

Presseinformation zum Thema "Datenschutzwidrig: Die Gesundheits-Dossiers für parlamentarische Assistenten der Europaabgeordneten"

Hintergrund:

Im Auftrag der Konföderalen Fraktion der europäischen Linksfraktion (GUE/NGL) erstellten Prof. Dr. Hansjürgen Gartska (Vorstandsvorsitzender der Europäischen Akademie für Informationsfreiheit und Datenschutz) in Zusammenarbeit mit Karsten Neumann (Landesdatenschutzbeauftragter von Mecklenburg-Vorpommern) ein Gutachten zur Beurteilung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit des medizinischen Einstellungsverfahrens für akkreditierte parlamentarische Assistenten des Europäischen Parlaments.

Sie kamen zu dem Ergebnis, dass *zum einen* die Rechtsgrundlage nicht eindeutig geklärt ist. Die Ausführungen in Artikel 128 Abs. 2, welche auf die Verordnung zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen für Beamte und andere Beschäftigte der europäischen Institutionen zurückgehen, fordern als Einstellungsbedingung eine Überprüfung der körperlichen Geeignetheit des Assistenten zur Erfüllung seiner Pflichten. Der für das Statut der Assistenten neugefasste Artikel 129 Abs. 1 in den Beschäftigungsbedingungen legt hingegen lediglich fest, dass eine Untersuchung stattfinden soll, macht dies jedoch nicht zur Voraussetzung für eine Anstellung.

***Zum anderen* läuft der Artikel 129 der Beschäftigungsbedingungen bei einer Auslegung ins Leere,** da keine Rechtsfolge der Feststellung der körperlichen Eignung oder Nicht-Eignung für das bereits wirksam geschlossene Anstellungsverhältnis benannt wird. Die Erhebung der dafür (eventuell) erforderlichen Gesundheitsdaten ausdrücklich untersagt, Artikel 10 Abs. 1 DatenschutzVO.

***Darüber hinaus* wird von den Gutachtern festgehalten, dass bei einer datenschutzrechtlichen Prüfung weder Artikel 128 noch Artikel 129 der Beschäftigungsbedingungen Bestand haben.** Laut Artikel 4 Abs. 1 der Datenschutzverordnung (Nr. 45/2001) dürfen personenbezogene Daten nur erfasst und verarbeitet werden, wenn diese aufgrund eines festgelegten und eindeutigen Zwecks erhoben werden und nicht über dafür erforderliche Maß hinausgehen. **Die Konkretisierung des Zwecks (Feststellung der körperlichen Eignung) kann aber nicht abstrakt erfolgen, sondern nur auf Grundlage konkreter Anforderungen an die Fitness der Assistenten. Diese existieren nicht, da es keine Durchführungsbestimmungen gibt.** Dabei kann nur die Formulierung von Kriterien die Anforderungen an die körperliche Geeignetheit exakt abbilden und z.B. Diskriminierung ausschließen. Diese Formulierung wiederum kann letztendlich eigentlich nur durch den Abgeordneten selbst erfolgen, da dieser maßgeblich die räumlichen, inhaltlichen und zeitlichen Arbeitsbedingungen bestimmt. Eine der Selektion dienenden Datenerhebung ist als sowohl unzulässig, wegen der Datenerfassung "ins Blaue"; eine enorme Vorratsdatenspeicherung für einen nicht konkretisierten Zweck. Sie ignoriert darüber hinaus die Wahlfreiheit des

Abgeordneten bei der Anstellung seiner Assistenten, welchen die bewusste Entscheidung für einen körperlich oder geistig eingeschränkten Mitarbeiter einschließen kann.

Die datenschutzrechtlichen Bedenken teilen die Gutachter im Übrigen mit dem Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDPS). Dieser hatte in einer Stellungnahme von 2007 Änderungen gefordert. Diese Forderungen, so die Gutachter, " *wurden offensichtlich in der Neugestaltung des Fragebogens und des Verfahrens nur insoweit umgesetzt, dass die einschlägige Rechtsvorschrift nunmehr zitiert ist [...] "Eine Umsetzung der Hinweise des EDPS hätten zwingend dazu führen müssen, für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen jeweils gesonderte, nach der Erforderlichkeit abgestufte, Fragebögen zu entwerfen und zu verwenden."*

Konsequenzen:

Frau Ernst wird sich heute, am 2. Mittwoch 2010 mit dem EDPS treffen, um weitere Schritte zu besprechen.

Ziel ist, zunächst auf die Erlassung von konkreten Durchführungsbestimmungen durch die Parlamentsverwaltung zu drängen. Auf längere Sicht wird es aber spätestens mit dem Bericht zur Umsetzung des neuen Assistentenstatus, welcher für September erwartet wird, Nachregelungsbedarf bei der Klärung der Rechtsgrundlage geben. Über sämtliche weitere Schritte wird sie sich mit den Parlamentsassistenten verständigen.

Die Assistenten werden sich bei einem Treffen am Donnerstag über weitere Schritte verständigen. Möglich wären verschiedene Schritte, allen voran ein Moratorium, welches sie sowohl von der Verpflichtung zur Teilnahme an der Untersuchung entbindet als auch rechtliche Schritte gegen sie aussetzt bis eine Überprüfung und Änderung der Rechtsgrundlage stattgefunden hat.

Aus dem Gutachten:

8. Zum Fragebogen im Einzelnen:

Der Fragebogen ist bezeichnet als „MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNG VOR DER EINSTELLUNG“. Damit widerspricht er – entgegen der Bezugnahme in der Fußnote – der Regelung des Artikel 129 Absatz 1, wie oben dargestellt.

Verpflichtung zur Vorlage von Belegen

Mit Unterzeichnung soll sich der Betroffene verpflichten, alle medizinisch dokumentierten Belege über den Zustand seiner Gesundheit vorzulegen, welche für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit in einer Institution der Europäischen Union notwendig sind.

Eine solche Pflicht zur Vorlage, also Übermittlung, personenbezogener und besonders schützenswerter Gesundheitsdaten findet keine rechtliche Grundlage. Damit ist sie als Erhebung gemäß Artikel 10 Abs. 1 DatenschutzVO der Stelle untersagt.

Im Übrigen ist es dem Betroffenen nicht zuzumuten, eine eigene Entscheidung über die Notwendigkeit

dieser Belege für die Beurteilung der Arbeitstauglichkeit zu treffen. Dies ist besonders problematisch im Hinblick auf die mögliche fristlose Entlassung gem. Artikel 139 Abs. 3 i.V.m. Artikel 50 Nummer 1 der Beschäftigungsbedingungen. Hierauf wird der Betroffene auch extra hingewiesen:

„Ich bin mir dessen bewusst, dass Ungenauigkeiten und Unvollständigkeiten, für welche ich verantwortlich bin, zur Ungültigkeit der Feststellung meiner medizinischen Fitness führen können.“

Persönliche Angaben

Als Angaben zur Identifizierung und für eine problemlose Kontaktaufnahme sind sicher Nachname, Vorname, Geschlecht, Adresse (Straße, Stadt, Bezirk, Staat, Tel. (Büro) (zu Hause) E-mail (Büro) E-mail (zu Hause), Geburtsdatum und Geburtsort sowie der Position, für die sich beworben wurde (Art der Arbeit, Wettbewerbs-Nr., Kategorie) und Status (Amtsperson, Aushilfspersonal, Festangestellte, ermächtigter parlamentarischer Assistent, Andere) und Beschäftigungsort erforderlich.

Die Erforderlichkeit der Erfassung des Familienstandes und der Nationalität erschließt sich hingegen nicht. Hier wirft sich vielmehr die Frage auf, ob beide Fragen nicht eine tendenziell diskriminierende Wirkung haben, da mit dem Familienstand für das Parlament zusätzliche soziale Verpflichtungen zu erwarten sind, von deren Bestand die Entscheidung einer medizinischen Eignung nicht abhängig gemacht werden dürfte.

Auch die Nationalität enthält keine Aussage über spezifische medizinische Risiken, sodass auch diese tendenziell diskriminierende Information einer besonderen rechtlichen Rechtfertigung bedarf. Eine solche ist nicht ersichtlich.

Zweckerklärung

Nach dem Fragebogen bezweckt die medizinische Untersuchung vor einer Einstellung folgende Punkte:

1. „Feststellung der körperlichen Fitness für eine Beschäftigung in jeder Institution der Europäischen Union in Übereinstimmung mit Artikel 28(e) und 33 der Dienstvorschriften (staff regulations) Artikel 12(2)(d), 13, 82(3)(d), 83 und Artikel 128 § 2f und Artikel 129 Abs. 1 der Beschäftigungsbedingungen für sonstige Bedienstete (Conditions of employment of other servants, CEOS).

Die Feststellung der Fitness für eine Beschäftigung in JEDER Institution wäre jedoch nicht in Übereinstimmung mit Artikel 129 Abs. 1 der Beschäftigungsbedingungen, wie oben ausgeführt.

2. Weiterhin ist als Zweck der Datenerhebung aufgeführt:

„Ermittlung des Anspruchs für garantierte Leistungen bezüglich Invalidität und im Todesfall, wie vorgesehen in Annex VIII, Artikel 1 der Dienstvorschriften Artikel 28 Abs. 2, Artikel 32, 95, 100, 135 und 136 der CEOS.“

Für die ERMITTLUNG des Anspruchs braucht es keine medizinische Untersuchung, allenfalls zur Verhinderung des Entstehens eines Anspruchs durch Ausschluss von Bewerbern.

3. Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter (nicht zuletzt unter Europäischen Richtlinien)

Maßnahmen der gesundheitlichen Prävention können ausschließlich mit Einwilligung des Betroffenen durchgeführt werden. Wenn dafür erforderliche Daten bereits bei der Einstellungsuntersuchung erhoben und für präventive Zwecke gespeichert werden sollen, sind diese Daten im Fragebogen zumindest

entsprechend zu kennzeichnen. Um eine unzulässige Erhebung und Verarbeitung sicher auszuschließen, wären beide Verfahren organisatorisch strikt zu trennen.

„Konformitätserklärung“

Im Fragebogen wird festgestellt:

„Dieses „Dokument der Untersuchung vor der Einstellung“ entspricht der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung datenbezogener Daten.“

Diese Aussage trifft zumindest in Bezug auf die akkreditierten parlamentarischen Assistenten nicht zu, wie oben ausgeführt.

Krankengeschichte der Familie

Die Familienanamnese ist ohne einen konkreten Verdacht unzulässig.

persönlicher Krankenverlauf

Der Hinweis auf dem Fragebogen, dass „das Freilassen oder Durchstreichen von Feldern ... als unzureichende Antwort bewertet“ wird, widerspricht dem Recht des Betroffenen, nur jene Daten zur Verfügung zu stellen, die für die Beurteilung relevant sind. Sicher braucht es zur Feststellung der Relevanz die ärztliche Beratung. Deshalb sollte es dem Betroffenen grundsätzlich und transparent frei gestellt werden, ob und inwieweit er den Fragebogen ausfüllt, oder ob er die Informationen dem untersuchenden Arzt im Gespräch nur mündlich erteilt.

Besonders augenfällig wird die Rechtswidrigkeit der Datenerhebung in der Frage 6:

„Haben Sie bereits einen Neurologen, Psychiater, Psychoanalytiker oder Psychotherapeuten konsultiert?“

Wenn ja, geben Sie bitte den Namen und die Adresse der Person an:

Was war der Grund für die Beratung? Datum .“

Hier soll bereits die Einholung einer Beratung für eine Auskunftspflicht ausreichen. Diese Forderung dürfte schon deshalb „ins Leere laufen“, weil der vom Medizinischen Dienst befragte Neurologe, Psychiater, Psychoanalytiker oder Psychotherapeut ohnehin wegen der ärztlichen Schweigepflicht keine Auskunft geben dürfte.

„18. Haben Ihr Arzt oder Zahnarzt Ihnen gesagt, dass Sie ärztliche Behandlung oder einen chirurgischen Eingriff in der nahen Zukunft brauchen werden?“

Die Antwort auf diese Frage dürfte zu keiner negativen Entscheidung über die Eignung für die Tätigkeit führen. Damit ist sie offensichtlich nicht erforderlich, also unzulässig.

Die Frage 25 gibt zumindest auch indirekt Auskünfte über eine Schwangerschaft.

„25. Für Frauen: der Urintest muss die Menstruation berücksichtigen. Wo zutreffend, geben Sie bitte das Datum Ihrer letzten Periode an.“

9. Zu den im Gutachtauftrag gestellten Fragen:

1. Stellt die Frage nach dem letzten Tag der Menstruation möglicherweise eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts dar?

Eine Diskriminierung ist jedenfalls nicht auszuschließen. Deshalb ist zumindest auf die elektronische Speicherung zu verzichten und einer erforderlichenfalls persönlichen Beratung im Arztgespräch der Vorzug zu geben.
2. Ist eine 30jährige Speicherung der Daten für ein zeitlich auf in der Regel 5 Jahre begrenzte Anstellung zulässig?

Auch hier wäre der Empfehlung des EDPS zu folgen, die Speicherung der Daten dem konkreten Fall anzupassen, also eine Speicherung nicht über den für die Feststellung der Eignung erforderlichen Zeitraum vorzusehen und diesen konkret festzulegen.
3. Sind Fragen nach dem Lebensstil (Was rauchen Sie, wie viel, wie viel Sport treiben Sie etc.) für die medizinische Bewertung der Eignung zulässig?

Diese Fragen stellen Fragen nach einer potentiellen Gefährdung der körperlichen Eignung dar. Soweit eine solche nicht unmittelbar bevorsteht, sind diese Fragen unzulässig.
4. Stellen die Fragen nach einer psychischen Vorerkrankung in der Familie möglicherweise auch einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung Dritter dar?

Ja, hieraus ergibt sich nach der DatenschutzVO eine Informationspflicht gegenüber den Dritten. Auch deshalb sollte der Anregung des EDPS gefolgt werden, auf eine Familienanamnese ganz zu verzichten.
5. Welche Anforderungen sind an die Transparenz des Verfahrens zu stellen?

Grundsätzlich erfordert der Umgang mit besonders sensiblen Daten, wie den Gesundheitsdaten, ein hohes Maß an Transparenz bezüglich der Rechtsgrundlage, der Erforderlichkeit und des Verfahrens der Verarbeitung und Löschung der Daten. Die praktikabelste Regelung bestünde im Verzicht auf jede elektronische Verarbeitung der Daten und eine Beschränkung auf ein persönliches Arztgespräch.
6. Welche Folgen ergeben sich aus einer Verweigerung der Mitwirkung an dem medizinischen Test?

Die arbeitsvertragliche Regelung dürfte einer rechtlichen Prüfung nicht standhalten. Zulässig wäre jedoch ein auf das erforderliche Maß begrenzter medizinischer Test. Hieran müsste der Assistent auch teilnehmen, wenn er nicht Gefahr laufen will, dass der Arbeitsvertrag beendet wird. Eine wie auch immer gerechtfertigte Kündigung des Vertrages dürfte allerdings die Einwilligung des betreffenden Abgeordneten erfordern.
7. Ist eine Überprüfung der Angaben durch die Nutzung weiterer Daten der Parlamentsverwaltung zulässig?

Eine solche Überprüfung stellt eine Zweckänderung dar, die regelmäßig nur zur Aufklärung von Straftaten zulässig ist. Jeder andere Datenabgleich ist unzulässig.
8. Wurde die Stellungnahme des EDPS vollständig umgesetzt?

Erkennbar wurde nur das Zitiergebot der rechtlichen Grundlage umgesetzt. Irgendwelche

Folgerungen aus den Hinweisen auf die fehlende Erforderlichkeit oder die Transparenz des Verfahrens sind nicht ersichtlich.

9. Wie ist der behördliche Datenschutzbeauftragte des Europäischen Parlaments in das Verfahren eingebunden?

Als behördlicher Datenschutzbeauftragter war es seine Aufgabe, im Verfahren die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen sicherzustellen und das Verfahrensverzeichnis zu erstellen. Es ist also auch seine Aufgabe, die Umsetzung der Empfehlungen des EDPS in seiner Stellungnahme sicherzustellen. Im Ergebnis der weiteren parlamentarischen Beratungen zur Reichweite der Regelung im Artikel 129 Abs. 1 der Beschäftigungsbedingungen wird es mithin seine Aufgabe sein, entsprechende Änderungen des Verfahrens durchzusetzen

Für weitere Informationen sowie Interviewanfragen wenden Sie sich bitte an Sonja Giese, Mobil: +32 486 94 50 21