



Zulässige Speicherfrist bei Bewerberdaten nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens

In einem Bescheid ([27.08.2018, rk, DSB-D123.085/0003-DSB/2018](#)) hat die DSB festgehalten, dass es zulässig ist, **Bewerberdaten 7 Monate nach Ende des Bewerbungsverfahrens** aufzubewahren.

Der Sachverhalt vor der DSB

Ein Bewerber beantragte nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens und Absage die **Löschung seiner Daten bei einem Unternehmen**, und stützte sich dabei auf **Art 17 DSGVO**.

Die Entscheidung der DSB

Das **Recht auf Löschung** von personenbezogenen Daten (auch nach Wegfall des Zweckes der Erhebung) gemäß Art. 17 Abs. 1 und 2 DSGVO kann von einem Betroffenen **nicht „beantragt“ werden**, wenn **eine Verarbeitung nach Art. 17 Abs. 3 lit e DSGVO zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich** sein könnte.

Die Löschung der Daten kann daher von einer betroffenen Person nicht absolut gefordert werden.

Diese Regelung ist anwendbar, wenn die **Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von (bzw. gegen) Rechtsansprüchen** schon **stattfindet** oder **sicher bevorsteht**.

Eine **bloß abstrakte Möglichkeit rechtlicher Auseinandersetzungen** ist (nach *Herbst* in *Kühling/Buchner*, DSGVO Kommentar [2017] Art. 17 Rz 83) **nicht ausreichend**. Nach

der Ansicht des Verfassungsgerichtshofes (E 3249/2016-11 vom 12.12.2017) reicht **allgemeiner Hinweis auf entsprechende Verfahren nicht** aus.

Ein Verantwortlicher hat für sich (im ausreichenden Detail) festzulegen, **„welche konkreten zukünftigen Verfahren auf welcher Grundlage anhängig gemacht werden könnten und inwiefern durch derartige Verfahren zum Zeitpunkt der Entscheidung der Datenschutzbehörde eine Notwendigkeit zur weiteren Speicherung der personenbezogenen Daten begründet wird.“**

Eine **Speicherung von Bewerberdaten für den Zeitraum von 7 Monaten** nach Wegfall des Zwecks (Beendigung des Bewerbungsverfahrens) wurde von der DSB im Rahmen des Art 17 Abs 3 lit e DSGVO akzeptiert, da von einer/m abgelehnten Bewerber*in innerhalb von 6 Monaten eine Diskriminierung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens nach § 29 Abs 1 GIBG iVm § 26 Abs 1 GIBG (Ersatzanspruch) geltend gemacht werden könnte. Eine sofortige Löschung von Bewerberdaten kann daher nicht begehrt werden, da es ansonsten zu einer Vernichtung von Beweismitteln käme, und sich der Verantwortliche in einem derartigen Verfahren dann nicht mehr ausreichend „zur Wehr setzen“ könnte.

Potentielle Rechts- oder Ersatzansprüche des Verantwortlichen oder eines Dritten oder Verteidigungsnotwendigkeiten gegen Ansprüche können daher die Aufbewahrung von personenbezogenen Daten rechtfertigen – auch wenn der Zweck der Datenerhebung bereits weggefallen ist - sofern der Verantwortliche eine **konkrete Gefährdungslage bezeichnen kann** und er **daraus auch eine konkrete Frist ableitet**.

Ein **zusätzlicher Monat nach Ende der Frist für die Beschwerde** (Geltendmachung der Rechte) wurde von der DSB akzeptiert, da nach Ablauf einer gesetzlichen Frist auch ein angemessener Zeitraum für den potentiellen Behördenweg mit zu berechnen ist.