



Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) zur Vorabkontrolle der Verarbeitung „Interne Mobilität von Bediensteten der EACEA“

Brüssel, den 17. Oktober 2011 (Fall 2011-0672)

1. Verfahren

Am 8. Juli 2011 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (**EDSB**) vom Datenschutzbeauftragten (**DSB**) der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (**EACEA**) eine Meldung zur Vorabkontrolle der Verarbeitung „Interne Mobilität von Bediensteten der EACEA“.

Die Kommentare zu dem dem DSB am 5. Oktober 2011 übermittelten Entwurf der Stellungnahme wurden am 12. Oktober 2011 eingereicht.

2. Sachverhalt

Die vorliegende Stellungnahme zur Vorabkontrolle befasst sich mit der Auswahl interner Bewerber um freie Stellen im Einklang mit Artikel 29 Absatz 1 des Statuts, wo es heißt: „*Bei der Besetzung von Planstellen eines Organs prüft die Anstellungsbehörde zunächst a) die Möglichkeit i) einer Versetzung oder (...)*“. Die zu prüfenden Verarbeitungen werden durchgeführt, um von Seiten der Verwaltung Bewerbungen und die verschiedenen Phasen des Verfahrens zu verwalten. In der Praxis bedeutet interne Mobilität bei der EACEA den Wechsel in ein anderes Referat innerhalb derselben Beschäftigungskategorie. Die EACEA hat ein „Konzept für die interne Mobilität“ ausgearbeitet, das von der Leitung der Agentur am 17. November 2008 gebilligt wurde.

Der für die Verarbeitung Verantwortliche ist die EACEA, vertreten durch das Referat R1-Ressourcen, Verwaltung und Kommunikation.

Alle für die interne Mobilität in Frage kommenden offenen Stellen werden im Intranet der EACEA veröffentlicht. Neben der Stellenbeschreibung werden dabei auch zusätzliche besondere Anforderungen an den Stelleninhaber bekannt gegeben.

Es gibt kein Standardbewerbungsformular. Interessierte Bewerber senden einfach ihren Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben an eine Funktionsmailbox. Die Bewerbungen gehen an den Sektor Humanressourcen, der an alle Bewerber eine Empfangsbestätigung schickt. Diese E-Mail enthält auch einen Absatz zum Schutz personenbezogener Daten.

„Gemäß Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr setzt Sie der Sektor Humanressourcen darüber in Kenntnis, dass Ihre personenbezogenen Daten im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften des Statuts der Beamten und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften verarbeitet werden. Nähere Einzelheiten zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten finden Sie in der Datenschutzerklärung für das Verfahren der internen Mobilität“. Diese Datenschutzerklärung enthält alle in Artikel 11 geforderten Angaben.

Die eingegangenen Bewerbungen werden vom Sektor Humanressourcen auf die Eignung der Bewerber geprüft. Nach Abschluss dieser Überprüfung unterrichtet der Sektor Humanressourcen die Bewerber, die nicht in Betracht kommen und stellt für jede zu besetzende Stelle eine Liste der in Frage kommenden Bewerber auf. Diese Liste (elektronische Datei) wird von der Abteilung HR in einem Ordner „Nur für den Dienstgebrauch“ gespeichert.

Die Abteilung Humanressourcen sendet dann dem betreffenden Referatsleiter eine E-Mail mit Lebenslauf und Bewerbungsschreiben der Bewerber, die sich um eine bestimmte Stelle beworben haben. In dieser E-Mail wird noch einmal auf die erforderliche Wahrung der Vertraulichkeit hingewiesen:

„Bitte beachten Sie, dass die Angaben personenbezogene Daten enthalten und daher als höchst vertraulich anzusehen sind. Sie sind ausschließlich für dieses Verfahren der internen Mobilität zu verwenden. Bitte kommentieren Sie diese Daten nicht gegenüber anderen Personen, geben Sie sie nicht an andere Personen weiter und kopieren Sie sie nicht für andere Personen. Falls Sie die Auswahl delegieren oder sich bei dem Auswahlverfahren von einem anderen Bediensteten unterstützen lassen, ist der Empfänger der Daten an die Verschwiegenheitspflicht sowie daran zu erinnern, dass die Daten nur für den Zweck des Auswahlverfahrens verarbeitet werden dürfen. Nach Abschluss der Arbeiten, bei denen diese Daten verwendet wurden, sorgen Sie bitte für deren Löschung und vernichten Sie etwaige Ausdrücke“.

Der betreffende Referatsleiter organisiert selbst die Gespräche mit den Bewerbern, die er anhand der ihm vorliegenden Informationen ausgewählt hat. Ein Auswahl Ausschuss muss nicht gebildet werden. In der Regel trifft sich der Referatsleiter alleine mit dem Bewerber. Die Auswahl stützt sich grundsätzlich ausschließlich auf die mündliche Befragung durch den zuständigen Referatsleiter. Über das Gespräch wird kein Bewertungsbogen angelegt, es gibt auch keine Liste mit einer Rangfolge der Bewerber oder allgemeine Schlussfolgerungen. Es wird auch kein Bericht geschrieben.

Nachdem sich der Referatsleiter mit dem Direktor auf die Einstellung eines Bewerbers geeinigt hat, informiert er per E-Mail die Abteilung Humanressourcen, die für die administrative Abwicklung zuständig ist.

Es werden folgende **Kategorien von Daten** verarbeitet: Daten zur Person, Kontaktdaten, Daten, die eine Bewertung anhand der Auswahlkriterien ermöglichen, die vom Bewerber angeführten Gründe für seine Bewerbung und der letzte Laufbahnentwicklungsbericht (CDR) können vom betreffenden Referatsleiter angefordert werden.

Die Daten werden entweder vom Bewerber selbst mit seinem Lebenslauf vorgelegt oder können, wenn er keinen Lebenslauf vorlegt, seiner Personalakte entnommen werden.

Aufbewahrung: Nach Abschluss des Auswahlverfahrens vernichtet der Referatsleiter die Ausdrucke der Unterlagen (Lebenslauf und Bewerbungsschreiben der Bewerber). Der Sektor Humanressourcen speichert die elektronische Datei jedes Mobilitätsfalls für zwei Jahre nach erfolgter Mobilität (ab dem Datum der Versetzung in das neue Referat). Zu statistischen Zwecken wird von HR eine Excel-Datei mit allen freien Stellen ohne irgendwelche personenbezogenen Daten aufbewahrt. In der Personalakte des betreffenden Bediensteten wird nur die endgültige Entscheidung über die Mobilität gespeichert.

Empfänger der Daten sind: die Abteilung Humanressourcen, der Leiter des Referats, in dem die offene Stelle besteht, der Leiter des Sektors oder benannte Mitglieder des betreffenden Teams (falls vom Referatsleiter delegiert), die Anstellungsbehörde (der Direktor). In Zuge von Kontrollen oder Streitigkeiten können auch die Aufsichtsbehörden der EACEA (also die Europäische Kommission, der Europäische Rechnungshof, OLAF usw.) bzw. justizielle Behörden (also die EU-Gerichte, der Bürgerbeauftragte usw.) Empfänger der Daten sein.

Rechte der betroffenen Person: Jeder Bewerber kann auf schriftlichen Antrag Auskunft über seine personenbezogenen Daten verlangen und sie berichtigen lassen; hierzu sendet er per E-Mail ein Ersuchen an den für die Verarbeitung Verantwortlichen: EACEA-INTERNAL-MOBILITY@ec.europa.eu. Nach Ablauf der jeweiligen Bewerbungsfrist dürfen nur noch sachliche Fehler berichtigt werden. Die Auskunft über personenbezogene Daten kann aus den in Artikel 20 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 genannten Gründen eingeschränkt werden.

Sperrung: Gemäß Artikel 13 Absatz 3 der Durchführungsbestimmungen der EACEA hat der für die Verarbeitung Verantwortliche so bald wie möglich zu beurteilen, ob die Daten innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Eingang des Ersuchens gesperrt werden oder nicht. Wird dem Ersuchen stattgegeben, stehen dem für die Verarbeitung Verantwortlichen weitere 30 Arbeitstage für die Vornahme der technischen Sperrung der personenbezogenen Daten zur Verfügung.

Löschung: Sie hat spätestens nach 15 Arbeitstagen zu erfolgen.

Information: Im Abschnitt ‚Interne Mobilität‘ des Intranets findet sich eine Datenschutzerklärung. Die vom Sektor Humanressourcen versandte Empfangsbestätigung enthält einen Absatz zum Schutz personenbezogener Daten und verweist auf die Datenschutzerklärung im Intranet.

3. Rechtliche Aspekte

3.1. Vorabkontrolle: Die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zweck der Auswahl der qualifiziertesten internen Bewerber im Rahmen der Mobilität bei der EACEA fällt in den Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 45/2001. Sie unterliegt einer Vorabkontrolle durch den EDSB gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b, da es ganz eindeutig um eine Bewertung der Befähigung der internen Stellenbewerber geht.

Da die Vorabkontrolle dazu dient, sich mit Situationen zu befassen, die gewisse Risiken beinhalten können, gibt der EDSB seine Stellungnahme idealerweise vor Aufnahme der Verarbeitungen ab. Im vorliegenden Fall wurde die Verarbeitung jedoch bereits eingeleitet.

Dies stellt jedoch kein schwerwiegendes Problem dar, da alle Empfehlungen des EDSB auch jetzt noch übernommen werden können.

Die Meldung des DSB ging am 8. Juli 2011 ein. Nach Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 hat der EDSB seine Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten abzugeben. Das Verfahren wurde für insgesamt xxxx Tage () ausgesetzt, damit Kommentare zum Entwurf der Stellungnahme abgegeben werden konnten. Da der Monat August bei der Fristberechnung nicht mitgezählt wird, muss die vorliegende Stellungnahme spätestens am 9. Oktober 2011 angenommen werden.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung:

Gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 dürfen personenbezogene Daten nur verarbeitet werden, wenn *„die Verarbeitung ... für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich [ist], die aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften oder anderer aufgrund dieser Verträge erlassener Rechtsakte im öffentlichen Interesse ... ausgeführt wird“*. Erwägungsgrund 27 der Verordnung besagt ferner: *„Die Verarbeitung personenbezogener Daten ... zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse schließt die Verarbeitung personenbezogener Daten ein, die für die Verwaltung und das Funktionieren dieser Organe und Einrichtungen erforderlich ist“*.

Grundlage für die Auswahl der Bewerber sind Artikel 29 Absatz 1 des Statuts und das von der EACEA am 17. November 2008 angenommene Konzept für die interne Mobilität.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse erforderlich, nämlich für die Auswahl des für eine Stelle bei der EACEA am ehesten geeigneten Bewerbers mit Hilfe des Verfahrens der internen Mobilität. Sie ist daher gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 (zusammen zu lesen mit deren Erwägungsgrund 27) rechtmäßig.

3.3. Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten:

Artikel 10 besagt: *„Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen rassische oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von Daten über Gesundheit oder Sexualleben sind untersagt“*. Dieses Verbot kann aufgehoben werden, wenn die betroffene Person ihre ausdrückliche Einwilligung gegeben hat (Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a).

Besondere Kategorien von Daten können in dem Bewerbungsschreiben oder Lebenslauf eines Bewerbers aufgeführt sein, ohne dass die EACEA sie angefordert hat. Die spontane Einreichung sensibler Daten gilt nach Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung als zulässig, wenn für die betroffene Person klar ist, dass sie zur Einreichung dieser Daten nicht verpflichtet ist. Im vorliegenden Fall scheint die EACEA allerdings keinerlei Absicht zu haben, sensible Daten zu erheben. In der Datenschutzerklärung heißt es, dass *„Bewerber ihre Daten völlig freiwillig vorlegen“*.

3.4. Datenqualität: In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a, c und d der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 ist festgelegt, dass personenbezogene Daten nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise verarbeitet werden müssen. Sie müssen den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und nicht darüber

hinausgehen. Schließlich müssen sie sachlich richtig sein und auf den neuesten Stand gebracht werden.

Zur Verhältnismäßigkeit der verarbeiteten Daten merkt der EDSB an, dass die oben genannten Daten für die Organisation des Verfahrens der internen Mobilität erforderlich sind, damit der für eine zu besetzende Stelle am ehesten geeignete Bewerber gefunden werden kann. Damit wird Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung Genüge getan.

Die sachliche Richtigkeit der verarbeiteten Daten wird teilweise dadurch gewährleistet, dass einige Daten von den betroffenen Personen selber stammen. Darüber hinaus wird auch durch die Aufforderung zur Wahrnehmung des Rechts auf Auskunft und Berichtigung (vgl. Punkt 3.7) sichergestellt, dass die verarbeiteten Daten sachlich richtig und auf dem neuesten Stand sind.

Die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung wurde bereits diskutiert (vgl. Punkt 3.2), während die Frage von Treu und Glauben vor dem Hintergrund der von den betroffenen Personen bereitgestellten Daten zu bewerten ist (vgl. Punkt 3.8).

3.5. Datenaufbewahrung: Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 besagt, dass personenbezogene 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.

Die im Abschnitt ‚Sachverhalt‘ beschriebenen Aufbewahrungsfristen dürften für die interne Auswahl der besten Bewerber gerechtfertigt sein.

3.6. Datenübermittlung: Die vorstehend erwähnten Übermittlungen von Daten innerhalb der Organe und zwischen den Organen sind in Artikel 7 der Verordnung Nr. 45/2001 geregelt. Sie sollten für die rechtmäßige Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich sein, die in die Zuständigkeit des betreffenden Empfängers fällt, der die Daten nur für die Zwecke verarbeiten könnte, für den sie übermittelt wurden.

Der EDSB stellt fest, dass die Übermittlungen an den Sektor Humanressourcen, den zuständigen Referatsleiter oder den delegierten Abteilungsleiter sowie den Direktor für die Durchführung der Auswahlverfahren erforderlich sind. Der EDSB begrüßt, dass sie daran erinnert werden, die Daten zu keinem anderen Zweck als der Wahrnehmung der in ihre jeweilige Zuständigkeit fallenden Aufgaben zu verwenden; damit halten sie sich an die Bestimmungen von Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung.

Aufsichtsbehörden der EACEA (also die Europäische Kommission, der Europäische Rechnungshof, OLAF usw.) bzw. justizielle Behörden (also die EU-Gerichte, der Bürgerbeauftragte usw.) können in Wahrnehmung der in ihre Zuständigkeit fallenden Aufgaben ebenfalls Empfänger der Daten sein.

3.7. Auskunftsrecht und Berichtigung: Mit Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 erhält jede betroffene Person Auskunft über die sie betreffenden gespeicherten personenbezogenen Daten. In Artikel 14 ist das Recht auf Berichtigung personenbezogener Daten verankert. Diese Rechte können gemäß Artikel 20 Absatz 1 der Verordnung insbesondere dann eingeschränkt werden, wenn dies für den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer Personen einschließlich der Gutachter im Sinne von Artikel 6 von Anhang III des Statuts erforderlich ist.

Meldung und Datenschutzerklärung besagen, dass die betroffenen Personen bei dem für die Verarbeitung Verantwortlichen Auskunft über sie betreffende Unterlagen sowie die Aktualisierung ihrer Daten und die Berichtigung sachlicher Fehler verlangen können. Bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist können betroffene Personen Daten auch selber ändern. Darüber hinaus können sie Berichtigungen auch durch direktes Ansprechen des für die Verarbeitung Verantwortlichen verlangen. Die Auskunft kann gestützt auf Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zur Geheimhaltung der Vorgehensweise des Referatsleiters eingeschränkt werden. Der EDSB stellt fest, dass kein Auswahlbericht verfasst wird und daher die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme der in Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c vorgesehenen Einschränkung durch die EACEA gering ist.

Der EDSB begrüßt, dass die betroffenen Personen Auskunft über alle in diesem besonderen Verfahren verarbeiteten Datenkategorien erhalten, und dass das Recht auf Berichtigung nur für die verarbeiteten Faktendaten gilt, wie es im Datenschutzhinweis für betroffene Personen heißt.

Sperrung und Löschung: Wie bereits in der Stellungnahme zur Einstellungspolitik der EACEA (2010-595) erläutert, sind gemäß Artikel 15 der Verordnung mehrere Situationen zu unterscheiden:

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 der EACEA ein Antrag auf Sperrung aus diesem Grund ein, sollte sie 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 als unrechtmäßig gilt, oder wenn Daten zu Beweis Zwecken gesperrt werden müssen, benötigt die EACEA 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 der EACEA so bald wie möglich und spätestens nach 15 Arbeitstagen getroffen wird.

3.8. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person: Wie bereits erwähnt, enthält der „Hinweis zum Schutz personenbezogener Daten“ bereits bestimmte Informationen, die in Artikel 11 und 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 gefordert werden.

Der EDSB nimmt die den betroffenen Personen im „Hinweis zum Schutz personenbezogener Daten“ gegebenen Informationen zur Kenntnis. Dessen ungeachtet sollte der Wortlaut der Empfangsbestätigung geändert werden, um deutlich zu machen, dass bei dem auf Artikel 29 Absatz 1 des Statuts und das am 17. November 2008 von der EACEA angenommene Konzept für die interne Mobilität fußenden Verfahren der internen Mobilität personenbezogene Daten im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 verarbeitet werden.

3.9. Sicherheitsmaßnahmen: Gemäß Artikel 22 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 sind technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um insbesondere einer unbefugten Weitergabe, einem unbefugten Zugriff sowie einer zufälligen oder unrechtmäßigen Vernichtung, einem zufälligen Verlust oder einer Veränderung sowie jeder anderen Form der unrechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Daten vorzubeugen.

In Anbetracht der ihm vorliegenden Informationen ist der EDSB der Ansicht, dass die EACEA Sicherheitsvorkehrungen getroffen hat, die der zu prüfenden Verarbeitung angemessen sind.

4. Schlussfolgerung

Um einen Verstoß gegen die Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zu verhindern, ist den vorstehenden Erwägungen in vollem Umfang Rechnung zu tragen. Insbesondere gilt:

- die Frist für die Sperrung von Daten sollte gemäß Punkt 3.7 geändert werden;
- die Empfangsbestätigung sollte gemäß Punkt 3.8 geändert werden.

Geschehen zu Brüssel am 17. Oktober 2011

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter