Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

FAQ | Aufbewahrungs- und Löschfristen von in Bewerbungsunterlagen enthaltenen personenbezogenen Daten der Bewerberinnen und Bewerber („Bewerbungsdaten“)

Stand: Juli 2026

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) 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 regeln.

Der Verantwortliche im Sinne von Artikel 4 Nummer 7 DSGVO hat daher bei der Löschung von Beschäftigtendaten, zu denen auch personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerber zählen, stets die unmittelbar geltenden Vorgaben des Artikels 17 DSGVO ‚Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)‘ zu beachten.

Die folgenden Ausführungen befassen sich speziell mit allgemeinen Fragestellungen zum Thema „Aufbewahrungs- und Löschfristen von Bewerbungsdaten“ und sollen sowohl den Verantwortlichen öffentlicher Stellen in Niedersachsen im Sinne von § 1 NDSG als auch den Verantwortlichen nicht-öffentlicher Stellen mit Sitz in Niedersachsen als auch Bewerberinnen und Bewerbern als erste Hilfestellung dienen. Für weitergehende Beratungen sind die jeweiligen Datenschutzbeauftragten der datenverarbeitenden Stellen zuständig, siehe Artikel 38 Absatz 4 DSGVO, § 39 Absatz 1 Buchstabe a DSGVO.

Inhaltsverzeichnis

1. Welche gesetzlichen Grundlagen sind vom Verantwortlichen im Zusammenhang mit der Löschung von Bewerbungsdaten zu beachten? 2

2. Welche Löschfrist gilt nach Abschluss des konkreten Auswahlverfahrens? 4

3. Welche Löschfrist gilt für Bewerbungsunterlagen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber die Bewerbung zurücknimmt? 5

4. Kann eine Bewerberin / ein Bewerber, zum Beispiel bei einer sogenannten „Initiativbewerbung“ darin einwilligen, dass die in den Bewerbungsunterlagen enthaltenen personenbezogenen Daten vom Verantwortlichen längerfristig gespeichert und für spätere Auswahlverfahren verwendet werden? 5

1. Welche gesetzlichen Grundlagen sind vom Verantwortlichen im Zusammenhang mit der Löschung von Bewerbungsdaten zu beachten?

Die DSGVO ist als unmittelbar geltendes Recht anzuwenden. Für die Löschung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 DSGVO, sind insbesondere die Regelungen des Artikels 17 DSGVO „Recht auf Löschung sowie die Regelungen des Artikels 23 DSGVO „Beschränkungen" zu beachten.

Artikel 17 DSGVO listet in Absatz 1 Buchstabe a bis f die Gründe für eine unverzügliche Löschung von personenbezogenen Daten auf. Diese beziehen sich sowohl

- auf eine Verpflichtung des Verantwortlichen zur (antragsunabhängigen) Prüfung und Umsetzung, etwa in einem „Löschkonzept" (siehe Ausführungen unten) als auch
- auf das Verlangen von Betroffenen in Bezug auf sie selbst betreffende Daten.

Ausnahmen hierzu sind in Artikel 17 Absatz 3 DSGVO genannt. Der Verantwortliche hat in dem Zusammenhang zudem die weitergehenden Regelungen zu den Informationspflichten, Artikel 17 Absatz 2 DSGVO, sowie zu den sogenannten „Nachberichtspflichten" zu beachten, Artikel 19 DSGVO.

In Niedersachsen finden im Beschäftigtenkontext die allgemeinen Regelungen des Artikels 17 DSGVO unmittelbar Anwendung. Darüber hinaus gilt Folgendes:

1.1 Für öffentliche Stellen

Weder das Niedersächsische Beamtengesetz (NBG) noch die allgemeinen Regelungen des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG, Erster Teil) oder sonstige spezifische Rechtsvorschriften enthalten ergänzende oder einschränkende Regelungen zur Löschung von Bewerbungsdaten.

Allerdings haben öffentliche Stellen, für die die Vorgaben des Niedersächsischen Archivgesetzes (NArchG) gelten, vor der Löschung von Bewerbungsdaten, die Regelungen zu den Anbietungspflichten gegenüber dem Niedersächsischen Landesarchiv zu beachten, die über § 88 Absatz 1 Satz 1 Variante 3 NBG in Verbindung mit gesetzlichen Regelungen im NArchG in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c und Buchstabe e DSGVO in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 2 und Absatz 3 Buchstabe b DSGVO zum Tragen kommen.

Soweit öffentliche Stellen – außerhalb des Geltungsbereichs des NArchG – in Rechtsvorschriften im Sinne des Artikels 6 Absatz 2 und Absatz 3 DSGVO Regelungen zur Archivierung getroffen haben, sind diese entsprechend zu beachten.

1.2 Für nicht-öffentliche Stellen

Für Verantwortliche im nichtöffentlichen Bereich sind bei der Verarbeitung von Bewerberdaten insbesondere die Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b und 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO zu berücksichtigen. Während Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO die Datenverarbeitung im Zusammenhang mit der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses betrifft, kann Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO für eine über das Bewerbungsverfahren hinausgehende Speicherung aufgrund berechtigter Interessen des Verantwortlichen von Bedeutung sein.

1.3 Sonstige Hinweise für Verantwortliche

- Bereits bei der Speicherung von Bewerbungsdaten ist stets der datenschutzrechtliche Grundsatz der „Datenminimierung“ sowie der Grundsatz der „Speicherbegrenzung“ zu beachten, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c und Buchstabe e DSGVO. Es muss als Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit von Verarbeitungen, dies gilt also auch bei Speicherungen, stets die Erforderlichkeit objektiv gegeben sein, siehe hierzu unter anderem die Ausführungen im Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 4. Juli 2023 in der Rechtssache C-252/21, Randnummer 125, sowie im Urteil des EuGH vom 9. Januar 2025, in der Rechtssache C 394/23, Randnummern 33, 49;
- Den von der Datenverarbeitung betroffenen Personen, hier den Bewerberinnen und Bewerbern, sind im Rahmen der Informationspflicht die Dauer, für die die personenbezogenen Daten 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 DSGVO;
- Im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten sind – wenn möglich – die vorgesehenen Fristen für die Löschung der verschiedenen Datenkategorien aufzunehmen, Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO;
- Es sind geeignete technisch-organisatorische Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, dass zum Beispiel durch Voreinstellungen personenbezogene Daten nur solange verarbeitet werden, wie dies erforderlich ist, Artikel 24, 25 und 32 DSGVO.

Die Erstellung eines Löschkonzeptes durch den Verantwortlichen wird daher regelmäßig notwendig sein, um der diesem obliegenden 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 Datenschutzkonferenz, einem Gremium der deutschen unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK).
- der Baustein B1.12 „Löschbarkeit von Daten“ des sogenannten „Standard-Datenschutzmodells“ der DSK, Version 3.1.

2. Welche Löschfrist gilt nach Abschluss des konkreten Auswahlverfahrens?

Es gibt in Niedersachsen weder gesetzlich festgelegte Aufbewahrungs- noch Löschfristen für Bewerbungsdaten.

Hinweise:

1. Grundsätzlich ist allerdings zu beachten, dass bei Personalauswahlverfahren alle Bewerbungsunterlagen vom Verantwortlichen bis zum Abschluss

1.1 der Frist einer möglichen Klage gegen die Auswahlentscheidung, zum Beispiel bei sogenannten „Konkurrentenstreitverfahren“ oder vermeintlichen Verstößen gegen das „Gebot der allgemeinen Gleichbehandlung“, und

1.2 eines eventuellen Klageverfahrens (gerichtliche Überprüfung der Auswahlentscheidung) aufzubewahren sind. Beispielsweise sieht § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes in Verbindung mit § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine Klagefrist von drei Monaten vor.

2. Zur Dokumentationspflicht des Verantwortlichen bezüglich der Auswahlentscheidung siehe insbesondere den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. März 2023, Aktenzeichen 1 WB 33.22, 1 WB 34.22, juris Randnummer 31,33, sowie die Beschlüsse des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg vom 19. Juli 2022, Aktenzeichen 5 ME 55/22, vom 10. Oktober 2023, Aktenzeichen 5 ME 72/23, und vom 11. Juni 2024, Aktenzeichen 5 ME 34/24.
3. Zusätzlich sind die Regelungen aus der Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Entgelttransparenzrichtlinie – ETRL) im Hinblick auf die Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen zu beachten. Mit Ablauf der Umsetzungsfrist können einzelne Bestimmungen unmittelbar Wirkung entfalten. Die daraus folgenden Transparenz- und Beweisanforderungen können im Rahmen der datenschutzrechtlichen Erforderlichkeitsprüfung zu

berücksichtigen sein, soweit Bewerbungsunterlagen zur Verteidigung gegen mögliche Rechtsansprüche aufbewahrt werden.

4. Bei Datenverarbeitungen zu den unter Nummer 1 und Nummer 3 genannten Zwecken handelt es sich um zweckändernde Verarbeitungen von Bewerbungsdaten, bei denen im nicht öffentlichen Bereich die Vorgaben des § 24 BDSG, im öffentlichen Bereich § 6 NDSG, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 4 DSGVO, zum Tragen kommen. Zum Grundsatz der „Zweckbindung" siehe Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO.

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

Die erhobenen und gespeicherten personenbezogenen Daten der Bewerberin oder des Bewerbers sind nach der Rücknahme der Bewerbung vor Abschluss des Auswahlverfahrens nicht unverzüglich zu löschen. Diese sind solange aufzubewahren, wie es für die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen aus dem Auswahlverfahren erforderlich ist, siehe Ausführungen oben, unter Frage Nummer 2.

4. Kann eine Bewerberin / ein Bewerber, zum Beispiel bei einer sogenannten „Initiativbewerbung" darin einwilligen, dass die in den Bewerbungsunterlagen enthaltenen personenbezogenen Daten vom Verantwortlichen längerfristig gespeichert und für spätere Auswahlverfahren verwendet werden?

Ja, wenn es sich um eine sogenannte „informierte Einwilligung" im Sinne von Artikel 4 Nummer 11 in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a und Artikel 7 DSGVO, bei Gesundheitsdaten in Verbindung mit Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a DSGVO handelt und die oder der Betroffene dadurch einen Vorteil im Sinne der in § 26 Absatz 2 Satz 1 BDSG genannten Kriterien hat.

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

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 abgegebene Einwilligung weiterhin Bestand hat.

Weitere Ausführungen zum Thema Einwilligung sind im Kurzpapier Nummer 20 „Einwilligung nach der DSGVO“ der DSK zu finden.

Der Landesbeauftragte für den
Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstraße 5
30159 Hannover

Telefon 0511 120-4500

E-Mail poststelle@lfd.niedersachsen.de

Internet https://lfd.niedersachsen.de