



Stellungnahme zu einer Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Investitionsbank (EIB) für die Vorabkontrolle in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Probezeitregelung (e-probation)

Brüssel, 21. Januar 2010 (Fall 2009-0718)

1. Vorgehensweise

Am 29. Oktober 2009 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten der Europäischen Investitionsbank (EIB) eine Meldung für die Vorabkontrolle in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Probezeitregelung.

Am 14. Dezember 2009 wurden weitere Fragen an die EIB gesendet. Die Antworten gingen am 8. Januar 2010 ein.

Am 12. Januar 2010 wurde der EIB ein Entwurf der Stellungnahme gesendet, damit sie diesbezüglich Anmerkungen machen konnte. Die Anmerkungen gingen am 20. Januar 2010 ein.

2. Sachverhalt

Verfahren. Neue Mitarbeiter und Mitarbeiter, die auf eine Planstelle einer höheren Laufbahngruppe versetzt werden, wobei sich ihre Funktion ändert, unterliegen einer Probezeit; diese wird entweder als „Probezeit nach der Einstellung“ oder als „Probezeit im Rahmen des Mobilitätsverfahrens“ bezeichnet. Die Regeln bezüglich der Beurteilung dieser Probezeiten sind in den „Regeln und Verfahren für die Probezeit“ festgelegt, die als Anhang zur Personalordnung hinzugefügt werden sollen.

Der unmittelbare Vorgesetzte eines Mitarbeiters („Beurteilender“) nimmt eine Gesamtbeurteilung der Leistungen des Mitarbeiters während der Probezeit in einem Probezeitdokument vor, das online über das bestehende elektronische Instrument für das Leistungsmanagement („e-performance“) der EIB erstellt und verwaltet werden soll. Diese Beurteilung soll auf der Fähigkeit des Mitarbeiters basieren, die Voraussetzungen für die vorgesehene Stelle auf der erforderlichen Funktionsebene zu erfüllen, wobei bestimmte Beurteilungskriterien wie die folgenden zu berücksichtigen sind:

Postanschrift: Rue Wiertz 60 – B-1047 Brüssel

Dienstanschrift: Rue Montoyer 63

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

Tel.: +32 22831900 – Fax: +32 22831950

- Leistungen in Bezug auf die für den Zeitraum gesetzten Ziele sowie das Ausmaß, in dem sie erreicht wurden oder dem Plan entsprechen,
- Leistungen in Bezug auf die zugewiesene Rolle, insbesondere die Anwendung von Fähigkeiten und Kenntnissen bei der Annahme der Rolle und Nachweis der Schlüsselkompetenzen zur Erfüllung der Aufgabe,
- Nachweis der Werte und des Verhaltens, die von allen Mitarbeitern erwartet werden.

Durch die Beurteilungskriterien soll die EIB die Gewissheit erhalten, dass der Mitarbeiter alle persönlichen und beruflichen Voraussetzungen für die Art und die Ebene der Planstelle erfüllt, für die er eingestellt wurde.

Alle Mitarbeiter, die sich in der Probezeit befinden, führen zu Beginn der Probezeit ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, um das Probezeitdokument zu erörtern. Darüber hinaus sind zur Halbzeit und zum Ende der Probezeit jeweils ein Gespräch und eine Beurteilung¹ vorgesehen. Zu beiden Zeitpunkten werden das Gespräch und die Beurteilung im Probezeitdokument zusammengefasst; auf dieses kann der Mitarbeiter online zugreifen und Anmerkungen dazu machen. Der Mitarbeiter wird gebeten, die Kenntnisnahme der Beurteilung zu bestätigen. Das Dokument ist vom Direktorium zu prüfen und dem Direktor der Hauptabteilung Personal zur formalen Entscheidung vorzulegen.

Schließen Mitarbeiter ihre Probezeit erfolgreich ab, erhalten sie eine schriftliche Mitteilung der Bank, in der ihre Anstellung oder Beförderung bestätigt wird.

Verläuft eine Probezeit nach der Einstellung nicht zur Zufriedenheit, wird der Betroffene darüber mindestens 15 Tage vor Beendigung einer Probezeit von unter sechs Monaten bzw. mindestens 30 Tage vor Beendigung einer Probezeit von sechs Monaten oder länger schriftlich informiert. Außerdem wird ihm die Möglichkeit geboten, binnen zehn Tagen dazu Stellung zu nehmen. Die EIB kann anschließend entscheiden, den Arbeitsvertrag aufzuheben. Unter bestimmten Umständen und nur dann, wenn diese Möglichkeit im Ernennungsschreiben genannt wird, kann die EIB beschließen, die Probezeit nach der Einstellung zu verlängern.

Verläuft eine Probezeit im Rahmen des Mobilitätsverfahrens nicht zur Zufriedenheit, wird der Betroffene darüber ebenfalls mindestens 15 Tage vor Beendigung der Probezeit schriftlich informiert. Ihm wird ebenfalls die Möglichkeit geboten, binnen zehn Tagen dazu Stellung zu nehmen. Die EIB kann anschließend entscheiden, dass die Beförderung in eine höhere Laufbahngruppe nicht gewährt wird.

In allen Fällen, bei denen ein erfolgreicher Abschluss der Probezeit zweifelhaft ist, muss der Vorgesetzte den Direktor der Hauptabteilung Personal hinzuziehen. Der Direktor der Hauptabteilung Personal ist für alle Entscheidungen im Zusammenhang mit der Bestätigung, Verlängerung, Aussetzung oder Nichtbestätigung von Probezeiten zuständig. Nach der Entscheidung durch die Hauptabteilung Personal im Zusammenhang mit der Bestätigung, Verlängerung, Aussetzung oder Nichtbestätigung der Probezeit wird das Probezeitdokument automatisch gesperrt.

Datenkategorien. Das Probezeitdokument, für das der Mitarbeiter Zugriffsrechte erhält, enthält einen Abschnitt über die Ziele, die Zuständigkeiten, die Halbzeitbeurteilung durch den Vorgesetzten, die Halbzeitbeurteilung mit den Anmerkungen des Mitarbeiters, eine Zusammenfassung des Beurteilenden, eine Zusammenfassung des endgültigen Beurteilenden

¹ Eine Ausnahme bilden Probezeiten von unter vier Monaten.

(in der Regel ein Direktor mit Generalvollmacht), die Entscheidung der Bank (Direktor der Hauptabteilung Personal) und eine Schlussbemerkung des Mitarbeiters. Alle Probezeitdokumente werden online verwaltet und können gegebenenfalls ausgedruckt werden. Die Mitarbeiter werden über eine automatische E-Mail informiert, wenn sie ihre Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben. Die zuständigen Koordinatoren der einzelnen Abteilungen erhalten von der Hauptabteilung Personal eine Liste, anhand deren sie den Status der Probezeitdokumente ihrer Mitarbeiter verfolgen können. Diese Listen enthalten den Namen, Beginn und Ende der Probezeit, Fristen für Berichte sowie Entscheidungen.

Aufbewahrungszeiträume. Werden Probezeiten nicht bestanden und werden Verträge aufgehoben, wird das Probezeitdokument aus der Datenbank gelöscht. Schreiben bezüglich der Verlängerung oder Nichtbestätigung der Probezeit werden in der jeweiligen Personalakte des Mitarbeiters abgelegt. Probezeitdokumente von Mitarbeitern werden über die gesamte Laufbahn des entsprechenden Mitarbeiters hinweg online in der PeopleSoft-Datenbank unter „e-performance“ gespeichert. Verlässt ein Mitarbeiter die EIB, werden die Daten nur für einen begrenzten Zeitraum weiter aufbewahrt, um als Beweismittel zu dienen, falls Beschwerden eingereicht werden.

Zugriff auf Daten. Jeder Mitarbeiter hat über seine gesamte Laufbahn hinweg über die PeopleSoft-Datenbank („e-performance“) weiterhin Zugriff auf sein Probezeitdokument. Seine jeweiligen Vorgesetzten haben gemäß den Aufbewahrungsregeln für Leistungsdokumente² Zugriff auf das Probezeitdokument: Die jeweiligen Beurteilenden haben auf die Leistungsdokumente des aktuellen Jahres und der vergangenen drei Jahre Zugriff. Fällt das Probezeitdokument nicht in diesen Zeitrahmen, hat der Beurteilende keinen Zugriff mehr darauf. Der Direktor der Hauptabteilung Personal hat als endgültiger Entscheidungsträger Zugriff. Wenn notwendig können die Daten auch aus Analysegründen gegenüber Mitarbeitern der Hauptabteilung Personal offengelegt werden (eine Liste der Mitarbeiter der der Hauptabteilung Personal, die einen Zugriff beantragen, ist vom Direktor der Hauptabteilung Personal zu genehmigen). Der Präsident der EIB-Gruppe kann ebenfalls Zugriff auf alle Daten erhalten. Auch die juristischen Dienste der EIB können ein Zugriffsrecht erhalten, wenn sie die EIB-Gruppe verteidigen sollen, ebenso die Personalbeauftragten in den einzelnen Direktionen (entsprechend einer von den Direktionen vorgeschlagenen und vom Direktor genehmigten Liste, damit sie die Vorgesetzten kontaktieren können, um sicherzustellen, dass Vorgaben bezüglich Verfahren und Fristen eingehalten werden).

Informationspflicht gegenüber den betroffenen Personen. Die „Regeln und Verfahren für die Probezeit“ sollen als Anhang zur Personalordnung hinzugefügt werden. Im Intranet werden Anweisungen zur Verfügung stehen, sowohl in Form eines Leitfadens für Mitarbeiter als auch in Form eines Leitfadens für Beurteilende, in denen das Ausfüllen der Online-Dokumentation erklärt wird.

Sicherheit. [...]

3. Rechtliche Analyse

3.1. Vorabkontrolle

² Siehe die Stellungnahme des EDSB im Rahmen einer Vorabkontrolle in Bezug auf „e-performance“, 19. Oktober 2009, 2008-0379.

Die Verordnung (EG) Nr. 45/2001³ gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Europäischen Union.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die EIB im Rahmen der Probezeit wird von einer Einrichtung der Europäischen Union ausgeführt; die damit verbundenen Tätigkeiten fallen in den Geltungsbereich der Verordnung.

Die Verordnung (EG) Nr. 45/2001 gilt für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einer Datei gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. Im zu prüfenden Verfahren erfolgt die Verarbeitung sowohl elektronisch als auch in Form eines strukturierten Ablagesystems in Papierform.

Die Verordnung (EG) Nr. 45/2001 ist daher anwendbar.

In Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 ist festgelegt, dass „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 mit Verarbeitungen, die solche Risiken beinhalten können. Diese Liste schließt unter Absatz 2 Buchstabe b Verarbeitungen ein, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens. Die Datenverarbeitungen im Rahmen der Probezeiten fallen eindeutig in den Geltungsbereich von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b und müssen daher vom EDSB vorab kontrolliert werden. Die vorliegende Stellungnahme umfasst nicht die eigentliche Einstellung der ausgewählten Person und die Verarbeitung personenbezogener Daten in diesem Zusammenhang.

Probezeitberichte für EIB-Mitarbeiter sind bereits eingeführt worden, und die „Regeln und Verfahren für die Probezeit“ wurden kürzlich überarbeitet und verabschiedet; dies geschah vor der Annahme der Stellungnahme des EDSB. Der EDSB hätte es zwar vorgezogen, seine Stellungnahme vor der Verabschiedung dieser Regeln abzugeben, doch ändert dies nichts an der Tatsache, dass die vom EDSB abgegebenen Empfehlungen umgesetzt werden müssen.

Die Meldung ging am 29. Oktober 2009 ein. Die Frist für die Einreichung einer Stellungnahme wurde für die Dauer von 33 Tagen ausgesetzt. Die Stellungnahme muss daher bis zum 31. Januar 2010 abgegeben werden.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Artikel 5 der Verordnung enthält Kriterien für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung. Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Probezeit dient einem öffentlichen Interesse, das für die Verwaltung und das Funktionieren der Einrichtung erforderlich ist (Erwägungsgrund 27 der Verordnung). Die Verarbeitung basiert auf den „Regeln und Verfahren für die Probezeit“, die angenommen wurden und als Anhang zur Personalordnung der EIB hinzugefügt werden sollen.

Die Beurteilung von Mitarbeitern in der Probezeit auf der vorstehend genannten Rechtsgrundlage bestätigt die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung: Die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die

³ Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr.

aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften erlassener Rechtsakte im öffentlichen Interesse ausgeführt wird.

3.3. Verarbeitung besonderer Datenkategorien

Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung untersagt 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“. Jede Ausnahme gemäß Artikel 10 der Verordnung sollte streng begrenzt werden.

Möglicherweise sind in bestimmten Fällen bei der Verarbeitung Daten *zu Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, Mutterschaftsurlaub oder Unfall* sichtbar, wenn die Anstellungsbehörde die Probezeit gemäß Absatz 6 Unterabsatz 3 der „Regeln und Verfahren für die Probezeit“ um die entsprechende Dauer dieser Fehlzeiten verlängert. In diesen Fällen gestattet Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung die Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten, wenn diese 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.

3.4. Qualität der Daten

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“*.

Die im Probezeitdokument vorgesehenen Datenfelder scheinen dem Zweck der Verarbeitung zu entsprechen, dafür erheblich zu sein und nicht darüber hinauszugehen, da sie größtenteils verwaltungsrechtlichen Charakter besitzen oder als Leistungsindikatoren dienen, die zur Beurteilung erforderlich sind, ob der jeweilige Mitarbeiter für die Art und die Ebene der Planstelle, für die er eingestellt wurde, alle persönlichen und beruflichen Voraussetzungen erfüllt. Dennoch möchte der EDSB betonen, dass die Zweckentsprechung und die Erheblichkeit der vom Verfahren betroffenen Daten, die in das Probezeitdokument aufgenommen werden, vom Beurteilenden, dem Direktor der Hauptabteilung Personal sowie Dritten, die am Probezeitverfahren beteiligt sind, stets sorgfältig geprüft werden sollten.

Sind Daten zu Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, Mutterschaftsurlaub oder Unfall von der Verarbeitung betroffen, muss mit besonderer Sorgfalt vorgegangen werden. Der EDSB betrachtet es als angemessene Politik, grundsätzlich keine Informationen dieser Art in den Probezeitbericht, sondern stattdessen in ein gesondertes Schreiben aufzunehmen, in dem die Gründe für die Verlängerung der Probezeit dargelegt werden. Dieses Verfahren stellt sicher, dass nur Daten in den Probezeitbericht selbst aufgenommen werden, die dem Zweck entsprechen, dafür erheblich sind und nicht darüber hinausgehen. Der EDSB empfiehlt, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche besondere Sorgfalt anwendet, wenn personenbezogene Daten zu Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, Mutterschaftsurlaub oder Unfall verarbeitet werden.

Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung sieht vor, dass personenbezogene Daten nur verwendet werden dürfen, „wenn sie sachlich richtig und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht sind“; außerdem „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 Beurteilung der Daten des Mitarbeiters auf Probe stellt größtenteils ein subjektives Urteil des Beurteilenden anhand bestimmter leistungsbezogener Kriterien dar. Daher ist eine Beurteilung der Genauigkeit der Beurteilungsdaten schwierig. In jedem Fall können die Tatsache, dass dem Mitarbeiter auf Probe die Möglichkeit gegeben wird, Anmerkungen zum Probezeitdokument zu machen, sowie das jederzeit gewährleistete Auskunftsrecht und das Recht auf Berichtigung zur Genauigkeit und Vollständigkeit der verarbeiteten Daten beitragen (weitere Einzelheiten zum Auskunftsrecht und zum Recht auf Berichtigung werden nachstehend in Abschnitt 3.7 aufgeführt). Dadurch kann auch die Qualität der Daten sichergestellt werden.

Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung dürfen personenbezogene Daten nur nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise verarbeitet werden. Die Rechtmäßigkeit wurde bereits vorstehend in Abschnitt 3.2 untersucht; die Verarbeitung nach Treu und Glauben wird im Zusammenhang mit den Informationen behandelt, die den betroffenen Personen zur Verfügung gestellt werden (siehe den nachstehenden Abschnitt 3.8).

3.5. Aufbewahrungszeiträume

Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 dürfen personenbezogene Daten nur 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.

Wie bereits vorstehend unter „Sachverhalt“ erwähnt wird das Probezeitdokument aus der Datenbank gelöscht, wenn Probezeiten nicht bestanden und Verträge aufgehoben werden. Schreiben bezüglich der Verlängerung oder Nichtbestätigung der Probezeit werden in der jeweiligen Personalakte des Mitarbeiters abgelegt. Probezeitdokumente von Mitarbeitern werden über die gesamte Laufbahn des entsprechenden Mitarbeiters hinweg online in der PeopleSoft-Datenbank unter „e-performance“ gespeichert. Verlässt ein Mitarbeiter die EIB, werden die Daten nur für einen begrenzten Zeitraum weiter aufbewahrt, um als Beweismittel zu dienen, falls Beschwerden eingereicht werden.

Der EDSB nimmt zur Kenntnis, dass die Probezeitdokumente von Personen, die die EIB verlassen, lediglich für eine bestimmte Dauer aufbewahrt werden. Der EDSB stellt jedoch die Erheblichkeit der Aufbewahrung der Probezeitdokumente von Mitarbeitern über die gesamte Laufbahn dieser Mitarbeiter hinweg in Frage. Daher fordert der EDSB die EIB auf, die Aufbewahrung der Probezeitdokumente in der PeopleSoft-Datenbank über die gesamte Laufbahn der Mitarbeiter hinweg unter Berücksichtigung von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zu prüfen.

3.6. Datenübermittlung

Artikel 7 der Verordnung legt fest, dass personenbezogene Daten innerhalb von oder zwischen Organen oder Einrichtungen der Gemeinschaft nur übermittelt werden dürfen, *„wenn die Daten für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, die in den Zuständigkeitsbereich des Empfängers fallen“* (Absatz 1). Der Empfänger kann die Daten *„nur für die Zwecke, für die sie übermittelt wurden“* verarbeiten (Absatz 3).

Wie vorstehend erläutert werden die Daten an die jeweiligen Beurteilenden übermittelt, die Zugriff auf das Leistungsdokument des aktuellen Jahres und der drei vorangegangenen Jahre haben. Der Direktor der Hauptabteilung Personal und der Präsident der EIB-Gruppe haben als endgültige Entscheidungsträger ebenfalls Zugriff. Mitarbeiter der Hauptabteilung Personal können ein Zugriffsrecht erhalten, wenn diese aus Analysegründen erforderlich ist. Die juristischen Dienste können im Falle eines anhängigen gerichtlichen Verfahrens ebenfalls ein Zugriffsrecht erhalten. Die Daten können außerdem (entsprechend einer von den Direktionen vorgeschlagenen und vom Direktor der Hauptabteilung Personal genehmigten Liste) an die Personalbeauftragten in den einzelnen Direktionen übermittelt werden, damit sie die Vorgesetzten kontaktieren können, um sicherzustellen, dass Vorgaben bezüglich Verfahren und Fristen eingehalten werden.

Auf abstrakter Ebene nimmt der EDSB zur Kenntnis, dass all diese Übermittlungen als für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben, die in den Zuständigkeitsbereich des Empfängers fallen, erforderlich betrachtet werden. Grundsätzlich können die Daten, die in den Berichten enthalten sind und übermittelt werden sollen, als für die Personalverwaltung sowie für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben der Vorgesetzten erforderlich angesehen werden. Die Bestimmungen aus Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung werden daher erfüllt.

Der EDSB betont, dass jede Person, die Zugriff auf die Daten hat, routinemäßig über ihre Verpflichtung informiert werden sollte, die erhaltenen Daten nicht für andere Zwecke zu verwenden als diejenigen, für die sie gemäß Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung übermittelt wurden.

3.7. Auskunfts- und Berichtigungsrecht

Artikel 13 der Verordnung gewährt das Recht, Auskunft darüber zu erhalten, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden, während Artikel 14 der Verordnung das Recht gewährt zu verlangen, dass unrichtige oder unvollständige personenbezogene Daten unverzüglich berichtigt werden.

Wie bei der Beschreibung des Sachverhalts angegeben gibt es unterschiedliche Phasen des Verfahrens zur Beurteilung der Probezeit, während denen die betroffenen Mitarbeiter Zugriff auf die sie betreffenden Informationen haben und die Möglichkeit erhalten, Anmerkungen zu machen. Darüber hinaus kann der entsprechende Mitarbeiter weiterhin über die PeopleSoft-Datenbank auf sein Probezeitdokument zugreifen. Der EDSB hebt hervor, dass das Recht auf Berichtigung der Daten nur in Bezug auf sachbezogene Daten angewendet werden kann, nicht jedoch auf die subjektive Beurteilung betroffener Personen. Das Recht auf Berichtigung kann in diesem Zusammenhang insoweit angewendet werden als die betroffene Person die Möglichkeit hat, Anmerkungen zu machen. Der EDSB kommt aus diesem Grund zu dem Schluss, dass die Rechte der betroffenen Personen geachtet werden.

3.8. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 enthält eine Informationspflicht bei Erhebung von Daten bei der betroffenen Person. Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 hingegen beschäftigt sich mit der Informationspflicht, wenn die Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden. Während der Probezeit und der damit verbundenen Berichterstattung werden personenbezogene Daten direkt bei der betroffenen Person und bei anderen Personen erhoben. Daher finden Artikel 11 und 12 Anwendung.

Der Meldung zufolge werden derzeit Anweisungen entworfen, die anschließend im Intranet sowohl in Form eines Leitfadens für Mitarbeiter als auch in Form eines Leitfadens für Beurteilende zur Verfügung gestellt werden, in denen das Ausfüllen der Online-Dokumentation erklärt wird. Der EDSB weist ausdrücklich darauf hin, dass der Leitfaden Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 enthalten muss und fordert die EIB auf, ihm die endgültige Fassung des Leitfadens vorzulegen.

3.9. Sicherheitsmaßnahmen

Gemäß Artikel 22 und 23 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 haben der für die Verarbeitung Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, damit ein Schutzniveau gewährleistet ist, das den von der Verarbeitung ausgehenden Risiken und der Art der zu schützenden personenbezogenen Daten angemessen ist. Diese Maßnahmen müssen insbesondere 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 vorbeugen.

Ausgehend von den verfügbaren Informationen findet der EDSB keinen Hinweis darauf, dass die EIB die nach Artikel 22 der Verordnung erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen nicht getroffen hätte.

4. Schlussfolgerung

Es gibt keinerlei Grund zu der Annahme, dass die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 verletzt werden, sofern die EIB die folgenden Empfehlungen umsetzt:

- Es sollte besondere Sorgfalt angewendet werden, wenn personenbezogene Daten zu Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, Mutterschaftsurlaub oder Unfall verarbeitet werden.
- Die EIB sollte die Aufbewahrung der Probezeitdokumente in der PeopleSoft-Datenbank über die gesamte Laufbahn der Mitarbeiter hinweg unter Berücksichtigung der Grundsätze des Datenschutzes prüfen.
- In den Leitfaden für Mitarbeiter sollten Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 aufgenommen werden.

Geschehen zu Brüssel am 21. Januar 2010

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Datenschutzbeauftragter