

GIOVANNI BUTTARELLI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herrn Olivier Cornu
Datenschutzbeauftragter
Europäische Umweltagentur
Kongens Nytorv 6
1050 Kopenhagen K
DÄNEMARK

Brüssel, 2. September 2013
GB/OL/sn D(2013) 1966 C 2013-0793
Bitten richten Sie alle Ihre Schreiben an:
edps@edps.europa.eu

Sehr geehrter Herr Cornu,

am 1. Juli 2013 haben Sie dem Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDSB) eine Meldung (vom 26. Juni 2013) zur Verwaltung von Personalakten bei der Europäischen Umweltagentur (EEA) zur Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 (im Folgenden: die „Verordnung“) übermittelt.

Der EDSB geht nicht davon aus, dass die Verwaltung von Personalakten für sich genommen einer Vorabkontrolle unterliegt.¹

Es trifft zu, dass Personalakten Daten über die Gesundheit enthalten (z.B. Bescheinigung der Befähigung zur Ausführung von Pflichten, Dokumente im Zusammenhang mit einem etwaigen Krankheitsurlaub), Daten über Straftaten, strafrechtliche Verurteilungen und Sicherheitsmaßnahmen (Strafregisterauszug, der vor der Ernennung eingeholt wurde) sowie über das Ergebnis der Verfahren, mit denen das Verhalten der betroffenen Person bewertet werden soll (z.B. Bewertung, Disziplinarverfahren).² Auf den ersten Blick scheint dies spezifische Risiken im Sinne von Artikel 27 der Verordnung mit sich zu bringen.

¹ Vgl. Fälle 2004-0304, 2005-243, 2008-0197, 2009-0073 und 2013-0720.

² Außerdem werden in der Meldung „Verarbeitungen, die darauf abzielen, Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen“ als Grund für die Vorlage zur Vorabkontrolle erwähnt. Diese Bestimmung bezieht sich insbesondere auf Verarbeitungsvorgänge wie „schwarze Listen“ oder Ausschlussdatenbanken (vgl. z.B. die Fälle 2009-0681 und 2010-0426), was hier nicht der Fall ist.

Eine Personalakte dient jedoch im Grunde lediglich als ein Verwahrungsort zur Dokumentation der Ergebnisse anderer Verfahren, die für sich genommen bereits Gegenstand der Vorabkontrolle sind. Die EEA hat dem EDSB bereits die zugrundeliegenden Standardverfahren gemeldet (z.B. Einstellung, Verwaltungsuntersuchungen und Disziplinarverfahren, medizinische Daten, Personalbeurteilung).

Die Verwaltung von Personalakten als solche könnte im Hinblick auf die elektronische Verwaltung der Dateien einer Vorabkontrolle unterliegen, angesichts der Tatsache, dass diese Risiken gemäß der allgemeinen in Artikel 27 Absatz 1 enthaltenen Bestimmung mit sich bringen könnte. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn der Zugang zu den Daten nicht ordnungsgemäß beschränkt wäre, wenn die Daten mit anderen Datenbanken vernetzt wären (siehe auch Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe c); wenn die Sicherheitsmaßnahmen unzureichend wären bzw. bei Bestehen leistungsstarker Suchfunktionen. All dies scheint hier nicht der Fall zu sein.

Bei einer elektronischen Verwaltung der Personalakten (z.B. Bewertungsberichte, die in der CDC-Applikation zur Laufbahnentwicklung gespeichert werden), sollte die EEA sicherstellen, dass die in Artikel 22 der Verordnung vorgesehenen Sicherheitsmaßnahmen ordnungsgemäß angewandt werden.

Aus diesem Grund geht der EDSB nicht davon aus, dass die Verwaltung von Personalakten, so wie diese von der EEA gemeldet wurde, für sich genommen einer Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 unterliegt.

Dennoch möchte der EDSB einige Anmerkungen bezüglich der Datenschutzerklärung abgeben, die der Meldung beiliegt.

Im Hinblick auf Punkt 2 der Datenschutzerklärung sei vermerkt, dass darin ordnungsgemäß auf den Grundsatz der Zweckbindung verwiesen wird. Der Text sollte jedoch noch spezifischer klarstellen, dass das Amt für die Feststellung und Abwicklung individueller Ansprüche (PMO) nur bestimmte Teile der Akte zu spezifischen Verwaltungszwecken erhält (Bestimmung der Rechte, Gehälter, Erstattung von ärztlichen Behandlungskosten von Bediensteten der EEA) und keinen direkten Zugang zu den Akten hat.

Punkt 4 der Datenschutzerklärung ist zu entnehmen, dass es den Bediensteten frei steht, personenbezogene Daten auf freiwilliger Basis zur Verfügung zu stellen. Die Verpflichtung, den betroffenen Personen mitzuteilen, ob die Daten gemäß Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d auf freiwilliger Basis oder nicht zur Verfügung gestellt werden, gilt für Fälle, in denen die Daten direkt bei der betroffenen Person eingeholt werden (z. B. Antragsformulare und Fragebögen). Auch in diesem Fall dient die Personalakte im Wesentlichen als ein Verwahrungsort für die Ergebnisse anderer Verfahren. In vielen Fällen werden die in die Akte aufgenommen Daten aus anderen Verfahren abgeleitet und nicht direkt von der betroffenen Person zur Verfügung gestellt oder bei dieser erhoben. Aus diesem Grund und im Interesse der Klarheit sollte diese in Punkt 4 enthaltene Aussage gestrichen werden, da im Rahmen einiger Verfahren, die in Zusammenhang mit den in der Personalakte enthaltenen Dokumenten stehen, eine Beantwortung vorgeschrieben sein könnte, weshalb eine anderslautende Behauptung an dieser Stelle bei den betroffenen Personen für Verwirrung sorgen könnte.

In Punkt 9 wird bezüglich der Rechtsgrundlage und Rechtmäßigkeit auf Artikel 5 Buchstabe b der Verordnung als Grund der Rechtmäßigkeit verwiesen. Obgleich das Statut eindeutig vorsieht, dass es pro Bediensteten nur eine einzige Personalakte gibt, sieht Artikel 5 Buchstabe b Fälle vor, in denen nicht nur die Existenz einer Datei oder eines Verfahrens vorgeschrieben ist, sondern in denen die Verarbeitung der personenbezogenen Daten nicht im

Ermessen des für die Verarbeitung Verantwortlichen liegt.³ Artikel 5 Buchstabe a in Verbindung mit dem Erwägungsgrund 27 scheint hier angemessener zu sein. Aus diesem Grund geht der EDSB davon aus, dass Artikel 5 Absatz a als angemessener Grund für die Rechtmäßigkeit betrachtet werden kann.

In Punkt 10 bezüglich der Aufbewahrungszeiträume könnte hinzugefügt werden, dass bestimmte Dokumente vor dem Ende des Aufbewahrungszeitraums der Personalakte als solche entfernt werden können. Ein Beispiel wären Disziplinarmaßnahmen gemäß Anhang IX des Statuts. Dies wird im Formular der Meldung erwähnt und könnte bei den betroffenen Personen für mehr Klarheit sorgen.

Außerdem wäre es hilfreich, wenn in die Datenschutzerklärung Links zu den Datenschutzerklärungen der Verfahren vorgesehen werden würden, die zu Einträgen in die Personalakte führen (Bewertung, Disziplinarverfahren, usw.). Dies würde zu mehr Transparenz beitragen und es den betroffenen Personen erlauben, auf einfachere Weise einen Überblick über die Verarbeitungsvorgänge in Bezug auf ihre Personalakte zu erhalten.

Bitte unterrichten Sie den EDSB innerhalb von drei Monaten über die Änderungen der Datenschutzerklärung, die zur Umsetzung der in diesem Schreiben enthaltenen Empfehlungen vorgenommen wurden.

Mit freundlichen Grüßen

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI

Verteiler: Frau Lene Bang Pedersen, Leiterin der HR-Management-Teams

³ Vgl. z.B. Fälle 2008-0706 und 2010-0426.