



Stellungnahme zur vom Datenschutzbeauftragten der Europäischen Kommission empfangenen Meldung hinsichtlich einer Vorabkontrolle im Zusammenhang mit dem Auswahlverfahren bei Aushilfskräften

Brüssel, 4. Juni 2010 (Akte 2008-704)

1. Verfahren

Mit E-Mail vom 24. November 2008 hat der Datenschutzbeauftragte (DSB) der Europäischen Kommission (Kommission) dem Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDSB) eine Meldung gemäß Artikel 27 Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 (die Verordnung) im Hinblick auf die Akte „Verwaltung von Aushilfskräften – Auswahlverfahren“ übermittelt.

Am 14. Januar 2009 sowie am 6. August 2009 wurden zusätzliche Informationen angefordert. Am 22. April 2010 wurden die Antworten erteilt. Am 28. April 2010 wurde der Entwurf einer Stellungnahme des EDSB an den DSB geschickt, um Letzterem zu ermöglichen, dazu Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahme ist am 1. Juni 2010 eingegangen.

2. Sachverhalt

Durch die (für die Bearbeitung verantwortliche) GD HR B2 wird eine Verarbeitung der Daten hinsichtlich der Auswahl und Verwaltung von Aushilfskräften **ingerichtet**.

Die Verarbeitung hat zum **Ziel**, der Kommission die Auswahl von Personen ermöglichen, die zur Deckung eines zeitlich begrenzten Personalbedarfs auf einer Zeitarbeitsstelle eingesetzt werden können.

Betroffene Personen sind die Bewerber für eine Zeitarbeitsstelle bei der Kommission. Als Zeitarbeitsstelle sind ausschließlich die folgenden Stellen verfügbar: Inspektor, Bürosekretär, Verwaltungssekretär und Amtsdienstler. Falls ein Bewerber durch die Vermittlung eines Zeitarbeitsunternehmens ausgewählt wird, schließt die Kommission mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen Dienstleistungsvertrag ab; die Aushilfskräfte sind in diesem Fall bei dem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und dem auf ihren Arbeitsvertrag anwendbaren nationalen Recht unterstellt.

Die **Datenverarbeitung** erfolgt gleichermaßen automatisch und manuell. Die Bewerbungen werden auf Papier sowie in elektronischer Form gesammelt. Die Daten der ausgewählten Aushilfskräfte werden anschließend in die elektronischen

Anwendungen SIRE und SysPer2 eingegeben. Der Einstellungsprozess von Aushilfskräften kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Ordnungsgemäße Einreichung der Lebensläufe bei der GD HR B2 durch die Zeitarbeitsunternehmen. Die Lebensläufe von Bürosekretären werden in alphabetischer Reihenfolge geordnet, wobei zwischen neuen Bewerbern und Bewerbern, die bereits für die Kommission tätig waren, unterschieden wird. Die Lebensläufe von Verwaltungssekretären und Amtsdienern werden separat in chronologischer Reihenfolge geordnet.
- Überprüfung der einzelnen Lebensläufe durch die GD HR B2: Überprüfung, ob der Zeitbedienstete bereits über eine Vorerfahrung mit der Kommission verfügt, die für die einzelnen Aushilfskräfte verbleibende Zeit¹ sowie die Testergebnisse (falls die Person neu ist bzw. in den vergangenen 5 Jahren nicht für die Kommission tätig war, werden vom Zeitarbeitsunternehmen Tests durchgeführt).
- Die bei den jeweiligen GD für das Personal Verantwortlichen fordern die Lebensläufe von der GD HR B2 entweder per E-Mail oder telefonisch an. Die GD HR B2 führt auf der Grundlage des gewünschten Profils eine Suche nach den am besten geeigneten Lebensläufen durch (Beispielkriterien: Berufserfahrung im entsprechenden Bereich sowie bei der Kommission, Ausbildung, Kenntnis der Arbeitssprachen).
- Die GD HR B2 sendet der GD eine EXCEL-Datei sowie die Lebensläufe der potenziellen Bewerber zu.
- Anschließend stellt die GD einen Antrag auf Einstellung an die GD HR B2. Der Antrag auf Einstellung der GD enthält Angaben zum Budget, den Namen des ausgewählten Aushilfskräfte, die Funktion, die Daten zum Beginn und Ende des Auftrags, die Arbeitszeit der Aushilfskraft (Teilzeit, Vollzeit), den Grund für die Einstellung einer Aushilfskraft sowie die Unterschrift der für das Personal verantwortlichen Person. Die GD muss sich nicht auf die durch die GD HR B2 bereitgestellten Lebensläufe beschränken und kann auch andere Wege nutzen (Spontanbewerbungen, Empfehlungen ...). In dringenden Fällen schicken die GD ein Einstellungsformular ohne Namensangabe. In diesem Fall wählt die GD HR B2 den Bewerber aus und nimmt anschließend direkten Kontakt mit dem Bewerber auf, um seine Verfügbarkeit zu überprüfen.
- Die GD HR B2 gibt die für die ausgewählten Aushilfskräfte anfallenden Leistungen in die Anwendungen SIRE und SysPer2 ein.
- Bestellung von Aushilfskräften bei den Zeitarbeitsunternehmen durch die GD HR B2, die per Fax auf einem Bestellschein den Zeitarbeitsunternehmen gegenüber die folgenden Angaben macht: Anfordernde GD, Name der Aushilfskraft, Funktion, Beginn und Ende des Leistungszeitraums, gegebenenfalls Teilzeit, Vorstellungszeitpunkt bei der GD HR.

¹ In Übereinstimmung mit dem Beschluss C(2004) 1597 der Kommission vom 28. April 2004 beläuft sich der maximale Zeitraum für einen Zeitarbeitsvertrag auf sechs Jahre.

- Empfang der Aushilfskräfte durch die GD HR B2, die den durch das Zeitarbeitsunternehmen aufgesetzten Arbeitsvertrag sowie die unter SIRE registrierten Daten überprüft und einen Ausweis ausstellt.
- Rechnungsabwicklung für die Leistungen gegenüber den Zeitarbeitsunternehmen: Elektronischer Empfang, Überprüfung, Zahlungsanweisung und Archivierung der Rechnungen durch die GD HR B2.

Im Rahmen der Verwaltung von Aushilfskräften werden die folgenden **Daten** verarbeitet:

- Im Rahmen der Auswahl von Bewerbern: Persönliche Daten, Daten aus dem Lebenslauf im Hinblick auf die Qualifikation und die Berufserfahrung, Ergebnis der durch das Zeitarbeitsunternehmen durchgeführten Tests, falls die Person neu ist oder innerhalb der letzten 5 Jahre nicht für die Kommission tätig war sowie der Grund des Antrags der GD.
- Im Rahmen eines Antrags auf Einstellung: Budget, Name der ausgewählten Aushilfskraft, Funktion, Daten zum Beginn und Ende des Auftrags, Arbeitszeit der Aushilfskraft (Teilzeit, Vollzeit), der Grund für die Einstellung einer Aushilfskraft sowie die Unterschrift der für das Personal verantwortlichen Person.

Der zwischen der Kommission und den Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossene Rahmenvertrag sieht die Vorlage eines Führungszeugnisses/amtlichen Leumundszeugnisses durch die Letzteren vor, die diese Unterlagen der Kommission auf Anfrage übersendet. Es kann (in sehr seltenen Fällen) vorkommen, dass das Zeitarbeitsunternehmen bei einem mit Einträgen versehenen Führungszeugnis die Kommission hierauf hinweist und diese das Führungszeugnis dem IDOC zur Untersuchung vorlegt, bevor die Bewerbung zugelassen wird.

Die Daten von Bewerbern für Zeitarbeitsstellen werden von der Kommission generell auf indirekte Weise unter Vermittlung der Zeitarbeitsunternehmen **gesammelt**; diese Daten können jedoch auch auf anderem Wege beschafft werden, wie etwa bei Spontanbewerbungen direkt von den betroffenen Personen oder indirekt über Empfehlungen.

Die Daten sind innerhalb des Organs zugänglich für die Leitung der GD HR, für die in den GD für das Personal verantwortlichen Personen sowie für die Leitung des PMO, die diese Daten zur Bearbeitung der Akten von Aushilfskräften vor oder während der Ausführung ihrer Leistungen benötigen. Bestimmte Daten werden in Zusammenhang mit der Ausfertigung eines Dienstleistungsvertrags außerhalb der Einrichtung an das Zeitarbeitsunternehmen weitergegeben, wie weiter oben ausgeführt.

In der Meldung wird festgelegt, dass Lebensläufe von Aushilfskräften im Rahmen einer ordentlichen Verwaltung für einen Zeitraum von zwei Jahren in den Archiven der GD HR B2 **aufzubewahren** sind. Die Meldung zum Datenschutz weist darauf hin, dass die Daten von Aushilfskräften in SIRE während eines Zeitraums von maximal 40 Jahren aufzubewahren sind, um allen Personen die Möglichkeit zu geben, die Chronologie

ihrer Laufbahn im Hinblick auf sämtliche in SIRE verwalteten Vertragstypen zurückzuverfolgen.

Im Rahmen des Verfahrens, das auf externes, zeitlich befristetes Personal anwendbar ist, werden **eine Informationsnotiz** sowie ein Vermerk zum Datenschutz online auf der Startseite für das zeitlich befristete Personal im Intranet der Kommission bereitgestellt; im Rahmen des Einstellungsverfahrens wird den Aushilfskräften von der Leitung der GD HR B2 eine Kopie ausgehändigt. Die Notiz zum Datenschutz informiert die betroffenen Personen insbesondere über ihr **Recht auf Auskunft und Berichtigung**, das per Kontaktaufnahme mit dem Verantwortlichen, der mit der Verwaltung der Personalakte der betroffenen Person betraut ist, ausgeübt werden kann (Kontaktperson bei der GD HR bei Eintritt der Aushilfskraft in die Kommission).

Die Bereitstellung von Aushilfskräften ist Gegenstand eines zwischen der Kommission und dem Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossenen Rahmenvertrags, der durch ein Pflichtenheft ergänzt wird. Dieser Vertrag enthält insbesondere eine Bestimmung zum Schutz von Personendaten, die Folgendes vorsieht: „Alle im Vertrag enthaltenen persönlichen Daten werden gemäß Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr verarbeitet. Die Verarbeitung dieser Daten erfolgt einzig und allein zum Zweck der Erfüllung und der Weiterbehandlung des Vertrags durch das Referat ADMIN.A.1 (Koordinaten unter Artikel I.7 weiter oben), sie können jedoch den Stellen, die nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts Überwachungs- oder Überprüfungsaufgaben wahrnehmen, übermittelt werden. Der Vertragsnehmer verfügt über das Recht, Einsicht in seine persönlichen Daten erhalten und die Berichtigung unrichtiger oder unvollständiger Daten zu verlangen. Fragen im Hinblick auf die Verarbeitung von persönlichen Daten sind vom Vertragsnehmer an das Referat ADMIN.A.1 zu richten. Der Vertragsnehmer kann beim Europäischen Datenschutzbeauftragten jederzeit Beschwerde einbringen.“

Im Hinblick auf die **Sicherheitsmaßnahmen**, [...].

3. Rechtliche Aspekte

3.1. Vorabkontrolle

Die Vorabkontrolle bezieht sich auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach Maßgabe von Artikel 2 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 (nachfolgend „die Verordnung“) durch die Europäische Kommission im Zusammenhang mit der Auswahl von Aushilfskräften. Der EDSB weist darauf hin, dass sich die vorliegende Stellungnahme nicht auf die durch die Zeitarbeitsunternehmen durchgeführte Datenverarbeitung bezieht, da diese Unternehmen den nationalen Bestimmungen zur Anwendung der Richtlinie 95/46/EG zum Schutz von personenbezogenen Daten unterstellt sind.

Die Datenverarbeitung, die Gegenstand der vorliegenden Vorabkontrolle sind, wird durch ein Organ, nämlich die Europäische Kommission, durchgeführt und durch die Ausübung von Aktivitäten, die für das Anwendungsgebiet, das „Gemeinschaftsrecht“,

von Relevanz sind, in die Tat umgesetzt (Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung)². Die Datenverarbeitung erfolgt in Hinblick auf Zeitbedienstete gleichermaßen automatisch und manuell. Artikel 3 Absatz 2 der Verordnung ist folglich in diesem Fall anwendbar.

Infolgedessen fällt die Datenverarbeitung in das Anwendungsgebiet der Verordnung (EG) Nr. 45/2001.

Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung unterstellt der Vorabkontrolle des EDSB sämtliche *„Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen beinhalten können.“* Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung enthält eine Liste mit Verarbeitungen, die solche Risiken beinhalten können. Insbesondere Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung unterstellt der Vorabkontrolle des EDSB Datenverarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens, was im konkreten Fall zutrifft, da die Verarbeitung darauf abzielt, auf der Grundlage von Informationen im Hinblick auf ihre Kompetenz und Erfahrung Personen auszuwählen, die das beste Profil für die Stellen aufweisen, für die ein vorübergehender Personalbedarf besteht.

Grundsätzlich wird die Kontrolle durch den EDSB vor der Verarbeitung durchgeführt. Sollte dies nicht der Fall sein, wird die Kontrolle auf Grund der Umstände nachträglich durchgeführt. Dies tut der wünschenswerten Vorlage von Empfehlungen durch den EDSB keinen Abbruch.

Die Meldung des DSB ist am 24. November 2008 eingegangen. In Übereinstimmung mit Artikel 27 Absatz 4 muss die entsprechende Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der Meldung abgegeben werden. Auf Grund einer Aussetzung von 497 Tagen im Zusammenhang mit zusätzlichen Informationen und Anmerkungen wird der EDSB seine Stellungnahme spätestens am 5. Juni 2010 übermitteln.

3.2. Rechtsgrundlage und Zulässigkeit der Verarbeitung

Die Zulässigkeit der Verarbeitung muss im Licht von Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung betrachtet werden. Dieser Artikel sieht vor, dass die Verarbeitung lediglich dann ausgeführt werden kann, wenn *„die Verarbeitung für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im öffentlichen Interesse aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften ... oder in legitimer Ausübung öffentlicher Gewalt ausgeführt wird, die der Institution übertragen wurde.“* Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zur Wahrnehmung von Aufgaben des öffentlichen Interesses umfasst *„die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, die für die Verwaltung und den Betrieb dieser Organe und Einrichtungen erforderlich sind“* (Berücksichtigung von Artikel 27).

Diese Verarbeitung erfolgt auf der Grundlage des Beschlusses der Kommission K(2004) 1597 vom 28. April 2004 über die maximale Dauer des Zugriffs auf zeitlich befristetes Personal im Dienst der Kommission (Vorschrift 6 Jahre) sowie die zwischen

² Das Konzept der „gemeinschaftlichen Organe und Einrichtungen“ sowie des „gemeinschaftlichen Rechts“ wurde mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 aufgehoben. Artikel 3 der Verordnung 45/2001 muss folglich im Licht des Vertrags von Lissabon betrachtet werden.

der Kommission und den (belgischem Privatrecht unterstehenden) Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossenen Verträge, die sich hieraus ergeben. Die Verarbeitung ist in diesem Fall erforderlich, um die Auswahl von Personen zu ermöglichen, die zum Ausgleich von zeitlich begrenztem Personalbedarf auf einer Zeitarbeitsstelle eingesetzt werden können.

Falls Zeitbedienstete auf der Grundlage von Spontanbewerbungen eingestellt werden, kann die Verarbeitung auf Artikel 5 Buchstabe c der Verordnung gestützt werden, insofern *„die Verarbeitung für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder für die Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, die auf Antrag der betroffenen Person erfolgen, erforderlich ist.“*

3.3. Verarbeitung von besonderer Datenkategorien

In Übereinstimmung mit Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001, ist *„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 untersagt.“* Dieses Verbot kann lediglich mit Hilfe von Rechtsgrundlagen, die auf Artikel 10 Absätze 2 und 3 der Verordnung beruhen, aufgehoben werden. Diese Rechtsgrundlagen enthalten unter anderem die Einwilligung der betroffenen Person in Übereinstimmung mit Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a.

In der Meldung wird nicht auf die Erhebung der in Artikel 10 Absatz 1 genannten Datenkategorien eingegangen. Angesichts des von der Kommission bei der Datenverarbeitung zur Auswahl von zeitlich befristetem Personal allgemein verfolgten Ziels meint der EDSB zu wissen, dass dieses Organ im Rahmen dieser Auswahl nicht die Absicht verfolgt, besondere Datenkategorien zu erfassen. In der Tat scheint die Erfassung solcher Daten für die Bewerberauswahl nicht zweckdienlich zu sein, da diese Daten im Hinblick auf die Auswahl des am besten qualifizierten Bewerbers nicht aussagekräftig sind. Der EDSB ist jedoch der Ansicht, dass die Bewerber im Rahmen des Auswahlverfahrens Informationen über eine Behinderung oder andere Daten, die unter eine besondere Kategorie fallen, zur Kenntnis geben können. In diesem Fall sollte in Erwägung gezogen werden, dass die Bewerber ihre Einwilligung zur Verarbeitung dieser Daten gegeben haben und folglich die unter Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a aufgeführte Bestimmung eingehalten wird. Darüber hinaus ist in dem Maße, in dem die Daten zweckdienlich sind, eine Verarbeitung im Rahmen der Personalverwaltung (Einstellung) zulässig, um der Kommission zu ermöglichen, sich an die spezifischen Verpflichtungen zu halten, die ihr im Bereich des Arbeitsrechts nach Maßgabe von Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung zukommen, wo verfügt wird, dass das Verbot nicht anzuwenden ist, falls eine Verarbeitung *„erforderlich ist, um den Pflichten und spezifischen Rechten des für die Verarbeitung Verantwortlichen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts Rechnung zu tragen, sofern sie aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften oder anderer auf der Grundlage dieser Verträge erlassener Rechtsakte zulässig ist.“*

Artikel 10 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 sieht Folgendes vor: *„Die Verarbeitung von Daten, die Straftaten, strafrechtliche Verurteilungen oder Sicherungsmaßregeln betreffen, darf nur erfolgen, 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 vorbehaltlich geeigneter besonderer Garantien genehmigt wurde.“ Wie bereits unter dem Sachverhalt erwähnt, sieht der zwischen der Kommission und den Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossene Rahmenvertrag die Vorlage eines Führungszeugnisses/amtlichen Leumundszeugnisses beim Zeitarbeitsunternehmen vor, das diese Unterlagen auf Anfrage der Kommission vorlegt. Die Erhebung dieser Informationen erfolgt auf Veranlassung der Kommission, die als für die Verarbeitung verantwortlich angesehen wird.

Was die Erfassung eines amtlichen Führungszeugnisses anbelangt, so war dieser Punkt Gegenstand einer speziellen Nachverfolgung innerhalb eines Vorgangs der Kommission (Stellungnahme des EDSB vom 5. Juni 2009 zur Datenverarbeitung im Rahmen von Einstellungen – 2008-755). Hier ist sicherzustellen, dass die in diesem Rahmen verabschiedeten Empfehlungen eingehalten werden.

Angemessene Sicherheitsmaßnahmen sind diesbezüglich ebenfalls einzusetzen (siehe weiter unten 3.10 Sicherheit).

3.4. Qualität der Daten

In Artikel 4 der Verordnung werden bestimmte Verpflichtungen im Hinblick auf die Qualität von personenbezogenen Daten aufgeführt. *Die Daten „müssen den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und nicht darüber hinausgehen“* (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c).

Der EDSB ist der Ansicht, dass die verarbeiteten Daten, die zu Beginn der vorliegenden Stellungnahme beschrieben wurden, als den Konditionen im Zusammenhang mit den weiter oben erläuterten Verarbeitungszwecken genügend anzusehen sind. Der EDSB ist der Ansicht, dass Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung diesbezüglich eingehalten wird.

Darüber hinaus sind die Daten *„nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise“* zu verarbeiten (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung). Die Zulässigkeit der Verarbeitung war bereits Gegenstand einer Analyse (siehe weiter oben, Punkt 3.2) Die Lauterkeit der Verarbeitung steht in erster Linie in Beziehung mit der Information, die den betroffenen Personen zur Verfügung gestellt wird (siehe weiter unten Punkt 3.7).

Die Daten dürfen nur verwendet werden, wenn sie *„sachlich richtig und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht sind; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit im Hinblick auf die Zwecke, für die sie erhoben oder weiterverarbeitet werden, unrichtige oder unvollständige Daten gelöscht oder berichtigt werden“* (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung). Die Daten werden in erster Linie auf indirekte Weise von den Zeitarbeitsunternehmen erhoben; folglich ist es umso wichtiger, den betroffenen Personen gegenüber hinsichtlich der sie betreffenden Daten das Recht auf Auskunft und Berichtigung zu gewähren (siehe weiter unten, Punkt 3.7 im Hinblick auf das Recht auf Auskunft und Berichtigung).

3.5. Aufbewahrung der Daten

In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung wird gefordert, dass die 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.“

Die Lebensläufe von eingestellten Bewerbern sind im Rahmen einer ordentlichen Verwaltung für einen Zeitraum von zwei Jahren in den Archiven der GD HR B2 aufzubewahren. Die Lebensläufe von nicht eingestellten Bewerbern sind lediglich während der Auswahlphase für einen maximalen Zeitraum von sechs Monaten aufzubewahren. Der EDSB zeigt sich einverstanden mit den für die Aufbewahrung von Bewerberdaten festgelegten Zeiträumen, die sich danach unterscheiden, ob die Bewerber eingestellt wurden, oder nicht. Der EDSB hält den Aufbewahrungszeitraum für die Lebensläufe von Aushilfskräften für angemessen und für die Erreichung der Zwecke, für die sie gesammelt werden, erforderlich.

Die Meldung zum Datenschutz gibt vor, dass Daten von Personen, die sich in den Dienst der Kommission stellen, in SIRE und Sysper2 für einen Zeitraum von maximal 40 Jahren aufzubewahren sind, um allen Personen die Möglichkeit zu geben, die Chronologie ihrer Laufbahn für alle in SIRE verwalteten Vertragstypen zurückzuverfolgen. Der EDSB erinnert daran, dass lediglich die für diesen Zweck erforderlichen Daten aufbewahrt werden sollten (beispielsweise für die Aushändigung einer Zeugniskopie für die Aushilfskraft) und nicht die Gesamtheit der Daten, die den Vertrag der Aushilfskraft betreffen. Der EDSB könnte den Aufbewahrungszeitraum von 40 Jahren für angemessen erachten, da ausschließlich die für einen bestimmten Aufbewahrungszweck vorgesehenen Daten gespeichert werden.

3.6. Übermittlung von Daten

Personenbezogene Daten, die in dem untersuchten Rahmen verarbeitet wurden, sind Gegenstand von Übermittlungen (i) zwischen Organen oder Einrichtungen der Gemeinschaft bzw. innerhalb dieser Organe/Einrichtungen (Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung) und (ii) an Empfänger außerhalb der Organe oder Einrichtungen der Gemeinschaft, die der Richtlinie 95/46/EG unterworfen sind (Artikel 8 der Verordnung).

Aus der Meldung geht hervor, dass personenbezogene Daten, insbesondere in den Bewerbungsunterlagen vorhandene Daten, innerhalb der Einrichtung an die folgenden Empfänger weitergegeben werden: an den Personalleiter der Kommission, an die von der Auswahl betroffenen Referatsleiter sowie an die Dienste der GD HR B2, die mit der Verwaltung der Akten der Aushilfskräfte vertraut sind. Darüber hinaus übermittelt die GD HR B2 bestimmte Daten zur Identifizierung (Name/Vorname, Daten der erbrachten Leistung, die betroffene GD, das entsprechende Zeitarbeitsunternehmen) an die Direktion Sicherheitsdienst der Kommission. Sollte das Führungszeugnis jedoch mit Einträgen versehen sein, wird es vor Zulassung der Bewerbung dem IDOC zur Untersuchung vorgelegt. Daher ist sicherzustellen, dass die Bestimmungen von Artikel 7.1 der Verordnung eingehalten werden.

Für die Übermittlung von Daten sind unterschiedliche Stellen der Kommission zuständig (Personalleiter, Referatsleiter, Personal der GD HR B2), die Zugang zu diesen Daten benötigen, um die Aushilfskräfte auswählen und die entsprechenden Akten verwalten zu können.

Die Übermittlung von Daten zur Identifizierung von Personen an die Direktion Sicherheitsdienst der Kommission ist ebenfalls erforderlich, um Ausweise für den Zugang zu den Gebäuden ausstellen zu können. Schließlich fällt die Übermittlung von mit Einträgen versehenen Führungszeugnissen an den IDOC ebenfalls in die Zuständigkeit des IDOC und entspricht Artikel 7. Eine solche Übermittlung ist also in dem Maße zulässig, in dem der Zweck der Übermittlung durch die Zuständigkeit der Empfänger abgedeckt ist. Artikel 7.1 wird also eingehalten.

Artikel 7.3 der Verordnung sieht unter anderem vor, dass *„der Empfänger die personenbezogenen Daten nur für die Zwecke verarbeitet, für die sie übermittelt wurden.“* Hier muss gewährleistet werden, dass sämtliche Personen, die am Auswahlverfahren von Aushilfskräften beteiligt sind und innerhalb der Kommission Daten erhalten und verarbeiten, darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass diese Daten nicht für andere Zwecke verwendet werden dürfen.

Die sich auf Aushilfskräfte beziehenden Daten werden ebenfalls außerhalb der europäischen Einrichtungen an das für die betreffende Person zuständige Zeitarbeitsunternehmen weitergeleitet, um einen Dienstleistungsvertrag zwischen der Kommission und dem entsprechenden Zeitarbeitsunternehmen auszufertigen. Diese Zeitarbeitsunternehmen haben ihren Unternehmenssitz in Belgien und unterstehen belgischem Recht. Daher ist sicherzustellen, dass die Bestimmungen von Artikel 8 der Verordnung eingehalten werden.

Im konkreten Fall benötigt das Zeitarbeitsunternehmen die Daten der betreffenden Person, da das Zeitarbeitsunternehmen der Arbeitgeber der betreffenden Person ist. Darüber hinaus verletzt diese Übermittlung nicht die rechtmäßigen Interessen der betroffenen Person, da diese Übermittlung im Rahmen der Ausführung des zeitlich befristeten Arbeitsauftrags bei der Kommission eine ordnungsgemäße Ausführung des zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und der betroffenen Person abgeschlossenen Arbeitsvertrags zum Ziel hat. Artikel 8 Buchstabe b der Verordnung wird folglich eingehalten.

3.7. Recht auf Auskunft und Berichtigung

Artikel 13 der Verordnung sieht auf Anforderung der von der Verarbeitung betroffenen Person ein Recht auf Auskunft und die zu diesem Recht gehörenden Modalitäten vor. In Anwendung von Artikel 13 der Verordnung hat die betroffene Person das Recht, von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen zwanglos die Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, in einer verständlichen Form übermittelt zu bekommen, ebenso wie sämtliche verfügbaren Informationen über die Herkunft dieser Daten.

In der Notiz zum Schutz von personenbezogenen Daten, die online über das Intranet verfügbar ist, wird das Recht von betroffenen Personen auf Auskunft und Berichtigung dieser Daten sowie die Kontaktstelle, mit deren Hilfe diese Rechte ausgeübt werden können, erwähnt. Hiermit wird den Artikeln 13 und 14 der Verordnung Rechnung getragen.

Der EDSB erinnert daran, dass betroffene Personen während sämtlicher Phasen des Auswahlverfahrens Auskunft über die Auswertungsergebnisse anfordern können, es sei denn, dass die in Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung ausgeführte

Ausnahme (die zudem in Artikel 6 von Anhang III der Satzung präzisiert wird) auf den konkreten Fall angewendet werden kann. Der EDSB unterstreicht, dass der Zeitbedienstete nach Abschluss des Auswahlverfahrens sein Recht auf Auskunft und Berichtigung im Hinblick auf sämtliche ihn betreffenden Daten ausüben können muss (unabhängig davon, welche Daten in den Datenbanken von SIRE und SYSPER 2 gespeichert sind), einschließlich der Daten, die von dem Zeitarbeitsunternehmen im Auftrag der Kommission verarbeitet werden.

3.8. Information der betroffenen Personen

Artikel 11 und 12 der Verordnung haben die Informationen zum Gegenstand, die der betroffenen Person zur Gewährleistung einer transparenten Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen sind. In diesen Artikeln wird eine Reihe von obligatorischen und freiwilligen Nennungen aufgezählt. Die freiwilligen Nennungen sind in dem Maße anzuwenden, in denen diese unter Berücksichtigung der besonderen Verarbeitungsumstände für eine rechtmäßige Verarbeitung der Daten im Hinblick auf die betroffene Person erforderlich ist.

Im vorliegenden Fall werden die Daten in erster Linie indirekt über ein Zeitarbeitsunternehmen erhoben, wodurch Artikel 12 der Verordnung Anwendung findet. Die Daten können ebenfalls direkt von der betroffenen Person beschafft werden, insbesondere im Fall einer Spontanbewerbung, wodurch Artikel 11 der Verordnung anzuwenden ist (*Informationspflicht bei Erhebung von Daten bei der betroffenen Person*).

Im Intranet der Kommission wurde eine Informationsnotiz veröffentlicht, die den betroffenen Personen bei ihrer Einstellung vorgelegt wird. Diese Informationsnotiz enthält Informationen im Hinblick auf den für die Verarbeitung Verantwortlichen, den Zweck der Verarbeitung, die Empfänger der Daten, den Aufbewahrungszeitraum für die Daten, das Recht auf Auskunft und Berichtigung sowie das Recht, beim Europäischen Datenschutzbeauftragten jederzeit Beschwerde einzubringen. Diese Informationsnotiz muss allerdings modifiziert werden, um den im Licht von Abschnitt 3.5 weiter oben angepassten Aufbewahrungszeiträumen Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus ist die Informationsnotiz lediglich für Personen einsehbar, die sich für eine zeitlich begrenzte Stelle beworben haben und von der Kommission ausgewählt wurden. Die Informationsnotiz ist daher nicht für Personen einsehbar, deren Lebensläufe von der Kommission beschafft wurden, die aber nicht ausgewählt wurden. Der EDSB ruft in Erinnerung, dass die Informationspflicht gegenüber den betroffenen Personen sich ebenfalls auf Daten bezieht, die nicht direkt von der betroffenen Person eingebracht wurden. Aus diesem Grund sollte die Kommission gewährleisten, dass ausgewählte, jedoch nicht eingestellte Personen ebenfalls Zugang zu einer Informationsnotiz erlangen.

3.9. Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen

Die Zeitarbeitsunternehmen erheben und verarbeiten Daten im Rahmen der Auswahl von Personal, das für einen zeitlich begrenzten Vertrag in Frage kommt, im Auftrag der Kommission.

Wird die Verarbeitung im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen vorgenommen, so hat dieser gemäß Artikel 23 der Verordnung einen Auftragsverarbeiter auszuwählen, der hinsichtlich der für die Verarbeitung zu treffenden technischen und organisatorischen Sicherheitsvorkehrungen eine ausreichende Gewähr bietet. Die Durchführung einer Verarbeitung im Auftrag erfolgt auf der Grundlage eines Vertrags oder Rechtsakts, durch den der Auftragsverarbeiter an den für die Verarbeitung Verantwortlichen gebunden ist und in dem insbesondere vorgesehen ist, dass der Auftragsverarbeiter nur auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen handelt.

Wie bereits unter dem weiter oben ausgeführten Sachverhalt erwähnt, wird zwischen der Kommission und dem Zeitarbeitsunternehmen ein Rahmenvertrag abgeschlossen. Dieser Vertrag enthält eine Bestimmung hinsichtlich des Schutzes personenbezogener Daten. Der EDSB sieht die Einbeziehung dieser Bestimmung als richtig an, hat jedoch im Hinblick auf den Inhalt dieser Bestimmung einige Vorbehalte. Tatsächlich wird hier der Vertragsnehmer im Hinblick auf das Recht auf Auskunft und das Recht, beim EDSB Beschwerde einzureichen als Begünstigter dieses Rechts genannt, wogegen durch dieses Recht sämtliche von den Daten betroffenen Personen begünstigt sind. Im Übrigen müsste diese Bestimmung präzisieren, dass im Rahmen der Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Auftragsverarbeiter ausschließlich auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen, nämlich der Kommission, handelt. Der EDSB bittet daher die Kommission, die Bestimmung zum Schutz von personenbezogenen Daten zu überarbeiten.

Gemäß Artikel 23 Absatz 2 Buchstabe b gelten die Verpflichtungen zur Vertraulichkeit und Sicherheit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten ebenfalls für den Auftragsverarbeiter, insofern dieser nicht bereits durch die Gesetzgebung eines Mitgliedsstaates den Verpflichtungen zur Vertraulichkeit und Sicherheit unterstellt ist. Im untersuchten Fall sind die Zeitarbeitsunternehmen der belgischen Gesetzgebung unterstellt und unterstehen damit den in der belgischen Gesetzgebung ausgeführten Verpflichtungen zur Sicherheit und Geheimhaltung.

3.10. Sicherheit

Gemäß Artikel 22 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 im Hinblick auf die Sicherheit der Verarbeitungen *„hat der für die Verarbeitung Verantwortliche technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die geeignet sind, ein Schutzniveau zu gewährleisten, das den von der Verarbeitung ausgehenden Risiken und der Art der zu schützenden personenbezogenen Daten angemessen ist.“*

[...]

Schlussfolgerung

Die vorgeschlagene Verarbeitung scheint keine Verletzung von Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zu beinhalten, soweit die weiter oben ausgeführten Anmerkungen beachtet werden. Dies bringt insbesondere Folgendes mit sich:

- Sämtliche am Auswahlverfahren von Aushilfskräften beteiligte Personen, die Daten erhalten und verarbeiten sind darüber in Kenntnis zu setzen, dass diese Daten zu keinem anderen Zweck verwendet werden dürfen;
- Die Erfassung eines amtlichen Führungszeugnisses hat in Übereinstimmung mit Punkt 3.3 zu erfolgen;
- Die Aufbewahrung der sich auf ausgewählte Zeitbedienstete beziehenden Daten während eines Zeitraums von 40 Jahren umfasst ausschließlich Daten, die für den Nachvollzug der Laufbahn dieser Personen erforderlich sind;
- Das Recht auf Auskunft des Bewerbers über die verarbeiteten Daten muss während des Auswahlverfahrens gewährleistet sein, ebenso während des Leistungszeitraums, falls der Bewerber für eine zeitlich befristete Stelle innerhalb der Einrichtung ausgewählt wurde;
- Die Vorschrift zum Schutz von personenbezogenen Daten ist in Übereinstimmung mit den in der vorliegenden Stellungnahme ausgeführten Empfehlungen zu modifizieren;
- Für Personen, die ausgewählt, jedoch nicht eingestellt wurden, wird ebenfalls über eine Informationsnotiz bereitgestellt;
- Die Kommission überarbeitet die Bestimmung im Hinblick auf den Schutz von personenbezogenen Daten im Licht der weiter oben ausgeführten Erwägungen.

Geschehen zu Brüssel am 4. Juni 2010

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter