



WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

[...]
Direktor der Hauptabteilung
Humanressourcen
Amt der Europäischen Union für
geistiges Eigentum
Avenida de Europa,4, E-03008 Alicante
Spanien

Brüssel, den 6. Oktober 2017
WW/DHo/sn/D(2017)2112 C 2017-0256
Bitte richten Sie alle Schreiben an
edps@edps.europa.eu

Betr.: Stellungnahme zum Verfahren für die Verlängerung der Verträge von Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten beim EUIPO; Ihr Aktenzeichen: DPN-2017-008

Sehr geehrte(r) [...],

ich nehme Bezug auf die Ex-post-Meldung, die Sie dem Europäischen Datenschutzbeauftragten („EDSB“) am 2. März 2017 zur Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001¹ („Verordnung“) der Verarbeitung „*Verfahren für die Verlängerung der Verträge von Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten beim EUIPO*“ des Amtes der Europäischen Union für geistiges Eigentum („EUIPO“) zugesandt haben.² Am 18. Mai 2017 übermittelte der EDSB dem Datenschutzbeauftragten („DSB“) des EUIPO ein Ersuchen um zusätzliche Auskünfte. Der DSB des EUIPO übermittelte seine Antwort am 28. Juni 2017 und gab am 5. Juli 2017 telefonisch weitere Erläuterungen.

Der EDSB hat Leitlinien für die Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Mitarbeiterbeurteilung („Leitlinien“) herausgegeben.³ Daher befasst sich diese Stellungnahme nur mit den Vorgehensweisen, die nicht mit den Grundsätzen der Verordnung sowie den Leitlinien im Einklang zu stehen scheinen. In Anbetracht des für seine Tätigkeiten

¹ ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1.

² Ex-post: Da es sich im vorliegenden Fall um eine Ex-post-Vorabkontrolle handelt, gilt die Zweimonatsfrist nicht. Wir haben uns dennoch bemüht, den Fall angemessen zu prüfen.

³ Leitlinien des EDSB für die Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Mitarbeiterbeurteilung, Juli 2011, S. 2 Abschnitt 1, abrufbar unter: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/11-07-15_evaluation_guidelines_en.pdf.

richtungsweisenden Grundsatzes der Rechenschaftspflicht möchte der EDSB dennoch hervorheben, dass *alle* einschlägigen Empfehlungen der Leitlinien auch auf die Verarbeitungen im Rahmen der Verlängerung der Verträge von Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten beim EUIPO anzuwenden sind.

1) Sachverhalt

Der Meldung waren folgende Unterlagen beigelegt:

- Rahmen für die Personaleinsatzplanung im HABM vom 28. Januar 2016;
- Leitlinien für die Verlängerung von Verträgen von Bediensteten auf Zeit beim HABM vom 28. Januar 2016;
- Leitlinien für den Einsatz und die Auswahl von Vertragsbediensteten beim EUIPO - QSD-0083 vom 18. Mai 2016;
- Verfahren bei der ersten Verlängerung oder Nichtverlängerung von Verträgen (Bedienstete auf Zeit oder Vertragsbedienstete), QSD-0060 vom 20. April 2016;
- Datenschutzerklärung;
- Formblatt Verlängerung/Nichtverlängerung eines Vertrags (zu verwenden bei der ersten Verlängerung).

Als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung wird Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung angegeben. Die Verarbeitung gilt als für die Abteilung Humanressourcen (HRD) des EUIPO erforderlich, da beurteilt werden muss, ob die Verträge von Vertragsbediensteten und Bediensteten auf Zeit verlängert werden sollen. Die Verlängerung von Arbeitsverträgen für Bedienstete auf Zeit stützt sich auf Artikel 8 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (BBSB), die Verlängerung der Arbeitsverträge von Vertragsbediensteten auf Artikel 85 der BBSB. Grundlage des Verfahrens bei der Verlängerung von Arbeitsverträgen mit Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten sind die Bestimmungen der BBSB sowie Leitlinien des EUIPO.

Die Verarbeitung wurde gemeldet gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung, in dem es geht um *„Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens“*. Vor einer Entscheidung über die Verlängerung von Arbeitsverträgen mit Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten im Rahmen der Personaleinsatzplanung beurteilt die HRD des EUIPO die Leistungen der Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten. Eine Leistungsbeurteilung gilt als Bewertung der Persönlichkeit im Sinne von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung.

2) Rechtliche Prüfung

2.1) Aufbewahrungszeiträume

In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung heißt es, dass personenbezogene 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“*.

Den vom EUIPO eingereichten Informationen ist zu entnehmen, dass alle Schreiben und Vermerke, die zwischen der Anstellungsbehörde und den Bediensteten ausgetauscht werden, zu den Personalakten genommen werden; siehe Punkt 13 der Meldung. Nach Angaben des EUIPO werden diese Schreiben und Vermerke im Einklang mit den *„Leitlinien für die Verlängerung von Verträgen mit Bediensteten auf Zeit beim HABM vom 28. Januar 2016“* und hier insbesondere Anhang 1 verarbeitet und tragen sie zur endgültigen Entscheidung bei.

Ferner besagt die Meldung, dass das EUIPO zwei Aufbewahrungsfristen festgelegt hat: 1) die Arbeitsdokumente (E-Mails, Schreiben und Vermerke) werden vom EUIPO fünf Jahre nach der Entscheidung über die Verlängerung bzw. Nichtverlängerung aufbewahrt; 2) die verlängerten Verträge sowie alle ausgetauschten Schreiben und Vermerke werden in der Personalakte mindestens 120 Jahre ab dem Geburtsdatum des Bediensteten aufbewahrt.

Erstens: Bezüglich der Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren für die Arbeitsdokumente nach der Entscheidung über die Verlängerung bzw. Nichtverlängerung **hat der EDSB keine Anmerkungen, da diese Frist sinnvoll erscheint.**

Zweitens: Mit Blick auf die Aufbewahrung „aller ausgetauschten Schreiben und Vermerke“⁴ in der Personalakte für einen Zeitraum von mindestens 120 Jahren ab dem Geburtsdatum des Bediensteten ist der EDSB von der Notwendigkeit eines so langen Aufbewahrungszeitraums für diese weiteren Unterlagen nicht überzeugt. Wie ferner in den Leitlinien des EDSB (Abschnitt 4) erwähnt, entspricht ein so langer Aufbewahrungszeitraum nicht den spezifischen Zwecken, für die diese Daten erhoben und/oder weiterverarbeitet wurden, also der Verlängerung bzw. Nichtverlängerung des Vertrags. Abgesehen davon besteht die Möglichkeit, dass die Speicherung durch das EUIPO nicht von Interesse/Relevanz ist, weil die Daten für den Zweck der Verlängerung bzw. Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags erhoben wurden und die Verarbeitung somit über diesen Zweck hinausgeht.⁵ Ist eine Entscheidung über eine Verlängerung bzw. Nichtverlängerung endgültig, ist es weniger wichtig, alle weiteren Unterlagen einschließlich der personenbezogenen Daten zu speichern, da sie nur die Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt wiedergeben. Darüber hinaus teilte das EUIPO dem EDSB mit, dass die Hauptabteilung Humanressourcen alle Schreiben und Vermerke für den Fall aufbewahrt, dass ein früherer Beschäftigter die Entscheidung über eine Nichtverlängerung vor Gericht anfechten möchte. Der EDSB weist das EUIPO darauf hin, dass die Fristen für eine Anfechtung der Verlängerungsentscheidung im Wege einer Beschwerde nach Artikel 90 des Statuts, beim Bürgerbeauftragten oder vor den EU-Gerichten deutlich kürzer sind als fünf Jahre. **Daher empfiehlt der EDSB dem EUIPO, die Frist für die Aufbewahrung „aller Schreiben und Vermerke“ zu kürzen. Das EUIPO könnte beispielsweise die gleiche Datenaufbewahrungsfrist von höchstens fünf Jahren nach der Entscheidung der Anstellungsbehörde über die Verlängerung bzw. Nichtverlängerung des Vertrags anwenden, wie sie für „Arbeitsdokumente“ (siehe weiter oben) gilt.**

Drittens: Bezüglich der Aufbewahrungsfrist für den verlängerten bzw. nicht verlängerten Vertrag gilt, dass das EUIPO dieses Dokument zu der Personalakte nimmt und für mindestens 120 Jahre ab dem Geburtsdatum des Bediensteten aufbewahrt. Unter Berücksichtigung von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung hat der EDSB eine Aufbewahrungsfrist von mindestens 120 Jahren ab dem Geburtsdatum des Bediensteten stets für überzogen und als für den Zweck unnötig erachtet, für den die personenbezogenen Daten erhoben und weiterverarbeitet werden. In den Leitlinien vertritt der EDSB die Auffassung, dass der Vertrag höchstens zehn Jahre nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (oder der letzten Ruhegehaltszahlung) aufbewahrt werden sollte.⁶ Der EDSB räumt ein, dass die Frage der Aufbewahrungsfristen von Personalakten, die in der Gemeinsamen Aufbewahrungsliste der Europäischen Kommission⁷ festgelegt sind, noch nicht entschieden und Gegenstand laufender Gespräche zwischen dem EDSB und den Organen und Einrichtungen der EU ist. In Anbetracht dessen **fordert der EDSB das EUIPO auf, diese Aufbewahrungsfrist zu begründen (damit**

⁴ Wie vorgesehen in Anhang 1 der „Leitlinien für die Verlängerung von Verträgen von Bediensteten auf Zeit beim HABM vom 28. Januar 2016“.

⁵ Leitlinien des EDSB zur Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Mitarbeiterbeurteilung, S. 5, abrufbar unter: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/11-07-15_evaluation_guidelines_en.pdf.

⁶ Leitlinien des EDSB zur Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Mitarbeiterbeurteilung, S. 4, abrufbar unter: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/11-07-15_evaluation_guidelines_en.pdf.

⁷ Gemeinsame Aufbewahrungsliste der Kommission, SEC 2012(713).

sie in diesen Gesprächen berücksichtigt werden kann) oder eine Höchstaufbewahrungsfrist von zehn Jahren nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses festzulegen.

Der EDSB empfiehlt dem EUIPO,

- 1. die Aufbewahrungsfrist für „alle Schreiben und Vermerke“ zu kürzen. Dieser Zeitraum könnte beispielsweise in Anlehnung an die Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren für die Arbeitsdokumente gekürzt werden;**
- 2. eine Begründung für diese Aufbewahrungsfrist vorzulegen (damit sie bei den allgemeinen Gesprächen berücksichtigt werden kann) oder die Aufbewahrungsfrist für den verlängerten Vertrag auf einen Zeitraum von höchstens zehn Jahren nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu kürzen.**

2.2) Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Der EDSB stellt erstens fest, dass in der Datenschutzerklärung alle in Artikel 11 und 12 der Verordnung verlangten Informationen bereitgestellt werden. Der EDSB begrüßt, dass die Datenschutzerklärung für die gemeldete Verarbeitung auf der einschlägigen Intranet-Seite der Abteilung Humanressourcen eingesehen werden kann; siehe Punkt 7 der Meldung. Mit Blick auf Artikel 11 der Verordnung empfiehlt der EDSB jedoch, die Datenschutzerklärung den betroffenen Bediensteten individuell zukommen zu lassen, bevor weitere personenbezogene Daten erhoben werden.⁸ So könnte das EUIPO beispielsweise dem Schreiben (in dem der Bedienstete aufgefordert wird, sein Interesse an einer Vertragsverlängerung zu bekunden) ein Exemplar beifügen oder darin einen Link zu dieser Erklärung aufnehmen. Auch alle anderen Vermerke/Schreiben an den Bediensteten in dieser Angelegenheit sollten zumindest einen Link enthalten.

Im Hinblick auf die Verfahren, nach denen betroffene Personen ihr Recht auf Auskunft, Berichtigung und anderes ausüben können, **hat es sich nach Ansicht des EDSB bewährt, anzugeben, innerhalb welcher Frist sie eine Reaktion seitens des für die Verarbeitung Verantwortlichen erwarten können** (z. B. drei Monate bei Auskunftersuchen, unverzüglich bei Berichtigung usw.).⁹ Diese Information sollte in der Datenschutzerklärung enthalten sein.

Der EDSB empfiehlt dem EUIPO,

- 3. jedem Bediensteten die Datenschutzerklärung zukommen zu lassen, beispielsweise als Anlage oder mit einem Link in dem Schreiben, in dem der Bedienstete aufgefordert wird, sein Interesse an einer Verlängerung zu bekunden;**
- 4. in der Datenschutzerklärung unter Punkt 5 anzugeben, innerhalb welcher Frist eine Reaktion erwartet werden kann;**
- 5. die Datenschutzerklärung mit Blick auf die geänderten Aufbewahrungsfristen (siehe weiter oben) zu ändern, damit die betroffenen Personen alle sachdienlichen Informationen erhalten.**

⁸ Leitlinien des EDSB zur Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Mitarbeiterbeurteilung, S. 8, Abschnitt 8, abrufbar unter: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/11-07-15_evaluation_guidelines_en.pdf.

⁹ Stellungnahme des EDSB vom 12. Juni 2014 zu „Verarbeitungen im Zusammenhang mit der Verlängerung von Verträgen von Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten bei der Exekutivagentur für Innovation und Netze“, Fall 2013-1288, S. 2, abrufbar unter: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/14-06-12_letter_contract_agents_inea_en.pdf.

2.3) Datenempfänger

Sowohl in der Meldung als auch in der Datenschutzerklärung wird eine Reihe möglicher Empfänger personenbezogener Daten nach dem Prinzip „Kenntnis nur, wenn nötig“ erwähnt, wie beispielsweise das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung. Zu Ihrer Information: Gestützt auf Artikel 2 Buchstabe g der Verordnung gelten Behörden, die Daten nur im Zusammenhang mit gezielten spezifischen Anfragen erhalten, nicht als „Empfänger“ und *müssen nicht* in der Datenschutzerklärung erwähnt werden.¹⁰

In dieser Stellungnahme hat der EDSB mehrere Empfehlungen ausgesprochen, damit der Verordnung Genüge getan wird, und verschiedene Verbesserungsvorschläge formuliert.

Der EDSB empfiehlt dem EUIPO,

1. die Aufbewahrungsfrist für „alle Schreiben und Vermerke“ zu kürzen. Dieser Zeitraum könnte beispielsweise in Anlehnung an die Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren für die Arbeitsdokumente gekürzt werden;
2. eine Begründung für diese Aufbewahrungsfrist vorzulegen (damit sie bei den allgemeinen Gesprächen berücksichtigt werden kann) oder die Aufbewahrungsfrist für den verlängerten Vertrag auf einen Zeitraum von höchstens zehn Jahren nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu kürzen;
3. jedem Bediensteten die Datenschutzerklärung zukommen zu lassen, beispielsweise als Anlage oder mit einem Link in dem Schreiben, in dem der Bedienstete aufgefordert wird, sein Interesse an einer Verlängerung zu bekunden;
4. in der Datenschutzerklärung unter Punkt 5 anzugeben, innerhalb welcher Frist eine Reaktion erwartet werden kann;
5. die Datenschutzerklärung mit Blick auf die geänderten Aufbewahrungsfristen (siehe weiter oben) zu ändern, damit die betroffenen Personen alle sachdienlichen Informationen erhalten.

Der EDSB erwartet die **Umsetzung** der in dieser Stellungnahme formulierten Empfehlungen sowie **schriftliche Nachweise** dieser Umsetzung innerhalb von **drei Monaten** nach Ergehen dieser Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI

Verteiler: [...], Datenschutzbeauftragter, EUIPO

¹⁰ Dies ist eine Ausnahme von den Informationspflichten gemäß den Artikeln 11 und 12, nicht aber von den Vorschriften zur Datenübermittlung gemäß den Artikeln 7 bis 9. In der Praxis bedeutet dies, dass Behörden wie OLAF, der Europäische Bürgerbeauftragte oder der EDSB in der Datenschutzerklärung nicht erwähnt werden müssen (sofern die betreffende Verarbeitung keine Übermittlungen an diese Organisation als Teil des Verfahrens umfasst); die Vorschriften über Übermittlungen sind hingegen stets zu befolgen.