

## Entscheidung der Datenschutzbehörde vom 27.8.2018, DSB-D123.085/0003-DSB/2018, zu den Löschrufen

**Author :** RA Mag. Wilhelm Milchrahm

**Date :** 11/12/2018

Die DSGVO normiert den Grundsatz der Speicherbegrenzung (Art 5 Abs 1 lit e DSGVO), wonach die Frist bzw. die Kriterien, nach denen sich der Zeitpunkt der Löschung bestimmt, auf das für die Verarbeitungszwecke unbedingt erforderliche Mindestmaß beschränkt sein soll.

In der Entscheidung vom 27.8.2018, DSB-D123.085/0003-DSB/2018, musste die Datenschutzbehörde (DSB) in diesem Zusammenhang beurteilen, ob ein erfolgloser Bewerber einer ausgeschriebenen Arbeitsstelle innerhalb der Verjährungsfrist der §§ 17, 26, 29 GIBG (Gleichbehandlungsgesetz) beim ausschreibenden Arbeitgeber die Löschung seiner personenbezogenen Daten gemäß Art 17 DSGVO („Recht auf Vergessenwerden“) verlangen darf. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes kann der erfolglose Bewerber innerhalb dieser Verjährungsfrist nicht unerhebliche Ansprüche geltend machen. Dem Sachverhalt der Entscheidung ist u.E. allerdings nicht zu entnehmen, dass eine konkrete Inanspruchnahme des Arbeitgebers in Aussicht war.

Würde der Arbeitgeber dem Löschrufen innerhalb der Verjährungsfrist entsprechen, geriete der Arbeitgeber aber in der Regel in Beweisnotstand, wenn dann doch Ansprüche geltend gemacht würden. Fraglich war folglich, ob deshalb der Art 17 Abs 2 lit e DSGVO dem Löschrufen entgegensteht, weil sich der Arbeitgeber verteidigen können muss. Dahinter steht die allgemeine Problemstellung, ob die Rechtfertigung nach Art 17 Abs 2 lit e DSGVO ein sich konkret abzeichnendes Verfahren bedarf oder ob die bloße Möglichkeit der Geltendmachung von Rechten und Ansprüchen innerhalb der Verjährungsfrist hinreichend sein kann.

Die DSB stellte zunächst klar, dass der Wortlaut des Art 17 Abs 2 lit e DSGVO „Verteidigung von Rechtsansprüchen“ auch „Verteidigung gegen Rechtsansprüche“ meint und betonte diese Regelung greife in zeitlicher Hinsicht jedenfalls dann, wenn die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von (bzw. gegen) Rechtsansprüchen schon stattfindet oder sicher bevorsteht. Die bloß abstrakte Möglichkeit rechtlicher Auseinandersetzungen reiche aber nicht aus (vgl. *Herbst in Kühling/Buchner*, DSGVO Kommentar [2017] Art. 17 Rz 83). Die DSB scheint idZ die Auffassung zu vertreten, dass noch nicht anhängige bzw. nicht sicher bevorstehenden (Gerichts-) Verfahren nicht ausreichend sind, um dem Löschrufen nicht entsprechen zu müssen (Begründungspunkt D.2.).

Allerdings konkretisiert u.E. die DSB diese Ansicht in weiterer Folge und dürfte die Rechtfertigung nach Art 17 Abs 2 lit e DSGVO dann gestatten, wenn dargelegt wird, *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.

In der Sache berief sich der Arbeitgeber auch darauf, dass nach § 29 Abs 1 GIBG ein Ersatzanspruch gemäß § 26 Abs 1 GIBG innerhalb einer Frist von sechs Monaten geltend gemacht werden *könnte*. Nach Auffassung der DSB bezog sich der Arbeitgeber somit nicht *allgemein* auf ein potenziell zukünftiges Verfahren, sondern benennt einen *konkreten Anspruch*, der ihr gegenüber innerhalb eines konkreten Zeitraumes geltend gemacht werden kann. Da zum Zeitpunkt der Entscheidung der DSB die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen war, wurde der Löschrufenanspruch zu Recht abgewiesen.

Für weiterführende Literatur siehe beispielsweise:

*Gabauer*, Zur Speicherfrist von Daten, *ecolex* 2018, 1038

*Hötzendorfer/Kastelitz/Scheichenbauer/Tschohl*, Erste Entscheidung der DSB zu Speicherfristen: Welche Rolle spielt die Interessenabwägung? *Dako* 2018, 113