



DER EUROPÄISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

Stellungnahme des EDSB im Rahmen der Vorabkontrolle des „Growing Talent Training Programme“ des Europäischen Parlaments

Brüssel, den 27. November 2015 (Fall 2015-0636)

1. Verfahren

Am 31. Juli 2015 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte („EDSB“) vom Datenschutzbeauftragten („DSB“) des Europäischen Parlaments („EP“) eine Meldung zur Vorabkontrolle des „Growing Talent Training Programme“ („GT-Programm“).

Der EDSB hält fest, dass das EP schon früher eine ältere Version dieses Projekts als Pilotprojekt durchgeführt hat, das dem DSB nicht, wie in Artikel 25 der Verordnung vorgesehen, gemeldet wurde. Auch dem EDSB wurde seinerzeit dieses Pilotprojekt nicht gemeldet, obwohl dies in Artikel 27 der Verordnung vorgesehen ist. Dem EDSB wurde mitgeteilt, dass die Meldung des GT-Programms an den DSB noch in Vorbereitung ist und dort noch die Empfehlungen des EDSB im Zusammenhang mit der Meldung zur Vorabkontrolle eingearbeitet werden sollen.

Gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“) ist diese Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten abzugeben; nicht enthalten in dieser Frist sind die Zeiten, in denen der Fall wegen Bitten um weitere Informationen¹ ausgesetzt war. Damit endet die Frist am 30. November 2015.

2. Sachverhalt

Betroffene Personen und Zweck

Die Direktion Entwicklung der Humanressourcen der GD Personal des EP plant die Einführung eines Talententwicklungsprogramms („Growing Talent“), bei dem Bedienstete (AD- und AST-Beamte bestimmter Besoldungsgruppen), die ursprünglich aufgrund der im Beurteilungsverfahren erhaltenen Punkte auf eine Reserveliste gesetzt und dann nach einer Beurteilung von Leistung und Verhalten ausgewählt worden sind, ein aus theoretischem Unterricht, Praxiseinsätzen und anderen Entwicklungsaktivitäten bestehendes Weiterbildungsprogramm absolvieren können. Das GT-Programm besteht aus fünf Weiterbildungsprogrammen zur Talententwicklung, die mit Blick auf den strategischen Bedarf des EP auf die Entwicklung konkreter Arbeitsplatzprofile oder konkreter

¹ Zur Einholung weiterer Informationen war der Fall vom 13. August 2015 bis zum 30. September 2015 ausgesetzt. Am 6. November 2015 sandte der EDSB den Entwurf seiner Stellungnahme an das EP zur Kommentierung. Die Antwort des EP ging am 19. November 2015 ein.

Kompetenzen abheben. Dabei handelt es sich um folgende Programme: „Emerging Talent“, „Aspiring Managers“, „Key Specialist Translators“, „Law-makers“ und „Team Leaders“, die in verschiedenen GD durchgeführt werden und sich an bestimmte Zielgruppen wenden. Der Zeitplan für die theoretischen und praktischen Programm-Komponenten erstreckt sich für die Ausgabe 2015 auf 16 Monate. Diese Initiative soll in Zukunft wiederholt werden.

Mithilfe dieses Programms möchte das EP die Leistung und Effizienz des Organs steigern, eine Kultur der Exzellenz innerhalb des Organs stärken und seine Bediensteten auf Schlüsselpositionen in den Organen vorbereiten (Stellen als Referatsleiter, Teamleiter, Spezialisten).

Verfahren

Innerhalb dieser Initiative sind verschiedene Phasen zu unterscheiden: 1) Überprüfung der Teilnahmeberechtigung am Programm anhand objektiver Kriterien wie der in den letzten Jahren vergebenen Verdienstpunkte, gefolgt von der Auswahl von Kandidaten; 2) Gespräche über die weitere persönliche Entwicklung und Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans für jeden Teilnehmer; 3) eine Eröffnungs- und Abschlussitzung für Weiterbildung, Präsenzkurse, Follow-up-Sitzungen, Entwicklungsaktivitäten und Teamarbeit an einem für das Organ wichtigen Projekt.

Die personenbezogenen Daten werden für die Zulassung und Auswahl der Teilnehmer am GT-Programm sowie für die Beurteilung und das Voranschreiten ihrer Entwicklung verwendet.

Der Meldung und ihren Anlagen ist zu entnehmen, dass die Verarbeitung mit der Extraktion der Liste aller infrage kommenden Beamten beginnt, die über eine Reihe von Jahren die erforderliche Zahl von Verdienstpunkten erhalten haben. Auf dieser Grundlage erstellt ein Mitarbeiter des Referats Personal- und Laufbahnverwaltung der GD Personal (verantwortlich für die Bearbeitung der Vergabe des dritten Leistungspunkts im Beurteilungsverfahren) erste Entwürfe von Listen von Mitarbeitern der einzelnen GD und reicht sie beim zuständigen Direktor Ressourcen (oder, falls es keinen Direktor Ressourcen gibt, beim Leiter des Personalreferats einer GD) ein.

Jede GD (Direktor Ressourcen / Leiter des Personalreferats, in Abstimmung mit dem Generaldirektor) wird dann aufgefordert, eine Auswahl für die endgültigen Listen vorgeschlagener Kandidaten vorzunehmen, die für die einzelnen in den GD für bestimmte Zielgruppen durchgeführten Programme infrage kommen. Innerhalb jeder dieser Zielgruppen sollten die DG die in die engere Wahl kommenden Kandidaten nach drei Prioritäten entsprechend den über eine Reihe von Jahren erhaltenen Leistungspunkten auflisten. Jede GD kann für die einzelnen Programme nur eine festgelegte Zahl von Kandidaten auswählen. Es können am Ende nur die Kandidaten ausgewählt werden, die auf den Listenentwürfen stehen. Darüber hinaus können die GD keine zusätzlichen Kandidaten vorschlagen. Die Auswahl aus den Listenentwürfen hat nach der festgelegten Prioritätenfolge zu erfolgen. Die Kandidaten mit Priorität 1 sind zuerst zu berücksichtigen. Wird bei der internen Beurteilung von Kandidaten mit Priorität 1 kein dem Geist des Programms entsprechender Kandidat gefunden, kommen Kandidaten mit Priorität 2 zum Zuge usw. Bei der internen Beurteilung von Kandidaten durch die GD werden unter anderem in angemessener Weise das Auswahlkriterium Verhalten, die Motivation und das Engagement des Kandidaten sowie seine Eignung für bestimmte Arbeitsplatzprofile berücksichtigt.

Die Vorschlagslisten mit geeigneten Kandidaten werden dem Referat Personal- und Laufbahnverwaltung übermittelt, das alle Vorschläge zusammenstellt und die vollständige konsolidierte Liste dann nach Erörterung mit den Generaldirektoren zur Entscheidung an den Generalsekretär sendet.

Die endgültige Entscheidung über die Programmteilnehmer trifft der Generalsekretär in einer Sitzung mit allen Generaldirektoren. Wird ein vorgeschlagener Kandidat vom Generalsekretär nicht ausgewählt, sollte der entsprechende Generaldirektor einen anderen Kandidaten aus der Liste seiner GD vorschlagen. Der Generalsekretär übermittelt den Generaldirektoren die endgültige Teilnehmerliste, wie sie in der gemeinsamen Sitzung beschlossen wurde, jedoch ohne nähere Einzelheiten zu Punkten. Eine Kopie geht an das Referat Berufliche Fortbildung.

Die Generaldirektionen nehmen dann Kontakt zum Referat Berufliche Fortbildung (PTU) in der GD Personal auf und teilen ihm die Zahl der von ihnen zu den einzelnen Programmen entsandten Mitarbeiter und den Namen des mit dem Talentmanagement betrauten Personalreferenten mit.

Nachdem die Teilnehmer die Programme „durchlaufen“ haben, ist das PTU für die Weiterentwicklung, Bekanntgabe und Förderung der ehemaligen Absolventen des „Growing Talent“-Programms zuständig. Nach Abschluss einer Runde des Talent-Programms werden die Teilnehmer aufgefordert, Mitglied eines Absolventen-Pools zu werden, in dem sie ihren Sachverstand, ihre Erfahrung und die im Talent-Programm gewonnenen Kompetenzen in Schlüsselprojekte des EP wie die im „Parliament Project Portfolio“ einbringen können. Auf diese Weise könnte der Absolventen-Pool des GT-Programms die tragende Säule der Matrix-Organisation des EP werden. Die GT-Absolventen des EP würden vom PTU alljährlich an die Führungsebene des EP gemeldet werden. Nach Auskunft des EP findet hierbei keine Beurteilung der Absolventen statt und werden auch keine Leistungsindikatoren angewandt.

Das PTU hat einen Kommunikationsplan ausgearbeitet, mit dem sichergestellt werden soll, dass die GT-Programme (Hintergrund, Auswahlverfahren, Namen der Teilnehmer, Inhalt und Aufbau, Ziele und Zweck, Leitlinien zu Programmkomponenten, Verteilung der Verantwortlichkeiten, Zeitplan und Zeitbedarf, Ergebnis) folgenden Personengruppen klar vermittelt werden:

- allen Beteiligten (Teilnehmer, ihre Vorgesetzten, Personalreferenten, Mentoren),
- der Führungsebene des EP,
- den EP-Mitarbeitern ganz allgemein,

und zwar vor, während und nach der Einführung der Programme. Nach Angaben des EP wird sich dies vorteilhaft auf die Transparenz, die Glaubwürdigkeit, die Sichtbarkeit und den Ruf der Programme auswirken.

Rechtsgrundlage und Grundlage für die Rechtmäßigkeit

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Artikel 24a des Beamtenstatuts. Diese Initiative wird im Rahmen des administrativen Arbeitsprogramms des EP durchgeführt. Grundlage für die Rechtmäßigkeit ist nach Angaben des EP die Einwilligung der betroffenen Person, die ohne Zwang, für den konkreten Fall und in Kenntnis der Sachlage erteilt wird.

Die Beamten, die für eine Teilnahme an den GT-Programmen ermittelt wurden, können frei darüber entscheiden, ob sie teilnehmen möchten oder nicht. Die Teilnahme am Programm ist keine Bedingung und keine Garantie für ihren beruflichen Aufstieg. Ein ausgewählter Beamter kann jederzeit die Teilnahme ablehnen oder auf die Fortbildung verzichten.

Entscheidet er sich für die Teilnahme, kann er jederzeit die Teilnahme abbrechen, ohne dass sich seine Entscheidung nachteilig auf sein berufliches Fortkommen auswirkt.

Nach Auskunft des EP kann es aufgrund des fakultativen Charakters des Projekts keine Konsequenzen oder Auswirkungen für das Fortkommen des Beamten geben.

Art der zu verarbeitenden Daten

Erhoben werden die personenbezogenen Daten zunächst in den Anwendungen RapNot, eRapnot² und Streamline³ über Excel-Tabellen und das BOSstream-Umfeld⁴ und dann bei der betroffenen Person.

Folgende Daten werden zur Überprüfung der Teilnahmeberechtigung und für die Auswahl der Teilnehmer an den Fortbildungsprogrammen verarbeitet:

- die aufgrund der Beurteilungsberichte in den letzten fünf Jahren vergebenen Verdienstpunkte,
- Datum der Ernennung zum Beamten, Besoldungsgruppe, GD, in der der Beamte tätig ist, und Arbeitsplatz,
- Verhalten von Bediensteten im Hinblick auf die sieben Schlüsselkompetenzen für das Organ,
- personenbezogene Daten betreffend die Motivation und Verfügbarkeit von Bediensteten für die Teilnahme am Fortbildungsprogramm.

Das Gespräch im Zuge des Auswahlverfahrens bietet auch eine Möglichkeit, Daten im Besitz des für die Verarbeitung Verantwortlichen zu berichtigen.

Die personenbezogenen Daten werden für die Beurteilung und den Fortgang der Entwicklung der Teilnehmer mithilfe des persönlichen Entwicklungsplans (PDP) verarbeitet. Der PDP ist eine Entwicklungshilfestellung, die individuell zugeschnitten ist und dem Teilnehmer gehört. Sein Ziel ist es, dem Teilnehmer bei der Erkennung seines eigenen Entwicklungsbedarfs zu helfen und die Fortschritte des Teilnehmers zu überwachen:

- Daten wie die Ziele und Prioritäten für Fortbildung und Entwicklung, zu entwickelnde Kompetenzen und zu unternehmende identifizierte Aktivitäten.

Bei dieser Initiative können auch gesundheitsbezogene Daten im Zusammenhang mit Mutterschaftsurlaub oder längerer Erkrankung verarbeitet werden, wenn es um die Unterbrechung oder Beendigung der Teilnahme am Programm geht.

Datenempfänger

Für die Daten betreffend die Teilnahmeberechtigung und die Auswahl von Teilnehmern:

- der Leiter des Referats Personal- und Laufbahnverwaltung, der Leiter des Sektors Beurteilungsberichte und die Dossiermanager dieses Sektors,
- die HR-Direktionen der GD, nur für die Daten betreffend die in der jeweiligen DG tätigen Mitarbeiter,

² eRAPNOT ist die webgestützte Anwendung für die berufliche Beurteilung von Beamten, Bediensteten auf Zeit und GF1-Vertragsbediensteten des EP. Sie ist der einzige Zugangspunkt, über den Beurteilungsberichte ausgefüllt, weiterverfolgt, eingesehen und validiert werden können.

³ Streamline („STaff RESources And Management on-LINE“) ist ein Computersystem für die Verwaltung von Humanressourcen. Mit Streamline lassen sich Verwaltungsverfahren automatisieren und haben die Mitarbeiter leichter Zugriff auf ihre personenbezogenen Daten.

⁴ Kooperationsumgebung, in die Dokumente hochgeladen und in der Objekte und Ordner mit bestimmten Nutzern und Nutzergruppen je nach deren Funktion in der Organisation und der Interaktion mit den Organisationsdaten ausgetauscht werden können.

- die Generaldirektoren, nur für die Daten betreffend die in der jeweiligen DG tätigen Mitarbeiter,
- der Generalsekretär als die Person, die letztendlich die Entscheidung trifft,
- der Leiter des Referats Berufliche Fortbildung und die für GT zuständigen Mitarbeiter.

Für die Daten betreffend die Beurteilung und die Fortschritte in der Entwicklung der Teilnehmer:

- die HR-Direktionen der GD, nur für die Daten betreffend die in der jeweiligen DG tätigen Mitarbeiter,
- der Leiter des Referats Berufliche Fortbildung und die für GT zuständigen Mitarbeiter.

Das Referat Berufliche Fortbildung, die Ausbilder und der lokale Laufbahnberater können dem Teilnehmer bei der Ausarbeitung des PDP behilflich sein, erhalten ihn jedoch nicht und speichern ihn auch nicht. Der Teilnehmer entscheidet darüber, ob er seinen PDP den GT-Ausbildern zeigt, damit diese ihr Fortbildungsprogramm an die Bedürfnisse des Teilnehmers anpassen können.

Die Namen aller Teilnehmer und das Programm, an dem sie teilgenommen haben (die GT-Absolventen), werden innerhalb des EP bekannt gemacht (ähnlich wie beim Bescheinigungsverfahren) und den Direktoren Ressourcen mitgeteilt, die dann wiederum ihre Managementteams informieren können.

Die Übermittlungen an den Internen Prüfer, den Juristischen Dienst, den EDSB, den Europäischen Bürgerbeauftragten oder das Gericht für den öffentlichen Dienst sind nach Auffassung des EP rechtmäßig, da sie die Wahrnehmung der Aufgaben in den Bereichen Aufsicht, Stellungnahme und gerichtliche Kontrolle ermöglichen.

Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Allgemeine Informationen über das Talententwicklungsprojekt stehen allen Mitarbeitern im Intranet des EP zur Verfügung. Vorgesehen ist eine Mitteilung an die GT-Teilnehmer, die auch eine Datenschutzerklärung enthalten soll. Dem EDSB wurden eine Kopie des Informationsvermerks an alle Beamten und die Datenschutzerklärung zugeleitet.

Rechte der betroffenen Person

Die teilnehmenden Beamten können ihr Recht auf Auskunft und Berichtigung mit einem Ersuchen an den für die Verarbeitung Verantwortlichen ausüben, indem sie ein bestimmtes Formblatt ausfüllen. Ebenso haben sie das Recht, sich an den Datenschutzbeauftragten des EP und an den EDSB zu wenden.

Ferner haben die Beamten das Recht, ihre personenbezogenen Daten sperren und löschen zu lassen. Innerhalb von 15 Arbeitstagen nach dem Datum des Ersuchens auf Sperrung oder Löschung hat der für die Verarbeitung Verantwortliche zu antworten oder zu entscheiden. Wird dem Ersuchen auf Sperrung oder Löschung stattgegeben, muss die Maßnahme unverzüglich oder innerhalb von 30 Arbeitstagen durchgeführt und der betreffende Bedienstete darüber in Kenntnis gesetzt werden. Wird das Ersuchen auf Sperrung oder Löschung abgelehnt, ist der Bedienstete innerhalb von 15 Arbeitstagen darüber in einem Schreiben unter Angabe der Gründe zu informieren.

Datenaufbewahrungsfrist

Die Speicherfrist wurde so festgelegt, dass alle in den Vorschriften vorgesehenen Beschwerdemöglichkeiten ausgeschöpft werden können.

Daten im Zusammenhang mit der Teilnahmeberechtigung und der Auswahl der Teilnehmer werden nach Fertigstellung der Teilnehmerliste ein Jahr lang aufbewahrt.

Daten im Zusammenhang mit der Beurteilung und den Fortschritten in der Entwicklung der Teilnehmer werden für die Laufzeit der GT-Programme (18 Monate) sowie ein Jahr nach deren Abschluss gespeichert, damit die Fortschritte der Teilnehmer beobachtet werden können. Die Daten werden höchstens zweieinhalb Jahre ab Beginn des Fortbildungsprogramms gespeichert; danach werden sie von den zuständigen Dienststellen vernichtet.

Verarbeitung für historische, statistische oder wissenschaftliche Zwecke

Die Namen der Fortbildungsteilnehmer werden aufbewahrt, damit Beobachtungen der weiteren Laufbahn der Teilnehmer statistisch ausgewertet werden können (z. B. Ernennung zum Referatsleiter oder Teamleiter für die Teilnehmer an den Programmen „Aspiring Managers“ und „Team Leaders“). Ihre Teilnahme an den GT-Programmen wird in der Anwendung „Streamline“ erfasst und während ihrer gesamten Tätigkeit als Beamte des EP dort gespeichert.

Auftragsverarbeiter

Das EP wählt einen oder mehrere Ausbilder auf der Grundlage zweier bestehender Rahmenverträge aus. Einer ist der bestehende Rahmenvertrag für die Fortbildung von Bediensteten und über entsprechende Beratungsdienste für die Organe, Einrichtungen und Agenturen der Europäischen Union (für den Rahmenvertrag verantwortliche federführende Vergabebehörde: Europäische Kommission). Der andere ist der bestehende Rahmenvertrag für Dienstleistungen im Bereich der Fortbildung von Bediensteten der europäischen Organe, Ämter, sonstigen Einrichtungen und EU-Agenturen, die Führungsposten innehaben oder übernehmen wollen, sowie für Coaching-Dienste (für den Rahmenvertrag verantwortliche federführende Vergabebehörde: EPSO/EUSA).

Die anderen Vertragsparteien des Rahmenvertrags und des Rahmendienstleistungsvertrags haben alle ihren Sitz in der Europäischen Union. Rahmenvertrag und Rahmendienstleistungsvertrag enthalten die Standarddatenschutzklauseln der Kommission in den besonderen (Artikel I.9) und allgemeine Bedingungen (Artikel II.20) des Rahmenvertrags und in den allgemeinen Bedingungen (Artikel II.6) des Rahmendienstleistungsvertrags sowie die Geheimhaltungsklausel, mit der die Mitarbeiter des Auftragnehmers zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet werden (Artikel II.9 bzw. Artikel II.5).

Das EP unterzeichnet dann mit dem/den ausgewählten Ausbilder/-n als Nachtrag zum Rahmenvertrag bzw. Rahmendienstleistungsvertrag einen Einzelvertrag oder einen schriftlichen Bestellschein. Dieser Bestellschein bzw. Einzelvertrag ist rechtlich selbstständig; das EP ist für seine eigenen Bestellscheine oder Einzelverträge verantwortlich.

Datenaufbewahrung und Sicherheit

Die Verarbeitung erfolgt teilweise automatisiert. [...]

3. Rechtliche Aspekte

3.1. Vorabkontrolle

Zweck der gemeldeten Verarbeitung ist die Auswahl der Teilnehmer an den Fortbildungsprogrammen durch das EP auf der Grundlage des objektiven Kriteriums der Anzahl der Verdienstpunkte sowie nach einer Beurteilung von Leistung und Verhalten (Motivation und Verhalten am Arbeitsplatz und im Gespräch) von infrage kommenden Beamten und deren Potenzials sowie deren Eignung für bestimmte Arbeitsplatzprofile. Damit fällt die Verarbeitung in den Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 45/2001. Da mit der Verarbeitung die Kompetenz von Personen beurteilt werden soll, die an dem Programm teilnehmen möchten, ist sie gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung einer Vorabkontrolle durch den EDSB zu unterziehen.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sind die im Abschnitt „Sachverhalt“ genannten Rechtsvorschriften.

Die Verarbeitung im Rahmen des GT-Programms ist Bestandteil der Fortbildungsstrategie des betreffenden Organs. Der erste Schritt der Verarbeitung liegt beim EP, das eine Liste teilnahmeberechtigter potenzieller Kandidaten für das GT-Programm erstellt. Auf der Grundlage dieser Liste beginnen dann die GD mit der internen Beurteilung von Kandidaten, die zu Gesprächen eingeladen werden. Der Generalsekretär wählt schließlich die Teilnehmer aus und das PTU organisiert die Fortbildungsveranstaltungen für die Teilnehmer.

Die erste Phase der Verarbeitung kann als für die Ermittlung potenzieller Kandidaten erforderlich gelten, denen die Fortbildung angeboten werden kann. Diese Verarbeitung personenbezogener Daten ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse erforderlich, nämlich die Fortbildung von EU-Bediensteten durch Lern- und Entwicklungsangebote. Damit ist diese Verarbeitung rechtmäßig im Sinne von Artikel 5 Buchstabe a und Erwägungsgrund 27 der Verordnung.

Das EP stützt alle Phasen der Verarbeitung auf Artikel 5 Buchstabe d der Verordnung (ohne jeden Zweifel gegebene Einwilligung). Nach Auffassung des EDSB kann Einwilligung die Grundlage für die anschließenden Phasen der Verarbeitung sein.

Das GT-Programm ist freiwillig und wird allen Beamten vorab und den betroffenen Beamten in der Aufforderung zur Teilnahme auch klar als solches vorgestellt. Der EDSB unterstreicht, dass diese Wahlmöglichkeit für alle anschließenden Phasen gelten sollte, auch für das Gespräch zwischen dem Beamten und seinem Vorgesetzten bei der internen Beurteilung von Kandidaten, die Weitergabe des PDP und das Follow-up nach der Teilnahme am Programm. In der Meldung⁵ und der **Datenschutzerklärung sollte klar zum Ausdruck gebracht werden, dass die Einwilligung für alle anschließenden Phasen gilt**, also auch für die interne Beurteilung von Kandidaten, die Weitergabe des PDP und das Follow-up nach der Teilnahme am Programm.

Der EDSB nimmt die Erklärung des EP zur Kenntnis, wiederholt jedoch seinen Hinweis, dass es keine nachteiligen Konsequenzen für die betroffene Person geben darf, wenn sie nicht teilnimmt oder ihre Einwilligung in die Weiterverarbeitung zurückzieht.

3.3. Verarbeitung besonderer Datenkategorien

⁵ Siehe die Punkte 8 und 12 der Meldung.

Die Verarbeitung von Daten über Gesundheit ist untersagt, es sei denn, sie stützt sich auf die in Artikel 10 Absätze 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 aufgeführten Gründe. Diese Daten dürfen verarbeitet werden, wenn dies erforderlich ist, damit der für die Verarbeitung Verantwortliche seine Pflichten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts erfüllen kann.

Im Rahmen des GT-Programms kann es zur Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten kommen, insbesondere dann, wenn aus gesundheitlichen Gründen eine Teilnahme am Programm teilweise oder ganz unmöglich ist (z. B. wegen Mutterschaft oder langer Erkrankung).

Der EDSB geht davon aus, dass Abwesenheiten von der Fortbildung zu begründen sind.⁶ Weiter nimmt der EDSB an, dass bei Fortbildungsmaßnahmen, die durch „Streamline Learning Management“ gemanagt werden, „*Abwesenheiten aufgrund von Krankheit oder Sonderurlaub ... automatisch über eine Verknüpfung der Daten in der „Streamline Absence Management“-Datenbank und im „Streamline Learning Management begründet“* werden. „*Eine weitere Begründung ist nicht erforderlich. Jede Abwesenheit aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder Sonderurlaub ist zu begründen und von Ihren Vorgesetzten zu genehmigen.*“⁷

Der EDSB empfiehlt, diese Lösung auch auf das GT-Programm anzuwenden, damit der Grund für die Unfähigkeit, teilweise oder ganz an der Fortbildung teilzunehmen (Mutterschaft, Krankheit), von den befugten Personen (Abteilungen für Kranken-/Sonderurlaub) getrennt verarbeitet wird und **innerhalb des GT-Programms keine Angaben zu den tatsächlichen Gründen verarbeitet werden.**

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

Nach Auffassung des EDSB erfüllen die im Abschnitt „Sachverhalt“ beschriebenen Daten bezüglich des Zwecks der vorstehend erläuterten Verarbeitung die Bedingungen der Zweckentsprechung, Erheblichkeit und Verhältnismäßigkeit.

Der Begriff „sachliche Richtigkeit“ kann im Zusammenhang mit der hier zu prüfenden Verarbeitung unterschiedliche Bedeutungen haben.

Erstens werden die personenbezogenen Daten zunächst aus den bestehenden Datenbanken des EP extrahiert, und ihre sachliche Richtigkeit stützt sich auf die Richtigkeit der in diesen Datenbanken gespeicherten Daten.

Zweitens werden die personenbezogenen Daten von den betroffenen Personen selber im ersten Beurteilungsgespräch und bei der Erstellung des PDP bereitgestellt.

In Anbetracht des fakultativen Charakters des Verfahrens (die Bediensteten können freiwillig teilnehmen) und der Tatsache, dass die betroffenen Personen ein Recht auf Auskunft und

⁶ Siehe Artikel 24 der internen Vorschriften für berufliche Weiterbildung für Bedienstete des Europäischen Parlaments.

⁷ Siehe Punkt 4.7 „Abwesenheiten während der Fortbildung“ des SLM User Guide.

Berichtigung haben, damit die von ihnen bereitgestellten Daten so umfassend wie möglich sind (siehe Abschnitt 3.8), bietet wohl das System selber eine hinreichende Garantie für die Qualität der Daten.

Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung wurde bereits in Abschnitt 3.2 dieser Stellungnahme erörtert, während der Aspekt der Verarbeitung nach Treu und Glauben eng mit den Informationen zusammenhängt, die den betroffenen Personen zur Verfügung gestellt werden (siehe Abschnitt 3.7).

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 können, die die Identifizierung der betroffenen Person ermöglicht.

Der Darstellung des Sachverhalts ist zu entnehmen, dass drei verschiedene Speicherfristen bestehen, die sich nach der Art der betreffenden Daten richten: a) Daten betreffend die Teilnahmeberechtigung und die Auswahl der Teilnehmer, b) Daten betreffend die Beurteilung und Fortschritte in der Entwicklung der Teilnehmer und c) Daten betreffend die Teilnahme an den GT-Programmen.

Aufgrund der ihm vorliegenden Informationen ist der EDSB zu der Auffassung gelangt, dass die Speicherfristen für die verschiedenen Arten von Daten im Einklang mit Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung erforderlich und verhältnismäßig sind.

Allerdings möchte der EDSB zu den Daten betreffend das eigentliche Auswahlverfahren Folgendes anmerken: Das Verfahren sieht vor, dass sie nach der Fertigstellung der Teilnehmerliste ein Jahr lang gespeichert werden. Nach Ansicht des EDSB könnte ein Jahr als ausreichend gelten, um gegen die Entscheidung im Auswahlverfahren Beschwerde einzulegen. Mit Blick auf den Zeitraum von zwei Jahren, innerhalb dessen Beschwerde beim Europäischen Bürgerbeauftragten eingereicht werden kann⁸, **fordert der EDSB jedoch das EP zur Prüfung der Frage auf, ob es seine Speicherfrist an die Frist für die Einlegung einer Beschwerde beim Europäischen Bürgerbeauftragten anpassen kann.**

3.6. Datenübermittlung

In den Artikeln 7, 8 und 9 der Verordnung sind bestimmte Pflichten geregelt, die Anwendung finden, wenn die für die Verarbeitung Verantwortlichen personenbezogene Daten an Dritte übermitteln. Für Übermittlungen i) an oder innerhalb von Organe(n) oder Einrichtungen der Gemeinschaft (Artikel 7), ii) an Empfänger, die der Richtlinie 95/46/EG unterworfen sind (Artikel 8), oder iii) an sonstige Empfänger (Artikel 9) gelten unterschiedliche Vorschriften.

Der EDSB stellt fest, dass die Übermittlungen an die erwähnten Dienststellen des EP als für die Durchführung der Auswahl der Teilnehmer und für die Organisation der GT-Programme erforderlich gelten können.

Der EDSB weist jedoch nachdrücklich darauf hin, dass die Empfänger daran zu erinnern sind, dass sie die Daten zu keinem anderen Zweck als der Wahrnehmung der in ihre jeweilige

⁸ Siehe Artikel 2 Absatz 4 des Beschlusses des Europäischen Parlaments über die Regelungen und allgemeinen Bedingungen für die Ausübung der Aufgaben des Bürgerbeauftragten.

Zuständigkeit fallenden Aufgaben verwenden dürfen; nur dann handeln sie im Einklang mit Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung.

Die auf Artikel 8 der Verordnung basierenden Übermittlungen an die Auftragsverarbeiter (GT-Ausbilder), also Empfänger, die der Richtlinie 95/46/EG unterworfen sind, gelten als für die Durchführung der in den GT-Programmen angebotenen Fortbildungsveranstaltungen erforderlich. Der EDSB weist ferner darauf hin, dass ein Auftragsverarbeiter einen Unterauftragsverarbeiter (der der Richtlinie 95/46/EG unterworfen ist oder auch nicht) nur nach vorheriger Genehmigung durch das EP auswählen darf, und dass das EP dafür zu sorgen hat, dass für die Unterauftragsverarbeiter bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die gleichen Pflichten gelten.

3.7. Recht auf Information

Die Artikel 11 und 12 der Verordnung schreiben vor, dass den betroffenen Personen bestimmte Informationen bereitzustellen sind, um die Transparenz der Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten. Im vorliegenden Fall stellt der EDSB fest, dass die Datenschutzerklärung, von einigen Präzisierungen abgesehen, fast alle in den Artikeln 11 und 12 der Verordnung verlangten Angaben enthält.

In Anbetracht des freiwilligen Charakters des Verfahrens und der Notwendigkeit, potentielle Kandidaten und Teilnehmer der GT-Programme eindeutig zu informieren, sollte das EP **deutlich machen, dass die Einwilligung für alle Phasen des Verfahrens gilt**, also auch für die interne Beurteilung von Kandidaten, die Weitergabe des PDP und das Follow-up nach der Teilnahme am Weiterbildungsprogramm.

Ferner empfiehlt der EDSB, **auch die Empfänger und die ihnen übermittelten Daten auf den neuesten Stand zu bringen** (Generaldirektoren erhalten nicht nur die Daten von Personen, die in ihrer GD tätig sind, sondern in der abschließenden Entscheidungsphase auch die Namen aller von den GD vorgeschlagenen Kandidaten; Streichung des Hinweises auf das Kabinett des Generalsekretärs; bezüglich der GT-Ausbilder Streichung der Aussage, dass sie nur die Daten im Zusammenhang mit den PDP von Teilnehmern erhalten).

Derzeit enthält die Datenschutzerklärung anscheinend keine Informationen für betroffene Personen über Fristen für Anträge und Antworten. Diese Angaben sind jedoch in dem Standardformular zu finden, das das EP betroffenen Personen für die Wahrnehmung ihrer Rechte zur Verfügung stellt. Der EDSB empfiehlt als bewährte Praxis, diese Informationen der Klarheit halber in die Datenschutzerklärung aufzunehmen.

Der EDSB begrüßt, dass das EP für alle Mitarbeiter einen Informationsvermerk über das GT-Programm ausgearbeitet hat, der in das Intranet gestellt wird. Dieser Vermerk enthält einige allgemeine Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten in diesem Zusammenhang. Der EDSB weist jedoch darauf hin, dass die vollständige Datenschutzerklärung nur den Teilnehmern des GT-Programms zur Verfügung steht. Daher empfiehlt der EDSB, alle Kandidaten über die Verarbeitung ihrer Daten und ihre Rechte im Hinblick auf diese Verarbeitung zu informieren. Somit **sollten alle infrage kommenden Kandidaten die Datenschutzerklärung vor Beginn der internen Beurteilung innerhalb der GD erhalten**.

3.8. Auskunftsrecht und Berichtigung

Artikel 13 der Verordnung gewährt der betroffenen Person grundsätzlich das Recht auf Auskunft über ihre personenbezogenen Daten und regelt die Ausübung dieses Rechts. Artikel 14 der Verordnung gewährt der betroffenen Person das Recht auf Berichtigung. 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 Anhang III Artikel 6 des Statuts erforderlich ist.

Da die Beurteilung der Mitarbeiterleistung im ersten Beurteilungsgespräch weitgehend auf subjektiven Urteilen von Vorgesetzten beruht, die vorab festgelegte Kriterien anwenden, ist das Recht der betroffenen Person in diesem Zusammenhang auf Faktendaten beschränkt. Der EDSB weist jedoch trotzdem darauf hin, dass den **betroffenen Personen eine Möglichkeit gegeben werden muss, während des ersten Beurteilungsgesprächs eine Rückmeldung zu ihrer Leistung zu erhalten.** Damit hätten die Personen dann die Möglichkeit, die Beurteilungsdaten im Rahmen des jeweiligen Beschwerdeverfahrens zu „berichtigen“.

Der EDSB schlägt vor, die Meldung zu aktualisieren, sodass sie der neuen Tatsache Rechnung trägt, dass die Teilnehmer ihren eigenen PDP aufbewahren und somit PTU, Ausbilder und örtlicher Laufbahnberater ihn nicht erhalten oder speichern.

3.9. Verarbeitung im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen

Artikel 2 Buchstabe e der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 besagt: „*'Auftragsverarbeiter' (ist) die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder jede andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen verarbeitet*“. Artikel 23 der Verordnung befasst sich zum einen mit der Rolle des Auftragsverarbeiters und zum anderen mit den Pflichten des für die Verarbeitung Verantwortlichen bei der Gewährleistung hinreichender technischer und organisatorischer Sicherheitsvorkehrungen sowie der Einhaltung dieser Maßnahmen.

Der EDSB stellt fest, dass das EP den Auftragsverarbeiter im Rahmen zweier bestehender interinstitutioneller Rahmenverträge auswählt, die jeweils die Standarddatenschutzklauseln der Kommission enthalten.

Der EDSB weist nachdrücklich auf folgende Aussage in den Leitlinien für die Einstellung von Personal hin: „*Wird ein der Richtlinie unterliegendes externes Unternehmen mit der Wahrnehmung von Aufgaben für eine Agentur beauftragt, sind die genauen Aufgaben des für die Verarbeitung Verantwortlichen (Agentur) und des Auftragsverarbeiters/Empfängers (Unternehmen) in einem Vertrag oder Rechtsakt festzulegen. Die Einhaltung ihrer jeweiligen Pflichten sollte auch mit Blick auf die in Artikel 23 der Verordnung niedergelegten Anforderungen an Vertraulichkeit und Sicherheit gewährleistet sein*“.

Der EDSB unterstreicht, dass die **Rechte und Pflichten des externen Auftragnehmers im Bereich Datenschutz im Vertrag klar herauszuarbeiten sind.** In den Standarddatenschutzklauseln der Kommission in den beiden interinstitutionellen Rahmenverträgen ist dies nicht gegeben.

Diese Herausarbeitung kann in einem eigenständigen Vertrag oder Bestellschein erfolgen, den das EP mit den ausgewählten Ausbildern unterzeichnet. Es muss ganz klar unterschieden werden zwischen den Pflichten des EP bezüglich der personenbezogenen Daten des externen Auftragnehmers (seiner Mitarbeiter) und den Pflichten des externen Auftragnehmers

gegenüber dem EP bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Daten, die Gegenstand des Vertrags ist (Daten der Teilnehmer an den GT-Fortbildungsmaßnahmen)⁹.

Das EP sollte **im Vertrag klären, ob der Auftragsverarbeiter irgendwelche personenbezogenen Daten der Teilnehmer speichert**, und wenn dem so ist, **sollte eine Speicherfrist festgelegt werden**. Des Weiteren sollte das EP **im Vertrag klar regeln, ob der Auftragsverarbeiter für die Gewährung des Rechts auf Auskunft über die personenbezogenen Daten der Teilnehmer verantwortlich ist**. Diese **Informationen über die Speicherung personenbezogener Daten im Besitz des Auftragsverarbeiters und die Auskunft darüber sollten in die Datenschutzerklärung aufgenommen werden**.

3.10. Sicherheit der Verarbeitung

[...]

Schlussfolgerungen

In Anbetracht der ihm vorliegenden Informationen besteht nach Auffassung des EDSB kein Anlass zu der Vermutung, dass gegen die Verordnung verstoßen wird, sofern die in dieser Stellungnahme angestellten Erwägungen in vollem Umfang berücksichtigt werden. Das EP sollte insbesondere

- in der Datenschutzerklärung verdeutlichen, dass sich die Einwilligung auf alle aufeinanderfolgenden Phasen erstreckt (3.2 und 3.7);
- für die Verarbeitung von Abwesenheiten das gleiche Verfahren anwenden wie im „Streamline Learning Management“ (3.3);
- seine Aufbewahrungsfrist an die Frist angleichen, die für die Einreichung einer Beschwerde beim Europäischen Bürgerbeauftragten vorgesehen ist (3.5);
- die Liste der Empfänger der Informationen aktualisieren (3.7);
- dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter die Datenschutzerklärung erhalten (3.7);
- den betroffenen Personen die Möglichkeit geben, eine Rückmeldung zu erhalten (3.8);
- in dem Vertrag mit dem externen Auftragnehmer zwischen den Rechten und Pflichten im Bereich Datenschutz unterscheiden (3.9);
- im Vertrag klären, ob der Auftragsverarbeiter irgendwelche personenbezogenen Daten der Kandidaten speichert, und wenn dem so ist, eine Speicherfrist festlegen (3.9);
- im Vertrag klar regeln, ob der Auftragsverarbeiter für die Gewährung des Rechts auf Auskunft über die personenbezogenen Daten der Teilnehmer verantwortlich ist (3.9);
- Informationen über die Speicherung personenbezogener Daten im Besitz des Auftragsverarbeiters und die Auskunft darüber in die Datenschutzerklärung aufnehmen (3.9).

Zur Erleichterung der Weiterverfolgung des Falls sollte das EP daher den EDSB innerhalb von drei Monaten nach Abgabe dieser Stellungnahme über die Maßnahmen unterrichten, die aufgrund der Empfehlungen ergriffen wurden.

⁹ Siehe die Schlussfolgerungen der Untersuchung des EDSB aus dem Jahr 2013 „Messung der Einhaltung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 in Organen und Einrichtungen der EU“ (Abschnitt 3.5.): https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Inquiries/2014/14-01-24_survey_report_DE.pdf

Brüssel, den 27. November 2015

(Gezeichnet)

Wojciech Rafał Wiewiórowski
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter