



GIOVANNI BUTTARELLI  
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herrn Carlos GODINHO  
Gemeinschaftliches Sortenamnt  
3, Boulevard Foch  
B.P. 10121  
49101 ANGERS cedex 02  
FRANKREICH

Brüssel, 28. Januar 2010  
GB/IC/ktl D (2009) 117 C 2009-0666

Sehr geehrter Herr Godinho,

wir wenden uns wegen der Meldung für die Zwecke der Vorabkontrolle an Sie, die dem Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDSB) nach Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („die Verordnung“) hinsichtlich der Ernennung von Personal der mittleren Führungsebene beim Gemeinschaftlichen Sortenamnt (CPVO) übermittelt wurde.

Die zu überprüfende Verarbeitung unterliegt der Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung, da sie die Bewertung der Fähigkeit der Bewerber beinhaltet, die Funktionen der mittleren Führungsebene auszuüben, für die das Auswahl- und Einstellungsverfahren durchgeführt wird. An die Bewertung in der Auswahlphase kann sich – wenn für die betreffende Person eine Probezeit für Führungskräfte gilt – ein Verfahren zur Beurteilung der Führungsfähigkeiten anschließen. Der Europäische Datenschutzbeauftragte nimmt zur Kenntnis, dass das Einstellungsverfahren des CPVO dem EDSB bereits zur Vorabkontrolle gemeldet wurde (Fall-Nr. 2006-351). Darüber hinaus könnte die Verarbeitung auch Gesundheitsdaten betreffen (ärztliche Einstellungsuntersuchung), deren Verarbeitung dem EDSB bereits zur Vorabkontrolle gemeldet wurde (Fall-Nr. 2006-351). Der EDSB stellt zusammenfassend fest, dass die Empfehlungen, die in den beiden genannten Fällen der Vorabkontrolle erteilt wurden, weiterhin zutreffen.

Das Verfahren für die Ernennung von Personal der mittleren Führungsebene sowie die in der Meldung dargestellten Datenschutzpraktiken weisen gewisse Parallelen zu anderen Verarbeitungen im Zusammenhang mit Personaleinstellungen durch die Organe, Einrichtungen und Agenturen der EU auf. Wir empfehlen Ihnen daher, die Leitlinien des EDSB zur Personaleinstellung<sup>1</sup> sowie die Stellungnahme des EDSB „*Staff recruitment*“

---

<sup>1</sup> Die Leitlinien des EDSB sind auf der Website des EDSB unter der Überschrift „Thematic Guidelines“ (Thematische Leitlinien) zu finden.

*procedures in certain Community agencies*“<sup>2</sup> über die Personaleinstellungsverfahren verschiedener Gemeinschaftsagenturen genau zu lesen. Beide Dokumente beziehen sich u. a. auf die Kategorie der Bediensteten der mittleren Führungsebene, und in beiden Dokumenten werden alle Datenschutzgrundsätze im Lichte der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 eingehend erläutert. Hieraus ergibt sich, dass die in den Leitlinien des EDSB und in der Stellungnahme des EDSB zur Personaleinstellung dargelegten Grundsätze auf den Fall der vom CPVO durchgeführten Einstellung von Personal der mittleren Führungsebene zutreffen.

Der EDSB möchte hiermit auf die Praktiken des CPVO hinweisen, die offenbar nicht mit den Grundsätzen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und den Leitlinien des EDSB im Einklang stehen, und dem CPVO geeignete Empfehlungen geben.

## **1. Verarbeitung besonderer Datenkategorien**

### **Sachlage:**

i) Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung lautet: *„Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von Daten über Gesundheit oder Sexualleben sind untersagt.“* Wie aus den vom CPVO übermittelten Informationen hervorgeht, werden – neben den gesundheitsbezogenen Daten, deren Verarbeitung bereits vorab durch den EDSB kontrolliert wurde – im Zusammenhang mit der Auswahl von Bewerbern für Führungspositionen keine weiteren besonderen Datenkategorien im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung erhoben.

ii) Im Bewerbungsformular heißt es, dass die in die engere Wahl genommenen Bewerber, die zum Gespräch eingeladen werden, ein polizeiliches Führungszeugnis oder ein vergleichbares amtliches Dokument gemäß den Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes vorlegen müssen.

### **Empfehlungen:**

i) Zwar besteht der Zweck der Verarbeitung nicht in der Erhebung besonderer Datenkategorien, doch ist es nach Ansicht des EDSB möglich, dass die Bewerber im Zuge des Auswahlverfahrens Angaben über eine Behinderung oder andere Arten besonderer Datenkategorien offenlegen. Wenn dies der Fall sein sollte, ist davon auszugehen, dass die Bewerber ihre Einwilligung zur Verarbeitung dieser Daten gegeben haben; damit wäre die Voraussetzung nach Artikel 10 Absatz 2 der Verordnung erfüllt. Außerdem wird diese Einwilligung im Kontext der Personaleinstellung gegeben, damit der Arbeitgeber in der Lage ist, seinen besonderen Verpflichtungen auf dem Gebiet der Personaleinstellung gemäß Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung nachzukommen.

ii) Der EDSB hebt hervor, dass die Erhebung von Daten, die Straftaten, strafrechtliche Verurteilungen oder Sicherungsmaßnahmen betreffen, gemäß Artikel 10 Absatz 5 der Verordnung nur erfolgen darf, *„wenn sie durch die Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften oder andere auf der Grundlage dieser Verträge erlassene Rechtsakte oder, falls notwendig, vom Europäischen Datenschutzbeauftragten ... genehmigt wurde.“* Der EDSB ist zwar der Auffassung, dass Artikel 28 des Beamtenstatuts und Artikel 12 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung derartiger Daten bieten, er empfiehlt jedoch, dass der Inhalt des einzelstaatlichen polizeilichen Führungszeugnisses/Strafregisterauszugs in jedem Einzelfall ausgewertet wird, so dass im Lichte der Vorschriften des Personalstatuts nur relevante Daten

---

<sup>2</sup> Stellungnahme des EDSB vom 7. Mai 2009 (Fall-Nr. 2009-287).

verarbeitet werden. Außerdem empfiehlt der EDSB, wie in den Leitlinien ausgeführt, dass der Strafregisterauszug nicht aufbewahrt, sondern dem Betroffenen unmittelbar nach dem Auswahlverfahren und der möglichen Einstellung zurückgegeben werden sollte. Der für die Verarbeitung Verantwortliche darf lediglich in einem Standardformblatt/-arbeitsblatt die Tatsache erfassen, dass der Betroffene für die Ausübung seiner Pflichten geeignet und in seinen staatsbürgerlichen Rechten nicht eingeschränkt ist.

## **2. Datenaufbewahrung**

**Sachlage:** Aus der Meldung geht hervor, dass die Daten der nicht erfolgreichen Bewerber nach Ablauf von zwei Jahren nach dem Datum der Entscheidung über die Ernennung der erfolgreichen Bewerber bzw. nach Ablauf der Gültigkeit der Reserveliste bei denjenigen Bewerbern, die in eine Reserveliste aufgenommen wurden, vernichtet werden. Die Daten der erfolgreichen Bewerber werden zu den Personalakten genommen und nach Ablauf von zehn Jahren nach Auslaufen des Arbeitsvertrags des betroffenen Bediensteten vernichtet.

**Empfehlung:** Damit die vorstehend beschriebene Praxis des CPVO eingehalten wird, empfiehlt der EDSB, das Bewerbungsformular des CPVO zu ändern; dort ist derzeit angegeben, dass die Daten nach 24 Monaten vernichtet werden. Im Bewerbungsformular sollte darauf hingewiesen werden, dass die Daten von „nicht erfolgreichen Bewerbern“ nach Ablauf von 24 Monaten nach dem Datum der Entscheidung über die Ernennung der erfolgreichen Bewerber gelöscht werden. Auch die Datenschutzerklärung sollte dahingehend geändert werden; aus der Erklärung sollte hervorgehen, dass die Daten der in eine Reserveliste aufgenommenen Bewerber 24 Monate nach Ablauf der Gültigkeit der Reserveliste gelöscht werden.

## **3. Auskunfts- und Berichtigungsrecht**

### **Sachlage:**

**i)** Hinsichtlich des Auskunftsrechts geht aus der Meldung hervor, dass im Fall der Auskunft über die Schlussfolgerungen des Gremiums, das die Vorauswahl und/oder die abschließenden Gespräche durchgeführt hat, lediglich eine Umschrift der Schlussfolgerungen zur Verfügung gestellt wird, da das Originalprotokoll/die ursprüngliche Bewertung Elemente enthalten könnte, in denen der Bewerber mit anderen Bewerbern verglichen wird.

**ii)** Hinsichtlich des Berichtigungsrechts geht aus der Meldung hervor, dass die Bewerber nach Ablauf der Bewerbungsfrist nur Daten ändern können, die ihre Identität betreffen. Alle sonstigen Daten bezüglich Beurteilungen und Qualifikationen, die dazu erhoben werden festzustellen, ob ein Bewerber für eine Position in Betracht kommt, können nicht geändert werden, damit die Grundsätze der Transparenz und der Gleichbehandlung für alle Bewerber gewahrt bleiben.

**iii)** Die Meldung enthält keine Angaben dazu, wie bei Führungskräften, die eine Probezeit für Führungskräfte durchlaufen, die Praxis hinsichtlich ihres Rechts auf Auskunft über ihre Beurteilungsdaten und deren Berichtigung aussieht.

### **Empfehlungen:**

**i)** Der EDSB erinnert daran, dass Bewerber grundsätzlich die Möglichkeit haben sollten, Auskunft über ihre vollständige Akte zu erhalten – einschließlich der sie betreffenden Beurteilungsvermerke/Schlussfolgerungen, die von dem Gremium, das die Vorauswahl und/oder die abschließenden Gespräche durchgeführt hat, abgefasst wurden. Der EDSB stellt fest, dass das Auskunftsrecht nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung

eingeschränkt werden kann, um die Rechte und Freiheiten anderer Bewerber zu schützen. In Fällen, in denen Daten betroffen sind, die Vergleiche beinhalten, kann das CPVO in jedem Einzelfall beurteilen, ob den Betroffenen uneingeschränkter Zugang zu den Daten gewährt werden sollte oder ob gewisse Einschränkungen gelten sollten, um die Rechte und Interessen anderer Personen zu schützen. Der EDSB erinnert das CPVO daran, dass das Auskunftsrecht nur dann eingeschränkt werden sollte, wenn dies zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer Personen zwingend notwendig ist. Gemäß Artikel 20 Absatz 3 der Verordnung ist die betroffene Person über diese mögliche Einschränkung und über die wesentlichen Gründe für diese Einschränkung zu unterrichten.

ii) Das Berichtigungsrecht kann sich hingegen offenkundig nur auf Daten beziehen, die Tatsachen betreffen. Der EDSB stellt fest, dass Einschränkungen des Rechts auf Berichtigung der Daten von Bewerbern, die deren Beurteilungen und Qualifikationen betreffen, nach Ablauf der Frist für die Einreichung der Unterlagen für eine bestimmte Position notwendig sein können, um die für die Verarbeitung nach Treu und Glauben erforderlichen objektiven, sicheren und gleichbleibenden Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Diese Einschränkung kann als eine nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung für den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer Personen notwendige Einschränkung anerkannt werden. Gemäß Artikel 20 Absatz 3 der Verordnung empfiehlt der EDSB allerdings, in die Datenschutzerklärung einen Passus aufzunehmen, aus dem die wesentlichen Gründe für die Einschränkung hervorgehen.

iii) Der EDSB empfiehlt weiter, dass betroffene Personen, die sich in einer Probezeit für Führungskräfte befinden, das Recht auf Zugang zu ihrem Beurteilungsbericht und ggf. zur Stellungnahme des paritätischen Bewertungsausschusses sowie das Recht auf Änderung von Sachdaten erhalten und dass ihnen das Recht eingeräumt wird, vor einer endgültigen Entscheidung ihren Standpunkt vorzutragen.

#### **4. Unterrichtung von betroffenen Personen**

**Sachlage:** Dem EDSB wurde zur Information ein Entwurf der Datenschutzerklärung vorgelegt. Der EDSB geht davon aus, dass das CPVO diese Datenschutzerklärung zusammen mit der Stellenausschreibung auf der Website des CPVO veröffentlichen und sie auch in den Leitfaden für Bewerber aufnehmen wird.

**Empfehlungen:** Der EDSB hat sich davon überzeugt, dass die Datenschutzerklärung alle gemäß Artikel 11 der Verordnung verlangten Angaben enthält. Allerdings empfiehlt der EDSB, den Vermerk in die Datenschutzerklärung aufzunehmen, dass die Strafregisterauszüge der in die engere Wahl genommenen Bewerber erhoben werden, und die Modalitäten der Erhebung und Aufbewahrung dieser Daten zu nennen. Weiter empfiehlt der EDSB, dass die in den Abschnitten 2 und 3 dieses Schreibens angeführten Kommentare zur Vorratsdatenspeicherung und der Wahrnehmung des Auskunfts- und Berichtigungsrechts vollständig in die Datenschutzerklärung aufgenommen werden. Der EDSB regt an, dass das CPVO alle Vorkehrungen für die Änderung der Datenschutzerklärung trifft und die geänderte Fassung so bald wie möglich bereitstellt.

Der EDSB empfiehlt, spezifische und konkrete Maßnahmen zu veranlassen, damit diese Empfehlungen für die Ernennung von Personal der mittleren Führungsebene beim CPVO umgesetzt werden. Um dem EDSB die Weiterverfolgung zu erleichtern, würden wir es begrüßen, wenn Sie dem EDSB binnen drei Monaten ab dem Datum dieses Schreibens alle einschlägigen Unterlagen übermitteln könnten, aus denen nachweislich hervorgeht, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden.

Hochachtungsvoll

**(unterzeichnet)**

Giovanni BUTTARELLI

Kopie an: Herrn Martin Ekvad, Rechtsberater des CPVO (Datenschutzbeauftragter a. i.)