



EUROPEAN DATA
PROTECTION SUPERVISOR

GIOVANNI BUTTARELLI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herrn José Manuel Leceta
Direktor
Europäisches Innovations- und
Technologieinstitut (EIT)
Infopark Building E
Neumann János 1
1117 Budapest,
Ungarn

Brüssel, 17. März 2014
GB/DG/sn/D(2014)0421 C 2013-0811
Bitte richten Sie alle Schreiben an
edps@edps.europa.eu

Sehr geehrter Herr Leceta,

wir haben die Unterlagen geprüft, die Sie beim EDSB bezüglich der Meldung zur Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“) der Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Einstellung von Bediensteten beim Europäischen Innovations- und Technologieinstitut (EIT) eingereicht haben.

Der EDSB weist darauf hin, dass dieser Fall vor dem Hintergrund der Leitlinien des EDSB zur Einstellung von Mitarbeitern („EDSB-Leitlinien“) geprüft wird. In diesem Schreiben wird der EDSB daher nur auf die Vorgehensweisen des EIT eingehen, die mit den Grundsätzen der Verordnung und der EDSB-Leitlinien nicht in Einklang stehen, und er wird einschlägige Empfehlungen aussprechen.

Rechtliche Analyse

1) Für die Verarbeitung Verantwortlicher

Rechtlich betrachtet ist das EIT als Einrichtung der EU der für die Verarbeitung Verantwortliche, wobei das HR-Team der Teil der Organisation ist, der mit der Verarbeitung personenbezogener Daten betraut wurde. In der Datenschutzerklärung des EIT wird unter der Frage „*An wen kann ich mich mit Fragen oder Beschwerden wenden?*“ das HR-Team des EIT als die „Stelle“ genannt, „die als für die Verarbeitung Verantwortlicher fungiert“. Diese Aussage ist irreführend, da das HR-Team zwar Ansprechpartner für Fragen und Auskunftersuchen betroffener Personen ist, das EIT aber noch immer der für die Verarbeitung Verantwortliche ist.

Empfehlung: Das EIT sollte zur Vermeidung jeglicher Verwirrung diesen Abschnitt der Datenschutzerklärung umformulieren. Das HR-Team könnte beispielsweise bezeichnet werden als „die Abteilung des EIT, die für die Verwaltung von Verarbeitungen im Zusammenhang mit der Einstellung von Bediensteten verantwortlich ist“.

2) Gründe für eine Vorabkontrolle gemäß Artikel 27

Wie es in der Meldung heißt, ist der zu prüfende Verarbeitungsvorgang gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung einer Vorabkontrolle zu unterziehen, da er eine Bewertung der Fähigkeit der Bewerber zur Erfüllung der Aufgaben auf dem Dienstposten umfasst, für den das Auswahlverfahren durchgeführt wird. Die fragliche Verarbeitung kann auch Daten über Straftaten betreffen, und dies wäre ein weiterer Grund für eine Vorabkontrolle nach Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung. Obwohl das EIT auch Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe c und d als Gründe für die Vorabkontrolle angeführt hat, sind nach Auffassung des EDSB diese Bestimmungen hier nicht heranzuziehen, da der Hauptzweck der Einstellung nicht darin besteht, Verknüpfungen zwischen für unterschiedliche Zwecke verarbeiteten Daten herzustellen oder Personen von einem Recht, Vorteil oder Vertrag auszuschließen.

Empfehlung: Das EIT sollte die Meldung im Hinblick auf die angemessenen Artikel wie vorstehend erläutert ändern.

3) Qualität der Daten

In der Meldung sagt das EIT aus, der Bedienstete müsse vor der Vertragsunterzeichnung eine polizeiliche Bescheinigung darüber vorlegen, dass er keine Straftaten begangen hat und strafrechtlich nicht verurteilt ist. In der Zwischenzeit hat das EIT klargestellt, dass im Einklang mit den Leitlinien des EDSB nur ein Auszug aus dem Strafregister vorzulegen ist.

Empfehlung: Die Meldung sollte geändert werden, um dieser Berichtigung bezüglich der Strafregisterauszüge Rechnung zu tragen.

4) Datenaufbewahrung

Zur Aufbewahrung und Speicherung von Daten heißt es in den Leitlinien des EDSB, dass zwischen drei Kategorien von betroffenen Personen unterschieden werden muss, nämlich den eingestellten Bewerbern, den nicht eingestellten Bewerbern und den nicht eingestellten Bewerbern, deren Namen auf die „Reserveliste für eine Einstellung“ gesetzt wurden. Die Daten betreffend die Bewertungsergebnisse aller Phasen des Auswahlverfahrens sollten im Einklang mit den Aufbewahrungsfristen für die einzelnen Kategorien betroffener Personen aufbewahrt werden.

Mit Blick auf *eingestellte Bewerber*, deren Daten in ihrer Personalakte aufbewahrt werden sollten (Artikel 26 des Beamtenstatuts), empfiehlt der EDSB, eine Datenaufbewahrungsfrist von zehn Jahren nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder nach der letzten Ruhegehaltszahlung als angemessen zu betrachten.

Die Aufbewahrungsfrist für Daten von *nicht eingestellten Bewerbern, die auf der „Reserveliste für die Einstellung“ stehen*, ist je nach der Gültigkeit und der tatsächlichen Länge der jeweiligen Reserveliste festzulegen. Der Gültigkeitsdauer der Reserveliste können noch zwei Jahre

hinzugefügt werden, damit auch der Zeitraum abgedeckt ist, innerhalb dessen Beschwerde beim Europäischen Bürgerbeauftragten eingelegt werden kann.

Bezüglich der *nicht eingestellten Bewerber* bestätigt der EDSB, dass die Fristen für die Speicherung dieser Daten mit Blick auf die Fristen festgelegt werden sollten, die für eine eventuelle Überprüfung der Entscheidung im Auswahlverfahren (Beschwerde beim Europäischen Bürgerbeauftragten, Rechtsmittel beim Gericht für den öffentlichen Dienst) gelten, sowie im Einklang mit Artikel 48 der Durchführungsbestimmungen zur Haushaltsordnung (nur bei Unterlagen, die für Haushalts- und Prüfzwecke benötigt werden).

Es sei noch darauf hingewiesen, dass der EDSB in mehreren Stellungnahmen eine Aufbewahrungsfrist für personenbezogene Daten nicht erfolgreicher Bewerber von zwei oder drei Jahren *nach Abschluss des Einstellungsverfahrens* akzeptiert hat, weil dies dem Zeitraum entspricht, innerhalb dessen beim Europäischen Bürgerbeauftragten Beschwerde eingereicht werden kann.

Das EIT macht zwischen diesen drei Kategorien keinen Unterschied, sondern gibt für alle Daten im Zusammenhang mit Einstellungen eine Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren an.

Empfehlung und Erinnerung: Das EIT sollte gewährleisten, dass sowohl in der Meldung als auch in der Datenschutzerklärung diese drei Kategorien genau bezeichnet und voneinander unterschieden werden. Der EDSB erinnert das EIT ferner daran, dass bei Auswahl und Einstellung keine Originalbelege verlangt und aufbewahrt werden müssen, sondern vielmehr Kopien, beglaubigte Kopien oder amtlich beglaubigte Übersetzungen.

5) Auskunfts- und Berichtigungsrecht

Wie es in der Meldung heißt, hat die betroffene Person das Recht, auf Antrag Auskunft über ihre Daten zu erhalten, sofern nicht eine der Ausnahmen oder Einschränkungen gemäß Artikel 20 der Verordnung greift.

Der EDSB erinnert das EIT daran, dass betroffenen Personen in allen Phasen des Auswahlverfahrens Auskunft über ihre Bewertungsergebnisse gegeben werden sollte, sofern nicht die Ausnahme gemäß Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung Anwendung findet. 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. Wird eine Einschränkung gemäß Artikel 20 Absatz 1 der Verordnung angewandt, sollte die betroffene Person über die wesentlichen Gründe dieser Einschränkung und darüber unterrichtet werden, dass sie das Recht hat, sich an den Europäischen Datenschutzbeauftragten zu wenden.

Bezüglich des Berichtigungsrechts weist der EDSB darauf hin, dass eine Einschränkung nach Ablauf der Bewerbungsfrist nur für Daten im Zusammenhang mit den Zulässigkeitskriterien 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.

Empfehlung: Das EIT sollte gewährleisten, dass betroffene Personen ihre Rechte im Einklang mit den oben genannten Bestimmungen wahrnehmen können.

6) Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Wie in den Leitlinien des EDSB erläutert, sehen Artikel 11 und 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 vor, dass betroffene Personen über die Verarbeitung sie betreffender Daten zu informieren sind und führen eine Reihe allgemeiner und zusätzlicher Punkte auf.

Es kommt darauf an, dass alle in Artikel 11 bzw. Artikel 12 genannten Angaben in der Datenschutzerklärung klar und umfassend erwähnt werden. Im vorliegenden Fall wird in der Datenschutzerklärung des EIT das Recht auf Auskunft und Berichtigung mit keinem Wort erwähnt, eine Unterlassung, auf die der EDSB unter Punkt 5 bereits näher eingegangen ist. Es sei auch darauf hingewiesen, dass in manchen Fällen, auch wenn die Bewerber aufgrund ihrer Qualifikation ausgewählt werden, darüber hinaus bei der Auswahl auch auf eine angemessene geografische Verteilung und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern geachtet wird. Sollte dies auf Einstellungen beim EIT zutreffen, sollte in der Datenschutzerklärung auf diesen Aspekt des Auswahlverfahrens hingewiesen werden, damit die Verarbeitung der Daten der betroffenen Person nach Treu und Glauben gewährleistet werden kann.

In der Meldung werden zwei verschiedene Durchführungsbestimmungen für Vertragsbedienstete und Bedienstete auf Zeit sowie ein Beschluss des Verwaltungsrats des EIT für ANS als Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung angegeben. In der Datenschutzerklärung werden die Durchführungsbestimmungen für Bedienstete auf Zeit als Rechtsgrundlage allerdings nicht erwähnt.

In der Datenschutzerklärung wird auch nichts zur Verarbeitung einer ärztlichen Tauglichkeitsbescheinigung als Teil des Einstellungsverfahrens gesagt. Betroffene Personen werden ferner zwar darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie Angaben zu möglichen Straftaten machen müssen, doch geht aus der Datenschutzerklärung nicht hervor, in welchem Format diese Informationen verlangt werden und in welcher Phase des Verfahrens sie vorzulegen sind.

Empfehlungen: In der Datenschutzerklärung sollte gegebenenfalls deutlich gemacht werden, dass auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter und eine ausgewogene geografische Verteilung geachtet wird.

In Meldung und Datenschutzerklärung sollten die gleichen Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung zitiert werden; daher sollte letztere entsprechend auf den neuesten Stand gebracht werden.

Bewerber sollten mit Hilfe der Datenschutzerklärung darüber unterrichtet werden, dass sie aufgefordert werden, einen aktuellen Auszug aus dem Strafregister oder ein nach einzelstaatlichem Recht ausgestelltes ähnliches amtliches Dokument vorzulegen, allerdings erst nach Abschluss des Auswahlverfahrens für Bewerber, die für bestimmte Posten eingestellt wurden; vorher darf ein solches Dokument nicht verlangt werden. In der Datenschutzerklärung sollte auch darauf hingewiesen werden, dass sich ein Bewerber nach seiner Auswahl einer ärztlichen Einstellungsuntersuchung zu unterziehen hat.

Schließlich sollte in der Datenschutzerklärung das Recht auf Auskunft und Berichtigung einschließlich etwaiger Einschränkungen erläutert werden. So ist es beispielsweise wichtig, dass alle Bewerber vor Beginn der Verarbeitung auf den Anwendungsbereich der Einschränkung

gemäß Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c informiert werden. Außerdem sollte die Datenschutzerklärung klar besagen, dass bei Daten im Zusammenhang mit den Zulässigkeitskriterien das Recht auf Berichtigung nach Ablauf der Bewerbungsfrist nicht mehr ausgeübt werden kann.

Schlussfolgerung

Bitte unterrichten Sie den EDSB über die Umsetzung dieser Empfehlungen innerhalb von drei Monaten nach Empfang dieses Schreibens. Zusammen mit ihrer Antwort sollten Sie bitte auch **aktualisierte Fassungen der Meldung und der Datenschutzerklärung** einreichen.

Mit freundlichen Grüßen

(unterzeichnet)

Giovanni Buttarelli

Kopie: Jari Ahola - Leiter des Referats Dienste und Finanzen