



DER EUROPÄISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

**WOJCIECH RAFAL WIEWIÓROWSKI**  
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Frau [...]  
Direktorin  
Europäische Agentur für Sicherheit  
und Gesundheitsschutz am  
Arbeitsplatz (EU-OSHA)  
Santiago de Compostela, 12  
E-48003 Bilbao  
Spanien

Brüssel, 7. September 2015  
WW/BR/sn/D(2015)1501 C 2015-0562  
Bitte richten Sie alle Schreiben an  
[edps@edps.europa.eu](mailto:edps@edps.europa.eu)

**Betrifft: Vorabkontrolle – Auswahl von Vertrauenspersonen bei der EU-OSHA**

Sehr geehrte Frau [...],

wir nehmen Bezug auf die Meldung für eine Vorabkontrolle, die uns von der Datenschutzbeauftragten der EU-OSHA („EU-OSHA“) im Zusammenhang mit der Strategie der EU-OSHA für den Aufbau und den Erhalt eines Arbeitsklimas, das auf Würde und Achtung beruht, übermittelt wurde (Eingang der Meldung am 29. Juni 2015)<sup>1</sup>

Darüber hinaus sandte die EU-OSHA folgende im Entwurfsstadium befindliche Unterlagen ein:

- Entscheidung des Verwaltungsrats über die EU-OSHA-Strategie für den Aufbau und den Erhalt eines Arbeitsklimas, das auf Würde und Respekt beruht („**Strategie für Würde**“);
- Verfahrenshandbuch für Vertrauenspersonen („**Verfahrenshandbuch**“)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Der Entwurf der Stellungnahme wurde der DSB am 27. Juli 2015 mit der Bitte um Anmerkungen übermittelt. Eine Antwort ging beim EDSB am 4. September 2015 ein.

<sup>2</sup> Anders als der Titel vermuten lässt, befasst sich das Handbuch nicht nur mit dem informellen Verfahren, das von Vertrauenspersonen bei Belästigung angewandt wird, sondern auch mit der Auswahl von Vertrauenspersonen. Weiterhin wurde das Handbuch nicht nur für Vertrauenspersonen, sondern auch für den Bereich Personal der EU-OSHA verfasst. Daher könnte die EU-OSHA den Titel des Handbuchs dahin gehend

- Datenschutzerklärung für die Auswahl und Ernennung von Vertrauenspersonen<sup>3</sup>.

Der EDSB hat Leitlinien für die Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Auswahl von Vertrauenspersonen in Organen und Einrichtungen der EU herausgegeben („**Leitlinien**“)<sup>4</sup> Wir werden uns daher, wie in den Leitlinien dargelegt, nur mit den Aspekten der Verarbeitung befassen, die offensichtlich nicht in Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001<sup>5</sup> („**Verordnung**“) stehen.

## **1. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung**

Gemäß Meldung gründet sich die Rechtmäßigkeit auf Artikel 5 Buchstabe a (im öffentlichen Interesse erforderliche Aufgabe), Buchstabe d (Einwilligung der betroffenen Person) und Buchstabe e (lebenswichtiges Interesse der betroffenen Person) der Verordnung. In der Datenschutzerklärung wird auf Artikel 5 Buchstaben a und d verwiesen.

Die Einwilligung sollte nicht als Grundlage für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitungen im Zusammenhang mit der Auswahl von Vertrauenspersonen herangezogen werden, da sie durch Beschäftigte erfolgt.<sup>6</sup> Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung reicht hier als Rechtsgrundlage aus.

Artikel 5 Buchstabe e ist im Zusammenhang mit der Auswahl von Vertrauenspersonen unerheblich.

### **Empfehlung:**

1) Streichung der Verweise auf Artikel 5 Buchstaben d und e der Verordnung als Grundlagen für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung aus der Meldung; Streichung von Artikel 5 Buchstabe d aus der Datenschutzerklärung.

## **2. Informationspflicht gegenüber den betroffenen Personen**

Um Artikel 11 und 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 in vollem Umfang Genüge zu tun, sollte die EU-OSHA die Datenschutzerklärung ergänzen bzw. leicht abändern (siehe die Empfehlungen weiter unten). So heißt es insbesondere in Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung, dass das Recht auf Auskunft eingeschränkt werden kann „für den Schutz ... der Rechte und Freiheiten anderer Personen“, seien es nun andere Bewerber (wenn es um vergleichende Daten geht) oder Mitglieder des Auswahlgremiums (keine Auskunft über individuelle Einschätzungen).<sup>7</sup> Die Datenschutzerklärung, in der es heißt, dass „das Recht auf Auskunft und Berichtigung nicht für die Einschätzungen durch die Mitglieder des Auswahlausschusses gilt“, sollte dahin gehend geändert werden, dass klar wird, dass die

---

abändern, dass aus ihm hervorgeht, dass es sich mit dem informellen Verfahren und mit der Auswahl von Vertrauenspersonen befasst.

<sup>3</sup> Die Verarbeitung personenbezogener Daten in informellen Verfahren bei Belästigung war bereits Gegenstand einer eigenen Meldung für eine Vorabkontrolle (Fall 2015-0467).

<sup>4</sup> [https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/11-02-18\\_Harassment\\_Guidelines\\_DE.pdf](https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/11-02-18_Harassment_Guidelines_DE.pdf)

<sup>5</sup> Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr.

<sup>6</sup> Die Einwilligung kann jedoch herangezogen werden, wenn es um die Aufhebung des Verbots der Verarbeitung sensibler Daten gemäß Artikel 10 der Verordnung geht: Reicht ein Bewerber freiwillig sensible Daten ein, kann man davon ausgehen, dass er in die Verarbeitung dieser sensiblen Daten (im Einklang mit Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 45/2001) ausdrücklich eingewilligt hat.

<sup>7</sup> Siehe S. 11 der Leitlinien.

Einschränkung des Rechts auf Auskunft nur für die *individuellen* Einschätzungen des Auswahlausschusses gilt und auch für die Daten der anderen Bewerber gelten kann.

Zur Verfügbarkeit der Datenschutzerklärung sei angemerkt, dass die Vorlagen für Aufforderungen zur Interessenbekundung und das Bewerbungsformular ordnungsgemäß einen Link zur Datenschutzerklärung enthalten.<sup>8</sup> Zur allgemeinen Information sollte die Datenschutzerklärung auch in das Intranet der Agentur gestellt werden.

Des Weiteren sollten Informationen über die Verfügbarkeit der Datenschutzerklärung auch in die Meldung aufgenommen werden (Abschnitt 7 – Information der betroffenen Person) und die Erläuterungen zu den Einschränkungen der Rechte der betroffenen Person (derzeit in Abschnitt 7) sollten in den Abschnitt 8 der Meldung verschoben werden (Verfahren, nach denen betroffene Personen ihre Rechte ausüben können).

### **Empfehlungen:**

Zum Inhalt der Datenschutzerklärung:

- 2) Erwähnung des Teils der Organisation, der mit der Verarbeitung betraut ist (Bereich Personal, wie es in der Meldung heißt);
- 3) Angabe der Art der verarbeiteten Daten: Daten über Bewertungen durch den Auswahlausschuss;
- 4) Streichung von Artikel 5 Buchstabe d der Verordnung aus der Rechtsgrundlage (siehe Empfehlung Nr. 1);
- 5) Klarstellung in dem Abschnitt über die Rechte der betroffenen Person dahin gehend, dass die Auskunft gemäß Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c insbesondere dann eingeschränkt werden kann, wenn sie die Rechte und Freiheiten anderer Personen gefährden würde, insbesondere die anderer Bewerber (vergleichende Ergebnisse) und die der Mitglieder des Auswahlausschusses (individuelle Meinungen).

Zur Verfügbarkeit der Datenschutzerklärung:

- 6) Es sollte dafür gesorgt werden, dass die Datenschutzerklärung auf die Intranetseite der EU-OSHA für die Auswahl von Vertrauenspersonen gestellt wird.

Zur Meldung:

- 7) Verschiebung des derzeitigen Wortlauts von Abschnitt 7 (Information der betroffenen Personen) in Abschnitt 8 (Verfahren, nach denen betroffene Personen ihre Rechte ausüben können);
- 9) Aufnahme eines Verweises auf die Datenschutzerklärung und die Orte, an denen potenzielle Bewerber sie finden können (Veröffentlichung im Intranet, Link in den Aufforderungen zur Interessenbekundung und im Bewerbungsformular), in Abschnitt 7.

\* \*  
\*

Zusammenfassend besteht kein Anlass zu der Vermutung, dass gegen die Verordnung verstoßen wird, sofern die oben formulierten Empfehlungen in vollem Umfang berücksichtigt werden.

---

<sup>8</sup> Anhang VI und VIII des Verfahrenshandbuchs.

Der EDSB erwartet von der EU-OSHA die Umsetzung seiner Empfehlungen und **schließt** den Fall daher **ab**.

Mit freundlichen Grüßen

**(unterzeichnet)**

Wojciech Rafał Wiewiórowski

Verteiler: Frau [...], Datenschutzbeauftragte