



Gemeinsame Stellungnahme zur Meldung der Datenschutzbeauftragten der Europäischen Kommission, des Rates, des Europäischen Parlaments, der Europäischen Zentralbank, des Übersetzungszentrums für die Einrichtungen der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen und des Europäischen Rechnungshofes für eine Vorabkontrolle über den interinstitutionellen Austausch von Mitarbeitern der Sprachdienste der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union

Brüssel, den 5. Juli 2012 (Verbundene Fälle 2011-0560 und 2011-1029)

1. Verfahren

Am 6. Juni 2011 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Kommission (EK) eine Meldung für eine Vorabkontrolle über die Verarbeitung personenbezogener Daten in Bezug auf den interinstitutionellen Austausch von AD- und AST-Bediensteten der Sprachdienste der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union (EU).

Am 12. Juli 2011 bat der EDSB die anderen sieben an dem Austauschprogramm teilnehmenden EU-Organen und Einrichtungen um weitere Informationen über die Absicht der Übermittlung einer Meldung für eine Vorabkontrolle, zu der eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben werden kann, sowie um einige Klarstellungen; die letzte Antwort ging am 1. Juni 2012¹. Die Antwort des Rates der Europäischen Union (Rat) wurde mit der Fallnummer 2011-1029 registriert und später mit dem Fall 2011-0560 verbunden.

Der Entwurf einer Stellungnahme wurde den DSB am 19. Juni 2012 zur Stellungnahme übermittelt. Die Antworten gingen am 26. und 27. Juni sowie am 2. Juli 2012 beim EDSB ein.

2. Sachverhalt

Das Austauschprogramm dient „*dem Austausch von Informationen und Erfahrungen*“² und betrifft den interinstitutionellen Austausch von AD- und AST-Bediensteten zwischen den Sprachdiensten der folgenden acht EU-Organen und Einrichtungen: die Generaldirektion Übersetzung (GD Übersetzung) der **EK**, den **Rat**, das Europäische Parlament (**EP**), die Europäische Zentralbank (**EZB**), das Übersetzungszentrum für die Einrichtungen der Europäischen Union (**CdT**), den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (**EWSA**), den Ausschuss der Regionen (**AdR**) und den Europäischen Rechnungshof (**ERH**) (im Folgenden: „die teilnehmenden Organe und Einrichtungen“). Der **Zweck** der jeweiligen Datenverarbeitung ist es, „*Bewerbungen von Bediensteten zu erfassen, um diejenigen auszuwählen, die am Austauschprogramm teilnehmen können*“ und „*auf Antrag des*

¹ Das EP antwortete am 12.8.2011, der ERH am 17.08.2011, der EWSA am 16.09.2011, der AdR am 27.9.2011, der Rat am 11.11.2011 und am 2.12.2011, die EZB am 21.05.2012 und das CdT am 1.6.2012. Die EK legte am 23.8.2011 weitere Klarstellungen vor.

² Siehe „Bericht der Projektgruppe interinstitutioneller Austausch“ vom 1. Dezember 2009, S. 2.

*betroffenen Bediensteten den Zeitraum des Austauschs für die Beurteilungsakte heranzuziehen...*³

Das Auswahlverfahren sieht vor, dass „den betreffenden Organen Lebensläufe von Bediensteten übermittelt werden“. **Betroffene Personen** sind alle Bewerber, die sich im Auswahlverfahren für das Programm bewerben sowie, bezogen auf das Beurteilungsverfahren, diejenigen, die ausgewählt werden und am Programm teilnehmen.

Rechtsgrundlage des Austauschprogramms ist eine Entscheidung des Interinstitutionellen Ausschusses für Übersetzung (ITC, das Forum für die Zusammenarbeit zwischen den Sprachdiensten der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union), auf die in den folgenden Dokumenten Bezug genommen wird:

- Protokolle der Sitzung des Exekutivausschusses für Übersetzung (ECT) vom 1. Dezember 2009 (ECT 09-032) und
- Bericht der Projektgruppe interinstitutioneller Austausch vom 1. Dezember 2009 (CCT 09-007 Ver. 2 / ECT 09-007 endgültig).

Für die **EZB** bildet das Verwaltungsrundschreiben 1/08 über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* eine zusätzliche Rechtsgrundlage für die Entsendungen.

Das **Verarbeitungsverfahren** wird zumindest elektronisch ausgeführt, die meisten teilnehmenden Organe und Einrichtungen erstellen und übermitteln hierbei elektronische Bewerbungsunterlagen (Excel-Dateien basierend auf Bewerbungsformularen in Papierform oder auf elektronischen Bewerbungsformularen) und Auswahldateien. Für alle teilnehmenden Organe und Einrichtungen bilden personenbezogene Daten schließlich einen Teil des strukturierten Ablagesystems, das die interinstitutionelle Auswahl von Teilnehmern ermöglicht.

Das Verfahren besteht aus zwei Phasen:

- **Auswahlphase:** Um sich zu bewerben, übermitteln Bewerber auf eine Aufforderung zur Bewerbung für das Austauschprogramm hin, die auf den Intranetseiten der teilnehmenden Organe und Einrichtungen veröffentlicht wird, ihren Lebenslauf (zwingend vorgeschrieben) sowie ein Bewerbungsformular, das mindestens bestimmte **Kategorien personenbezogener Daten** (Name, Geburtsdatum, Besoldungsgruppe, Referat des Heimatorgans bzw. der Heimateinrichtung, bei dem sie beschäftigt sind, und das beabsichtigte Gastorgan bzw. die Gasteinrichtung – Sprachenabteilungen / Referate)⁴.
- Während des Auswahlverfahrens, das von der jeweiligen Personalabteilung und den Referaten/Sprachenabteilungen der teilnehmenden Organe und Einrichtungen durchgeführt wird, werden die Lebensläufe der Bewerber den verantwortlichen Personen in allen betroffenen teilnehmenden Organe und Einrichtungen übermittelt. Eine Liste der ausgewählten Bewerber wird dann an alle betroffenen Organe und Einrichtungen geschickt.

³ Für die **EZB** wird in Artikel 8 des Verwaltungsrundschreibens 1/08 der EZB über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* zudem vermerkt, dass „zum Zwecke der Beurteilung die Entsendung für den Erwerb von externer Berufserfahrung als Arbeitszeit bei der EZB betrachtet werden soll“. Für den **Rat** dient das Austauschprogramm dem bestimmten Zweck, Übersetzern und Übersetzungsassistenten Gelegenheit zur Fortbildung zu geben und ihnen das Sammeln von Erfahrungen in einer anderen Umgebung zu ermöglichen.

⁴ Für den **Rat** zusätzlich: Datum des Dienstantritts und Besoldungsgruppe bei Dienstantritt, Sprachkenntnisse, Ausbildung/Schulung, Berufserfahrung, (mögliche) Spezialisierungen, Arbeitszeitregelung (Vollzeit, Teilzeit). Für das **CdT** zusätzlich: Datum des Dienstantritts und Besoldungsgruppe bei Dienstantritt, Kontaktdaten, Arbeitssprachen, Schulungen, Berufserfahrung, eventuelle Spezialisierungen.

- **Beurteilungsphase:** Am Ende des Austauschzeitraums verfasst der Leiter des Gastreferats oder der Gastabteilung einen Beurteilungsbericht („**Beurteilung des Leiters des Gastreferats**“). Dieser Bericht wird dem Teilnehmer vorgelegt und von ihm gegengezeichnet (zwingend vorgeschrieben). Der Teilnehmer kann außerdem Kommentare zum Bericht abgeben. Eine Kopie der „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ wird über die Personalabteilung des Heimatorgans bzw. der Heimateinrichtung an den direkten Vorgesetzten/Vorgesetzten des Teilnehmers geschickt⁵.
- Die Bediensteten der meisten teilnehmenden Organe und Einrichtungen können wählen, ob dieser Bericht in ihre Personalakte aufgenommen werden soll: Die „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ wird nur auf Antrag des betreffenden Teilnehmers in die Beurteilungsakte für den Zeitraum des Austausches aufgenommen, sofern er wünscht, dass sie im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens berücksichtigt wird.
- Beim **Rat** wird die Entscheidung, ob die die Beurteilung des Leiters des Gastreferats im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens zu berücksichtigen ist, nicht dem Teilnehmer überlassen, da das Austauschprogramm dem spezifischen Zweck dient, Übersetzern und Übersetzungsassistenten Gelegenheit für weitere Schulungen zu geben und ihnen das Sammeln von Erfahrungen in einer anderen Umgebung zu ermöglichen. In dieser Hinsicht stützt sich der Rat auf Artikel 24a des Statuts, der vorsieht, dass „[f]ür das Aufsteigen innerhalb der Laufbahn [...] diese Fortbildung zu berücksichtigen [ist]“.
- Bei der **EZB** ist die Nutzung des Berichts im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens zwingend vorgeschrieben und liegt daher nicht im Ermessen des entsendeten Bediensteten. Nach Artikel 10 des Verwaltungsrundschreibens 1/08 der EZB über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* verfasst der entsendete Bedienstete zusätzlich einen separaten **Bericht „an die eigene Dienststelle“** auf der Grundlage eines Standardfragebogens⁶, der „eine Zusammenfassung der hauptsächlichen Verantwortlichkeiten und Leistungen während der Entsendung sowie eine Beschreibung der entsprechenden gesammelten bestimmten Erfahrung enthalten soll...“. Seine Heranziehung im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens der EZB ist ebenfalls vorgeschrieben. Artikel 8 des Verwaltungsrundschreibens 1/08 der EZB über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* wird unter der Rubrik „Leistungsbeurteilung“ sieht in dieser Hinsicht vor, dass „zum Zwecke der Beurteilung die Entsendung für den Erwerb von externer Berufserfahrung als Arbeitszeit bei der EZB betrachtet werden soll“.

Zu den **Empfängern** gehören die Personalleiter der teilnehmenden Organe und Einrichtungen, die zum Zwecke der Auswahl und Berichterstattung den Referatsleitern in

⁵ Beim **EP** leitet die Personalabteilung der GD Übersetzung den vom Leiter des Gastreferats in der Kommission, dem Übersetzungszentrum oder dem AdR verfassten Bericht nicht an den Vorgesetzten des Teilnehmers im Parlament weiter. Vielmehr wird über den verantwortlichen Dienst eine Kopie an den direkten Vorgesetzten des Gastdienstes geschickt und die Personalabteilung erhält den vom Leiter des Gastreferats im Parlament verfassten Bericht, schickt ihn an den betreffenden Direktor im Parlament und an die Personalabteilung im Heimatorgan des Teilnehmers. In der Aufforderung zur Bewerbung vom Januar 2011 ist in dieser Hinsicht vorgesehen: „Am Ende des Austauschzeitraums verfasst der Leiter des Gastreferats einen kurzen Beurteilungsbericht. Dieser Bericht wird dem Beamten vorgelegt, der ihn gegenzeichnen muss. Der Beamte kann außerdem Kommentare zum Bericht abgeben, der an seine Personalakte weitergeleitet werden kann. Eine Kopie wird dem direkten Vorgesetzten über den verantwortlichen Dienst des Gastdienstes übermittelt.“

⁶ Beim **Rat** kann ein *nicht zwingend vorgeschriebener* standardisierter Fragebogen vom Teilnehmer ausgefüllt werden („Vom Bewerber auszufüllender Fragebogen zur Beurteilung des Austauschs“).

ihrer Generaldirektion sowie den direkten Vorgesetzten/Vorgesetzten des Teilnehmers im Heimatorgan/in der Heimateinrichtung Zugriff auf die Daten gewähren können.

Was das **Auskunftsrecht und das Recht auf Berichtigung von Daten** angeht, wird im Datenschutzhinweis an die Bewerber Folgendes angemerkt:

- Während des Auswahlverfahrens hat jede betroffene Person auf Anfrage vor Ablauf der Bewerbungsfrist das Recht auf Auskunft und Berichtigung von sie betreffenden Daten. Nach Ablauf dieser Frist ist das Berichtigungsrecht auf die Berichtigung von Identifizierungsangaben und Kontaktdaten beschränkt.
- Daten betreffend die Beurteilung der Leistung des Teilnehmers während des Austauschs können jederzeit nach der Übermittlung des entsprechenden Berichts an den direkten Vorgesetzten/Vorgesetzten und den betreffenden Teilnehmer geändert oder gelöscht werden. Der Teilnehmer kann außerdem seine Kommentare auf dem Bericht eintragen.

Recht auf Information: Die Aufforderung zur Bewerbung für das auf den Intranetseiten der teilnehmenden Organe und Einrichtungen veröffentlichte Austauschprogramm enthält außerdem folgende Informationen:

- Verweis auf die Verordnung (EG) Nr. 45/2001;
- Identifizierung des für die Verarbeitung Verantwortlichen;
- Angabe des Zwecks der Datenverarbeitung;
- Informationen über die Empfänger von Daten;
- Informationen über die Rechte auf Auskunft und Berichtigung;
- Informationen über die Aufbewahrungspolitik und
- einen Verweis auf das Recht betroffener Personen, sich jederzeit an den EDSB wenden zu können.

Für die meisten teilnehmenden Organe und Einrichtungen beträgt die **Aufbewahrungsfrist** 12 Monate. Akten von nicht ausgewählten Bewerbern (Lebenslauf und Bewerbungsformular) werden innerhalb von 6 Monaten gelöscht. Allerdings können einige Angaben aus Gründen der Berichterstattung am Jahresende länger gespeichert werden, aber unter keinen Umständen länger als 12 Monate.

- Das **CdT** bewahrt Akten (Lebenslauf und Bewerbungsformular) von nicht ausgewählten Bewerbern automatisch für die Berücksichtigung im nächsten Austauschzyklus auf, es sei denn, der Bewerber hat dies anders verlangt. Dies wird ausdrücklich in einem „Spezifischen Datenschutzhinweis“ an die Bewerber angemerkt.
- Das **CdT** speichert ebenfalls personenbezogene Daten im Rahmen der Berichterstattung über den Austausch für maximal 3 Jahre nach dem Ende des fraglichen Austauschs.
- Der **Rat** wendet eine Aufbewahrungsfrist von 18 Monaten nach dem Ende des Austauschzeitraums an, nach dem die Daten entweder gelöscht oder zu Analyse- oder statistischen Zwecken anonymisiert werden.

[...]

3. Rechtliche Aspekte

3.1. Vorabkontrolle

Anwendbarkeit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („die Verordnung“): Die Verarbeitung von zu prüfenden Daten gestattet die Identifizierung von einzelnen Bediensteten und umfasst folglich „*Informationen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person*“ im Sinne von Artikel 2 Buchstabe a der Verordnung. Die Datenverarbeitung wird von mehreren EU-Organen und Einrichtungen „für den Austausch von Informationen und Erfahrungen“ für Bedienstete vorgenommen, d. h. sie erfolgt in der Ausübung von Tätigkeiten, die in den

Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen. Die Verarbeitung erfolgt meistens elektronisch, mit Erstellung und Übermittlung von elektronischen Bewerbungs- und Auswahldateien; wo die Verarbeitung manuell erfolgt, bildet sie einen Teil eines Ablagesystems.

Gründe für die Vorabkontrolle: Nach Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung werden alle *„Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen beinhalten können“*, vom EDSB vorab kontrolliert. Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung enthält eine Auflistung der Verarbeitungen, die solche Risiken beinhalten können, einschließlich *„... b) Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens...“*.

Ziel der Verarbeitung von Daten in der **Auswahl**phase ist es zu ermitteln, ob ein bestimmter Bewerber geeignet ist, am Austauschprogramm teilzunehmen und dient somit dazu, seine Kompetenz im Sinne von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung zu beurteilen.

Wenn die *„Beurteilung des Leiters des Gastreferats“*, die im Rahmen des Austauschzeitraums vorgenommen wurde, in die **Beurteilungsakte** aufgenommen wird, damit sie beim jährlichen Beurteilungsverfahren berücksichtigt werden kann, umfasst dies eine Verarbeitung, die dazu bestimmt ist, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens im Sinne von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung.

Der konkrete Fall fällt daher unter die Vorabkontrolle nach Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung.

Da die Vorabkontrolle dazu dienen soll, Situationen zu begegnen, die bestimmte Risiken beinhalten können, sollte die Stellungnahme des EDSB vor dem Beginn des Verarbeitungsvorgangs gegeben werden. In diesem Fall ist die Verarbeitung jedoch schon eingeführt worden, da es seit September 1992 Austausch von Übersetzern gibt und das Austauschprogramm seit 2010 auch für Übersetzungsassistenten offen ist. In jedem Fall können vom EDSB ausgesprochene Empfehlungen nach wie vor entsprechend angenommen werden.

Die Meldung der Datenschutzbeauftragten ging am 6. Juni 2011 ein. Gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung muss der EDSB seine Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten abgeben. Das Verfahren wurde für insgesamt 333 Tage ausgesetzt, um zusätzliche Informationen anzufordern und Kommentare von den für die Verarbeitung Verantwortlichen einzuholen. Folglich muss die vorliegende Stellungnahme spätestens am 05. Juli 2012 abgegeben werden.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Artikel 5 der Verordnung schreibt Kriterien für die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten vor. Dies beinhaltet nach **Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung**, dass die *„Verarbeitung [...] für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich [ist], die aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft oder anderer aufgrund dieser Verträge erlassener Rechtsakte im öffentlichen Interesse oder in legitimer Ausübung öffentlicher Gewalt ausgeführt wird, die dem Organ oder der Einrichtung der Gemeinschaft (...) übertragen wurde“*. Die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Wahrnehmung von Aufgaben im öffentlichen Interesse *„schließt die Verarbeitung personenbezogener Daten ein,*

die für die Verwaltung und das Funktionieren dieser Organe und Einrichtungen erforderlich sind“ (Erwägung 27 der Verordnung)⁷.

Die allgemeine Rechtsgrundlage des vorliegenden Austauschprogramms ist eine Entscheidung des interinstitutionellen Ausschusses für Übersetzung (ITC). Der ITC ist das Forum für die Zusammenarbeit zwischen den Sprachdiensten der EU-Organe und Einrichtungen, die eine Aufgabe wahrnehmen, die im öffentlichen Interesse ausgeführt wird. Das vom ITC entwickelte Austauschprogramm dient „dem Austausch von Informationen und Erfahrungen“. Bei der **EZB** bildet das Verwaltungsgrundschriften 1/08 über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* eine zusätzliche Rechtsgrundlage, das in seinem Artikel 1 auf „die Entsendung von **EZB**-Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung ...“ verweist, „um diesen Bediensteten zu ermöglichen ..., relevante Berufserfahrung und Kenntnisse in Bezug auf Strukturen und Arbeitsmethoden der Gastorganisation zu erlangen ...“.

Die Möglichkeit für Bedienstete der teilnehmenden Organe und Einrichtungen, am Austauschprogramm teilzunehmen, trägt dadurch, dass die entsprechenden Informationen und Erfahrungen den Bediensteten auf interinstitutioneller Basis verfügbar gemacht werden, zur Leistungsfähigkeit der Sprachdienste bei. Die Verarbeitung von Daten während der **Auswahlphase** des Austauschprogramms erfüllt daher die Voraussetzung der Erforderlichkeit nach Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der **Beurteilungsphase** des Austauschverfahrens stellt sich in den teilnehmenden Organen und Einrichtungen folgendermaßen dar:

- Die „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ wird bei den meisten teilnehmenden Organen und Einrichtungen nur auf Anfrage des betroffenen Teilnehmers in die Beurteilungsakte für den Zeitraum des Austauschs aufgenommen, sofern dieser wünscht, dass die Beurteilung im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens berücksichtigt wird. Bei den meisten teilnehmenden Organen und Einrichtungen wird sie daher nur verarbeitet, wenn die betroffene Person im Sinne von **Artikel 5 Buchstabe d der Verordnung** ohne jeden Zweifel ihre Einwilligung gegeben hat. In Anbetracht dessen, dass entsprechend der Meldung eine Kopie der Beurteilung an den Dienstvorgesetzten gesendet wird, um für jährliche Beurteilungszwecke berücksichtigt zu werden, empfiehlt der EDSB nichtsdestotrotz, ein Verfahren einzurichten, das gewährleistet, dass Bedienstete tatsächlich diese Wahl haben, also entscheiden zu können, dass diese Beurteilung im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens berücksichtigt wird oder nicht.
- Beim **Rat** wird die Entscheidung, ob die Beurteilung des Leiters des Gastreferats im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens berücksichtigt werden soll, nicht dem Teilnehmer überlassen, da das Austauschprogramm dem spezifischen Zweck dient, Übersetzern und Übersetzungsassistenten Gelegenheit für weitere Schulungen zu geben und ihnen das Sammeln von Erfahrungen in einer anderen Umgebung zu ermöglichen. In dieser Hinsicht stützt sich der Rat auf Artikel 24a des Statuts, der vorsieht, dass „[f]ür das Aufsteigen innerhalb der Laufbahn [...] diese Fortbildung zu berücksichtigen [ist]“. In einem solchen Fall kommt die Beurteilung durch den Leiter des Gastreferats im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens daher einer für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die aufgrund der Verträge im öffentlichen Interesse ausgeführt wird, erforderlichen Verarbeitung gleich.

⁷ Siehe S. 2 der Leitlinien für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Beurteilung von Personal, http://www.EDSB.europa.eu/EDSBWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/11-07-15_Evaluation_Guidelines_EN.pdf.

- Bei der **EZB** ist die Nutzung der „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ sowie der „Bericht an die eigene Dienststelle“ im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens der EZB nach Artikel 8 und 10 des Verwaltungs Rundschreibens 1/08 über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* zwingend. Diese Verwendung trägt nicht direkt zum Erwerb externer Berufserfahrung bei, um diesen Bediensteten zu ermöglichen, relevante Berufserfahrung und Kenntnisse in Bezug auf die Strukturen und Arbeitsmethoden der Gastorganisation zu erlangen, um solche Erfahrungen auf interinstitutioneller Basis einzubringen. Jedoch hat die EZB in Artikel 8 des Verwaltungs Rundschreibens 1/08 über die *Vorschriften zur Entsendung von Bediensteten für den Erwerb von externer Berufserfahrung* einen Zweck definiert, der in dieser Hinsicht vermerkt, dass „zum Zwecke der Beurteilung die Entsendung für externe Berufserfahrung als Arbeitszeit bei der EZB betrachtet werden soll“ (Hervorhebung hinzugefügt). Der Zweck der Nutzung der Berichte durch die EZB ist es also, die Übereinstimmung mit dem bei der EZB geltenden System zur internen Beurteilung zu gewährleisten. Die Verarbeitung von Daten erfüllt daher die Voraussetzung der Erforderlichkeit nach Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung.

3.3. Datenqualität

Zweckentsprechung, Erheblichkeit und Verhältnismäßigkeit: Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung dürfen personenbezogene Daten nur „den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und nicht darüber hinausgehen“.

- Der EDSB ist der Ansicht, dass die vorgeschriebenen Informationen, die Bewerber im Rahmen des **Auswahlverfahrens** bereitstellen müssen, den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben werden und dafür erheblich sind. Um zu bestimmen, ob ein Bewerber für die Teilnahme am Austauschprogramm geeignet ist, müssen in der Tat verschiedene Akteure im Namen der teilnehmenden Organe und Einrichtungen beispielsweise die Anzahl an Berufsjahren und Spezialgebiete des sich bewerbenden Bediensteten kennen, um in der Lage zu sein, die für einen Austausch mit dem beabsichtigten Gastorgan bzw. der Gasteinrichtung am besten geeigneten Bewerber auszuwählen und um zu gewährleisten, dass Informationen und Erfahrungen auf effizienteste und umfassendste Weise geteilt werden.
- In Bezug auf in der **Beurteilungsphase** verarbeitete Daten deutet nichts darauf hin, dass die in der „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ enthaltenen Informationen, die über die Personalabteilung des Heimatorgans oder der Heimateinrichtung an den Direkten Vorgesetzten/Vorgesetzten des Teilnehmers geschickt wird, über das hinausgehen, was den Zwecken entspricht, für die sie erhoben werden, und dafür erheblich sind, also die Aufnahme der „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ in die Beurteilungsakte für den Zeitraum des Austausches auf Anfrage des betroffenen Bediensteten; das gleiche gilt für sämtliche „Berichte an die eigene Dienststelle“, die von den Teilnehmern selbst verfasst werden⁸.

Der EDSB ist der Ansicht, dass beide Phasen der fraglichen Verarbeitung Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung erfüllen.

Sachliche Richtigkeit: Die im Rahmen des **Auswahlverfahrens** erhobenen Daten werden durch die betroffenen Personen selbst bereitgestellt und die Bewerber haben ein Recht auf Auskunft über ihre Daten (siehe auch Punkt 3.6 „Auskunftsrecht und Berichtigung“). Was die **Beurteilungsphase** angeht, kann der Teilnehmer Kommentare zur „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ abgeben und werden alle Berichte „für die eigene Dienststelle“ von den

⁸ Siehe oben Punkt 3.2 über die obligatorische Nutzung beider Dokumente bei der EZB und deren Mangel an Erforderlichkeit.

Teilnehmern selbst verfasst. Dies gewährleistet, dass die in beiden Phasen des Programms verarbeiteten Daten im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung sachlich richtig, vollständig und auf den neuesten Stand gebracht sind.

3.4. Aufbewahrung von Daten/ Speicherung von Daten

Gemäß **Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung** müssen personenbezogene Daten so lange, wie es für die Erreichung der Zwecke, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, erforderlich ist, in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Person ermöglicht.

Der EDSB stellt fest, dass die von den meisten teilnehmenden Organen und Einrichtungen angewandte Aufbewahrungsfrist von 12 Monaten und von 6 Monaten für Akten (Lebensläufe und Bewerbungsformular) von nicht ausgewählten Bewerbern sowie die Aufbewahrung von bestimmten Angaben zur Berichterstattungszwecken am Jahresende (nicht länger als 12 Monate) keinen Anlass zu Bedenken geben. Angesichts dieser Aufbewahrungsfrist von 12 Monaten gilt das gleiche in Bezug auf die automatische Speicherung von Dateien (Lebenslauf und Bewerbungsformular) von nicht ausgewählten Bewerbern durch das **CdT**, um diese beschränkt auf den *nächsten* Austauschzyklus zu berücksichtigen. Allerdings empfiehlt der EDSB, den Anfangspunkt der Aufbewahrungsfristen von 12 bzw. 6 Monaten zu definieren.

- Der **Rat** wendet eine Aufbewahrungsfrist von 18 Monaten nach dem Ende des Austauschzeitraums an, nach dem die Daten entweder gelöscht oder zu Analyse- oder statistischen Zwecken anonymisiert werden. Der EDSB empfiehlt, dass der Rat seine Aufbewahrungsfrist dem Zeitraum angleicht, der von den anderen teilnehmenden Organen und Einrichtungen angewandt wird, und gewährleistet, dass Daten, sobald sie anonymisiert wurden, nicht *„für andere als historische, statistische oder wissenschaftliche Verwendungszwecke“* verwendet werden, wie in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung festgelegt.
- Das **CdT** speichert ebenfalls personenbezogene Daten im Rahmen der Berichterstattung über den Austausch für maximal 3 Jahre nach dem Ende des fraglichen Austauschs. Der EDSB empfiehlt, dass das CdT seine Aufbewahrungsfrist an die der anderen teilnehmenden Organe und Einrichtungen angleicht.

3.5. Datenübermittlung

Entsprechend der Mitteilung finden nur interne Übermittlungen zu anderen EU-Organen und Einrichtungen nach Artikel 7 der Verordnung statt und der EDSB hat keinen Grund daran zu zweifeln, dass die Datenübermittlungen innerhalb oder zwischen den verschiedenen oben aufgeführten Akteuren zu den in den oben beschriebenen Zwecken Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung entsprechen. Allerdings empfiehlt der EDSB, dass zur Einhaltung von Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung jeder der Empfänger ausdrücklich daran erinnert wird, dass er die personenbezogenen Daten, die er empfängt, nur für die Zwecke verarbeitet, für die sie übermittelt wurden. Insbesondere der direkte Vorgesetzte/Vorgesetzte im Heimatorgan/in der Heimateinrichtung des Teilnehmers sollte daran erinnert werden, dass die *„Beurteilung des Leiters des Gastreferats“* nur auf Anfrage des betroffenen Bediensteten in die Beurteilungsakte für den Zeitraum des Austauschs aufgenommen wird.

3.6. Auskunftsrechte und Berichtigung

Artikel 13 der Verordnung sieht ein Recht auf Auskunft vor und legt die Modalitäten der Anwendung dieses Rechts auf Anfrage der betroffenen Person fest. Artikel 14 der Verordnung sieht vor, dass *„die betroffene Person [...] das Recht [hat], von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen zu verlangen, dass unrichtige oder unvollständige personenbezogene Daten unverzüglich berichtigt werden“*. Zur Information über die Auskunfts- und Berichtigungsrechte

für die beiden Phasen des Verfahrens, wie im Datenschutzhinweis für die Bewerber angemerkt, siehe Punkt 2 oben.

In Bezug auf das Auskunftsrecht erinnert der EDSB daran, dass Bewerber auch in der Lage sein sollten, Auskunft über ihre vollständigen Akte zu erhalten, einschließlich der individuellen Ergebnisse der Qualifikations- und Kompetenzanalyse, wie sie von den verschiedenen im Rahmen des Auswahlverfahrens an der Beurteilung beteiligten Akteure ermittelt wurden. Gemäß den Leitlinien des EDSB über die Einstellung von Personal⁹ sollte Bewerbern für das Austauschprogramm Auskunft über ihre Beurteilungsergebnisse in Bezug auf alle Stadien des Auswahlverfahrens erteilt werden.

Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung sieht eine Ausnahme vom Grundsatzes des Auskunftsrechts vor, indem er vorsieht, dass *„die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft [...] die Anwendung von Artikel [...] 13 bis 17 [...] insoweit einschränken [können], als eine solche Einschränkung notwendig ist für den Schutz der betroffenen Person oder der Rechte und Freiheiten anderer Personen“*. Diese Ausnahme kann beinhalten, dass bestimmte Informationen, die die betroffene Person mit anderen Bewerbern vergleichen, nicht bereitgestellt werden sollten und dass keine Informationen in Bezug auf die von den verschiedenen beteiligten Akteuren abgegebene individuelle Beurteilung gegeben werden sollten. Der EDSB betont allerdings mit Blick auf die Bewerber, dass im Rahmen dieser Datenverarbeitung das Recht auf Auskunft des Bewerbers über die ihn betreffenden individuellen Ergebnissen der Qualifikations- und Kompetenzanalyse nicht weitergehend beschränkt werden sollte, als es nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung erforderlich ist. Die Gewährung des Auskunftsrechts ermöglicht den Bewerbern, zu sehen, welche Elemente für die allgemeine Beurteilung berücksichtigt wurden und zu sehen, dass die am Auswahlverfahren beteiligten Akteure fair und objektiv handelten. Jegliche Beschränkung des Rechts auf Auskunft über solche Informationen auf Grundlage von Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung sollte daher restriktiv angewendet werden.

Was den Schutz der individuellen Meinungen der verschiedenen Akteure des Auswahlverfahrens angeht, sollte gewährleistet werden, dass das Auskunftsrecht nicht weitergehender eingeschränkt ist, als aus Gründen des Schutzes der Vertraulichkeit der Beratungen und Entscheidungsfindungen der beteiligten Akteure gerechtfertigt ist. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass der Vertraulichkeitsgrundsatz nicht beeinträchtigt werden kann, wenn die Kriterien, nach denen ein individueller Bewerber bezüglich seiner Qualifikationen und Kompetenzen beurteilt worden ist, den Bewerbern auf transparente Weise offen gelegt wurde.

Angesichts des Vorstehenden empfiehlt der EDSB, dass Verfahren eingerichtet werden, die gewährleisten, dass Bewerber im Auswahlverfahren Auskunft über ihre eigenen personenbezogenen Daten haben; dieses Auskunftsrecht kann auf Grundlage von Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung nur in Fällen eingeschränkt werden, in denen dies absolut erforderlich ist, nämlich keine Offenlegung von vergleichenden Ergebnissen, wenn dies erforderlich ist, um andere zu schützen, und keine Offenlegung von individuellen Meinungen der am Auswahlverfahren beteiligten Akteure, um die Unabhängigkeit dieser Akteure zu gewährleisten. In solchen Fällen sollten betroffene Personen in Übereinstimmung mit Artikel 20 Absatz 3 der Verordnung über die wesentlichen Gründe für die Einschränkung des Auskunftsrechts und über das Recht, sich an den EDSB zu wenden, unterrichtet werden.

⁹ http://www.EDSB.europa.eu/EDSBWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/08-10-10_Guidelines_staff_recruitment_EN.pdf.

3.7. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Artikel 11 und 12 der Verordnung sehen vor, dass bestimmte Informationen gegeben werden müssen, wenn die Daten bei der betroffenen Person (z. B. eingereichter Lebenslauf) erhoben wurden bzw. wenn die Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden (z. B. die „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“). Der EDSB stellt fest, dass Bewerber zum Zeitpunkt der Verarbeitung mittels der auf den Intranetseiten zusammen mit der Aufforderung zur Bewerbung für das Austauschprogramm und einem Datenschutzhinweis veröffentlichten Informationen über die meisten der in den Artikeln 11 und 12 der Verordnung vorgesehenen Elemente unterrichtet werden. Der EDSB stellt weiter fest, dass:

- mit Ausnahme des **CdT** keine Informationen über die Rechtsgrundlage der Verarbeitung, für den die Daten bestimmt sind, gegeben wird;
- obwohl diese Informationen auf den Intranetseiten zusammen mit der Aufforderung zur Bewerbung veröffentlicht werden, im Datenschutzhinweis unter dem Punkt „Wofür werden die Daten erhoben“ nicht der Lebenslauf genannt wird, obwohl die Einreichung des Lebenslauf vorgeschrieben ist; und
- nicht alle Empfänger aufgeführt werden, d. h. die teilnehmenden Organe und Einrichtungen, die nicht das Gastorgan/die Gasteinrichtung sind.

Der EDSB empfiehlt, dass Bewerber im Datenschutzhinweis zusätzlich über die bestehenden Verfahren zur Erteilung von Auskünften über ihre individuellen Beurteilungsergebnisse (auf Anfrage) sowie über etwaige Einschränkungen informiert werden sollten. Der EDSB empfiehlt weiter, dass Bewerber im Datenschutzhinweis über die Rechtsgrundlage der Verarbeitung (gilt nicht für das **CdT**), über die Tatsache, dass ein Lebenslauf Teil der erhobenen Daten ist, sowie umfassend über alle Empfänger dieser Daten informiert werden sollten.

[...]

4. Schlussfolgerungen

Es gibt keinen Grund zu der Annahme, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 vorliegt, vorausgesetzt, dass die in dieser Stellungnahme enthaltenen Erwägungen berücksichtigt werden. Insbesondere müssen die teilnehmenden Organe und Einrichtungen:

- in Bezug auf die „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ ein Verfahren einrichten, das es betroffenen Bediensteten ermöglicht zu entscheiden, ob sie im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens berücksichtigt werden soll oder nicht;
- den Ausgangspunkt der Aufbewahrungsfristen definieren;
- jeden der Empfänger daran erinnern, dass er in Übereinstimmung mit Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung in Fällen, in denen personenbezogene Daten an andere teilnehmende Organe und Einrichtungen übermittelt werden, personenbezogene Daten, die er erhält, nur für den Zweck verarbeiten sollte, für den sie übermittelt wurden. Insbesondere der direkte Vorgesetzte/Vorgesetzte des Teilnehmers sollte daran erinnert werden, dass die „Beurteilung des Leiters des Gastreferats“ nur auf Antrag des betroffenen Teilnehmers in die Beurteilungsakte für den Zeitraum des Austauschs aufgenommen wird, sofern er wünscht, dass die Beurteilung im Rahmen des jährlichen Beurteilungsverfahrens berücksichtigt wird.
- Verfahren einrichten, um zu gewährleisten, dass Bewerber im Laufe des Auswahlverfahrens Auskunft über ihre eigenen personenbezogenen Daten erhalten;
- Bewerber über die bestehenden Verfahren zur Erteilung von Auskünften über ihre individuellen Beurteilungsergebnisse (auf Anfrage) und etwaige Beschränkungen informieren;

- Bewerber im Datenschutzhinweis über die Rechtsgrundlage der Verarbeitung, für die die Daten bestimmt sind (gilt nicht für das **CdT**), über die Tatsache, dass ein Lebenslauf Teil der erhobenen Daten ist, sowie umfassend über alle Empfänger dieser Daten informieren.
- der **Rat** und das **CdT** müssen ihre Aufbewahrungsfristen denen der anderen teilnehmenden Organe und Einrichtungen angleichen. Der **Rat** muss ferner gewährleisten, dass Daten, sobald sie anonymisiert wurden, nicht *„für andere als historische, statistische oder wissenschaftliche Verwendungszwecke verwendet werden“*, wie in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung vorgesehen.

Brüssel, den 3. Juli 2012

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter