



Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Kommission für eine Vorabkontrolle über „Auswahlverfahren für ANS bei der GFS“

Brüssel, den 30. Mai 2011 (Fall 2008-0141)

1. Verfahren

Am 4. März 2008 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) eine Meldung des Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Kommission (Kommission) für eine Vorabkontrolle der Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Auswahl abgeordneter nationaler Sachverständiger (ANS) an den Standorten der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) in Ispra, Sevilla, Geel, Petten und Karlsruhe.

Am 11. April 2008 wurden Fragen gestellt, die die Kommission am 14. Juli 2008 beantwortete. Am 29. Juli 2008 wurde um weitere Klarstellungen gebeten. Seither erhielt der EDSB keine weiteren Informationen von der GFS. Der EDSB beschloss, vom 13. bis 15. Dezember 2010 bei der GFS eine Inspektion vorzunehmen. Gegenstand dieser Inspektion waren verschiedene Einstellungsverfahren bei der GFS. Am 13. Dezember 2010 übersandte der für die Verarbeitung Verantwortliche dem EDSB eine Antwort auf die Anfragen aus dem Jahr 2008. Es wurde beschlossen, diese Informationen im Inspektionsbericht des EDSB zu berücksichtigen, die Stellungnahme allerdings getrennt vom Bericht anzunehmen. Am 17. Februar 2011 legte der EDSB dem für die Verarbeitung Verantwortlichen den Entwurf einer Darstellung der Fakten zur Überprüfung vor. Am 18. Februar 2011 erklärte der für die Verarbeitung Verantwortliche, es habe seit 2008 einige Änderungen beim Verfahren für die Auswahl von ANS sowie 2008 einen Beschluss der Kommission gegeben. Am 18. Februar 2011 reichte der für die Verarbeitung Verantwortliche beim EDSB eine überarbeitete Meldung ein. Noch am gleichen Tag forderte der EDSB den für die Verarbeitung Verantwortlichen auf, alle in der Meldung aufgeführten Anlagen einschließlich der Datenschutzerklärung zu übersenden. Am 21. Februar 2011 wurden diese Unterlagen von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen übermittelt. Noch am gleichen Tag sandte der EDSB dem für die Verarbeitung Verantwortlichen eine Kurzzusammenfassung des Sachverhalts und erbat in Anbetracht der überarbeiteten Meldung weitere Informationen. Am 14., 15. und 16. März 2011 legte der für die Verarbeitung Verantwortliche aufschlussreiche Klarstellungen vor.

Der Entwurf der Stellungnahme wurde am 18. April 2011 zur Kommentierung übermittelt; die Kommentare gingen am 17. Mai 2011 ein.

2. Sachverhalt

Als für die Verarbeitung Verantwortlicher hat die Gemeinsame Forschungsstelle zu gelten, die im vorliegenden Fall von ihrem Direktor Ressourcenmanagement vertreten wird. Das

Postanschrift: Rue Wiertz 60 - 1047 Brüssel, Belgien

Dienststelle: Rue Montoyer 63

E-Mail : edps@edps.europa.eu - Website: www.edps.europa.eu

Tel.: 02-283 19 00 - Fax: 02-283 19 50

Referat Humanressourcen der GFS (GFS Referat HR) ist für die Einrichtung von internen Verfahren und die Überprüfung ihrer Umsetzung zuständig. Die GD Humanressourcen und Sicherheit (GD HR) legt das allgemeine Verfahren fest, das nach der Rechtsgrundlage, dem Beschluss der Kommission C(2008) 6866 vom 12.11.2008, einzuhalten ist.

Die Auswahl der ANS erfolgt durch einen internen Ad-hoc-Auswahlausschuss für jedes Institut/jede Direktion, das/die auch für die Stellenausschreibung für den ANS verantwortlich ist.

Darüber hinaus fungieren der Generaldirektor der GFS und der Generaldirektor der GD HR gemeinsam als Anstellungsbehörde bei den Verfahren zur Auswahl von ANS.

Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist der Beschluss der Kommission C(2008) 6866 vom 12.11.2008 über die Regelung für zur Kommission abgeordnete oder sich zu Zwecken der beruflichen Weiterbildung bei der Kommission aufhaltende nationale Sachverständige („ANS-Regelung“).

Artikel 25 dieses Beschlusses besagt, dass die GFS und die GD HR bei ANS gemeinsam die Anstellungsbefugnis ausüben.

Betroffene Personen

Betroffene Personen sind alle Bewerber, die sich um eine Stelle als nationaler Sachverständiger bei der GFS bewerben.

Zweckbestimmung

Zweck der Verarbeitung ist die Auswahl eines Bewerbers für die Stelle eines ANS in einem Institut/einer Direktion der GFS. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wird eine Akte erstellt und geführt.

Verfahren bei der Verarbeitung

Gemäß der Meldung umfasst das Auswahl- und Abordnungsverfahren folgende Schritte:

- Veröffentlichung der Stellenausschreibungen der GFS bei den Ständigen Vertretungen oder diplomatischen Vertretungen von Drittländern bei der EU durch die GD HR Referat B.2 in Brüssel einmal monatlich
- Eingang der Lebensläufe (nach dem Europass-Muster) bei der GD HR.B.2, die sie an das Referat HR der GFS weiterleitet; die Bewerbungen gehen dann an die Stabsstelle des Instituts/der Direktion, das/die die Stellenausschreibung veröffentlicht hat
- erste Auswahl von Bewerbern für die Stelle eines ANS anhand des Lebenslaufs oder eines Gesprächs (der interne Ad-hoc-Ausschuss besteht aus einem Vertreter der Stabsstelle sowie Vertretern des Referats)
- Vorbereitung der Akte für den Antrag auf Abordnung durch die Stabsstelle des betreffenden Instituts/der betreffenden Direktion
- der Vorschlag für den als ANS ausgewählten Bewerber geht an das Referat HR der GFS
- Überprüfung der Akte durch das Referat HR der GFS
- erstes Schreiben des Referats HR der GFS an den Arbeitgeber, in dem Unterlagen und Erklärungen angefordert werden (bei Bedarf beantragt das Referat HR der GFS vor diesem ersten Schreiben eine Ausnahme bezüglich der Staatsangehörigkeit (bei Drittstaatsangehörigen) und/oder eine Arbeitgebergenehmigung bei der GD HR)

- Eingang aller beim Arbeitgeber und dem ANS angeforderten Unterlagen beim Referat HR der GFS
- Antrag bei den ärztlichen Diensten (Ispra oder Luxemburg) auf Ausstellung eines ärztlichen Attests
- Antrag auf *Nulla Osta* beim GFS-Sicherheitsdienst in Ispra
- Vorbereitung des Schreibens an die Ständige Vertretung/diplomatische Vertretung, in dem die Abordnung des ausgewählten ANS durch den Generaldirektor GFS offiziell beantragt wird
- Überprüfung der Akte und Zustimmung der GD HR.B.2
- Absendung des Schreibens des Generaldirektors GFS an die Ständige Vertretung/diplomatische Vertretung, in dem die Abordnung des ausgewählten ANS durch den Generaldirektor GFS offiziell beantragt wird
- Eingang der Zustimmung der Ständigen Vertretung/diplomatischen Vertretung
- Vorbereitung des Dienstantritts durch das Referat HR der GFS

Auswahlausschüsse der einzelnen Institute, ihr Protokoll und ihr Bewertungsbogen

Das Verfahren sieht vor, dass die Stabsstellen der einzelnen Institute/Direktionen das Original des Protokolls und des Bewertungsbogens des Auswahlausschusses an das Referat HR der GFS übermittelt. Das für das Abordnungsverfahren verantwortliche Referat HR der GFS hat zu überprüfen, ob das Auswahlverfahren vorschriftsgemäß durchgeführt wurde. Am Ende des Abordnungsverfahrens ist das offizielle Abordnungsersuchen, das an die Ständige Vertretung/diplomatische Vertretung gesandt wird, mit der GD HR abzustimmen, die gemeinsam mit der GFS die Anstellungsbefugnis hat. Um diesem Schreiben mit dem Abordnungsersuchen zustimmen zu können, muss die GD HR alle mit der Auswahl des Bewerbers in Zusammenhang stehenden Unterlagen prüfen. Zu diesem Zweck übermittelt das Referat HR der GFS Kopien aller Unterlagen an die GD HR, zu denen auch das Protokoll und der Bewertungsbogen des Auswahlausschusses gehören. Das Original des Protokolls und des Bewertungsbogens verbleibt beim Referat HR der GFS.

Interessierte Bewerber sind aufgefordert, nur ihren Lebenslauf an die Ständige Vertretung/diplomatische Vertretung ihres Landes zu schicken, die ihn dann an die GD HR weiterleitet.

Nach Auswahl der Bewerber durch die Institute/Direktionen werden diese aufgefordert, folgende Daten einzureichen:

- unterzeichnetes und mit Datum versehenes Formular mit Angaben zur Person (in diesem Formular werden abgefragt: Identifizierungsdaten, Abschlüsse mit Datum, Arbeitssprachen, derzeitige berufliche Tätigkeit mit Beschreibung der Tätigkeit, Name und Anschrift des Arbeitgebers, Zuwendungen des Arbeitgebers in Zusammenhang mit der Abordnung und deren Betrag, sonstige berufliche Tätigkeiten in den vergangenen drei Jahren und Angabe einer eventuellen Körperbehinderung, die besondere Maßnahmen erfordert, damit der Bewerber seine Arbeit erledigen kann)
- aktualisierter Lebenslauf mit Liste der Veröffentlichungen
- beglaubigte Abschriften von Hochschulabschlüssen
- Strafregisterauszug/-auszüge im Original
- Kopie des Reisepasses/Personalausweises (gegebenenfalls auch für Familienmitglieder)
- Nachweis über den Personenstand
- gegebenenfalls Heiratsurkunde und Geburtsurkunden der Kinder

- ärztliches Gesundheitszeugnis
- Nachweis für die Übernahme von ärztlichen Behandlungs- und Krankenhauskosten in dem Land, in das der Sachverständige abgeordnet wird, der für die gesamte Dauer der Abordnung gültig ist (z. B. Formblatt E111/E106, Europäische Krankenversicherungskarte, Bescheinigung der Mitgliedschaft in einer privaten Krankenversicherung usw.)
- ehrenwörtliche Erklärung des Sachverständigen gemäß Artikel 6 und 7 der ANS-Regelung
- Erklärung des Arbeitgebers gemäß Artikel 6 Absatz 5 der ANS-Regelung
- Erklärung des Arbeitgebers, der zufolge der Sachverständige vor dem Datum der Bewerbung gemäß Artikel 1 Absatz 1 der ANS-Regelung mindestens 12 Monate bei ihm beschäftigt war
- Erklärung des Arbeitgebers gemäß Artikel 17 bis 19 der ANS-Regelung
- Erklärung des Arbeitgebers zur Art des Arbeitgebers gemäß Artikel 1 Absatz 2 der ANS-Regelung.

Für Karlsruhe gilt ferner Folgendes:

- Strafregisterauszüge jüngeren Datums, ausgestellt von den zuständigen Behörden aller Länder, in denen der Bewerber in den letzten zehn Jahren mehr als drei Monate gelebt hat
- Formular „Sicherheitsüberprüfung“, das im Original für eine gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsüberprüfung durch die zuständigen deutschen Behörden ausgefüllt und unterzeichnet werden muss und von allen Beschäftigten in Atomanlagen vorzulegen ist¹. Auf der Rückseite dieses Dokuments findet sich ein ausführlicher Informationsvermerk zum Sicherheitszweck der Vorlage dieses Dokuments und anderen wichtigen Elementen. Betroffene Personen haben das Recht, die Durchführung einer persönlichen Zuverlässigkeitsüberprüfung abzulehnen.

Manuelle und automatische Verarbeitung

Das Verfahren für die Auswahl von ANS-Bewerbern und das Abordnungsverfahren werden in allen Instituten/Direktionen der GFS sowohl manuell als auch automatisch abgewickelt. Für die Führung der Papierfassung der Akte des ANS werden verschiedene Vorlagen verwendet. Darüber hinaus wird eine Reihe von Daten (nur von ausgewählten Bewerbern) im System SIRE zur ausschließlichen Verwendung durch die Dateimanager gespeichert: Geschlecht, Personenstand, Mädchename, Ehepartnername, Rufname, Vorname, Nachname, Geburtsdatum, Geburtsland, Geburtsstadt, Staatsangehörigkeit, Muttersprache, andere Sprachen, Adresse am Herkunftsort, Adresse am „Einsatzort“ (neuen Arbeitsplatz), GD, Standort, Stellennummer, Personalnummer, Name des Arbeitgebers, Arbeitsort (Stadt und Land), Land der Ständigen Vertretung, Datum des Beginns und des Endes der Abordnung, Vertragsart, Rechte, auf die sich das Amt für die Feststellung und Abwicklung individueller Ansprüche (PMO) bei der Gehaltszahlung stützt.

¹ In diesem Fall findet die deutsche atomrechtliche Zuverlässigkeitsüberprüfungs-Verordnung Anwendung, insbesondere § 12b des Atomgesetzes, in dem die Vorlage bestimmter Unterlagen und besondere Sicherheitsüberprüfungen für Personen gefordert werden, die beim Umgang mit radioaktiven Stoffen tätig sind.

Der gesamte externe Briefwechsel wird eingescannt und in ARES (Advanced REcords System) gespeichert.

Interne Empfänger

- GD HR.B.2. Vor der Auswahl der Bewerber erhält dieses Referat die Stellenausschreibung und eine Kopie der Lebensläufe aller Bewerber. Nach der Auswahl erhält es (nur für die ausgewählten Bewerber) die Stellenausschreibung, eine Kopie des Lebenslaufs, das Formular mit den Angaben zur Person, alle Erklärungen des Arbeitgebers, die ehrenwörtliche Erklärung des Sachverständigen, das Protokoll des Auswahlausschusses und den Bewertungsbogen, das Formular „*Demande de détachement d'un expert national détaché*“ und das mit GD HR.B.2 abgestimmte Schreiben an die Ständige Vertretung oder diplomatische Vertretung;
- das für alle Institute zuständige Referat HR der GFS erhält die Stellenausschreibung, eine Kopie aller eingegangenen Lebensläufe (nur der ausgewählten Bewerber), eine Kopie aller Unterlagen, die vom ausgewählten Bewerber vorzulegen sind, das Protokoll des Auswahlausschusses und den Bewertungsbogen, den Vorschlag für die Zulassung eines abgeordneten nationalen Sachverständigen zur GFS sowie das Formular „*Demande de détachement d'un expert national détaché*“. Das Referat HR der GFS speichert die ANS-Daten im System SIRE und auf Papier;
- die Stabsstelle der Institute/Direktionen der GFS erhält eine Kopie aller Lebensläufe der ausgewählten Bewerber, gegebenenfalls eine Kopie des Vermerks, in dem eine Ausnahme bei der Staatsangehörigkeit beantragt wurde, und/oder die Genehmigung für den Arbeitgeber, eine Kopie des Schreibens an den Arbeitgeber und eine Kopie des Schreibens an die Ständige Vertretung/diplomatische Vertretung;
- der Generaldirektor der GFS erhält mit dem Schreiben an die Ständige Vertretung/diplomatische Vertretung, das er zu unterzeichnen hat, eine Kopie des Lebenslaufs des ausgewählten Bewerbers, das Formular mit den Angaben zur Person, alle Erklärungen des Arbeitgebers, die ehrenwörtliche Erklärung des Sachverständigen, das Protokoll des ANS-Auswahlausschusses und den Bewertungsbogen, das Formular „*Demande de détachement d'un expert national détaché*“, die Schreiben der Ständigen Vertretungen/diplomatischen Vertretungen, in denen der Abordnungsvorschlag angenommen oder abgelehnt wird;
- die ärztlichen Dienste in Ispra und Luxemburg erhalten das Original des ärztlichen Attests sowie das „*Professional Hazards Sheet*“ und stellen dann die ärztliche Eignungsbescheinigung aus. Der ärztliche Dienst in Luxemburg fordert ferner Unterlagen zu Bluttests und Urin-Analysen, die sie direkt vom Bewerber bekommen;
- der Sicherheitsdienst der GFS Ispra erhält das Original des Strafregisterauszugs, Kopien des Reisepasses, des Lebenslaufs, des Formulars mit Angaben zur Person und der Arbeitsplatzbeschreibung, um dann die *Nulla Osta* ausstellen zu können;
- der *Welcome Desk* in Ispra wird über die Ankunft des ANS unterrichtet. Die anderen, entfernteren Standorte (Stabsstellen) werden über die Ankunft des ANS durch das Referat HR der GFS in Kenntnis gesetzt;
- das PMO 8 kann die vom Referat HR der GFS in das System SIRE eingegebenen Daten anzeigen lassen. Die Daten und Rechte von ANS werden nur vom Referat HR der GFS festgehalten. Das PMO nutzt einen anderen Teil des Systems SIRE für die Zahlungen.

Externe Empfänger

- Die in Deutschland für die Sicherheitsüberprüfung zuständige Behörde (gilt nur für Karlsruhe);

- die Ständigen Vertretungen erhalten ein Schreiben, in dem die Abordnung beantragt wird und das den Vor- und Nachnamen des ANS, den Namen der Arbeitgebers, die geplanten Daten für die Abordnung, die Dauer der Abordnung und eine Kopie der ANS-Regelung enthält;
- die diplomatischen Vertretungen von Bewerbern aus Drittländern erhalten für ihre Bewerber die gleichen Schreiben.

Auskunftsrecht und Berichtigung

Die betroffene Person kann jederzeit ihre Daten einsehen. Bei einer Berichtigung, Änderung, Sperrung oder Löschung sind entsprechend begründete Anträge an die Adresse der funktionalen Mailbox des für die Verarbeitung Verantwortlichen zu richten: JRC-RECRUITMENT-DATA-PROTECTION@ec.europa.eu.

Die Daten werden fallweise bewertet, und wird dem Antrag stattgegeben, werden die entsprechenden Änderungen innerhalb von 14 Tagen nach Antragstellung vorgenommen.

Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Der Meldung ist zu entnehmen, dass die betroffenen Personen über ihre Rechte in einem Dokument „Datenschutzerklärung“ aufgeklärt werden, das ihnen mit der ersten E-Mail oder dem ersten Schreiben zugeht. Die Datenschutzerklärung kann auch auf der GFS-Website eingesehen werden. Sie enthält Angaben zur Identität des für die Verarbeitung Verantwortlichen, zum Zweck der Verarbeitung, zu den an der Verarbeitung beteiligten Empfängern, zur Existenz des Rechts auf Auskunft über die die betroffene Person betreffenden Daten und deren Berichtigung, zur Rechtsgrundlage der Verarbeitung, zu den Fristen für die Aufbewahrung der Daten der eingestellten Bewerber und zum Recht auf Anrufung des EDSB.

Der erste Absatz der Datenschutzerklärung trägt den Titel „*Was ist eine Personalakte?*“ und besagt ferner: „*Der Direktor Ressourcenmanagement der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) ist als für die Verarbeitung Verantwortlicher für die Verarbeitung personenbezogener Daten, die unter die Meldung DPO-652 fallen, verantwortlich. Das Referat Humanressourcen und die Leiter der Stabsstellen in den Instituten/Direktionen der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) fungieren als Auftragsverarbeiter*“.

Datenaufbewahrung

Die Datenschutzerklärung besagt, dass die elektronisch gespeicherten Akten ausgewählter ANS für einen Zeitraum von zehn Jahren nach dem Dienstantritt des ausgewählten Bewerbers aufbewahrt werden.

Die Daten nicht ausgewählter Bewerber werden für zwei Jahre nach dem Dienstantritt der ausgewählten Bewerber aufbewahrt.

Das Protokoll und der Bewertungsbogen der (ausgewählten und nicht ausgewählten) Bewerber werden entsprechend für zehn bzw. zwei Jahre aufbewahrt.

Die Papierakten von ANS werden zur Verschlussache erklärt und für einen Zeitraum von zehn Jahren nach deren Ausscheiden aus dem Dienst aufbewahrt.

Die vom ärztlichen Dienst ausgestellte ärztliche Eignungsbescheinigung wird bei der Einstellung zur Personalakte des ANS genommen.

Das Original des Strafregisterauszugs wird dem Sicherheitsdienst der GFS übermittelt, wo es nach den im Sicherheitsdienst geltenden Vorschriften aufbewahrt wird.

Im Fall Karlsruhe werden nach deutschem Recht Strafregisterauszüge und Gesundheitsbescheinigungen (nur im Hinblick auf die deutschen Strahlenschutzbestimmungen – keine allgemeinen Gesundheitsbescheinigungen) an das zuständige Ministerium übersandt. Die Stabsstelle in Karlsruhe verfolgt diese Daten erst weiter, wenn diese Unterlagen bei der *Physical Protection Group* des ITU eingegangen sind oder dorthin übermittelt wurden; diese hält den Kontakt zum Ministerium. Die Stabsstelle in Karlsruhe wird auch über die Entscheidung des Ministeriums unterrichtet, und zwar über eine offizielle Mitteilung der *Physical Protection Group*, die keine Einzelheiten enthält. Die Stabsstelle kodiert nur „Zugriff gestattet“, „eingeschränkter Zugriff“ oder „Zugriff verweigert“.

Sicherheitsmaßnahmen

Alle erhobenen Daten werden elektronisch auf den Servern im GFS-Datenzentrum gespeichert, das den Sicherheitsentscheidungen und -vorkehrungen der GFS entspricht.

Papierunterlagen werden in physischen Akten archiviert, die in den Räumlichkeiten des Referats HR der GFS aufbewahrt und unter Verschluss gehalten werden. Zugang zu diesen Räumlichkeiten haben nur autorisierte Mitarbeiter, die für die Bearbeitung der ANS-Akten zuständig sind.

Zugang zu SIRE und ARES haben autorisierte Mitarbeiter, die über Benutzernamen und Passwort verfügen.

3. Rechtliche Aspekte

3.1. Vorabkontrolle

Anwendbarkeit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“): Die hier zu prüfende Datenverarbeitung ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten („*alle Informationen über eine bestimmte oder eine bestimmbare natürliche Person*“ – Artikel 2 Buchstabe a der Verordnung). Die Verarbeitung der Daten erfolgt durch Institute/Direktionen der GFS, also Einrichtungen der Europäischen Union, im Rahmen von Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen². Die Verarbeitung der Daten erfolgt nur teilweise automatisch (in den Datenbanken SIRE und ARES), und wenn sie manuell erfolgt (Verwendung verschiedener Vorlagen, Bewertungsbögen usw.), ist sie Bestandteil eines Dateisystems. Somit ist die Verordnung anwendbar.

Begründung der Vorabkontrolle: In Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung ist festgelegt, dass alle „*Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen beinhalten können*“, vom EDSB vorab kontrolliert werden. Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung enthält eine Liste der Verarbeitungen, die solche Risiken beinhalten können.

Auf dieser Liste stehen auch „*Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten*“ (Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung). Zweck der Verarbeitung im Rahmen der Auswahl von ANS in der GFS ist die Bewertung der

² Die Begriffe „Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft“ und „Gemeinschaftsrecht“ können nach Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 nicht mehr verwendet werden. Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 ist daher im Licht des Vertrags von Lissabon zu lesen.

Fähigkeit der Bewerber, eine Stelle als ANS auszuüben. Im Zuge einer solchen Bewertung nimmt der für die Verarbeitung Verantwortliche verschiedene Beurteilungen vor. Die Datenverarbeitungen fallen daher in den Geltungsbereich von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b und müssen vom EDSB vorab kontrolliert werden.

Da außerdem alle ausgewählten Bewerber das Original eines Strafregisterauszugs vorzulegen haben, aus dem eine Verwicklung in kriminelle Aktivitäten hervorgehen könnte, ist die Verarbeitung auch einer Vorabkontrolle nach Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a zu unterziehen (Verarbeitung von Daten über [...] Straftaten, strafrechtliche Verurteilungen). Ferner werden ärztliche Eignungsbescheinigungen verarbeitet, und damit kommt die Verarbeitung für eine Vorabkontrolle auch nach Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe a („Verarbeitung von Daten über Gesundheit“) in Frage.

Ex-post-Vorabkontrolle: Da die Vorabkontrolle dazu dient, sich mit Situationen zu befassen, die gewisse Risiken bergen können, sollte der EDSB seine Stellungnahme vor dem Beginn der Verarbeitungen abgeben. Im vorliegenden Fall bedauert der EDSB, dass die Verarbeitung schon vor seiner Stellungnahme zur Vorabkontrolle begonnen hat. Alle in dieser Stellungnahme des EDSB formulierten Empfehlungen sollten ordnungsgemäß umgesetzt werden.

Meldung und Frist für die Stellungnahme des EDSB: Die Meldung des DSB ging am 4. März 2008 ein. Da dem EDSB jedoch am 18. Februar 2011 eine überarbeitete Meldung zugeht, betrachtet der EDSB diesen Tag als Datum des Eingangs der Meldung. Nach Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung muss der EDSB seine Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten abgeben. Das Verfahren wurde für insgesamt 23 Tage ausgesetzt, um von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen nähere Informationen zu erhalten; weitere 29 Tage standen für Kommentare zur Verfügung. Daher muss diese Stellungnahme spätestens am 10. Juni 2011 vorgelegt werden.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung ist im Licht von Artikel 5 der Verordnung zu prüfen. Gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie *„für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich (ist), 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 Gemeinschaft (...) übertragen wurde“*. Die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse schließt *„die Verarbeitung personenbezogener Daten ein, die für die Verwaltung und das Funktionieren dieser Organe und Einrichtungen erforderlich ist“* (Erwägungsgrund 27).

Daraus ergibt sich, dass nach Artikel 5 Buchstabe a erstens zu bestimmen ist, ob es eine besondere Rechtsgrundlage für die Verarbeitung gibt, und dass zweitens zu überprüfen ist, ob die fragliche Verarbeitung zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

Die Regeln für die Auswahl von ANS sind in der im Abschnitt „Sachverhalt“ erwähnten ANS-Regelung enthalten. Dieser Rechtsakt dient als Rechtsgrundlage für das Verfahren zur Auswahl von ANS in den Instituten der GFS.

Mit Blick auf das in Artikel 5 Buchstabe a genannte Kriterium der Erforderlichkeit sollte die Erhebung von Lebensläufen und anderen detaillierten Informationen zum wissenschaftlichen und beruflichen Hintergrund der Bewerber als „zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse erforderlich“ gelten, nämlich für die Auswahl des den Anforderungen der Institute/Direktionen der GFS und der ANS-Regelung am besten entsprechenden ANS. Der EDSB hält fest, dass das Auswahlverfahren als für die Verwaltung und das Funktionieren der GFS erforderlich angesehen werden kann. Die Verarbeitung kann daher als rechtmäßig gelten.

Die Erhebung personenbezogener Daten in dem Formular „Sicherheitsüberprüfung“ für den Standort Karlsruhe stützt sich auf eine rechtliche Verpflichtung für Atomanlagen (Artikel 5 Buchstabe b).

3.3 Verarbeitung besonderer Datenkategorien

In Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung heißt es: *„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“*. Im vorliegenden Fall kann die Untersagung aufgehoben werden, wenn hierfür nach Artikel 10 Absatz 2 und Artikel 10 Absatz 5 der Verordnung Gründe bestehen.

i) Ärztliches Gesundheitszeugnis

Der Meldung und der Datenschutzerklärung ist zu entnehmen, dass ausgewählte Bewerber ein ärztliches Gesundheitszeugnis vorzulegen haben. Diese Daten sind zwar keine medizinischen Daten an sich, sind aber im Sinne von Artikel 10 der Verordnung als Daten über Gesundheit zu betrachten. Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ärztlicher Atteste für Beamte und sonstige Bedienstete findet sich in Artikel 28 Buchstabe e und Artikel 33 des Statuts sowie in Artikel 12 Buchstabe d und Artikel 13 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (BBSB), denen zufolge ein Bewerber nur dann als Beamter/Bediensteter eingestellt werden kann, wenn er *„die für die Ausübung seines Amtes erforderliche körperliche Eignung besitzt“*. Das Statut und die BBSB finden zwar nicht unmittelbar Anwendung auf ANS, doch kann man sinngemäß davon ausgehen, dass ein solches ärztliches Attest auch von ANS gefordert werden kann. Es kann also gesagt werden, dass die Forderung nach einem ärztlichen Attest sich mit Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung rechtfertigen lässt, dem zufolge die Untersagung nicht gilt, wenn *„die 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“*.

Bezüglich der vom ärztlichen Dienst in Luxemburg geforderten Ergebnisse von Blut- und Urintests und der Verarbeitung von Eignungsbescheinigungen durch die ärztlichen Dienste sowohl in Ispra als auch in Luxemburg verweist der EDSB auf seine Empfehlungen in den beiden folgenden Stellungnahmen: Stellungnahme zum Management der Tätigkeiten des ärztlichen Dienstes in Brüssel und Luxemburg (Fall 2004-232) und Stellungnahme zur Verarbeitung medizinischer Daten durch den ärztlichen Dienst in Ispra/Sevilla (2007-0329). Beide Stellungnahmen gelten auch für die Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten bei der Auswahl von ANS durch die GFS.

ii) Behinderung

In dem Formular mit Angaben zur Person hat der ausgewählte Bewerber der GFS eine eventuelle Körperbehinderung anzugeben, die besondere Maßnahmen erfordern würde, damit er seiner Arbeit nachgehen kann. Diese Verarbeitung gilt als erforderlich, damit die GFS ihren spezifischen Pflichten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nachkommen kann, also das Auswahlverfahren an die besonderen Bedürfnisse der Bewerber anpassen kann (zusätzliche Zeit, behindertengerechter Zugang zum Gebäude und dem Raum, in dem das Gespräch stattfindet, usw.). Der Bedingung in Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung scheint damit Genüge getan. Gestützt auf Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung ist der EDSB ferner der Auffassung, dass der Bewerber, da er freiwillig Angaben zu seiner körperlichen Behinderung gemacht und das Formular mit Angaben zur Person ausgefüllt hat, in die Verarbeitung eingewilligt hat.

iii) Sonstige besondere Datenkategorien

Bewerber können über ihren Lebenslauf und die Liste ihrer Veröffentlichungen sensible Informationen über sich preisgeben, wie politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Ist dies der Fall, sollte berücksichtigt werden, dass die Bewerber in die Verarbeitung ihrer Daten eingewilligt haben; damit wird den Bestimmungen in Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung entsprochen.

iv) Original des Strafregisterauszugs

Meldung und Datenschutzerklärung besagen, dass ausgewählte Bewerber das Original eines Strafregisterauszugs vorzulegen haben. Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung eines Strafregisterauszugs findet sich in Artikel 28 des Statuts, den zufolge zum Beamten nur ernannt werden darf, wer „*die bürgerlichen Ehrenrechte besitzt*“ und „*den für die Ausübung des Amtes zu stellenden sittlichen Anforderungen genügt*“³. Dieser Rechtsakt bietet die Grundlage für die Verarbeitung von Daten in Zusammenhang mit strafrechtlichen Verurteilungen⁴. Diese Artikel sind zwar nicht unmittelbar auf ANS anwendbar, sondern nur auf Beamte und sonstige Bedienstete, doch ist der EDSB wie schon bei den Eignungsbescheinigungen der Auffassung, dass sie in Anbetracht der ihnen zugrunde liegenden Prinzipien sinngemäß auch für ANS gelten könnten. Die Gründe, die die Verarbeitung dieser Kategorie von Daten von Beamten/sonstigen Bediensteten rechtfertigen, gelten auch für ANS, von denen die gleichen Garantien erwartet werden. Die Verarbeitung eines Strafregisterauszugs lässt sich daher mit Artikel 10 Absatz 5 der Verordnung rechtfertigen, der besagt: „*Die Verarbeitung von Daten, die Straftaten, strafrechtliche Verurteilungen oder Sicherungsmaßnahmen 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*“.

v) „Sicherheitsüberprüfung“ für das Institut in Karlsruhe

Die in Karlsruhe erforderliche Sicherheitsüberprüfung kann insofern zur Verarbeitung besonderer Datenkategorien führen, als die Verweigerung einer solchen Überprüfung ein Hinweis auf eine von der betroffenen Person begangene Straftat sein kann. Nach Auffassung des EDSB ist eine solche Verarbeitung gestützt auf Artikel 10 Absatz 5 der Verordnung zulässig, da sie erfolgt, um einer nationalen rechtlichen Verpflichtung der Anlage nachzukommen (§ 12b des deutschen Atomgesetzes (Atomgesetz und Atomrechtliche Zuverlässigkeitsüberprüfung)).

³ Siehe auch Artikel 12 Absatz 2 und Artikel 82 Absatz 3 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten.

⁴ In der französischen Fassung des Statuts wird der Ausdruck „*garanties de moralité*“ verwendet.

3.4. Datenqualität

Zweckentsprechung, Erheblichkeit und Verhältnismäßigkeit: Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 dürfen personenbezogene Daten nur *„den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und nicht darüber hinausgehen“*.

Nach einem E-Mail-Austausch mit dem für die zu prüfende Verarbeitung Verantwortlichen hat sich bestätigt, dass interessierte Bewerber auf die Stellenausschreibung hin lediglich ihren Lebenslauf einsenden und dass erst die ausgewählten Kandidaten aufgefordert werden, alle im Abschnitt „Sachverhalt“ dieser Stellungnahme aufgeführten Unterlagen einzureichen. Der EDSB empfiehlt, dies sowohl in der Meldung als auch in der Datenschutzerklärung deutlich hervorzuheben (vgl. Punkt 3.8 *„Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person“*).

Gestützt auf diese Angaben des für die Verarbeitung Verantwortlichen vertritt der EDSB die Ansicht, dass die in der Vorauswahl- und Auswahlphase verarbeiteten Daten den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben werden, und dafür erheblich sind. Um sagen zu können, ob ein Bewerber den Mindestanforderungen der Stellenausschreibung eines Instituts/einer Direktion der GFS für eine Stelle als ANS entspricht, muss die GFS etwas über den wissenschaftlichen Hintergrund und die berufliche Erfahrung, einschlägige Veröffentlichungen usw., erfahren, damit sie den für die ausgeschriebene Stelle geeignetsten Bewerber auswählen kann. Die von den ausgewählten Bewerbern eingereichten Unterlagen sind für die Führung der ANS-Akten sowie die Verwaltung der Rechte und Pflichten der ANS gemäß der ANS-Regelung und dem Statut erheblich und gehen nicht darüber hinaus. Der EDSB ist daher der Auffassung, dass die bei der zu prüfenden Verarbeitung verarbeiteten Daten im Einklang mit Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung stehen.

Sachliche Richtigkeit: Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d dürfen personenbezogene Daten nur dann verwendet werden, wenn sie *„sachlich richtig und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht sind“*. Ferner *„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“*. Die personenbezogenen Daten werden bei den betroffenen Personen selbst erhoben, und die Bewerber haben das Recht auf Auskunft über ihre Daten (vgl. die tiefer gehende Analyse zu *„Auskunftsrecht und Berichtigung“* unter Punkt 3.7). Auf diese Weise gewährleistet die GFS, dass die verarbeiteten Daten gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung sachlich richtig, vollständig und auf dem neuesten Stand sind.

Ausgewählte Bewerber haben einen Strafregisterauszug vorzulegen. Grundsätzlich handelt die GFS rechtmäßig, wenn sie diese Daten bei der Einstellung erhebt und an den Sicherheitsdienst in Ispra weiterleitet, doch können die Daten in diesem Strafregisterauszug nach dem Datum des Eingangs des Dokuments nicht länger als sachlich richtig gelten. Die GFS sollte daher nach einem System suchen, in dem Daten über verbüßte Straftaten gelöscht werden. Eine Lösung könnte ein *Standardformular* sein, aus dem hervorgeht, dass die Person den für die Ausübung des Amtes erforderlichen Anforderungen genügt; dieses Formular könnte in der Personalakte verbleiben, während der Strafregisterauszug an die Person zurückgeschickt wird.

Verarbeitung nach Treu und Glauben und Rechtmäßigkeit: Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a dürfen personenbezogene Daten *„nur nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise verarbeitet werden“*. Die Rechtmäßigkeit ist bereits diskutiert worden

(vgl. Punkt 3.2), und der Aspekt „nach Treu und Glauben“ wird in Zusammenhang mit der Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person behandelt (vgl. Punkt 3.8).

3.5. Datenaufbewahrung

In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung heißt es, dass personenbezogene Daten *„in einer Form gespeichert werden müssen, die die Identifizierung ermöglichen, so lange, wie es für die Erreichung der Zwecke, für die sie erhoben oder weiterverarbeitet werden, erforderlich ist“*.

Aufbewahrungsfristen für die Daten ausgewählter und nicht ausgewählter Bewerber

Der EDSB hält an seiner schon im Abschnitt „Sachverhalt“ vertretenen Auffassung fest, dass die Aufbewahrungsfristen für beide Kategorien betroffener Personen, also ausgewählte und nicht ausgewählte Bewerber, gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung angemessen und für die Zwecke, für die die Daten erhoben wurden, erforderlich sind.

Der EDSB weist jedoch darauf hin, dass die Aufbewahrungsfrist von zwei Jahren im Fall nicht ausgewählter Bewerber weder in der Meldung noch in der Datenschutzerklärung genannt wird. Diese Information sollte in diese beiden Dokumente aufgenommen werden.

Aufbewahrungsfrist für Strafregisterauszüge

Die Meldung besagt, dass das Original des Strafregisterauszugs dem Sicherheitsdienst der GFS übermittelt wird, wo es nach den im Sicherheitsdienst geltenden Vorschriften aufbewahrt wird. Das Referat HR der GFS bewahrt also in seinen ANS-Personalakten keine Strafregisterauszüge auf. Die Aufbewahrungsfrist für solche Akten ist Gegenstand der Stellungnahme des EDSB 2007-380 „ARDOS“⁵ sowie der Inspektion des EDSB bei der GFS (Fall 2010-834).

Aufbewahrungsfrist für sonstige besondere Datenkategorien

Sensible Daten wie Daten über Behinderungen ausgewählter Bewerber können, falls besondere Vorkehrungen erforderlich sind, während des gesamten Beschäftigungszeitraums in der Personalakte aufbewahrt werden⁶.

3.6. Datenübermittlung

In Artikel 7, 8 und 9 der Verordnung sind bestimmte Pflichten geregelt, die Anwendung finden, wenn die für die Verarbeitung Verantwortlichen personenbezogene Daten an Dritte übermitteln. Für Übermittlungen an i) Organe oder Einrichtungen der Gemeinschaft (Artikel 7), ii) Empfänger, die der Richtlinie 95/46 unterworfen sind (Artikel 8) oder iii) sonstige Empfänger (Artikel 9) gelten unterschiedliche Vorschriften.

Interne Übermittlungen

Die Meldung besagt, dass Übermittlungen von Daten zwischen den verschiedenen zuständigen Referaten und Dienststellen der GFS, der GD HR, den Auswahlausschüssen der Institute/Direktionen, den ärztlichen Diensten, dem *Welcom Desk* usw. stattfinden. Weitere potenzielle Empfänger sind der Rechnungshof, der interne Auditdienst, OLAF und der EDSB. Dabei handelt es sich um Übermittlungen innerhalb von oder zwischen Organen oder Einrichtungen der EU, weshalb Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung anwendbar ist. Dort heißt es, dass personenbezogene Daten nur übermittelt werden, wenn sie *„für die rechtmäßige*

⁵ Die Stellungnahme wurde am 15. Dezember 2008 angenommen.

⁶ Stellungnahme des EDSB vom 2. Februar 2007 zum Einstellungsverfahren beim Gemeinschaftlichen Sortenamts (Fall 2006-351).

Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, die in den Zuständigkeitsbereich des Empfängers fallen“. Zur Einhaltung von Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung hat der für die Verarbeitung Verantwortlich bei der Versendung personenbezogener Daten dafür zu sorgen, dass i) der Empfänger entsprechend zuständig ist und ii) die Daten für die Wahrnehmung dieser Zuständigkeit erforderlich sind.

Nach Auffassung des EDSB entsprechen die Datenübermittlungen an die Empfänger innerhalb der GFS zu den im Abschnitt „Sachverhalt“ beschriebenen Zwecken Artikel 7 Absatz 1. Diese Empfänger sind nämlich zuständig für die Erfüllung der Aufgabe, für die die Daten übermittelt werden, also die Beurteilung der Fähigkeiten des Bewerbers in den verschiedenen Verfahrensabschnitten, die Feststellung der Eignung der ausgewählten Bewerber usw. Zu den Aufgabenbereichen der potenziellen Empfänger zwischen GFS und anderen Organen und Einrichtungen gehören beispielsweise Audits, Haushaltsentlastung und/oder Beschwerden. Die Übermittlung personenbezogener Daten steht also in Zusammenhang mit den Aufgaben, die in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Empfänger fallen.

Nähere Ausführungen zu den Datenübermittlungen an den Sicherheitsdienst der GFS Ispra finden sich in der Stellungnahme 2007-380 „ARDOS“. Die Rechtmäßigkeit und Notwendigkeit dieser Übertragung hängt von dem Zuständigkeitsbereich des Sicherheitsdienstes der GFS Ispra ab.

Unter Berufung auf Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung empfiehlt der EDSB, den einzelnen Empfängern ausdrücklich in Erinnerung zu rufen, dass sie die empfangenen personenbezogenen Daten nur für die Zwecke verarbeiten dürfen, für die sie übermittelt wurden.

Externe Übermittlungen

i) Artikel 8

An der zu prüfenden Verarbeitung sind das für die Sicherheitsüberprüfung zuständige Bundesministerium (gilt nur für Karlsruhe) sowie die Ständigen Vertretungen (StV) beteiligt. Diese externen Empfänger unterliegen grundsätzlich nationalen Rechtsvorschriften, die zur Umsetzung der Richtlinie 95/46/EG erlassen wurden. Die Datenübermittlung an das für die Sicherheitsüberprüfungen zuständige Bundesministerium und an die StV, die die Abordnung der ANS beantragen, ist nach Artikel 8 Buchstabe a gerechtfertigt, wenn *„der Empfänger nachweist, dass die Daten für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder zur Ausübung der öffentlichen Gewalt gehört, erforderlich sind“*. Die Übermittlung an die genannten Empfänger gilt als für die Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse erforderlich, die auf nationale Rechtsvorschriften zurückgeht.

ii) Artikel 9

Laut Meldung erhalten die diplomatischen Vertretungen für Bewerber aus Drittländern Daten zur Abordnung ihrer ANS. Diese externen Empfänger unterliegen keinen Rechtsvorschriften, die gemäß der Richtlinie 95/46/EG erlassen wurden. In derartigen Fällen lässt sich eine Datenübermittlung nach Artikel 9 der Verordnung rechtfertigen, wenn die GFS die Angemessenheit des Schutzniveaus anhand der in Artikel 9 Absatz 2 der Verordnung niedergelegten Kriterien beurteilt. Ausnahmen sind in Artikel 9 Absatz 6 geregelt. Bei allen Übermittlungen an Empfänger, die nicht der Richtlinie 95/46/EG unterworfen sind, sollte die GFS für die Einhaltung von Artikel 9 sorgen.

3.7. Auskunftsrecht und Berichtigung

In Artikel 13 der Verordnung ist das Auskunftsrecht geregelt und werden die Modalitäten für die Ausübung dieses Rechts auf Antrag der betroffenen Person beschrieben. Artikel 14 der Verordnung besagt: *„Die betroffene Person hat das Recht, von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen zu verlangen, dass unrichtige oder unvollständige personenbezogene Daten unverzüglich berichtigt werden“*.

Meldung und Datenschutzerklärung besagen, dass ANS-Bewerbern diese Rechte eingeräumt werden. Sie können jederzeit über die funktionale E-Mail-Adresse des für die Verarbeitung Verantwortlichen Auskunft über ihre Akte beantragen.

Auskunftsrecht

Der EDSB erinnert daran, dass der Bewerber Einsicht in seine gesamte Akte nehmen können sollte, einschließlich der Verdienstpunkte und des Bewertungsbogens, den der Auswahlausschuss des betreffenden Instituts über ihn verfasst hat. Dieser Grundsatz ist in den Leitlinien für die Einstellung von Mitarbeitern unterstrichen worden.

Es trifft zwar zu, dass Artikel 20 Absatz 1 der Verordnung eine Ausnahme vom Grundsatz der Auskunft vorsieht und besagt: *„Die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft können die Anwendung von (...) Artikel 13 bis 17 (...) insoweit einschränken, als eine solche Einschränkung notwendig ist für (...) den Schutz der betroffenen Person oder der Rechte und Freiheiten anderer Personen“*. Diese Ausnahme kann implizieren, dass gewisse Informationen, anhand derer die betroffene Person mit anderen Bewerbern verglichen wird, nicht gegeben werden sollte und dass keine Informationen über Bemerkungen oder Bewertungen der Mitglieder des Auswahlausschusses gegeben werden sollten.

Mit Blick auf die Bewerber unterstreicht der EDSB jedoch, dass in Zusammenhang mit der hier zu prüfenden Verarbeitung das Auskunftsrecht der Bewerber über Verdienstpunkte, Noten und sie betreffende beurteilende Bemerkungen des Auswahlausschusses nicht stärker eingeschränkt werden sollte, als nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung erforderlich ist. Erhalten die Bewerber Auskunft, erfahren sie, welche Elemente bei der Gesamtbeurteilung berücksichtigt wurden und können sehen, dass der Auswahlausschuss fair und objektiv vorgegangen ist. Alle Einschränkungen des Rechts auf Auskunft über solche Informationen auf der Grundlage von Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c sollten daher restriktiv gehandhabt werden.

Bezüglich des Schutzes der Einzelmeinungen der Mitglieder des Auswahlausschusses sollte die GFS Folgendes berücksichtigen:

- i) Mit der Forderung nach Vertraulichkeit soll gewährleistet werden, dass die Ausschussmitglieder ihre Unparteilichkeit und Unabhängigkeit bewahren können und keinem Einfluss durch den für die Verarbeitung Verantwortlichen, die Bewerber oder andere Faktoren ausgesetzt sind, und
- ii) eine Einschränkung des Auskunftsrechts darf nicht über das hinausgehen, was für das Erreichen dieses angeblichen Ziels unbedingt erforderlich ist.

Die GFS sollte daher dafür sorgen, dass sie das Auskunftsrecht nicht weiter einschränkt, als zur Wahrung der Vertraulichkeit der Beratungen und der Entscheidungsfindung im Auswahlausschuss gerechtfertigt ist. Der Grundsatz der Vertraulichkeit wird nicht beeinträchtigt, wenn die Ausschussmitglieder auf transparente Weise einem Bewerber die

Kriterien offen legen, anhand derer er beurteilt wurde, und welche Bewertungen und Kommentare im Einzelnen zu seinen Fähigkeiten gegeben wurden.

Im Lichte der vorstehenden Ausführungen empfiehlt der EDSB der GFS, Verfahren einzurichten, mit denen sichergestellt wird, dass Bewerbern nach dem Auswahlverfahren Auskunft über ihre eigenen Bewertungsdaten erteilt werden kann⁷; dieses Auskunftsrecht darf nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c nur eingeschränkt werden, wenn dies absolut erforderlich ist; es dürfen keine vergleichenden Daten offen gelegt werden, wenn dies zum Schutz anderer Personen erforderlich ist, und es dürfen keine Einzelmeinungen der Ausschussmitglieder offen gelegt werden, um deren Unabhängigkeit zu schützen. In derartigen Fällen sollten die betroffenen Personen über den Hauptgrund für die Einschränkung des Auskunftsrechts sowie ihr Recht unterrichtet werden, sich gemäß Artikel 20 Absatz 3 an den EDSB zu wenden.

Berichtigung

Der EDSB weist die GFS nochmals darauf hin, dass sie – wie in den Leitlinien über die Einstellung von Mitarbeitern betont – den ANS-Bewerbern jederzeit das Recht auf Berichtigung von Identifizierungsdaten gewähren und Beschränkungen für die Berichtigung von Zulässigkeits- und Auswahldaten nach Ablauf der Bewerbungsfrist einführen sollte. Nach Auffassung des EDSB ist diese Einschränkung erforderlich, um Objektivität, Gewissheit und Stabilität für das Auswahlverfahren zu gewährleisten, und ist sie von wesentlicher Bedeutung, damit die Verarbeitung nach Treu und Glauben erfolgen kann. Sie kann daher gemäß Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung als für den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer Personen erforderliche Maßnahme angesehen werden. Es kommt jedoch darauf an, dass alle Bewerber zum Zeitpunkt der Verarbeitung über diese Einschränkung informiert werden (vgl. nachstehend „*Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person*“).

3.8. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Nach Artikel 11 der Verordnung muss eine betroffene Person, bei der Daten erhoben werden, bestimmte Informationen erhalten. In Artikel 12 der Verordnung ist festgelegt, dass eine betroffene Person bestimmte Informationen erhalten muss, wenn die Daten nicht bei ihr erhoben wurden. Im Verlauf des hier zu prüfenden Auswahlverfahrens werden personenbezogene Daten unmittelbar bei der betroffenen Person (Lebenslauf, verschiedene vorzulegende Unterlagen), aber auch bei anderen am Verfahren Beteiligten (Auswahlausschuss, ärztlicher Dienst, StV/diplomatische Vertretungen usw.) erhoben. Es sind also sowohl Artikel 11 als auch Artikel 12 anwendbar. Beide Bestimmungen enthalten eine Liste allgemeiner und zusätzlicher Punkte: Letztere finden insofern Anwendung, als sie erforderlich sind, um eine für die betroffene Person faire Verarbeitung unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände der Verarbeitung zu gewährleisten.

Im Hinblick auf die zu prüfende Verarbeitung stellt der EDSB fest, dass die Bewerber zum Zeitpunkt der Verarbeitung über die meisten der in Artikel 11 und 12 der Verordnung aufgeführten Punkte informiert sind. Der EDSB empfiehlt der GFS jedoch, alle Bewerber zusätzlich über Folgendes in Kenntnis zu setzen:

- alle im Abschnitt „Sachverhalt“ genannten Empfänger,
- die Aufbewahrungsfrist für Daten nicht eingestellter Bewerber,
- die Verfahren für die Erteilung von Auskünften über die Bewertungsergebnisse des Bewerbers auf Antrag sowie Einschränkungen der Auskunftserteilung,

⁷

Vgl. hierzu die Stellungnahme 4/2007 der Artikel 29-Datenschutzgruppe zum Begriff „Personenbezogene Daten“, S. 11f.

- das Recht auf Berichtigung von Identifizierungsdaten, die Einschränkungen bei Zulässigkeits- und Auswahlverfahren nach Ablauf der Bewerbungsfrist und den Anwendungsbereich der Einschränkung des Berichtigungsrechts nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung bei solchen Einschränkungen.

Die Datenschutzerklärung ist entsprechend zu ändern; eine Kopie der überarbeiteten Erklärung ist dem EDSB zu übersenden.

Sonstige Elemente, die in die Datenschutzerklärung und die Meldung aufgenommen bzw. geändert werden sollten

In der Datenschutzerklärung und in der Meldung sind verschiedene Daten aufgelistet, die die Bewerber vorzulegen haben, doch wird nicht klar, in welcher Phase des Verfahrens diese Daten verarbeitet werden und zu welchem Zweck. Der EDSB weist auf diese erhebliche Informationslücke und die mangelnde Klarheit hin und fordert die GFS auf, zwischen vorausgewählten und ausgewählten Bewerbern zu unterscheiden, um Unklarheiten zu vermeiden. Der EDSB empfiehlt daher, in der Meldung und in der Datenschutzerklärung eindeutig anzugeben, dass interessierte Bewerber auf die Stellenausschreibung hin nur ihren Lebenslauf einsenden sollen und dass die ausgewählten Bewerber später aufgefordert werden, die im Abschnitt „Sachverhalt“ dieser Stellungnahme aufgeführten Unterlagen einzureichen. Diesbezüglich sollte die GFS in der Datenschutzerklärung auch angeben, ob die Angabe der Daten freiwillig oder verpflichtend ist, und welche Folgen es haben kann, wenn die Daten nicht bereitgestellt.

Darüber hinaus hält der EDSB den Titel des ersten Abschnitts der Datenschutzerklärung *„Was ist eine Personalakte?“* für den Zweck der Datenschutzerklärung für unerheblich. Sinnvoller ist es, im allerersten Absatz der Datenschutzerklärung klar und ausführlich das Auswahlverfahren für ANS zu erläutern und auf die verschiedenen Verfahrensbeteiligten einzugehen. Eine Information, die fehlt und in die Beschreibung des Verfahrens aufgenommen werden sollte, betrifft die Tatsache, dass die Auswahl von Bewerbern für eine ANS-Stelle durch einen internen Ad-hoc-Auswahlausschuss des betreffenden Instituts/der betreffenden Direktion erfolgt. Diese Tatsache sollte auch in der Meldung erwähnt werden.

Der EDSB weist darauf hin, dass die folgende Information in der Datenschutzerklärung irreführend sein kann: *„Der Direktor Ressourcenmanagement der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) ist als für die Verarbeitung Verantwortlicher für die Verarbeitung personenbezogener Daten, die unter die Meldung DPO-652 fallen, verantwortlich. Das Referat Humanressourcen und die Leiter der Stabsstellen in den Instituten/Direktionen der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) fungieren als Auftragsverarbeiter“*.

Bezüglich des Begriffs *„für die Verarbeitung Verantwortlicher“* möchte der EDSB noch einmal klarstellen, dass ungeachtet des Meldungsformulars, in dem eine bestimmte Person als für die Verarbeitung Verantwortlicher angegeben ist, der im Sinne von Artikel 2 Buchstabe d der Verordnung für eine Verarbeitung Verantwortliche die Einrichtung selbst ist und nicht eine von ihr benannte Person, die diese Einrichtung vertritt.

Zum Thema *„Auftragsverarbeiter“* besagt Artikel 2 Buchstabe e der Verordnung: *„„Auftragsverarbeiter“ (ist) die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder jede andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen verarbeitet“*. Sind Auftragsverarbeiter an der Verarbeitung beteiligt, sollte grundsätzlich Artikel 23 zur Anwendung kommen; es sollte insbesondere ein Rechtsakt bestehen oder ein Vertrag zwischen dem für die Verarbeitung Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter unterzeichnet werden und sollten die in Artikel 23 Absatz 2 der Verordnung formulierten Anforderungen an Vertraulichkeit und Sicherheit erfüllt sein. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Referat HR der GFS und die Stabsstelle

Dienststellen/Referate innerhalb der GFS sind, fallen sie nicht unter die in der Verordnung gegebene Definition eines Auftragsverarbeiters.

Im Lichte der vorstehenden Ausführungen würde der EDSB daher empfehlen, dass

- in der Datenschutzerklärung ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche die GFS ist, in diesem Fall vertreten durch den Direktor Ressourcenmanagement, und
- der oben genannte Absatz in der Datenschutzerklärung dahingehend umformuliert wird, dass die Rolle des Referats HR der GFS und der Stabsstelle in der zu prüfenden Verarbeitung erläutert werden.

3.9. Sicherheitsmaßnahmen

Gemäß Artikel 22 und 23 der Verordnung, in denen es um die Sicherheit der Verarbeitung geht, *„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“*. Diese Maßnahmen sind insbesondere zu treffen, um einer unbefugten Weitergabe, einem unbefugten Zugriff sowie einer zufälligen oder unrechtmäßigen Vernichtung, einem zufälligen Verlust oder einer Veränderung sowie jeder anderen Form der unrechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Daten vorzubeugen.

Nach Überprüfung der in der Meldung beschriebenen Sicherheitsmaßnahmen besteht kein Anlass zu der Annahme, dass die von der GFS durchgeführten Maßnahmen gegen Artikel 22 der Verordnung verstoßen.

Dessen ungeachtet weist der EDSB auf die Sensibilität der Daten in Zusammenhang mit dem Protokoll des Auswahlausschusses des jeweiligen Instituts sowie den Bewertungsbögen der ANS-Bewerber hin. Der EDSB empfiehlt der GFS die Einrichtung eines Verfahrens, nach dem

- der Auswahlausschuss das Protokoll und den Bewertungsbogen an das Referat HR der GFS in einem verschlossenen Umschlag mit dem Vermerk „Streng vertraulich“ übersendet, und
- sowohl der Auswahlausschuss als auch die GD HR das Protokoll und die Bewertungsbögen umgehend vernichten, sobald sie für den Zweck, für den sie übermittelt wurden, nicht mehr benötigt werden.

4. Schlussfolgerungen

Es besteht kein Grund zu der Annahme, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 vorliegt, sofern nachstehende Erwägungen in vollem Umfang berücksichtigt werden. Die GFS sollte insbesondere

- in der Meldung und in der Datenschutzerklärung auf die zweijährige Aufbewahrungsfrist für Daten von nicht ausgewählten Bewerbern hinweisen,
- Daten in Zusammenhang mit einer Behinderung, falls aus diesem Grund besondere Vorkehrungen erforderlich sind, während der gesamten Beschäftigungsdauer in der Personalakte aufbewahren,
- alle Empfänger ausdrücklich daran erinnern, dass sie erhaltene personenbezogene Daten nur zu dem Zweck verarbeiten, für den sie übermittelt wurden,

- Verfahren einrichten, mit denen sichergestellt wird, dass Bewerber während des Auswahlverfahrens Auskunft über ihre eigenen Bewertungsdaten erhalten, wobei eventuelle Einschränkungen nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c, wie in Abschnitt 3.7 beschrieben, zu berücksichtigen sind;
- bei Identifizierungsdaten das Berichtigungsrecht gewähren und Einschränkungen bei Zulässigkeits- und Auswahldaten nach Ablauf der Bewerbungsfrist einführen;
- die Datenschutzerklärung überarbeiten und dabei alle unter Punkt 3.8 formulierten Empfehlungen berücksichtigen sowie dem EDSB die überarbeitete Erklärung übermitteln;
- ein Verfahren einrichten, nach dem
 - der Auswahlausschuss das Protokoll und den Bewertungsbogen an das Referat HR der GFS in einem verschlossenen Umschlag mit dem Vermerk „Streng vertraulich“ übersendet und
 - sowohl der Auswahlausschuss als auch die GD HR die Kopien des Protokolls und der Bewertungsbögen umgehend vernichten, sobald sie für den Zweck, für den sie übermittelt wurden, nicht mehr benötigt werden.

Brüssel, den 30. Mai 2011

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter