



Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten (DSB) des Rates der Europäischen Union für eine Vorabkontrolle des Vorgangs „Mobilitätsverfahren“

Brüssel, den 27. Juli 2011 (Fall 2011-648)

1. Verfahren

Am 30. Juni 2011 übermittelte der Datenschutzbeauftragte (DSB) des Rates der Europäischen Union (**Rat**) dem Europäischen Datenschutzbeauftragten (**EDSB**) gemäß Artikel 27 Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“) eine Meldung hinsichtlich des Mobilitätsverfahrens des Rates.

Der EDSB nahm am 19. Juli 2011 mit dem DSB des Rates Kontakt auf. Am 27. Juli 2011 wurde der Entwurf einer Stellungnahme an den DSB mit der Bitte um Stellungnahme übersandt. Letztere ging am 27. Juli 2011 ein.

2. Sachverhalt

Die vorliegende Stellungnahme befasst sich mit dem neuen Mobilitätsverfahren des Generalsekretariats des Rates (nachfolgend als „GSR“ bezeichnet), das von der Dienststelle Mobilität organisiert wird und **am 1. August 2011 in Kraft tritt**. Ziel des mit Beschluss Nr. 101/2011 des Generalsekretärs des Rates der Europäischen Union¹ („der Beschluss Nr. 101/2011“) eingesetzten Mobilitätsverfahrens ist es, Artikel 29 Absatz 1 und 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften durch die Sammlung und Bewertung von Bewerbungen auf Stellenausschreibungen sowie die Auswahl zulässiger Bewerber umzusetzen. Das neue Element des untersuchten Mobilitätsverfahrens besteht darin, dass die Anstellungsbehörde unter bestimmten, in Artikel 4 und 10 des Beschlusses Nr. 101/2011 festgelegten Voraussetzungen entscheiden kann, die Veröffentlichung und anschließend die Auswahl gleichzeitig für interne Bewerber, Beamte anderer Organe und erfolgreiche Bewerber, die auf einer entsprechenden Reserveliste aus einem allgemeinen Auswahlverfahren aufgeführt sind, durchzuführen.

Das **Mobilitätsverfahren** besteht in einer gemischten Verarbeitung - auf Papier und automatisiert - und umfasst die **folgenden Schritte**:

- **Veröffentlichung**
 - Gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Beschlusses Nr. 101/2011 kann die Anstellungsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen entscheiden, eine Stelle gleichzeitig für Beamte anderer Organe und interne Bewerber auszuschreiben. In diesem Fall kann die Anstellungsbehörde gemäß Artikel 4 Absatz 3 des Beschlusses Nr. 101/2011 auch

¹ Beschluss Nr. 101/2011 des Generalsekretärs des Rates der Europäischen Union betreffend das Mobilitätsverfahren des Generalsekretariats des Rates, unter Aufhebung des Beschlusses Nr. 150/83 des Generalsekretärs des Rates vom 25. März 1983.

erfolgreiche Bewerber von einer entsprechenden Reserveliste aus einem allgemeinen Auswahlverfahren zur Bewerbung auffordern.

- Die bei der Dienststelle Mobilität nach der Veröffentlichung der Stellenausschreibung eingegangenen Bewerbungen werden auf interner und interinstitutioneller Ebene gesammelt. Anschließend werden über die entsprechenden EPSO-Listen Bewerbungsaufrufe an die erfolgreichen Bewerber aus allgemeinen Bewerbungsverfahren übermittelt.
- Die Zulässigkeit der Bewerber wird durch die Direktion Humanressourcen bewertet, die gemäß Artikel 5 Absatz 5 des Beschlusses Nr. 101/2011 nach Ablauf der Veröffentlichungsfrist eine Liste mit zulässigen Bewerbern erstellt, wobei in den Abschlussdokumenten bestimmte Daten der Bewerber aufgeführt werden (Name, Vorname, Laufbahn- und Besoldungsgruppe, Staatsangehörigkeit).
- Sämtliche Daten im Zusammenhang mit den Bewerbern und ihrer Auswahl werden in der Anwendung „Etat des positions“ in ARIANE erfasst.

- **Auswahl**

- Die zulässigen Bewerbungen werden dem einstellenden Dienst, den für die Auswahl zuständigen Mitgliedern der Direktion Humanressourcen und gegebenenfalls den Mitgliedern des Auswahlausschusses, die durch die Anstellungsbehörde ernannt wurden, zugesandt. Gemäß Artikel 10 Absatz 2 des Beschlusses Nr. 101/2011 sind der Vertreter der für die Verwendung zuständigen Dienststelle und der für das Auswahlverfahren verantwortliche Beamte der Direktion Humanressourcen befugt, bestimmte Bereiche der Personalakte zulässiger Bewerber während der Laufzeit des Verfahrens einzusehen.
- Gemäß Artikel 10 Absatz 1 des Beschlusses Nr. 101/2011 werden die internen Bewerbungen vor übrigen Bewerbungen geprüft. Allerdings ist die Anstellungsbehörde gemäß Artikel 10 Absatz 3 des Beschlusses Nr. 101/2011 nicht verpflichtet, nach der Freigabe einer Stelle für interinstitutionelle Bewerber und erfolgreiche Bewerber von Reservelisten die internen Bewerbungen abzulehnen, bevor die interinstitutionellen Bewerber oder die erfolgreichen Bewerber von Reservelisten geprüft werden.
- Grundsätzlich werden gemäß Artikel 10 Absatz 4 des Beschlusses Nr. 101/2011 alle Bewerber, deren Profil dem in der Stellenausschreibung beschriebenen Profil entspricht, zu einem Gespräch eingeladen, allerdings kann auf der Grundlage der Bewerbungsformulare eine erste Bewertung erfolgen.
- Im Anschluss an die Auswahl werden die Ergebnisse für die einzelnen Stellen in entsprechenden Dokumenten erfasst (Berichte der Auswahlausschüsse mit den Namen und Vornamen der Bewerber und ihrer Einstufung/Bewertung sowie die Erstellung von Bewertungstabellen für die einzelnen Bewerber).
- Im Anschluss an die Entscheidung der Anstellungsbehörde hinsichtlich der Bewerber wird der Herkunftsdienststelle eine Mitteilung mit den Namen der ausgewählten Bewerber übermittelt und die Korrespondenz mit den Bewerbern in die Wege geleitet.

Der für die Verarbeitung Verantwortliche ist der Rat, vertreten durch den Referatsleiter der Generaldirektion A - Personal und Verwaltung, Direktion 1A Humanressourcen - Referat „Personalbestand und Mobilität“.

Die betroffenen Personen sind Beamte des Rates, Beamte anderer gemeinschaftlichen Organe und die erfolgreichen Bewerber von entsprechenden Reservelisten aus EPSO-Auswahlverfahren.

In diesem Verfahren können die folgenden **Datenkategorien** verarbeitet werden:

- **Bei internen Bewerbern:** die Daten, die im Lebenslauf hinsichtlich der Mobilität im Portal ARIANE und in der Datenbank CHORUS online erfasst sind;
- **Bei interinstitutionellen Bewerbern:** die Daten, die in dem elektronischen, der Stellenausschreibung beigefügten Formular erfasst sind;
- **Bei Bewerbern aus EPSO-Auswahlverfahren:** die im Lebenslauf erfassten Daten und der „Kompetenznachweis“ sowie:
 - persönliche Daten zur Identifizierung des Bewerbers (Name, Vorname, Geburtstag, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und gegebenenfalls die Bewerbernummer),
 - die vom Bewerber für die Organisation der Gespräche bereitgestellten Informationen (Dienstanschrift, elektronische Adresse und Telefonnummer),
 - die vom Bewerber bereitgestellten Informationen, auf deren Grundlage beurteilt werden kann, ob er die für die Stellenausschreibung festgelegten Zulassungsbedingungen erfüllt (Funktions- und Besoldungsgruppe, Nachweis des Beamtenstatus),
 - sämtliche anderen Informationen, die der Bewerber für seine Akte als zweckdienlich ansieht.

Die betroffenen Personen erhalten anhand einer „Datenschutzerklärung“ folgende Informationen: Identität des für die Verarbeitung Verantwortlichen, Zweck der Verarbeitung, Art der zu verarbeitenden Daten, Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, Datenempfänger, Aufbewahrungsfristen, Recht auf Auskunft und Berichtigung und das Recht, sich jederzeit an den EDSB zu wenden. Auf der Hauptseite der Website „Interne Mobilität“ des GSR sowie in den interinstitutionellen Stellenausschreibungen, die vom GSR auf dem interinstitutionellen Portal veröffentlicht wurden, und in den Stellenausschreibungen, die den erfolgreichen Bewerbern von Reservelisten aus allgemeinen Auswahlverfahren über ihr EPSO-Konto übermittelt werden, wird ein Link zur Verfügung gestellt, der auf diese „Datenschutzerklärung“ verweist.

Die im Verfahren verarbeiteten Daten können an die folgenden **Empfänger** weitergeleitet werden:

- *Empfänger der Bewerbungen:*
 - Von den Generaldirektionen des GSR ermächtigte Mitglieder, die die Veröffentlichung der Stellenausschreibung für die Stellen ihres Referats beantragt haben;
 - Mitglieder der Direktion „Humanressourcen“, die für die Auswahl verantwortlich sind;
 - Mitglieder der Auswahlausschüsse, die von der Anstellungsbehörde ernannt wurden;
 - Mitglieder der Auswahlausschüsse, die von der Personalvertretung ernannt wurden.
- *Empfänger der Abschlussdokumente der Veröffentlichung und der Berichte der Auswahlausschüsse:*
 - Von den Generaldirektionen des GSR ermächtigte Mitglieder, die die Veröffentlichung der Stellenausschreibung für die Stellen ihres Referats beantragt haben;
 - die Vorgesetzten der Dienststelle Mobilität;
 - die Anstellungsbehörde;
 - gegebenenfalls die Mitglieder des Mobilitätsausschusses (gemäß Artikel 1 Buchstabe h des Beschlusses Nr. 101/2011 handelt es sich um einen paritätischen beratenden Mobilitätsausschuss, der mit der Überwachung der Umsetzung der Mobilitätspolitik beauftragt ist).
- *Empfänger bestimmter Verwaltungsdaten, die für die Nachverfolgung der Verfahren im Zusammenhang mit der neuen Verwendung im Organ oder eines Wechsels zwischen den Organen erforderlich sind:*

- Mitglieder des Personalbüros;
- Mitglieder des Referats „Individuelle Ansprüche“ (Direktion 1B).

Die **Verfahren zur Gewährleistung der Rechte der betroffenen Personen** stehen im Einklang mit den Bestimmungen von Abschnitt 5 des Beschlusses des Rates 2004/644/EG vom 13. September 2004 (ABl. L 296 vom 21.9.2004, S. 20).²

Die **Strategie zur Aufbewahrung** umfasst die folgenden Elemente:

- Sämtliche Lebensläufe der Bewerber werden ausgedruckt; diese Lebensläufe auf Papier werden nach Abschluss des Auswahlverfahrens unverzüglich vernichtet, mit Ausnahme der Lebensläufe der ausgewählten interinstitutionellen Bewerber, die an das Personalbüro und das Referat „Individuelle Ansprüche“ (Direktion 1B) übermittelt werden.
- Die Lebensläufe im elektronischen Format auf dem Server der Dienststelle Mobilität sowie alle für das Auswahlverfahren erheblichen Dokumente, einschließlich der Bewertungstabellen und der offiziellen Korrespondenz mit den Bewerbern auf Papier oder in elektronischer Form, werden über einen Zeitraum von **drei Jahren** auf dem Server der Dienststelle Mobilität aufbewahrt, damit auf eine Beschwerde reagiert werden kann, die gegebenenfalls von einem Bewerber bei einer für die Sache zuständigen Behörde eingereicht wird.
- Die Liste mit den ausgewählten Bewerbern sowie gegebenenfalls die Stellungnahme des Mobilitätsausschusses werden über einen Zeitraum von **fünf Jahren** aufbewahrt.

Für das Mobilitätsverfahren gelten die folgenden **Sicherheitsmaßnahmen**: Die Daten werden für die Verwaltung und die Nachverfolgung der verschiedenen Verfahrensstufen sowie für die Erstellung von Statistiken (die Daten werden anonymisiert) in der Anwendung „Etats des positions“ des Portals ARIANE erfasst. Die elektronischen Dateien werden auf dem Server der Dienststelle Mobilität aufbewahrt. Die Korrespondenz zwischen den Bewerbern und den betroffenen Dienststellen wird mit elektronischer Post an eine Adresse der Dienststelle übermittelt (Funktionspostfach service.mobilite@consilium.europa.eu). Zugang und Verwendung des Postfachs sind auf die Dienststelle Mobilität beschränkt. Die Daten auf Papier werden in den Räumlichkeiten der Dienststelle Mobilität aufbewahrt (in Schränken, die abends abgeschlossen werden). Der Zugang zu diesen Räumlichkeiten ist durch personalisierte elektronische Zugangsschlüssel auf die Mitarbeiter der Dienststelle Mobilität beschränkt.

3. Rechtliche Prüfung

3.1. Vorabkontrolle

Die Vorabkontrolle bezieht sich auf die Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Artikel 2 Absatz a der Verordnung zum Zweck der Umsetzung von Artikel 29 Absatz 1 und 2 des Statuts durch die Sammlung und Bewertung von Bewerbungen auf Stellenausschreibungen sowie die Auswahl zulässiger Bewerber im Rahmen des Mobilitätsverfahrens des Rates.

Gemäß Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung unterliegen der Vorabkontrolle des EDBS sämtliche *„Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen*

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004D0644:DE:HTML>.

Personen beinhalten können.“ Die vorliegende Verarbeitung unterliegt gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Vorabkontrolle durch den EDSB, da die Personalauswahl der vorrangige Zweck der Verarbeitung ist und die Verarbeitung für die Beurteilung von Aspekten der Persönlichkeit der betroffenen Personen, wie ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihrem Verhalten bestimmt ist.

Die Verarbeitung der Akten erfolgt teilweise manuell (z. B. werden alle Lebensläufe der Bewerber gedruckt), allerdings werden die verarbeiteten Daten im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 der Verordnung in einer Datei gespeichert (sämtliche Daten im Zusammenhang mit den Bewerbern und der Auswahl werden in der Anwendung „Etat des positions“ unter ARIANE erfasst). Diese Verarbeitung fällt folglich in den Anwendungsbereich der Verordnung.

Gemäß der Meldung vom 30. Juni 2011 tritt das neue Mobilitätsverfahren am 1. August 2011 in Kraft. Gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung stellt der Europäische Datenschutzbeauftragte seine Stellungnahme grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der Meldung bereit und hätte aus diesem Grund eine Meldung vorgezogen, die eine Vorabkontrolle in den zwei Monaten vor der Aufnahme der Verarbeitung ermöglicht hätte. Im vorliegenden Fall läuft der Zeitraum von zwei Monaten nach dem Inkrafttreten am 1. August 2011 ab. Daher erfolgt die Vorabkontrolle aufgrund der Umstände ex post. Dies tut der wünschenswerten Umsetzung der durch den Europäischen Datenschutzbeauftragten erteilten Empfehlungen keinen Abbruch.

Die Meldung ging am 30. Juni 2011 mit elektronischer Post ein. Gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung muss der EDSB seine Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Meldung bereitstellen. Der Entwurf der Stellungnahme wurde dem Rat am 27. Juli 2011 übermittelt, damit dieser eine Stellungnahme abgeben konnte, die am selben Tag übermittelt wurde. Die vorliegende Stellungnahme ist folglich spätestens am 30. August 2011 vorzulegen.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung ist im Lichte von Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung zu untersuchen, in dem festgelegt ist, dass die Verarbeitung nur durchgeführt werden darf, wenn sie erforderlich ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse oder in legitimer Ausübung öffentlicher Gewalt ausgeführt wird, die dem Organ der Europäischen Union, dem die Daten übermittelt werden, übertragen wurde.

Die Verarbeitung umfasst die Verarbeitung von Daten von Bewerbern, die auf eine Stellenausschreibung antworten, sowie die Auswahl zulässiger Bewerber zur Umsetzung von Artikel 29 Absatz 1 und 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften beim Rat. Diese Aufgabe zielt darauf ab, „*allen Bewerbern gegenüber eine gerechte und angemessene Verarbeitung*“ zu gewährleisten (siehe Artikel 2 des Beschlusses Nr. 101/2011), die im Einklang mit der Mitteilung des GSR über das neue Mobilitätsverfahren vom 22. Juni 2011 an das Personal (CP 58/11) „*in angemessener Weise berücksichtigt, wie wichtig es ist, den Beamten des GSR ausreichende Möglichkeiten zum Aufstieg und zur beruflichen Entwicklung zu gewährleisten.*“ Die Verarbeitung der Daten von Bewerbern, die auf eine Stellenausschreibung antworten, und die Auswahl von zulässigen Bewerbern scheinen für die Erfüllung dieser Ausgabe erforderlich zu sein.

Die Verarbeitung im Zusammenhang mit dem Mobilitätsverfahren stützt sich auf Artikel 235 Absatz 4 und Artikel 240 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen

Union, Artikel 29 Absatz 1 und 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften sowie auf den Beschluss Nr. 101/2011 des Generalsekretärs des Rates der Europäischen Union. Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung wird somit eingehalten, weil die Verarbeitung „[erforderlich ist] für die Wahrnehmung einer Aufgabe [...], die aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften oder anderer aufgrund dieser Verträge erlassener Rechtsakte im öffentlichen Interesse oder in legitimer Ausübung öffentlicher Gewalt ausgeführt wird [...]“.

3.3. Verarbeitung besonderer Datenkategorien

Gemäß Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 sind „die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von Daten über Gesundheit oder Sexualleben untersagt.“ Bei den erfolgreichen Bewerbern aus EPSO-Auswahlverfahren können mit der Übermittlung der in ihrem Lebenslauf erhobenen Daten und ihres „Kompetenznachweises“, „sämtliche anderen Informationen übermittelt werden, die der Bewerber für seine Akte als zweckdienlich erachtet“. Es ist nicht auszuschließen, dass Bewerber sensible Daten bereitstellen, die von Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung abgedeckt werden. Nichtsdestotrotz kann die spontane Übermittlung solcher Daten gemäß Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung als gerechtfertigt angesehen werden.³ Tatsächlich kann rechtmäßig davon ausgegangen werden, dass der Bewerber seine ausdrückliche Zustimmung zu der Verarbeitung dieser besonderen Datenkategorien, die er selber bereitgestellt hat, erteilt hat.

3.4. Datenqualität

Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben a, c und d der Verordnung sind personenbezogene Daten nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise zu verarbeiten, sie müssen den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und dürfen nicht darüber hinausgehen. Die Daten müssen zudem sachlich richtig und, wenn nötig, auf den neuesten Stand sein.

Die **sachliche Richtigkeit** der verarbeiteten Daten wird teilweise dadurch sichergestellt, dass bestimmte Daten von den betroffenen Bewerbern zu Verfügung gestellt werden. Zudem trägt die Aufforderung, das Recht auf Auskunft und Berichtigung auszuüben (siehe Punkt 3.8) dazu bei, dass die verarbeiteten Daten sachlich richtig und auf den neuesten Stand sind.

Zweckentsprechung, Erheblichkeit und Angemessenheit: die Daten der interinstitutionellen Bewerber werden in einem elektronischen Formular erfasst, das sich im Anhang der Stellenausschreibung befindet („Antrag auf Änderung der dienstlichen Verwendung“), das einen Abschnitt mit der folgenden Überschrift enthält: „Fähigkeiten und persönliche, im Lauf Ihres Lebens und Ihrer Laufbahn erworbene Fachkenntnisse, die gegebenenfalls nicht aus ihren offiziellen Zeugnissen und Diplomen hervorgehen“. Bei der Verwendung eines solchen Bewerbungsformulars sind die im Formular aufgeführten Fragen im Lichte von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung⁴ zu prüfen, in dem es heißt: „*Personenbezogene Daten*

³ Leitlinien für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Einstellung von Personal („Leitlinien“) unter:

http://www.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/08-10-10_Guidelines_staff_recruitment_FR.pdf, S. 3.

⁴ Leitlinien, S. 3.

dürfen nur den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und nicht darüber hinausgehen“.

Die Elemente der Frage im Zusammenhang mit den *„Fähigkeiten und persönlichen, im Lauf Ihres Lebens und Ihrer Laufbahn erworbenen Fachkenntnissen...“* auf Seite 3 des Formulars „Antrag auf Änderung der dienstlichen Verwendung“ verdienen besondere Beachtung.⁵ Der EDSB stellt fest, dass im Formular diese Frage auf folgende Weise umschrieben wird: *„Unterscheiden Sie gegebenenfalls zwischen beruflichen (Wissen, Know-how), sozialen (Kommunikation, Dienstbereitschaft, Teamarbeit) und organisatorischen (Koordination und Verwaltung von Personen, Projekten und Budgets) Fähigkeiten und Fachkenntnissen ...“* Dennoch kann die Frage die Bewerber sehr wohl dazu verleiten, Hinweise zu ihren Fachkenntnissen, Interessen oder Aktivitäten zu geben, die nicht in Verbindung mit der Stelle stehen, für die die Bewerbung erfolgt und die somit *nicht mit der Arbeit verbunden sind*. Der EDSB räumt ein, dass eine solche Frage dazu geeignet ist, den am Einstellungsverfahren beteiligten Mitarbeitern nützliche Informationselemente zu übermitteln. Er ist jedoch der Ansicht, dass eine solche Frage im Hinblick auf den Zweck des Bewerbungsformulars nicht in vollem Umfang angemessen ist.⁶

Der EDSB empfiehlt, klarzustellen, dass die Antworten auf die Frage im Zusammenhang mit den *„Im Lauf Ihres Lebens erworbenen Fähigkeiten und persönlichen Fachkenntnissen ...“* (Seite 3 des Formulars „Antrag auf Änderung der dienstlichen Verwendung“) auf **freiwilliger Basis** bereitgestellt werden und dass sichergestellt wird, dass eine Nichtbeantwortung unverbindlicher Fragen nicht geahndet wird.

3.5. Datenaufbewahrung

In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung heißt es, dass die Daten *„so lange, wie es für die Erreichung der Zwecke, für die sie erhoben oder weiterverarbeitet werden, erforderlich ist, in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Person ermöglicht.“*

Gemäß der Meldung werden die Lebensläufe **auf Papier** nach Abschluss des Auswahlverfahrens unverzüglich vernichtet, mit Ausnahme der Lebensläufe der ausgewählten interinstitutionellen Bewerber, die an das Personalbüro und das Referat „Individuelle Ansprüche“ (Direktion 1B) übermittelt werden. Die Lebensläufe im **elektronischen Format** werden über einen Zeitraum von drei Jahren auf dem Server der Dienststelle Mobilität aufbewahrt, damit auf eine Beschwerde reagiert werden kann, die gegebenenfalls von einem Bewerber bei einer für die Sache zuständigen Behörde eingereicht wird.

Der EDSB merkt an, dass bei den betroffenen Personen zwischen drei Kategorien unterschieden werden sollte, und zwar zwischen den eingestellten Bewerbern, den nicht eingestellten Bewerbern und den nicht eingestellten Bewerbern, die „auf den Reservelisten eingetragen sind“.⁷

Gemäß der Meldung wird im Verfahren unterschieden zwischen den ausgewählten Bewerbern (für welche die Listen und gegebenenfalls die Stellungnahmen des Mobilitätsausschusses über einen Zeitraum von fünf Jahren aufbewahrt werden) und allen anderen Kategorien von

⁵ Leitlinien, Seite 4.

⁶ Leitlinien, Seite 4.

⁷ Leitlinien, Seite 5. Im untersuchten Verfahren sieht Artikel 13 des Beschlusses Nr. 101/2011 des Generalsekretärs des Rates der Europäischen Union vom 21. Juni 2011 eine „Liste zur Einstufung der als geeignet beurteilten Bewerber“ vor.

Bewerbern und Dokumenten (die über einen Zeitraum von drei Jahren aufbewahrt werden, damit auf eine Beschwerde reagiert werden kann, die gegebenenfalls von einem Bewerber bei einer für die Sache zuständigen Behörde eingereicht wird).

Der EDSB stellt fest, dass diese spezifischen Aufbewahrungsfristen für die Daten gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung betreffend (1) die eingestellten Bewerber, (2) die nicht eingestellten Bewerber und (3) die nicht eingestellten Bewerber, die auf der „Liste zur Einstufung der als geeignet beurteilten Bewerber“ eingetragen sind, angemessen und nicht unverhältnismäßig sind.

Der EDSB fordert den Rat auf, die Möglichkeit einer früheren Vernichtung der Dokumente betreffend die nicht eingestellten Bewerber (die nicht auf der „Liste zur Einstufung der als geeignet beurteilten Bewerber“ eingetragen sind) zu prüfen.

3.6. Datenübermittlung

Die Daten werden von der Dienststelle Mobilität an die einstellende Dienststelle, an die von den Generaldirektionen des GSR ermächtigten Mitglieder, an die Mitarbeiter der Abteilung Humanressourcen, die für die Auswahl zuständig sind, an die Mitglieder der verschiedenen Auswahlausschüsse sowie an andere Empfänger innerhalb des Rates (Mitarbeiter des Personalbüros, Mitarbeiter des Referats „Individuelle Ansprüche“) übermittelt. Da es sich um interne Übermittlungen innerhalb des Rates handelt, ist der EDSB der Ansicht, dass die Übermittlung der Daten an die genannten Empfänger mit den Bestimmungen von Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung im Einklang steht.

Der EDSB stellt allerdings fest, dass der Europäische Bürgerbeauftragte, der EDSB, der interne Prüfer, der DSB des Rates, das Gericht für den öffentlichen Dienst und das Gericht im Rahmen von Beschwerden auch Empfänger dieser Daten sein können. In diesem Fall sind die Übermittlungen gerechtfertigt, weil sie für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, die in den Zuständigkeitsbereich des Empfängers fallen.

Gemäß Artikel 7 Absatz 3 empfiehlt der EDSB, dass die Empfänger bei der Übermittlung ausdrücklich daran erinnert werden, dass die Daten ausschließlich für die Zwecke verarbeitet werden dürfen, für die sie übermittelt wurden.

3.7. Verarbeitung einschließlich einer Identifikationsnummer

Bei den erfolgreichen Bewerbern aus EPSO-Verfahren enthalten die verarbeiteten Daten gegebenenfalls die Bewerbernummer. In Artikel 10 Absatz 6 der Verordnung heißt es: *„Der Europäische Datenschutzbeauftragte bestimmt, unter welchen Voraussetzungen eine Personalnummer oder ein anderes Kennzeichen allgemeiner Bedeutung von einem Organ oder einer Einrichtung der Gemeinschaft verarbeitet werden darf.“* Die entsprechende Bewerbernummer erfolgreicher Bewerber aus dem EPSO-Auswahlverfahren kann im Rahmen des Mobilitätsverfahrens vom Rat erhoben werden, weil der EDSB der Ansicht ist, dass die Bewerbernummer in diesem Rahmen verwendet wird, um die Identifizierung der entsprechenden erfolgreichen Bewerber zu gewährleisten und die korrekte Nachverfolgung des Vorgangs zu erleichtern. Es besteht kein Anlass, diesbezüglich andere Bedingungen festzulegen.

3.8. Auskunftsrecht und Berichtigung

Gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 hat die betroffene Person das Recht auf Auskunft über sie betreffende personenbezogene Daten. In Artikel 14 ist das Recht auf Berichtigung festgelegt. Das Recht auf Auskunft kann eingeschränkt werden, um sicherzustellen, dass die Beratungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Bewerber geheim bleiben. Diese Einschränkung ist im Lichte von Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung zu betrachten, nach dem die europäischen Einrichtungen die Anwendung von Artikel 13 einschränken können, falls diese Einschränkung eine Maßnahme darstellt, die für den Schutz der betroffenen Person oder der Rechte und Freiheiten anderer Personen notwendig ist. Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung kann auch angewandt werden, um die Rechte anderer Bewerber zu schützen. Das Recht auf Berichtigung ist im Rahmen der Auswahl auf so genannte „objektive“ Daten beschränkt, im Gegensatz zu „subjektiven“ Daten, die eine Bewertung der betroffenen Person beinhalten.

Die Bewerber verfügen über das Recht auf Auskunft über ihre Daten sowie über das Recht auf Berichtigung, Löschung und Sperrung der Daten im Einklang mit den Bestimmungen von Abschnitt 5 des Beschlusses des Rates 2004/644/EG vom 13. September 2004 (ABl. L 296 vom 21.9.2004, S. 20).⁸ Diese Bestimmungen erfüllen die Bestimmungen von Artikel 13 und 14 der Verordnung.⁹

Dessen ungeachtet empfiehlt der EDSB dem Rat, in der „Datenschutzerklärung“ die Grenzen der Möglichkeiten der Ausübung dieser Rechte, die sich aus dem Beschluss des Rates 2004/644/EG vom 13. September 2004 ergeben, zu erwähnen.

3.9. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

In Artikel 11 der Verordnung sind die Informationen festgelegt, die bei der Datenerhebung den betroffenen Personen gegenüber bereitzustellen sind. Dieser Artikel ist insbesondere dann anwendbar, wenn sämtliche verarbeiteten Datenkategorien von den Bewerbern selbst (interne und interinstitutionelle Bewerber sowie erfolgreiche Bewerber aus dem EPSO-Auswahlverfahren) erhoben werden, gegebenenfalls über eine durch die Bewerber ausgefüllte Datenbank (z. B. Online-Lebenslauf).

Die Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person wird anhand einer „Datenschutzerklärung“ gewährleistet. Auf der Hauptseite der Website „Interne Mobilität“ des GSR sowie in den interinstitutionellen Stellenausschreibungen, die vom GSR auf dem interinstitutionellen Portal veröffentlicht werden, und in den Stellenausschreibungen, die den erfolgreichen Bewerbern von Reservelisten aus allgemeinen Auswahlverfahren über ihr EPSO-Konto übermittelt werden, wird ein Link zur Verfügung gestellt, der auf diese „Datenschutzerklärung“ verweist.

- Der EDSB stellt fest, dass gemäß der in der „Datenschutzerklärung“ übermittelten Information die Aufbewahrungsfrist für die Daten „3 Jahre nach Abschluss des entsprechenden Auswahlverfahrens“ beträgt. Allerdings werden gemäß der Meldung die Listen mit den ausgewählten Bewerbern und gegebenenfalls die Stellungnahmen des Mobilitätsausschusses über einen Zeitraum von fünf Jahren aufbewahrt. Der EDSB fordert den Rat auf, diese Information in der „Datenschutzerklärung“ klarzustellen.

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004D0644:DE:HTML>.

⁹ Siehe Stellungnahme des EDSB zum Fall **2009-197**, Punkt 3.6, Seite 8.

- Obwohl die betroffenen Personen anhand der „Datenschutzerklärung“ über die Rechte auf Auskunft und Berichtigung informiert werden, empfiehlt der EDSB eine ausdrückliche Erwähnung des Beschlusses des Rates 2004/644/EG vom 13. September 2004 (siehe Punkt 3.8 weiter oben).

3.10. Sicherheitsmaßnahmen

[...]

Schlussfolgerung

Die vorgeschlagene Verarbeitung scheint keine Verletzungen von Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zu beinhalten, sofern die genannten Anmerkungen berücksichtigt werden. Dies bedeutet im Besonderen, dass der Rat:

- klarstellt, dass die Antworten auf die Frage im Zusammenhang mit „... *den persönlichen, im Lauf Ihres Lebens erworbenen Fähigkeiten* ...“ (Seite 3 des Formulars „Antrag auf Änderung der dienstlichen Verwendung“) auf freiwilliger Basis bereitgestellt werden und dass sichergestellt wird, dass eine Nichtbeantwortung unverbindlicher Fragen nicht geahndet wird;
- die Empfänger bei einer Übermittlung ausdrücklich daran erinnert, dass die Daten gemäß Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung ausschließlich für die Zwecke verarbeitet werden dürfen, für die sie übermittelt werden;
- eine ausdrückliche Erwähnung des Beschlusses des Rates 2004/644/EG vom 13. September 2004 in die „Datenschutzerklärung“ einfügt, mit der die betroffenen Personen über die Grenzen der Möglichkeiten der Ausübung ihrer Rechte auf Auskunft und Berichtigung, die aus diesem Beschluss resultieren, informiert werden;
- in den im Rahmen der „Datenschutzerklärung“ übermittelten Informationen über die „*Aufbewahrungsfrist für die Daten*“ („3 Jahre nach Abschluss des entsprechenden Auswahlverfahrens“) klarstellt, dass die Listen mit den ausgewählten Bewerbern und und gegebenenfalls die Stellungnahmen des Mobilitätsausschusses über einen Zeitraum von fünf Jahren aufbewahrt werden;
- die Möglichkeit prüft, die Dokumente betreffend die anderen, nicht eingestellten Bewerbern nach kürzerer Zeit zu vernichten. Der EDSB fordert den Rat auf, die Möglichkeit einer früheren Vernichtung der Dokumente betreffend die nicht eingestellten Bewerber (die nicht auf der „Liste zur Einstufung der als geeignet beurteilten Bewerber“ eingetragen sind) zu prüfen.

Brüssel, den 27. Juli 2011

(unterzeichnet)

G. Buttarelli (Stellvertretender Datenschutzbeauftragter)