Entscheidung der DatenschutzbehÃ¶rde vom 27.8.2018, DSB-D123.085/0003-DSB/2018, zu den LÃ¶schfristen

Description

Date Created
27.12.2018
Meta Fields
Inhalt : 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 LÃ¶schung bestimmt, auf das fÃ¼r die Verarbeitungszwecke unbedingt erforderliche MindestmaÃ? beschrÃ¤nkt sein soll. In der Entscheidung vom 27.8.2018, DSB-D123.085/0003-DSB/2018, musste die DatenschutzbehÃ¶rde (DSB) in diesem Zusammenhang beurteilen, ob ein erfolgloser Bewerber einer ausgeschriebenen Arbeitsstelle innerhalb der VerjÃ¤hrungsfrist der Â§Â§ 17, 26, 29 GlBG (Gleichbehandlungsgesetz) beim ausschreibenden Arbeitgeber die LÃ¶schung seiner personenbezogenen Daten gemÃ¤Ã? Art 17 DSGVO (â??Recht auf Vergessenwerdenâ??) verlangen darf. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes kann der erfolglose Bewerber innerhalb dieser VerjÃ¤hrungsfrist nicht unerhebliche AnsprÃ¼che geltend machen. Dem Sachverhalt der Entscheidung ist u.E. allerdings nicht zu entnehmen, dass eine konkrete Inanspruchnahme des Arbeitgebers in Aussicht war. WÃ¼rde der Arbeitgeber dem LÃ¶schungsbegehren innerhalb der VerjÃ¤hrungsfrist entsprechen, geriete der Arbeitgeber aber in der Regel in Beweisnotstand, wenn dann doch AnsprÃ¼che geltend gemacht wÃ¼rden. Fraglich war folglich, ob deshalb der Art 17 Abs 2 lit e DSGVO dem LÃ¶schungsbegehren entgegensteht, weil sich der Arbeitgeber verteidigen kÃ¶nnen 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 bloÃ?e MÃ¶glichkeit der Geltendmachung von Rechten und AnsprÃ¼chen innerhalb der VerjÃ¤hrungsfrist hinreichend sein kann. Die DSB stellte zunÃ¤chst klar, dass der Wortlaut des Art 17 Abs 2 lit e DSGVO â??Verteidigung von RechtsansprÃ¼chenâ?? auch â??Verteidigung gegen RechtsansprÃ¼cheâ?? meint und betonte diese Regelung greife in zeitlicher Hinsicht jedenfalls dann, wenn die Geltendmachung, AusÃ¼bung oder Verteidigung von (bzw. gegen) RechtsansprÃ¼chen schon stattfindet oder sicher bevorsteht. Die bloÃ? abstrakte MÃ¶glichkeit rechtlicher Auseinandersetzungen reiche aber nicht aus (vgl Herbst in KÃ¼hling/Buchner, DSGVO Kommentar [2017] Art. 17 Rz 83). Die DSB scheint idZ die Auffassung zu vertreten, dass noch nicht anhÃ¤ngige bzw. nicht sicher bevorstehenden (Gerichts-) Verfahren nicht ausreichend sind, um dem LÃ¶schbegehren nicht entsprechen zu mÃ¼ssen (BegrÃ¼ndungspunkt D.2.). Allerdings konkretisiert u.E. die DSB diese Ansicht in weiterer Folge und dÃ¼rfte die Rechtfertigung nach Art 17 Abs 2 lit e DSGVO dann gestatten, wenn dargelegt wird, welche konkreten zukÃ¼nftigen Verfahren auf welcher Grundlage anhÃ¤ngig gemacht werden kÃ¶nnten und inwiefern durch derartige Verfahren zum Zeitpunkt der Entscheidung der DatenschutzbehÃ¶rde eine Notwendigkeit zur weiteren Speicherung der personenbezogenen Daten begrÃ¼ndet wird. In der Sache berief sich der Arbeitgeber auch darauf, dass nach Â§ 29 Abs 1 GlBG ein Ersatzanspruch gemÃ¤Ã? Â§ 26 Abs 1 GlBG innerhalb einer Frist von sechs Monaten geltend gemacht werden kÃ¶nnte. Nach Auffassung der DSB bezog sich der Arbeitgeber somit nicht allgemein auf ein potenziell zukÃ¼nftiges Verfahren, sondern benennt einen konkreten Anspruch, der ihr gegenÃ¼ber innerhalb eines konkreten Zeitraumes geltend gemacht werden kann. Da zum Zeitpunkt der Entscheidung der DSB die VerjÃ¤hrungsfrist noch nicht abgelaufen war, wurde der LÃ¶schungsanspruch zu Recht abgewiesen. FÃ¼r weiterfÃ¼hrende Literatur siehe beispielsweise: Gabauer, Zur Speicherfrist von Daten, ecolex 2018, 1038 HÃ¶tzendorfer/Kastelitz/Scheichenbauer/Tschohl, Erste Entscheidung der DSB zu Speicherfristen: Welche Rolle spielt die InteressenabwÃ¤gung? Dako 2018, 113