



Beschäftigtendatenschutz

FAQ zu Aufbewahrungs- und Löschfristen von Bewerbungsunterlagen

(September 2021)

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) genießt gemäß Artikel 288 Absatz 2 Satz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) Anwendungsvorrang vor nationalen Gesetzen, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten (pbD) regeln.

Der Verantwortliche im Sinne von Artikel 4 Nummer 7 DS-GVO hat bei Datenverarbeitungen zur „Begründung des Beschäftigungsverhältnisses“ die unmittelbar geltenden Vorgaben der DS-GVO zur Löschung dieser Daten zu beachten.

In Niedersachsen findet Artikel 17 DS-GVO ‚Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)‘ unmittelbar Anwendung, soweit nicht über die Öffnungsklauseln des Artikels 6 Absatz 2 und Absatz 3 Buchstabe b DS-GVO sowie des Artikels 88 DS-GVO in Verbindung mit Artikel 23 DS-GVO spezifische landesrechtliche Regeln zur Löschung von personenbezogenen Daten der Bewerberinnen und Bewerber (im Folgenden kurz „Bewerbungsunterlagen“) gelten. Das Niedersächsische Datenschutzgesetz (NDSG) enthält im Ersten Teil (ergänzende Regelungen zur DS-GVO, siehe § 1 Absatz 1 Satz 1 NDSG) keine spezifischen Regeln zur Löschung von pbD der Betroffenen.

Die folgenden Ausführungen befassen sich speziell mit allgemeinen Fragen zum Thema „Aufbewahrungs- und Löschfristen von Bewerbungsunterlagen“ und sollen sowohl den Verantwortlichen öffentlicher Stellen im Sinne von § 1 NDSG sowie den Verantwortlichen nicht-öffentlicher Stellen mit Sitz in Niedersachsen als auch Bewerberinnen und Bewerbern als erste Hilfestellung dienen.

Für weitere Beratungsanfragen sind die Datenschutzbeauftragten dieser Stellen zuständig.

1. Welche gesetzlichen Grundlagen sind vom Verantwortlichen beim Thema „Löschung von Bewerbungsunterlagen“ zu beachten?
2. Welche Löschfrist gilt für Bewerbungsunterlagen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber die Bewerbung zurücknimmt?
3. Welche Löschfrist gilt nach Abschluss des konkreten Auswahlverfahrens?
4. Kann eine Bewerberin oder ein Bewerber darin einwilligen, dass die Bewerbungsunterlagen vom Verantwortlichen längerfristig gespeichert und für spätere Auswahlverfahren verwendet werden?

1. Welche gesetzlichen Grundlagen sind vom Verantwortlichen beim Thema „Löschung von Bewerbungsunterlagen“ zu beachten?

Maßgeblich sind insbesondere folgende Regeln:

- Artikel 17 und Artikel 23 DS-GVO
- Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c und Buchstabe e, Absatz 2 und Absatz 3 Buchstabe b sowie Artikel 88 DS-GVO in Verbindung mit spezifischen Regelungen im Fachrecht in Verbindung mit § 1 Absatz 6 NDSG, § 1 Absatz 2 BDSG, wie zum Beispiel
 - § 88 Absatz 1 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG),
 - § 26 Absatz 1, § 35 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG),
 - im Einstellungsfall gegebenenfalls Kollektivvereinbarungen, wie
 - tarifrechtliche Regelungen (Tarifverträge),
 - Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Im Einzelnen gilt:

Seit dem 25. Mai 2018 ist die DS-GVO als unmittelbar geltendes Recht anzuwenden. Artikel 17 DS-GVO regelt das Recht auf Löschung personenbezogener Daten (pbD).

Die Gründe für eine unverzügliche Löschung von pbD sind in Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe a bis f DS-GVO aufgelistet. Diese beziehen sich sowohl

- auf eine Verpflichtung des Verantwortlichen zur (antragsunabhängigen) Prüfung und Umsetzung (Stichwort „Löschkonzept“) als auch
- auf das Verlangen von Betroffenen in Bezug auf sie selbst betreffende Daten.

Ausnahmen hierzu sind in Artikel 17 Absatz 3 DS-GVO genannt. Der Verantwortliche hat zudem die weitergehenden Regeln zu den Informationspflichten (Artikel 17 Absatz 2 DS-GVO) sowie zu den sogenannten „Nachberichtspflichten“ zu beachten (Artikel 19 DS-GVO).

Daneben kommen gegebenenfalls über die Öffnungsklauseln des Artikel 6 Absatz 2 und Absatz 3 Buchstabe b DS-GVO besondere Rechtsvorschriften zur Anwendung, sofern diese Einschränkungen des Rechts auf Löschung enthalten, siehe Artikel 23 DS-GVO, § 1 Absatz 6 NDSG, § 1 Absatz 2 und § 35 BDSG).

Beispiel:

Im öffentlichen Bereich in Niedersachsen sind vor einer Löschung von pbD stets die bestehenden archivrechtlichen Regelungen zu beachten, siehe hierzu insbesondere § 3, § 3a und § 7 Absatz 3 des Niedersächsischen Archivgesetzes – NArchG).

Der Verantwortliche hat

- stets den datenschutzrechtlichen Grundsatz der „Speicherbegrenzung“ zu beachten, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe e DS-GVO,
- den von der Datenverarbeitung betroffenen Personen (hier den Bewerberinnen und Bewerbern) im Rahmen seiner Informationspflicht die Dauer, für die die pbD gespeichert werden oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer mitzuteilen, Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a und Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe a DS-GVO,
- im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten – wenn möglich – die vorgesehenen Fristen für die Löschung der verschiedenen Datenkategorien aufzunehmen, Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe f DS-GVO,
- geeignete technisch-organisatorische Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, dass zum Beispiel durch Voreinstellungen pbD nur solange verarbeitet werden, wie dies erforderlich ist, Artikel 24, 25 und 32 DS-GVO.

Die Erstellung eines Löschkonzeptes durch den Verantwortlichen wird daher regelmäßig notwendig sein, um der Rechenschaftspflicht aus Artikel 5 Absatz 2 DSGVO nachzukommen.

Weitere Ausführungen zu diesem Thema enthalten

- das [Kurzpapier Nummer 11 „Recht auf Löschung / Recht auf Vergessenwerden“](#) der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (DSK).
- und der [Baustein 60 „Löschen und Vernichten“](#) des Maßnahmenkatalogs des Standard-Datenschutzmodells der DSK.

2. Welche Löschfrist gilt für Bewerbungsunterlagen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber die Bewerbung zurücknimmt?

Die pbD der Bewerberin oder des Bewerbers sind nach den Vorgaben des Artikels 17 DS-GVO unverzüglich zu löschen. Die beim Verantwortlichen eingereichten Bewerbungsunterlagen sind unverzüglich zurückzugeben oder zu vernichten. Der Nachweis über die Rücknahme der Bewerbung darf bis zum Fristende einer möglichen Klageerhebung gegen die Auswahlentscheidung aufbewahrt werden.

3. Welche Löschfrist gilt nach Abschluss des konkreten Auswahlverfahrens?

Bewerbungsunterlagen sind vom Verantwortlichen grundsätzlich bis zum Abschluss

- der Frist einer möglichen Klage gegen die Auswahlentscheidung,
- des Klageverfahrens

aufzubewahren.

Sollte keine Klage eingereicht werden, sind die Bewerbungsunterlagen nach den Vorgaben des Artikels 17 DS-GVO unverzüglich zu löschen.

Hinweis: Beispielsweise sieht § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes in Verbindung mit § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine Klagefrist von drei Monaten vor.

4. Kann eine Bewerberin oder ein Bewerber darin einwilligen, dass die Bewerbungsunterlagen vom Verantwortlichen längerfristig gespeichert und für spätere Auswahlverfahren verwendet werden?

Ja, wenn es sich um eine sogenannte informierte Einwilligung handelt. Dies gilt auch für sogenannte Stammdaten.

Der (weitere) Verwendungszweck sollte vom Verantwortlichen klar definiert, der Aufbewahrungszeitraum zeitlich begrenzt werden, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe e DS-GVO.

Zudem wird den Verantwortlichen empfohlen, vor Verwendung der Bewerbungsunterlagen für weitere Auswahlverfahren die Betroffenen über die geplante erneute Verwendung zu informieren und vorab abzufragen, ob die Einwilligung weiterhin Bestand hat.

Weitere Ausführungen zum Thema Einwilligung sind im [Kurzpapier Nummer 20 „Einwilligung nach der DS-GVO“](#) der DSK zu finden. Dieses ist hier abrufbar:

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstraße 5

30159 Hannover

Telefon 0511 120-4500

Fax 0511 120-4599

E-Mail an poststelle@fd.niedersachsen.de schreiben