

Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten des OLAF für eine Vorabkontrolle über die „Humanressourcenbedarfsanalyse“ des Amtes

Brüssel, den 23. Juli 2014 (Fall 2014-0012)

1. Verfahren

Am 7. Januar 2014 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (**EDSB**) vom Datenschutzbeauftragten (**DSB**) des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung (**OLAF**) eine Meldung zur Vorabkontrolle in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit einer Humanressourcenbedarfsanalyse.

Am 20. Januar 2014 und 22. Mai 2014 ergaben sich Fragen, die der DSB am 16. Mai bzw. 18. Juni 2014 beantwortete. Am 16. Juli 2014 ging dem DSB der Entwurf der Stellungnahme zur Kommentierung zu. Eine entsprechende Antwort ging am 22. Juli 2014 beim EDSB ein.

2. Sachverhalt

Als Teil seines künftigen HR-Strategieplans beabsichtigt das OLAF eine Analyse der derzeitigen Humanressourcen, um unter Berücksichtigung der vom OLAF benötigten idealen Stellenprofile den künftigen HR-Bedarf zu beurteilen (die „**HR-Bedarfsanalyse**“). Die HR-Bedarfsanalyse unterstützt nicht nur die HR-Kapazitätsentwicklung des OLAF, sondern, so betont das OLAF, entspricht auch einem Bedarf der Bediensteten, die von ihren Vorgesetzten mehr Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Laufbahn fordern, wie aus der Mitarbeiterumfrage der GD von 2013 hervorgeht.

Auf der Grundlage der derzeitigen Stellenbeschreibungen werden Idealprofile erstellt, die in einem Workshop von Führungskräften und Stelleninhabern erörtert werden, um Stellenprofile festzulegen, die den Bedarf des Dienstes widerspiegeln. Jedem Stelleninhaber wird ein Idealprofil zugeordnet.

Mit der Analyse werden folgende Ziele verfolgt:

- Ermittlung der fehlenden Fähigkeiten/Ressourcen von Bediensteten im Vergleich zu den Idealprofilen;
- Festlegung einzelner und/oder allgemeiner Schulungspläne;
- Ausarbeitung von Laufbahnentwicklungsplänen zusammen mit den Bediensteten;
- Ermittlung von Zukunftstalenten (Führungseigenschaften, Fachwissen, langjährige Berufserfahrung);
- Mobilitätsprognose (Versetzung in den Ruhestand, Vertragsende) zur Ausarbeitung von Plänen für die Nachfolge;
- Festlegung des spezifischen Einstellungsbedarfs;

- Ermittlung von langjährigen Mitarbeitern, die ihre (neuen) Kollegen schulen oder als ihr Betreuer fungieren könnten;
- Sicherstellung der Kontinuität des Dienstes.

Die Daten für OLAF-Bedienstete werden von Referatsleitern erfasst und die Daten für das mittlere Management vom zuständigen Direktor.

Die Datenerhebung erfolgt durch Einzelgespräche mit jedem Stelleninhaber und durch Aufzeichnung ihrer Antworten auf einem Standard-Fragebogen mit den folgenden Einträgen:

- Referat; Dienstalter im Referat; Stellenbezeichnung;
- Status; Kategorie; Alter; Muttersprache; Arbeitsbedingungen (Teilzeit, Telearbeit, usw.);
- Ausbildung; Vorerfahrung; Vorbildung;
- Vergleich zum Idealprofil (Erfahrung, Wissen);
- Weitere Anmerkungen (dazu kann beispielsweise ein voraussichtliches Freiwerden der Stelle bei anstehender Versetzung in den Ruhestand, bevorstehendem Vertragsende, CCP, usw. gehören) ;
- ermittelter Schulungsbedarf.

Jeder Referatsleiter/Direktor fasst die Antworten seiner Mitarbeiter in einer Tabelle für sein/e jeweilige/s Referat/Direktion zusammen. Gemäß der Meldung und ihren Anhängen werden die Namen der betroffenen Personen weder auf dem Fragebogen noch auf der Tabelle aufgeführt. In seiner weiteren Korrespondenz mit dem EDSB gab der DSB jedoch an, dass es vernünftiger wäre, die Namen der Personen in diesen Unterlagen aufzuführen, und dass das OLAF dies auch tun würde, da der Zweck der Verarbeitung darin bestünde, sowohl einen HR-Bedarfsplan zu entwickeln als auch individuelle Aktionen festzulegen.

Sowohl die ausgefüllten Fragebögen als auch die Tabelle werden dem HR-Referat des OLAF übergeben, wo sie analysiert werden. Die Referatsleiter/Direktoren werden angewiesen, keine Kopien von den ausgefüllten Fragebögen oder Tabellen aufzubewahren und die auf diese Weise erhobenen Daten nicht zur Produktivitätsmessung oder zu Leistungsbewertungszwecken im Zusammenhang mit Evaluierungs- und Beförderungsvorgängen einzusetzen.

Das HR-Referat verwendet das Ergebnis der HR-Bedarfsanalyse sowohl zur Entwicklung allgemeiner Aktionspläne als auch zur Festlegung individueller Schulungs-/Laufbahnentwicklungsaktionen, die in den HR-Strategieplan integriert werden. Die in diesem Zusammenhang erfassten Daten werden daher zwar nicht als solche zu Leistungsmesszwecken eingesetzt, fließen aber in individuelle Schulungspläne ein, deren Nachverfolgung Teil der von Vorgesetzten durchgeführten Mitarbeiterevaluierung ist.

[...]

Das OLAF beabsichtigt künftig die Durchführung weiterer HR-Bedarfsanalysen in regelmäßigen Abständen je nach Bedarf.

3. Rechtliche Prüfung

3.1. Vorabkontrolle

Anwendbarkeit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („die Verordnung“): Die Verarbeitung von Daten stellt eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten dar, weil sich die durch die Fragebögen erfassten und in Tabellen zusammengefassten Daten auf bestimmbare Einzelpersonen beziehen, auch wenn die Namen der Einzelpersonen nicht genannt werden. Das OLAF führt die Datenverarbeitung im Rahmen von Tätigkeiten durch, die in den Geltungsbereich des EU-Rechts fallen (Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung im Lichte des Vertrages von Lissabon). Sie erfolgt teilweise automatisch. Somit ist die Verordnung anwendbar.

Gründe für die Vorabkontrolle: Von der Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung ist Folgendes betroffen: *„Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens“*. Zum Vergleich des Profils der betroffenen Person mit dem Idealprofil der jeweiligen Stellenbeschreibung und der weiteren Ermittlung von Schulungsbedarf und anderer laufbahnbezogenen Pläne gehört die Bewertung ihrer Kompetenz.

Fristen: Die Meldung des DSB ging am 7. Januar 2014 ein. Gemäß Artikel 27 Absatz 4 muss die vorliegende Stellungnahme innerhalb einer Frist von zwei Monaten ergehen. Der Vorgang wurde für insgesamt 149 Tage ausgesetzt. Folglich muss die vorliegende Stellungnahme spätestens am 4. August 2014 ergehen.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Gemäß Artikel 5 der Verordnung dürfen personenbezogene Daten nur aus einem der genannten Gründe verarbeitet werden. Gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung dürfen personenbezogene Daten u. a. nur aus folgendem Grund verarbeitet werden: *„Die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften 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 [EU] übertragen wurde“*.

Nach der Meldung und der beiliegenden Datenschutzerklärung zu urteilen, ist die HR-Bedarfsanalyse der erste Schritt des künftigen HR-Strategieplans des OLAF. Der HR-Strategieplan, in dem die HR-Bedarfsanalyse zwar erwähnt wird, ohne jedoch auf Einzelheiten einzugehen, ist von der Generaldirektion noch nicht angenommen worden. Die HR-Bedarfsanalyse ermöglicht dem OLAF ein besseres Verständnis der jeweils aktuellen HR-Lage und trägt zur Festlegung des künftigen Bedarfs in Bezug auf die Entwicklung von Fertigkeiten durch Schulung, Betreuung und anderen angemessenen Mitteln bei.

Die für die HR-Bedarfsanalyse durchgeführten Datenverarbeitungen können für die Wahrnehmung von Aufgaben, die vom OLAF aufgrund des Vertrages und Artikels 24a des Statuts der Beamten im öffentlichen Interesse ausgeführt werden, als erforderlich angesehen werden. Erwägungsgrund 27 bezieht sich ebenfalls auf die für die Verwaltung und das Funktionieren des Organs erforderliche Verarbeitung. Zur Untermauerung der Rechtsgrundlage der Verarbeitung **sollten in der Entscheidung, mit der der HR-Strategieplan des OLAF genehmigt wird, oder einer anderen Entscheidung der Leitung**

des OLAF die Hauptvorgänge des HR-Bedarfsanalyseverfahrens (einschließlich seiner Zwecke und Mittel) ausdrücklich genannt werden.¹

3.3. Datenqualität

Daten müssen den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und dürfen nicht darüber hinausgehen (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung).

Im vorliegenden Fall werden die Daten von den betroffenen Personen selbst bei einem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten (Referatsleiter oder Direktor) erfasst. Außerdem hat die betroffene Person das Recht auf Auskunft und auf Berichtigung von Daten, sodass die Datei so vollständig wie möglich sein kann. Schließlich hat das OLAF die Absicht, die HR-Bedarfsanalyse nach Bedarf in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, um sicherzustellen, dass die erfassten Daten auf dem neusten Stand und sachlich richtig sind. Diese Elemente tragen zur Gewährleistung der Datenqualität bei.

Zur Sicherstellung, dass der von einer Führungskraft ausgefüllte Fragebogen den Aussagen der betroffenen Person entspricht, empfiehlt der EDSB, dass **die betroffene Person den Fragebogen nach Abschluss des Gesprächs unterschreibt.**

3.4. Datenaufbewahrung

Die Daten sollten nur 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 (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung).

Der Meldung zufolge bewahrt das HR-Referat des OLAF einzelne Fragebögen sechs Monate und Tabellen ein Jahr lang nach ihrer Übermittlung durch die Referatsleiter/Direktoren auf.

Zur Ausräumung jeglicher Ungewissheit hinsichtlich des tatsächlichen Aufbewahrungszeitraums der Daten **sollte das OLAF dafür sorgen, dass die Referatsleiter/Direktoren die Fragebögen und Tabellen so schnell wie möglich nach der Datenerfassung an das HR-Referat des OLAF weiterleiten.**

3.5. Auskunftsrecht und Berichtigung

Das Auskunfts- und das Berichtigungsrecht werden gewährt (siehe Abschnitt 6 der Datenschutzerklärung, die der Meldung beiliegt). Vollständigkeitshalber empfiehlt der EDSB die Hinzufügung eines ausdrücklichen Verweises auf Artikel 13 und 14 der Verordnung zur Datenschutzerklärung (siehe Abschnitt 3.6 unten).

3.6. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Die Meldung² und die Datenschutzerklärung sollten so geändert werden,³ dass aus ihnen hervorgeht, dass die **Namen** der betroffenen Personen tatsächlich in den Fragebögen und Tabellen **genannt werden.**

¹ Entsprechend den vom für die Verarbeitung Verantwortlichen bereitgestellten Informationen bezieht sich der HR-Strategieplan zwar auf die HR-Bedarfsanalyse, Einzelheiten werden jedoch nicht genannt.

² Genauer: Abschnitt über automatische/manuelle Verarbeitung.

³ Genauer: 1. Beschreibung der Verarbeitung (zweiter Absatz, letzter Satz); 4. Wie wir Ihre Daten schützen und sichern (zweiter Absatz, zweiter Satz).

Zur Gewährleistung einer Verarbeitung nach Treu und Glauben sollte außerdem aus der Erklärung deutlich werden, dass die im Zusammenhang mit der HR-Bedarfsanalyse erfassten Daten zwar nicht als solche zu Leistungsmesszwecken eingesetzt werden, jedoch in **individuelle Schulungspläne** einfließen, deren Nachverfolgung Teil der von Vorgesetzten durchgeführten Mitarbeiterevaluierung ist (zum sechsten Absatz auf der ersten Seite der Datenschutzerklärung hinzuzufügen).

Darüber hinaus **fehlt** die gemäß Artikel 11 der Verordnung erforderliche **Information** in der Datenschutzerklärung:

- die Organisationseinheit des OLAF, die mit der Datenverarbeitung betraut ist;
- die Rechtsgrundlage der Verarbeitung: Aus der Datenschutzerklärung sollte deutlich hervorgehen, dass die HR-Bedarfsanalyse Teil des vom Generaldirektor des OLAF angenommenen HR-Strategieplans ist; auch das Annahmedatum des Strategieplans sollte angegeben werden;
- Aufbewahrungszeiträume.

Schließlich **sollte die Datenschutzerklärung den betroffenen Personen** vor dem Beginn der HR-Bedarfsanalyse **zur Verfügung gestellt werden** (durch eine individuelle Übermittlung der Datenschutzerklärung oder dadurch, dass die betroffenen Personen davon in Kenntnis gesetzt werden, dass die Erklärung auf dem Intranet des OLAF erhältlich ist).

3.7. Sicherheitsmaßnahmen

[...]

Schlussfolgerungen

Es besteht kein Grund zu der Annahme, dass eine Verletzung der Bestimmungen der Verordnung vorliegt, sofern die folgenden Erwägungen in vollem Umfang berücksichtigt werden:

- In der Entscheidung, mit der der HR-Strategieplan des OLAF genehmigt wird, oder einer anderen Entscheidung der Leitung des OLAF sollten die Hauptvorgänge des HR-Bedarfsanalyseverfahrens (einschließlich seiner Zwecke und Mittel) ausdrücklich genannt werden;
- Die betroffene Person sollte gebeten werden, den von ihrem Vorgesetzten ausgefüllten Fragebogen zu unterschreiben, um die sachliche Richtigkeit der Daten zu bestätigen, die von dem Vorgesetzten während des Gesprächs erfasst wurden, das der Sammlung von Informationen über den beruflichen Status und die Fähigkeiten der betroffenen Person dient;
- Es ist dafür zu sorgen, dass die Referatsleiter/Direktoren die Fragebögen und Tabellen so schnell wie möglich nach der Datenerfassung an das HR-Referat des OLAF weiterleiten;
- Die Meldung und die Datenschutzerklärung sind dahingehend zu ändern, dass aus ihnen klar hervorgeht, dass die Namen der betroffenen Personen in den Fragebögen und den Tabellen genannt werden und dass die im Zusammenhang mit der HR-Bedarfsanalyse erfassten Daten zwar nicht als solche zu Leistungsmesszwecken eingesetzt werden, jedoch in individuelle Schulungspläne einfließen, deren Nachverfolgung Teil der von Vorgesetzten durchgeführten Mitarbeiterevaluierung ist;

- Die Datenschutzerklärung ist um Folgendes zu ergänzen: die Organisationseinheit des OLAF, die mit der Datenverarbeitung betraut ist; die Angabe, dass die HR-Bedarfsanalyse Teil des vom Generaldirektor des OLAF angenommenen HR-Strategieplans ist, und das Annahmedatum des Strategieplans; Aufbewahrungszeiträume;
 - Es ist sicherzustellen, dass die Datenschutzerklärung den betroffenen Personen vor dem Beginn der HR-Bedarfsanalyse zur Verfügung gestellt wird;
- [...].

Brüssel, den 23. Juli 2014.

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter