderlich.

Ein pauschales Häkchen im Bewerbungsportal genügt nicht. Wer dem Bewerber ein Pauschal-OK abnimmt, das alle denkbaren Prüfungen abdeckt, arbeitet rechtlich auf dünnem Eis – sowohl gegenüber Datenschutzaufsichtsbehörden als auch im arbeitsgerichtlichen Streitfall.

Sechs Rechte, die jeder Bewerber im Screening hat

Der Leitfaden listet die Rechte der Bewerber explizit auf:

- Recht auf transparente Information vor Beginn der Prüfung
- Recht auf informierte, freiwillige Einwilligung
- Recht auf Einsicht in den fertigen Bericht
- Recht auf Korrektur fehlerhafter Daten
- Recht auf Stellungnahme vor einer ablehnenden Entscheidung
- Recht auf Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzaufsicht

Diese Rechte sind aus Validato-Sicht nicht nur rechtliche Pflicht, sondern auch operativer Qualitätsindikator. Aus der Erfahrung des Unternehmens entfallen 15 bis 20 Prozent aller Findings nicht auf Betrugsfälle, sondern auf Missverständnisse, Datenfehler bei Behörden oder Verwechslungen. Ohne klare Bewerberrechte und Korrekturmöglichkeiten würden korrigierbare Fehlinformationen zu Ablehnungen führen – mit entsprechenden rechtlichen und reputativen Folgen für den Arbeitgeber.

„Bewerberrechte sind kein bürokratischer Aufwand, sondern die Grundlage für verlässliche Personalentscheidungen“, ergänzt Dr. Simon Gerber, CLO der Validato AG. „Wer Bewerbern Einsicht, Korrektur und Stellungnahme einräumt, schützt nicht nur den Bewerber – sondern auch das eigene Unternehmen vor Fehlentscheidungen auf Basis falscher Daten.“

Ausführlicher Beitrag online verfügbar

Der vollständige Praxis-Leitfaden mit detaillierter Erörterung der Rechtsgrundlagen, einer Übersicht zulässiger und unzulässiger Prüfungsmodule sowie praktischen Empfehlungen für Bewerber und Arbeitgeber ist im Validato-Blog verfügbar.

Validato AG

Claridenstraße 34

8002 Zürich
Schweiz

RetoMarti (COO)

+41 44 515 77 77

reto.marti@validato.com

validato.com/de-de

Portrait

Die Validato AG mit Sitz in Zürich entwickelt und betreibt eine konfigurierbare Background-Screening- und Human-Risk-Management-Plattform mit Fokus auf den DACH-Markt. Über 18 Module deckt Validato den gesamten Lifecycle ab — von Pre-Employment-Screening über In-Employment- und Re-Screening bis hin zu Third-Party-Screening, Lieferantenprüfung und Due Diligence. Die Plattform arbeitet mit einem Pay-per-Use-Modell, ist vollständig DSGVO- und nDSG-konform und auf die Rahmenwerke NIS2, DORA, KRITIS-Dachgesetz, DIN SPEC 14027:2026-04, BSI C5:2026, AI Act, LkSG sowie ISO 27001 ausgerichtet.

News-ID: 1313030 • Views: 182 (Stand: 21.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1313030/Background-Check-in-DACH-Rechtsgrundlage-Arbeitgeber-und-Bewerber-Rechte.html>