



Frage:

Kann eine Gemeinde bei der Besetzung einer freiwerdenden Stelle auf die nicht berücksichtigten KandidatInnen einer früheren Stellenausschreibung zurückgreifen?

Antwort:

Das Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, zuletzt i.d.F. BGBl. I Nr. 135/2009, regelt den Schutz personenbezogener Daten und normiert in seinem § 1 Abs. 1, dass jedermann Anspruch auf die Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten hat, soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht. Weiters hat jedermann, soweit ihn betreffende personenbezogene Daten zur automationsunterstützten Verarbeitung oder zur Verarbeitung in manuell, dh. ohne Automationsunterstützung, geführten Dateien bestimmt sind, nach Maßgabe gesetzlicher Bestimmungen das Recht auf Auskunft darüber, wer welche Daten über ihn verarbeitet, woher die Daten stammen, und wozu sie verwendet werden, insbesondere auch, an wen sie übermittelt werden sowie das Recht auf Richtigstellung unrichtiger Daten und das Recht auf Löschung unzulässigerweise verarbeiteter Daten (§ 1 Abs. 3 DSG 2000).

§ 27 Abs. 1 DSG 2000 bestimmt, dass jeder Auftraggeber unrichtige oder entgegen den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes verarbeitete Daten richtigzustellen oder zu löschen hat. Darüber hinaus bestimmt § 27 Abs. 1 leg.cit., dass Daten, die für den Zweck der Datenanwendung nicht mehr benötigt werden, als unzulässig verarbeitete Daten gelten und zu löschen sind, es sei denn ihre Archivierung ist rechtlich zulässig und ist der Zugang zu diesen Daten besonders geschützt.

Im Lichte der dargestellten Rechtslage ist zur konkreten Frage folgendes festzuhalten:

Unterlagen, die eine Gemeinde, infolge einer öffentlichen Ausschreibung einer Stelle oder auch unaufgefordert als Initiativbewerbung erhält, unterliegen als Mitarbeiterunterlagen dem Datenschutz. Diese Bewerbungsunterlagen dürfen ausschließlich zum Zweck der Prüfung

einer Anstellung verwendet werden. Werden die Daten nicht mehr benötigt, sind sie gemäß § 27 DSG 2000 zu löschen. Entsprechende Akten oder manuelle Aufzeichnungen sind daher grundsätzlich unrekonstruierbar zu vernichten.

Für eine längerdauernde Evidenthaltung von Bewerbungsunterlagen, da etwa ein(e) BewerberIn grundsätzlich von Interesse für die Gemeinde ist, jedoch derzeit kein freier Dienstposten besteht, ist die Zustimmung des/der BewerberIn erforderlich.

Liegen daher einer Gemeinde Zustimmungen der jeweiligen Bewerber zur Evidenthaltung der Bewerbungsunterlagen einer Stellenausschreibung vor, bestehen aus Sicht der ha. Fachabteilung keine Bedenken gegen die Verwendung dieser Unterlagen. Sollte jedoch eine Zustimmung zur Evidenthaltung nicht gegeben sein, sind diese Bewerbungsunterlagen – wie oben ausgeführt – zu löschen bzw. zu vernichten.

Bei Bewerbungsunterlagen in Papierform wird empfohlen, diese nach Zweckmäßigkeit überlegungen an den/die BewerberIn rückzumitteln. In diesem Zusammenhang kann bereits in die Stellenausschreibung aufgenommen werden, dass bei einem Wunsch auf Rückübermittlung ein ausreichend frankiertes Rückkuvert den Bewerbungsunterlagen beizufügen ist.

Für künftig erfolgende Stellenausschreibungen bzw. einlangende Bewerbungen, deren Evidenthaltung beabsichtigt ist, wird folgende Vorgehensweise empfohlen:

Die Person, deren Bewerbung evident gehalten werden soll, wird in einem Schreiben der Gemeinde auf diese Evidenthaltung für eine bestimmte Zeit hingewiesen und wird gleichzeitig mitgeteilt, dass eine Löschung/Vernichtung/Rückmittlung erfolgt, wenn die Evidenthaltung nicht gewünscht wird.