



DER EUROPÄISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Leiter des Referats Humanressourcen
Europäische Agentur für Flugsicherheit
Ottoplatz 1
D-50679 Köln
DEUTSCHLAND

Brüssel, den 10. März 2016
C 2013-1354

Betrifft: Vorabkontrollstellungnahme zur internen Mobilität bei der Europäischen Agentur für Flugsicherheit – Fall 2013-1354

Am 2. Dezember 2013 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte („EDSB“) eine Meldung gemäß Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („**Verordnung**“) von der Europäischen Agentur für Flugsicherheit („EASA“) zur Vorabkontrolle des Verfahrens bei interner Mobilität.

Da es sich im vorliegenden Fall um eine Ex-post-Vorabkontrolle handelt, gilt die Zweimonatsfrist nicht, innerhalb derer der EDSB seine Stellungnahme abzugeben hat. Wir haben uns dennoch bemüht, den Fall bestmöglich zu prüfen.

Die gemeldete Verarbeitung fällt zwar nicht unmittelbar in den Anwendungsbereich der Leitlinien des EDSB für Auswahl- und Einstellungsverfahren¹, weist aber doch ausreichend Ähnlichkeiten auf, um diese Leitlinien sinngemäß anzuwenden. Die Stellungnahme wird daher keine vollständige Prüfung des Verfahrens beinhalten, sondern sich auf die Aspekte beschränken, bei denen die Verarbeitung von den Leitlinien abweicht oder ansonsten der Verbesserung bedarf.

Rechtliche Prüfung

Datenqualität

¹ [Leitlinien des EDSB für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Einstellung von Personal](#)

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“*.

Die vorliegenden Informationen besagen, dass die verarbeiteten personenbezogenen Daten dem Zweck des internen Mobilitätsverfahrens bei der EASA zu entsprechen und nicht darüber hinauszugehen scheinen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass Mitarbeiter freiwillig Informationen einreichen, die für die hier zu prüfende Verarbeitung nicht erforderlich sind. Personenbezogene Daten und insbesondere Daten besonderer Kategorien, die für die Zwecke der Verwaltung der internen Mobilität belanglos sind, sollten in diesem Zusammenhang nicht im Rahmen der Beurteilung der Mitarbeiter weiterverarbeitet werden.

Hinweis

1. Die EASA sollte dafür sorgen, dass sich ihre Mitarbeiter der Anforderungen an die Datenqualität bewusst sind.

Datenaufbewahrung

In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung heißt es, 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“*.

Den Angaben in der Meldung und in dem Datenschutzhinweis ist zu entnehmen, dass Daten von Bewerbern (Lebenslauf und Bewerbungsschreiben) nach Abschluss des Verfahrens zehn Jahre gespeichert werden. Daten versetzter Bediensteter (Beschluss des Exekutivdirektors) werden 120 Jahre ab dem Geburtsdatum des Bediensteten aufbewahrt, da sie Bestandteil seiner Personalakte sind. Mitarbeiter, die sich im Rahmen der internen Mobilität bewerben, werden im internen Mobilitätsregister² so lange geführt, bis die Versetzung arrangiert ist oder der Mitarbeiter seinen Antrag zurückzieht.

Erstens möchte der EDSB unterstreichen, dass zu unterscheiden ist zwischen Bewerbern, die für eine interne Versetzung ausgewählt wurden, und denjenigen, die nicht ausgewählt wurden. Der EDSB hat in mehreren Stellungnahmen eine Aufbewahrungsfrist für personenbezogene Daten nicht erfolgreicher Bewerber von zwei Jahren nach Abschluss des Einstellungsverfahrens (in diesem Fall das interne Mobilitätsverfahren) akzeptiert, weil dies dem Zeitraum entspricht, innerhalb dessen beim Europäischen Bürgerbeauftragten Beschwerde eingereicht werden kann. Daher sollte die EASA für versetzte bzw. nicht versetzte Bewerber unterschiedliche Aufbewahrungsfristen festlegen.

Wie der EDSB in seinen Leitlinien für die Einstellung von Personal empfohlen hat, sollten zweitens personenbezogene Daten in Personalakten³ zehn Jahre nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. der letzten Ruhegehaltszahlung aufbewahrt werden. Unter Berücksichtigung von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung hat der EDSB eine Aufbewahrungsfrist von 120 Jahren ab dem Geburtsdatum des Bediensteten stets für überzogen und als für den Zweck unnötig erachtet, für den die personenbezogenen Daten

² Eine Excel-Tabelle, die nur von den für das Mobilitätsverfahren zuständigen Mitarbeitern der HR-Abteilung verwendet wird.

³ Artikel 26 des Statuts.

erhoben und weiterverarbeitet werden. Der EDSB weist darauf hin, dass die Frage der Aufbewahrungsfrist für Personalakten aufgrund der laufenden Gespräche zwischen dem EDSB und den EU-Organen noch nicht abschließend geklärt ist, und dass die EASA über das Ergebnis dieser Gespräche ordnungsgemäß unterrichtet wird.

Schließlich sollte die EASA eine Frist festsetzen, nach deren Ablauf die Bewerber aus dem internen Mobilitätsregister gelöscht werden, sofern sie nicht den Wunsch äußern, im Register zu bleiben.

Empfehlung

2. Die EASA sollte die Aufbewahrungsfristen an die EDSB-Leitlinien anpassen, zwischen erfolgreichen und nicht erfolgreichen Bewerbern unterscheiden und eine Frist festsetzen, nach deren Ablauf die Bewerber aus dem internen Mobilitätsregister gelöscht werden, sofern sie nicht den Wunsch äußern, im Register zu bleiben.

Schlussfolgerung

Der EDSB sieht keinen Grund zu der Annahme, dass ein Verstoß gegen die Verordnung vorliegt. Mit Blick auf den Grundsatz der Rechenschaftspflicht vertraut der EDSB darauf, dass die EASA alle in dieser Stellungnahme formulierten Empfehlungen umsetzen wird.

Wir haben daher beschlossen, den Fall abzuschließen.

Mit freundlichen Grüßen

(unterzeichnet)

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI

Verteiler: Datenschutzbeauftragter, EASA