



Hinweise zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Bewerberinnen und Bewerbern unter Beachtung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO):

Bewerbungen auf dem Dienstweg

Ausschreibungstexte in Stellenausschreibungen von öffentlichen Stellen in Niedersachsen enthalten vereinzelt noch folgende Formulierung:

„Aussagekräftige Bewerbungen bitte ich auf dem Dienstweg an ... zu richten.“

Verantwortliche geben auf Nachfrage an, dass durch die Bitte um Vorlage von Bewerbungen auf dem Dienstweg dem dienstlichen Interesse Rechnung getragen werden soll, sich möglichst frühzeitig auf Personalveränderungen einstellen zu können. In die Praxis umgesetzt bedeutet dies im Einzelfall, dass alle Vorgesetzten der jeweiligen Bewerberin oder des Bewerbers die Bewerbungsunterlagen zur Kenntnis nehmen können.

Uns liegen immer wieder Beratungsanfragen oder Beschwerden vor, in denen die Betroffenen fragen, ob diese „Bitte“ erforderlich sei. Verbunden ist damit oft die Befürchtung, durch die Vorlage von Bewerbungen bei ihren Vorgesetzten einen negativen Eindruck zu hinterlassen und dass sich ihr Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln, zukünftig für sie nachteilig auswirken könnte.

Schon im Jahre 1995 war die Bewerbung auf dem Dienstwege Gegenstand datenschutzrechtlicher Überlegungen auf Bundesebene. Damals wurden die vorgebrachten Bedenken der Datenschutzbehörden seitens des Bundesministeriums des Innern¹ geteilt. Dieses äußerte sich damals zu dem Thema wie folgt:

„Die Bewerbung einer Beamtin oder eines Beamten auf eine behördeninterne oder externe Stellenausschreibung stellt von ihrem Sinn und Zweck her keinen Antrag im Sinne der Dienstpetition dar. Vielmehr haben die Bewerbung und das der Bewerbung zugrunde liegende Ausschreibungs- und Ausleseverfahren eine eigenständige Bedeutung, die die Einhaltung des Dienstwegs nicht voraussetzt.

¹ Siehe hierzu Nummer 16.1.2 des 24. Tätigkeitsberichts des Unabhängigen Datenschutzzentrums Saarland für die Jahre 2011 und 2012

Die Pflicht der Beamtin oder des Beamten, ihre oder seine Vorgesetzten rechtzeitig über einen von ihr oder ihm angestrebten Wechsel zu informieren, wird dem Informationsbedürfnis des Dienstherrn voll gerecht, so dass auch aus diesem Grunde eine Vorlage der Bewerbung auf dem Dienstweg nicht erforderlich ist.“

Die DSGVO definiert den Begriff der Erforderlichkeit nicht ausdrücklich. Für die Verarbeitung personenbezogener Daten gilt allerdings stets der Grundsatz der „Datenminimierung“, siehe Artikel 5 Absatz Buchstabe c DSGVO, wonach personenbezogene Daten „dem Zweck angemessen und erheblich sowie für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein müssen.“ Zudem sehen viele Regelungen der DSGVO und sonstige datenschutzrechtliche Vorschriften als Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung für die Verarbeitung personenbezogener Daten vor, dass die Erforderlichkeit objektiv gegeben sein muss, damit der Erlaubnistatbestand der jeweils maßgeblichen Rechtsvorschrift zur Anwendung kommen kann². Einen Anhaltspunkt gibt auch der Erwägungsgrund 39 zur DSGVO. Darin heißt es „Personenbezogene Daten sollten nur verarbeitet werden dürfen, wenn der Zweck der Verarbeitung nicht in zumutbarere Weise durch andere Mittel erreicht werden kann.“

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1983, siehe hierzu das sogenannte „Volkszählungsurteil“, BVerfGE 65, 1, 46, stellt jede Verarbeitung personenbezogener Daten einen Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung dar, die Datenverarbeitung muss dabei auf das unbedingt notwendige Maß begrenzt werden (siehe hierzu auch Drucksache des Niedersächsischen Landtages Nummer 12/3290). Es reicht somit nicht aus, wenn die Datenverarbeitung für die Aufgabenwahrnehmung lediglich dienlich oder nützlich ist, zur Abrundung des Bildes beiträgt oder Hintergrundinformationen liefert. Eine Datenverarbeitung ist nur erforderlich, wenn die jeweilige Aufgabe ohne das konkrete Datum nicht oder nicht vollständig erfüllt werden könnte.

Das für dienstrechtliche Belange fachlich zuständige Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport (MI) hat auf meine Anfrage zur Rechtslage bereits Ende 2014³ darauf hingewiesen, dass sich die Pflicht der Beamtin oder des Beamten, Vorgesetzte rechtzeitig über den angestrebten Wechsel zu unterrichten, um einen ordnungsgemäßen Dienstablauf sicherzustellen, aus der aus Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz folgenden Treuepflicht der Beamtinnen und der Beamten ergibt. Diese Verpflichtung der Beamtin oder des Beamten zur rechtzeitigen Information der Vorgesetzten wird durch die Pflicht zur Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten nach § 35 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes konkretisiert. Eine Mitteilung des Bewerbungsinhalts ist hierbei nicht erforderlich. Zur Information genügt die rechtzeitige Mitteilung über die Bewerbung. Das MI hat hierzu Folgendes mitgeteilt:

² siehe zum Beispiel Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c und e DSGVO oder § 88 Absatz 1 Satz 1 Variante 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes

³ Schreiben MI vom 16. Oktober 2014, Aktenzeichen 11.2-03101.5-35

„Soweit in der Ausschreibung lediglich eine Bitte um Einhaltung des Dienstwegs formuliert ist, kann dies meines Erachtens nicht als Verpflichtung im oben genannten Sinne ausgelegt werden. Hier steht es der Beamtin oder dem Beamten frei, ob sie oder er der Bitte folgt oder nicht. Legen die Beamtin oder der Beamte die Bewerbung auf dem Dienstweg vor, stimmt sie oder er der Verarbeitung der Daten in dieser Weise zu. Bewerbungen, die nicht auf dem Dienstweg eingehen, werden - soweit hier bekannt - gleichwohl in Bewerbungsverfahren berücksichtigt.“

Dem Informationsbedürfnis des Dienstherrn („geordneter Geschäftsablauf, Personalplanung“) wird durch die oben genannte Verpflichtung der Beamtin oder des Beamten, ihre oder seine Vorgesetzten rechtzeitig zu unterrichten, Rechnung getragen. Aus meiner Sicht ist es dafür ausreichend, wenn die Beamtin oder der Beamte die oder den unmittelbaren Vorgesetzten erst bei einer sich konkret abzeichnenden Möglichkeit über den angestrebten Wechsel informiert.

Der Verantwortliche (hier einer öffentlichen Stelle im Sinne von § 1 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes) hat bei Datenverarbeitungen im Beschäftigtenkontext, hierzu zählen auch Datenverarbeitungen im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren, stets die vorgenannten Vorgaben der DSGVO zu beachten. Das bedeutet, dass es unzulässig ist, die Vorlage von Bewerbungen auf dem Dienstwege zu fordern. Hierzu bestehende hausinterne Regelungen sind entsprechend zu ändern.

Natürlich bleibt es den Bewerberinnen und Bewerbern unbenommen, die Vorlage auf dem Dienstweg weiterhin zu wählen, insbesondere wenn sich hieraus für die oder den Betroffene Vorteile ergeben, wie zum Beispiel die Beratung von Vorgesetzten, Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Dienststelle, oder auch nur zur Klärung eventueller Problemlagen innerhalb der Organisationseinheit, zur Beschleunigung von Geschäftsabläufen (Vorlage Personalakte oder Anlassbeurteilung) oder einfach auch nur im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Ich gehe davon aus, dass die Personaldienststellen Bewerbungsverfahren unter den genannten Gesichtspunkten datenschutzkonform gestalten. Hierzu zählt auch, Schreiben an die Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf direktem Weg bewerben (zum Beispiel Eingangsbestätigungen, Absagen oder Einladungen zum Vorstellungsgespräch), persönlich an diese zu richten und für die Weiterleitung an diese nicht den Dienstweg zu wählen.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie auch in den Kurzpapieren der Datenschutzkonferenz:

- Nr. 14 [„Beschäftigtendatenschutz“](#)
- Nr. 20 [„Einwilligung nach der DSGVO“](#)

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstraße 5

30159 Hannover

Bewerbungen auf dem Dienstwege

Stand: März 2024

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Telefon 0511 120-4500

Fax 0511 120-4599

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