



GIOVANNI BUTARELLI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herrn Raymond COMERFORD
Leiter Humanressourcen
EUROFOUND
Wyattville Rd
Loughlinstown
Dublin 18
IRLAND

Brüssel, den 27. September 2011
GB/DH/kd D(2011)1597 C 2011-0645

**Betr.: Meldung für eine Vorabkontrolle der Auswahl und Einstellung von ANS,
Praktikanten und Zeitarbeitskräften (Fall 2011-0645/646/647)**

Sehr geehrter Herr Comerford,

wir haben die Unterlagen zur Meldung für eine Vorabkontrolle nach Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“), die Sie dem EDSB bezüglich der Verarbeitung bei der Auswahl und Einstellung von ANS, Praktikanten und Zeitarbeitskräften bei Eurofound vorgelegt haben, sorgfältig geprüft. Die zu prüfenden Verarbeitungsvorgänge sind gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung einer Vorabkontrolle zu unterziehen, da sie eine Bewertung der Fähigkeit der Bewerber zur Erfüllung der Aufgaben im Rahmen des Dienstpostens umfassen, für den das Auswahl- und Einstellungsverfahren durchgeführt wird. Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe d („Verarbeitungen, die darauf abzielen, Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen“) ist im vorliegenden Fall nicht relevant. Diese Bestimmung betrifft Verarbeitungen, die darauf abzielen, Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen (ein typisches Beispiel hierfür sind Schwarze Listen). Zweck der hier zu prüfenden Verarbeitung ist die Auswahl des (aufgrund seiner Berufserfahrung usw.) am besten geeigneten Bewerbers, nicht jedoch sein Ausschluss von irgendwelchen Rechten, Leistungen oder Verträgen. Die Auswahlregeln werden zwar dazu führen, dass die Person (falls ihre Berufserfahrung oder ihre Fähigkeiten nicht den geforderten Kriterien entsprechen) nicht eingestellt wird, doch ist dies eindeutig nicht das Ziel der Verarbeitung.

Die in der Meldung dargestellten Verfahren für die Auswahl und Einstellung von ANS, Praktikanten und Zeitarbeitskräften sowie die entsprechenden Datenschutzvorkehrungen weisen gewisse Ähnlichkeiten mit anderen Verarbeitungen bei Auswahl- und Einstellungsverfahren durch

Postanschrift: Rue Wiertz 60 - 1047 Brüssel, Belgien

Dienststelle: Rue Montoyer 63

E-Mail : edps@edps.europa.eu - Website: www.edps.europa.eu

Tel.: 02-283 19 00 - Fax : 02-283 19 50

EU-Einrichtungen auf. Hierzu hat der EDSB Leitlinien für die Einstellung von Personal¹ sowie eine gemeinsame Stellungnahme zu „*Personaleinstellungsverfahren in einigen Gemeinschaftsagenturen*“ herausgegeben.² Im vorliegenden Fall wurden die Meldungen nach der Veröffentlichung der Leitlinien (und der einschlägigen gemeinsamen Stellungnahme) eingereicht; daher wird der EDSB zunächst unter Berücksichtigung des Anschreibens von Eurofound auf die Vorgehensweisen von Eurofound eingehen, die den Grundsätzen der Verordnung und den Leitlinien des EDSB nicht zu entsprechen scheinen, und sich dann in seiner rechtlichen Prüfung auf diese Vorgehensweisen beschränken. Selbstverständlich gelten alle relevanten Empfehlungen in den Leitlinien auch für die Verarbeitungsvorgänge bei der Auswahl und Einstellung von ANS, Praktikanten und Zeitarbeitskräften bei Eurofound.

Da es in allen drei Meldungen (ANS, Praktikanten und Zeitarbeitskräfte) um die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern geht und sie daher große Ähnlichkeiten aufweisen, hat der EDSB beschlossen, eine gemeinsame Stellungnahme anzunehmen.

Verfahren:

Am 30. Juni 2011 gingen beim EDSB die drei Meldungen des DSB von Eurofound für eine Vorabkontrolle ein. Der EDSB sollte seine Stellungnahme daher bis zum 30. September 2011 (zwei Monate + Monat August) vorlegen.

1. Auskunftsrecht und Berichtigung

Sachverhalt: Die Datenschutzerklärung (Praktikanten und ANS) („*Data Protection Disclaimer*“) und die Datenschutzerklärung für Beschäftigte (Zeitarbeitskräfte) („*Employee Data Protection Policy*“) besagen, dass Bewerber das Recht haben, Auskunft über ihre personenbezogenen Daten zu erhalten und ungenaue oder unvollständige Daten berichtigen zu lassen. Das Recht auf Auskunft und Berichtigung verdient besondere Aufmerksamkeit. Eurofound hat dem EDSB keine umfassenden Informationen über die Umsetzung des Rechts auf Auskunft und Berichtigung zukommen lassen. Der EDSB möchte an die in den Leitlinien niedergelegten Regeln erinnern.

Anmahnung: Der EDSB hat in seinen Stellungnahmen stets empfohlen, den betroffenen Personen Auskunft über ihre Bewertungsergebnisse in allen Phasen des Auswahlverfahrens (Vorauswahl, Gespräch und schriftliche Prüfungen) zu erteilen, sofern nicht die Ausnahme nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung im Einklang mit Artikel 6 von Anhang III des Beamtenstatuts greift. Diese Ausnahme kann beinhalten, dass Auskunft weder über Vergleichsdaten anderer Bewerber (vergleichende Ergebnisse) noch über die Einzelmeinungen der Mitglieder des Auswahlausschusses erteilt wird, wenn durch diese Auskunft die Rechte anderer Bewerber oder die Freiheit der Mitglieder des Auswahlausschusses beeinträchtigt würden. Sofern vorhanden, sollten den betroffenen Personen jedoch die aggregierten Ergebnisse vorgelegt werden.

Es sollte daher Folgendes feststehen:

- Mit der Forderung nach Vertraulichkeit soll gewährleistet werden, dass der Auswahlausschuss seine Unparteilichkeit und Unabhängigkeit bewahren kann und keinem Einfluss durch den für die Verarbeitung Verantwortlichen, die Bewerber oder andere Faktoren ausgesetzt ist, und
- eine Einschränkung des Auskunftsrechts darf nicht über das hinausgehen, was für das Erreichen dieses angeblichen Ziels unbedingt erforderlich ist;
- gestützt auf Artikel 20 Absatz 3 ist bei Anwendung einer Einschränkung nach Artikel 20 Absatz 1 die betroffene Person über die wesentlichen Gründe dieser Einschränkung sowie darüber

¹ Die Leitlinien des EDSB können auf der Website des EDSB unter „Thematische Leitlinien“ abgerufen werden.

² Stellungnahme des EDSB vom 7. Mai 2009 (Fall 2009-0287).

zu unterrichten, dass sie das Recht hat, sich an den Europäischen Datenschutzbeauftragten zu wenden.

Empfehlung: Mit Blick auf das Recht auf Berichtigung unterstreicht der EDSB, dass dieses Recht nur bei faktischen Daten wahrgenommen werden kann, die im Verlauf des Auswahlverfahrens verarbeitet werden³. Darüber hinaus weist er darauf hin, dass eine Einschränkung des Berichtigungsrechts nach Ablauf der Bewerbungsfrist nur für Daten im Zusammenhang mit den Zulassungskriterien und nicht für die Identifizierungsdaten gilt, die während des Auswahlverfahrens jederzeit berichtigt werden können. Nach Ansicht des EDSB ist diese Einschränkung für ein faires Auswahlverfahren erforderlich und nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung gerechtfertigt. Es ist jedoch wichtig, dass alle Bewerber vor Beginn der Verarbeitung über den Geltungsbereich dieser Einschränkung informiert werden (vgl. nachstehenden Abschnitt 3 „*Informationspflicht*“).

2. Fristen für Sperrung und Löschung

Sachverhalt: In den Meldungen heißt es, dass nach Eingang eines begründeten legitimen Antrags einer betroffenen Person 15 Arbeitstage für die Löschung oder Sperrung von Daten erforderlich sind.

Anmahnung:

Im Zusammenhang mit dem Recht der betroffenen Person auf Sperrung von Daten erinnert der EDSB Eurofound daran, dass nach Artikel 15 der Verordnung mehrere Situationen zu unterscheiden sind:

1) Bestreitet die betroffene Person die Richtigkeit ihrer Daten, sind die Daten „für eine Dauer, die es dem für die Verarbeitung Verantwortlichen ermöglicht, die Richtigkeit einschließlich der Vollständigkeit der Daten zu überprüfen“, zu sperren. Geht also bei Eurofound ein Antrag auf Sperrung aus diesem Grund ein, sollte Eurofound unverzüglich die Daten für die Dauer sperren, die für die Überprüfung der Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten erforderlich ist.

2) Verlangt die betroffene Person die Sperrung ihrer Daten, weil die Verarbeitung unrechtmäßig ist, oder müssen Daten zu Beweis Zwecken gesperrt werden, benötigt Eurofound etwas Zeit, um sich eine Meinung zu bilden, bevor sie eine Sperrung der Daten beschließt. In einem solchen Fall kann die Sperrung zwar nicht sofort erfolgen, doch sollte der Antrag möglichst umgehend bearbeitet werden, damit die Rechte der betroffenen Person gewahrt werden. Der EDSB hält also fest, dass die Entscheidung über die Sperrung der Daten von Eurofound spätestens nach 15 Arbeitstagen getroffen wird.

3. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Sachverhalt: Eurofound hat dem EDSB die Datenschutzerklärung („*Data Protection Disclaimer*“) übermittelt, die bei Verarbeitungen von Daten von ANS und Praktikanten verwendet wird (i). Daneben erwähnt Eurofound eine „Datenschutzerklärung für Beschäftigte“ („*Employee Data Protection Policy*“), die der Information von Zeitarbeitskräften gilt, hat sie jedoch dem EDSB nicht zugeleitet (ii).

Empfehlungen:

i) Die Datenschutzerklärung entspricht nicht den Anforderungen von Artikel 11 und 12. Die Identität des für die Verarbeitung Verantwortlichen, die Empfänger der Daten, die Einschränkung

³ Bei Bewertungsdaten muss den betroffenen Personen in Anbetracht des subjektiven Charakters dieser Daten die Möglichkeit eingeräumt werden, sich gegebenenfalls dazu zu äußern.

des Rechts auf Berichtigung (siehe Abschnitt 1), die Rechtsgrundlage und das Recht, sich an den EDSB zu wenden, werden darin nicht erwähnt. Auch die Zwecke der Verarbeitungen (Auswahl und Einstellung) werden nicht angemessen dargestellt. Die Datenschutzerklärung ist daher entsprechend umzuformulieren.

ii) Dem EDSB sollte der relevante Teil der Datenschutzerklärung für Beschäftigte zugeleitet werden, damit er die Einhaltung der Bestimmungen von Artikel 11 und 12 überprüfen kann.

4. Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen

Sachverhalt: Ein externer Auftragnehmer (eine örtliche Arbeitsvermittlung) erfasst und verarbeitet Daten im Namen von Eurofound zur Auswahl der am besten geeigneten Zeit-/Leiharbeitskräfte. Dem EDSB liegt kein Exemplar des Vertrags zwischen Eurofound und der örtlichen Arbeitsvermittlung vor.

Empfehlung:

Dem EDSB sollte der relevante Teil des Vertrags übermittelt werden, damit er die Einhaltung der Bestimmungen von Artikel 23 überprüfen kann.

Artikel 23 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 bestimmt, dass der Rechtsakt, durch den der Auftragsverarbeiter an den für die Verarbeitung Verantwortlichen gebunden ist, insbesondere Folgendes vorsieht: „Der Auftragsverarbeiter handelt nur auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen“, im vorliegenden Fall also nur auf Weisung von Eurofound.

Gemäß Artikel 23 Absatz 2 Buchstabe d, Artikel 21 und 22 hat auch der Auftragsverarbeiter bestimmten Verpflichtungen nachzukommen, es sei denn, es bestehen dieselben Verpflichtungen bereits aufgrund einzelstaatlicher Rechtsvorschriften. Im vorliegenden Fall untersteht die örtliche Arbeitsvermittlung irischem Recht und somit finden die im irischen Recht festgelegten Vertraulichkeits- und Sicherheitsverpflichtungen auch auf diese örtliche Arbeitsvermittlung Anwendung.

5. Schlussfolgerungen

Der EDSB empfiehlt Eurofound die Verabschiedung spezifischer und konkreter Maßnahmen zur Umsetzung dieser Empfehlungen bezüglich der Auswahl- und Einstellungsverfahren bei Eurofound. Mit Blick auf die in diesem Schreiben formulierten Anmahnungen wünscht der EDSB, über den Stand der Einhaltung der Leitlinien informiert zu werden. Dem EDSB sollten innerhalb von drei Monaten nach dem Datum dieses Schreibens alle relevanten Unterlagen zugesandt werden, aus denen hervorgeht, dass alle Empfehlungen umgesetzt und Anmahnungen befolgt worden sind.

Mit freundlichen Grüßen

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI

Verteiler: Herrn Grimmeisen, Datenschutzbeauftragter, Eurofound