



DER EUROPÄISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Frau Martine Lepert
Leiterin des Referats Humanressourcen
Europäischer Investitionsfonds (EIF)
37B, avenue J. F. Kennedy
L-2968 Luxemburg

Brüssel, den 4. März 2016
WW/ALS/sn/D(2016)0550
C 2014-0861, 2014-1065 & 2014-1067
Bitte richten Sie alle Schreiben an:
edps@edps.europa.eu

**Betr.: Stellungnahme für eine Vorabkontrolle zur Auswahl und
Einstellung von Personal – Fälle 2014-0861, 2014-1065 und 2014-
1067**

Am 9. September 2014 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte („EDSB“) vom Datenschutzbeauftragten des Europäischen Investitionsfonds („EIF“) drei Meldungen für eine Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“) betreffend die Auswahl und Einstellung¹ von Personal.

Der EDSB hat Leitlinien für die Auswahl und Einstellung von Personal² („Leitlinien“) herausgegeben, deren Grundlage das Beamtenstatut und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten sind. Für den EIF gibt es zwar ein eigenes Statut³, aber da sich das EIF-Statut auf das Statut für die anderen Organe und Einrichtungen der EU stützt und in den maßgeblichen Teilen mit ihm weitgehend identisch ist, können die Leitlinien sinngemäß auch

¹ Externe Einstellung von EIF-Personal (Fall 2014-0861), Einstellung von Nichtbediensteten des EIF (Fall 2014-1067) und Bildung von Auswahlausschüssen (Fall 2014-1065, betrifft die Einstellung von Führungskräften).

² [Leitlinien des EDSB für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Einstellung von Personal.](#)

³ http://www.eif.org/news_centre/publications/eif-staff-regs-at-01012009-final-version.pdf

auf diesen Fall angewandt werden. In dieser Stellungnahme wird daher schwerpunktmäßig auf die Aspekte eingegangen, in denen die Verarbeitungen von den Leitlinien abweichen oder anderweitig der Verbesserung bedürfen. Da alle drei Meldungen unter die Leitlinien fallen, werden sie in dieser Stellungnahme gemeinsam behandelt.

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

Rechtliche Prüfung

Begründung der Vorabkontrolle

Als Gründe für die Meldung zur Vorabkontrolle werden in den Meldungen Artikel 27 Absatz 2 Buchstaben a, b und d⁴ der Verordnung genannt. Es sind im vorliegenden Fall allerdings nur die Buchstaben a und b maßgeblich; in Buchstabe d geht es um Verarbeitungen wie Schwarze Listen und Einfrieren von Vermögenswerten.⁵

Rechtsgrundlage und Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Nach Auffassung des EIF kann in Anbetracht der Tatsache, dass sich Kandidaten freiwillig um freie Stellen bewerben und das anschließende Verfahren durchlaufen, davon ausgegangen werden, dass sie in die erforderliche Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten einwilligen. Da die Teilnahme am Einstellungsverfahren nicht obligatorisch ist, ist die Verarbeitung somit gemäß Artikel 5 Buchstabe d der Verordnung rechtmäßig.

Nach Ansicht des EDSB sollte Artikel 5 Buchstabe d auf Einstellungsverfahren nicht angewandt werden, da im Beschäftigungskontext die Einwilligung nicht unbedingt ohne Zweifel und freiwillig erteilt wird. Hingegen sind Auswahlverfahren für die Verwaltung und das Funktionieren des EIF erforderlich, weshalb die Verarbeitung gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung rechtmäßig ist.

Datenqualität

Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung müssen personenbezogene Daten den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und dürfen nicht darüber hinausgehen. Sie müssen ferner sachlich richtig sein und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht werden (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d).

In den Meldungen führt der EIF die Angaben auf, die von Bewerbern verlangt werden, die nach einer ersten Auswahl zu einem persönlichen Gespräch eingeladen werden. Nach

⁴ a) Verarbeitungen von Daten über Gesundheit und Verarbeitungen von Daten, die Verdächtigungen, Straftaten, strafrechtliche Verurteilungen oder Sicherungsmaßnahmen betreffen, b) Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten (...), und d) Verarbeitungen, die darauf abzielen, Personen, von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen.

⁵ Ein Beispiel für Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe d sind Ausschlussdatenbanken: Steht eine Person auf der Ausschlussliste, stellt sich ihre Lage schlechter dar (da sie nicht mehr an Ausschreibungen teilnehmen darf), als wenn es die Ausschlussdatenbank nicht gäbe. Daher findet Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe d auf solche Datenbanken Anwendung. Siehe die Fälle 2010-0426 und 2009-0681.

Auffassung des EDSB ist die Erhebung all dieser personenbezogenen Daten in dieser Phase nicht erforderlich. Über den Zweck eines Einstellungsverfahrens hinaus geht beispielsweise die Angabe der Gründe für die Aufgabe einer früheren Stellung⁶. Darüber hinaus erteilen Bewerber auf Fragen nach Interessen und Kompetenzen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, darunter soziale und sportliche Aktivitäten, Informationen, die für die Stelle, um die sie sich bewerben, irrelevant sind⁷. Nach Auffassung des EDSB sind derartige Fragen im Hinblick auf den Zweck des Einstellungsverfahrens nicht wirklich angebracht. Daher sollte die Beantwortung dieser Frage dem Bewerber überlassen bleiben. Es sollte jedoch sichergestellt sein, dass Bewerber, die optionale Fragen nicht beantworten, nicht benachteiligt werden. **Der EIF sollte daher dafür sorgen, dass nur Daten erhoben werden, die für die Einstellung erforderlich sind, und bereits erhobene Daten, die über diesen Zweck hinausgehen, löschen.**

Aufbewahrungszeitraum

Generell gilt der Grundsatz, dass personenbezogene Daten nur 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 (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e).

Der EIF gibt an, dass Bewerbungen höchstens zehn Jahre aufbewahrt werden, dass aber derzeit eine allgemeine Überprüfung der Regeln für die Aufbewahrung und Klassifizierung von Dokumenten erfolgt, in deren Rahmen die Aufbewahrungsfristen für verschiedene Dokumentenarten festgelegt werden. Hierzu weist der EDSB auf Folgendes hin: In den Leitlinien des EDSB heißt es, dass zwischen drei Kategorien von Bewerbern 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. Der EIF hat in den Meldungen betreffend externe Einstellungen und Einstellung von Nichtbediensteten keine anderen Aufbewahrungsfristen angegeben. In der Meldung betreffend die Einstellung von Führungskräften führt der EIF hingegen aus, dass Papierunterlagen zu internen Bewerbungen im Hinblick auf ein Beschwerdeverfahren fünf Jahre nach Abschluss des betreffenden Auswahlverfahrens aufbewahrt werden. Es sei darauf hingewiesen, dass der EDSB in mehreren Stellungnahmen eine Aufbewahrungsfrist für personenbezogene Daten nicht erfolgreicher Bewerber von zwei Jahren nach Abschluss des Einstellungsverfahrens akzeptiert hat, weil dies dem Zeitraum entspricht, innerhalb dessen beim Europäischen Bürgerbeauftragten Beschwerde eingereicht werden kann.⁸ Daher **sollte der EIF für eingestellte bzw. nicht eingestellte Bewerber unterschiedliche Aufbewahrungsfristen festlegen.**

Den Meldungen ist ferner zu entnehmen, dass elektronische Bewerbungen für statistische Zwecke unbefristet gespeichert werden. Aus Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e folgt, dass personenbezogene Daten, die für statistische Zwecke über längere Zeiträume aufbewahrt

⁶ In den Meldungen betreffend externe Einstellungen (Fall 2014-0861) und die Einstellung von Führungskräften (Fall 2014-1065) hat der EIF angegeben, nach den Gründen für die Aufgabe der bisherigen Stellung zu fragen.

⁷ Gleiches gilt für Angaben zu „kulturellen, sozialen oder sportlichen Aktivitäten“ (externe Einstellung) und „sozialen, kulturellen und sportlichen Aktivitäten“.

⁸ Siehe die Leitlinien des EDSB zur Einstellung von Personal, S. 5.

werden sollen, entweder überhaupt nur in anonymisierter Form oder, wenn dies nicht möglich ist, nur mit verschlüsselter Identität der Betroffenen gespeichert werden. **Der EIF sollte daher sicherstellen, dass für statistische Zwecke gespeicherte personenbezogene Daten keine Identifizierung der Bewerber zulassen.**

Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Die Datenschutzerklärung enthält anscheinend keine Information für betroffene Personen über Fristen für die Beantwortung von Anträgen. Es gehört zur guten Praxis, anzugeben, innerhalb welcher Fristen eine Reaktion erwartet werden kann (z. B. drei Monate bei einem Antrag auf Auskunft, unverzüglich bei Berichtigungen usw.). Wir empfehlen daher, in die Datenschutzerklärung eine solche Frist aufzunehmen.

Sowohl in der Meldung als auch in der Datenschutzerklärung wird eine Reihe möglicher Empfänger personenbezogener Daten erwähnt, wie OLAF und der Europäische Bürgerbeauftragte. Zu Ihrer Information: Gemäß Artikel 2 Buchstabe g der Verordnung gelten Behörden, die Daten nur im Zusammenhang mit gezielten spezifischen Anfragen erhalten, nicht als „Empfänger“ und müssen nicht in der Datenschutzerklärung erwähnt werden.⁹

Der EDSB erwartet vom EIF die Umsetzung seiner Empfehlungen einschließlich einer Aktualisierung der Meldungen und **schließt** den Fall daher **ab**.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen,

(unterzeichnet)

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI

Verteiler: Herr Jobst Neuss, Datenschutzbeauftragter, EIF

⁹ Dies ist eine Ausnahme von den Informationspflichten gemäß den Artikeln 11 und 12, nicht aber von den Vorschriften zur Datenübermittlung gemäß den Artikeln 7 bis 9. In der Praxis bedeutet dies, dass Behörden wie das OLAF, der Europäische Bürgerbeauftragte oder der EDSB nicht in der Datenschutzerklärung erwähnt werden müssen (es sei denn, der betreffende Verarbeitungsvorgang umfasst Übermittlungen an diese Organisationen als Bestandteil des Verfahrens); die geltenden Bestimmungen für Übermittlungen müssen jedoch stets eingehalten werden.