

LÖSCHUNG VON BEWERBERDATEN

Informationen zum Datenschutz | April 2025

English version

Einleitung

Aus den Grundsätzen der Datenminimierung gem. Art. 5 Abs. 1 lit. c) DSGVO und der Speicherbegrenzung gem. Art. 5 Abs. 1 lit. e) DSGVO ergibt sich, dass jede Datenverarbeitung grundsätzlich auf das notwendige Maß zu beschränken ist und personenbezogene Daten nur so lange gespeichert werden dürfen, wie dies für die verfolgten Zwecke erforderlich ist. Sobald die Daten nicht länger benötigt werden, sind sie zu löschen. Darüber hinaus räumt die Vorschrift des Art. 17 Abs. 1 DSGVO Betroffenen ein eigenes Recht ein, die Löschung ihrer Daten von der verantwortlichen Stelle zu verlangen. In Bezug auf die Verarbeitung von Bewerberdaten bedeutet dies zum einen, dass nur solche Daten verpflichtend abgefragt werden dürfen, die für die Bearbeitung der Bewerbung zwingend benötigt werden, sowie zum anderen, dass die Daten aus dem Bewerbungsprozess nicht unbegrenzt aufbewahrt werden dürfen.

Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen

Bewerberdaten sind grundsätzlich zu löschen, sobald sie für ihren Zweck der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr benötigt werden.

Im Falle eines abgelehnten Bewerbers dürfen dessen Daten noch so lange aufbewahrt werden, wie das Unternehmen sich auf ein berechtigtes Interesse an der vorübergehenden Datenspeicherung berufen kann. Hierbei ist insbesondere darauf abzustellen, wie lange Rechtsstreitigkeiten aufgrund der Nichteinstellung des abgelehnten Bewerbers drohen können. In den Blick zu nehmen sind dabei vor allem die Regelung des § 15 Abs. 4 AGG, nach der Ansprüche wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot im Falle einer Bewerbung innerhalb einer Frist von zwei Monaten, beginnend mit dem Zugang der Ablehnung, schriftlich geltend gemacht werden müssen, sowie die Vorschrift des § 61b ArbGG, nach der eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden muss.

Hieraus ergibt sich, dass bei Bewerbern, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben, eine Datenspeicherung von bis zu 6 Monaten wohl als gerechtfertigt anzusehen ist. Anschließend sind die Daten zu löschen, sofern einer Löschung keine sonstigen berechtigten Interessen entgegenstehen. Kommt es insoweit tatsächlich zu einer Auseinandersetzung mit dem abgelehnten Bewerber über dessen Nichteinstellung, dürfen die Daten bis zur abschließenden Klärung des Sachverhalts aufbewahrt werden.

Bei Initiativbewerbungen kann unter Umständen auch eine längere Speicherung gerechtfertigt sein, solange die Möglichkeit besteht,

dass die Bewerbung künftig noch von Interesse ist. Der Bewerber hat allerdings jederzeit die Möglichkeit, vor Ablauf der angedachten Aufbewahrungsfrist eine Löschung seiner Bewerbung zu verlangen. Wird ein Bewerber eingestellt, ist die Speicherung seiner Bewerbungsdaten regelmäßig auch für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Die weitergehende Aufbewahrung der Unterlagen in der Personalakte kann sodann auf Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG gestützt werden.

Umsetzung im Unternehmen

Um eine Einhaltung der definierten Speicherfristen zu gewährleisten, ist zu überlegen, wie eine rechtzeitige und vor allem vollständige Datenlöschung technisch umgesetzt werden kann.

Wird zur unternehmensinternen Prüfung und Bearbeitung von Bewerbungsunterlagen ein Ticketsystem genutzt, kann dies aus datenschutzrechtlicher Sicht problematisch sein, sofern das System die Vorgabe enthält, dass einmal eröffnete Tickets sowie zu den einzelnen Tickets gespeicherte Unterlagen nicht wieder aus dem System gelöscht werden können. Soll ein solches System gleichwohl zum Bewerbungsmanagement genutzt werden, empfiehlt es sich deshalb, einen separaten Bereich im System einzurichten und diesen technisch so zu gestalten, dass Bewerbungsdaten gelöscht werden können. Ist dies technisch nicht möglich und kann eine Datenlöschung nicht gewährleistet werden, ist eine alternative Umsetzung zu empfehlen.

Werden Bewerbungsunterlagen unternehmensintern per E-Mail weiterversendet oder können diese von einer zentralen Stelle heruntergeladen und abgespeichert werden, ergibt sich häufig ein Problem mit Blick auf die Vollständigkeit der Datenlöschung, da die einzelnen Kopien der Bewerbungsunterlagen mit Ablauf der Speicherfrist nicht von zentraler Stelle aus gelöscht werden können. Um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben sicherzustellen, sind die einzelnen Mitarbeiter deshalb bei dieser Gestaltung anzuweisen, selbstständig für eine fristgerechte Löschung der Unterlagen in ihrem Zugriffsbereich zu sorgen.

Um eine Verletzung der Speicherfristen zu verhindern, empfiehlt es sich, Bewerbungsunterlagen nur an einer zentralen Stelle, etwa einem speziellen Laufwerk oder einer Plattform, in der Form abzulagern, dass sie von den zuständigen Mitarbeitern zwar eingesehen und in erforderlichem Umfang bearbeitet, aber nicht kopiert oder anderweitig bewegt werden können. Auf diese Weise kann mit Ablauf der Aufbewahrungsfrist eine einfache und vollständige Löschung gewährleistet werden.

Talentpool

Unbenommen von den regelmäßig geltenden Speicherfristen ist die Vereinbarung einer abweichenden Handhabung mit dem jeweiligen Bewerber möglich. Erklärt der Bewerber sich ausdrücklich damit einverstanden, dass seine Daten für den Fall einer später frei werdenden Stelle längerfristig gespeichert werden, etwa in einem Talentpool oder einer Bewerberdatenbank, ist die weitergehende Datenverarbeitung auf Basis der Einwilligung des Bewerbers nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO grundsätzlich zulässig. Ist die Einwilligung auf einen bestimmten Zeitraum wie zwei oder drei Jahre beschränkt, sind die Daten nach Ablauf der Befristung zu löschen, sofern der Bewerber einer weitergehenden Aufbewahrung nicht vorab zugestimmt hat. Im Übrigen ist die konkrete Aufbewahrungsdauer danach zu bemessen, inwieweit eine weitere Aufbewahrung der Unterlagen mit Blick auf die Chancen für eine tatsächliche Ein-

stellung sinnvoll ist und die erforderliche Interessenabwägung insoweit zugunsten einer weiteren Aufbewahrung ausfällt.

Fazit

Abhängig von den konkreten Umständen einer Bewerbung können sich unterschiedliche Aufbewahrungsfristen ergeben, die unternehmensseitig innerhalb eines Löschkonzepts definiert werden sollten. Um sicherzustellen, dass die Daten nach Ablauf der jeweiligen Speicherfrist auch tatsächlich und vor allem vollständig gelöscht werden, sind entweder die hierfür erforderlichen technischen Maßnahmen zu implementieren oder die involvierten Mitarbeiter entsprechend anzuweisen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Ausgestaltung eines für Sie passenden Löschkonzepts.

Christina Prowald



Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Christina Prowald

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

T +49 521 96535 - 980

F +49 521 96535 - 113

M christina.prowald@brandi.net