

Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten des Ausschusses der Regionen für eine Vorabkontrolle der „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“

Brüssel, den 20. Dezember 2011 (Fall 2011-0926)

1. Verfahren

Am 13. Oktober 2011 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (**EDSB**) eine Meldung des Datenschutzbeauftragten (**DSB**) des Ausschusses der Regionen (**AdR**) zur Vorabkontrolle der Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“.

Am 21. Oktober 2011 gestellte Fragen wurden vom DSB des AdR am 27. Oktober 2011 beantwortet. Der Entwurf der Stellungnahme wurde dem DSB am 12. Dezember 2011 zur Kommentierung vorgelegt; seine Bemerkungen gingen beim EDSB am 16. Dezember 2011 ein.

2. Sachverhalt

Die „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“ ist ein Instrument der Personalverwaltung, mit dessen Hilfe teilnehmende Führungskräfte mehr über ihre beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen als Führungskräfte erfahren sollen und ihre persönliche Entwicklung gefördert werden soll.

Sein **Zweck** besteht darin, Führungskräften die Möglichkeit zu geben, aus den verschiedensten Quellen Rückmeldungen zu ihren Stärken und Schwächen in einer breiten Palette von Kompetenzen (Aufgaben-, Prozess-, Qualitäts- und Informationsmanagement) zu erhalten, und zwar gestützt auf einen Fragebogen, der von ihnen versendet und von ihnen selbst sowie von einer statistisch repräsentativen Stichprobe von anderen Akteuren (Mitarbeitern, gleichrangigen Kollegen, Vorgesetzten) ausgefüllt wird. Als Instrument der beruflichen Entwicklung ist das Instrument formal eigenständig und vom Verfahren zur Bewertung der jeweiligen Führungskraft abgekoppelt.

Betroffene Personen sind zum einen die „zu bewertenden“ Führungskräfte (Referatsleiter, Direktoren und stellvertretende Direktoren), und zum anderen die „bewertenden“ Personen, d. h. Beschäftigte, die zur Dienststelle der zu bewertenden Führungskraft (Mitarbeiter), andere Führungskräfte oder andere Bewertende, die weder ihrer Direktion und/oder dem AdR angehören und mit denen die betreffende Führungskraft regelmäßig im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt hat (Kollegen) sowie Personen, die die Dienstaufsicht über die Führungskraft haben (Vorgesetzte). Laut Meldung ist die Mitwirkung an dem

Verfahren sowohl für die zu Bewertenden als auch die Bewertenden vollkommen freiwillig und hat weder die Teilnahme noch die Nicht-Teilnahme irgendwelche Konsequenzen für sie.

Rechtsgrundlage des Verfahrens wird gemäß der Meldung ein Strategiepapier „360-Grad-Feedback“ („Strategiepapier“) sein, das von der Anstellungsbehörde des AdR angenommen werden soll.

Erster Schritt des **Verfahrens** ist eine Aufforderung zur Interessensbekundung, die an die Führungskräfte der in der Aufforderung genannten Kategorie ergeht. Eine in der Direktion A eigens benannte Person, die das 360-Grad-Feedback-Verfahren organisiert, der sogenannte „Feedback-Koordinator“, ist für das Versenden und den Empfang der Fragebögen per E-Mail zuständig; die Bewertung der beruflichen Fähigkeiten und der Kompetenzen als Führungskraft stützt sich auf Fragebögen, die mehrere Abschnitte zu verschiedenen Schlüsselkompetenzen von Führungskräften umfassen.

- An dem Verfahren teilnehmende Führungskräfte werden vom Feedback-Koordinator angesprochen und aufgefordert, innerhalb von zehn Arbeitstagen einen Selbstbewertungsfragebogen auszufüllen.
- Aus der folgenden Population wird eine statistisch relevante Stichprobe potenzieller Bewertender festgelegt: 1) alle der betreffenden Führungskraft hierarchisch untergeordneten Mitarbeiter und/oder alle Bediensteten, die in einer unmittelbaren Arbeitsbeziehung zu ihr stehen, 2) alle Dienstvorgesetzten, und in der Kategorie 3) (Kollegen) alle anderen Führungskräfte derselben oder einer anderen Direktion sowie alle von dem zu Bewertenden selbst vorgeschlagenen relevanten Bewertenden, die nicht der Direktion und/oder nicht dem AdR angehören. Der Feedback-Koordinator übersendet diesen potenziellen Bewertenden den Fragebogen und fordert sie auf, diesen binnen zehn Arbeitstagen auszufüllen.

Die mit den Fragebögen erhobenen Daten werden vom Feedback-Koordinator kopiert und anonymisiert in einer Excel-Datenbank gespeichert, die keinerlei Hinweis auf die Identität des jeweiligen Bewertenden, sondern lediglich auf seine Kategorie (Mitarbeiter, Kollege, Vorgesetzter) sowie den Namen des zu Bewertenden enthält. Die Datenbank wird zur Auswertung, Vorbereitung des Feedback-Berichts und Organisation eines persönlichen Abschlussgesprächs mit dem zu Bewertenden an einen externen Berater übermittelt. Der Feedback-Bericht stützt sich auf die Antworten aus den Fragebögen und gibt Auskunft über die wichtigsten Ergebnisse, entweder absolut (Gesamtpunktzahl) oder relativ (Vergleiche zwischen den Punktzahlen der verschiedenen Kategorien von Bewertenden und/oder mit den Punktzahlen, die sich der zu Bewertende in der Selbstbewertung selbst gegeben hat). Ferner enthält der Feedback-Bericht die arithmetischen Mittelwerte für die einzelnen Themenbereiche und für jede Aussage innerhalb eines Themenbereichs.

Die Ergebnisse der 360-Grad-Bewertung sind nur dem zu Bewertenden und dem externen Berater bekannt; andere Personen und/oder Dienststellen inner- oder außerhalb des AdR erfahren sie nicht. Der zu Bewertende kann allerdings das Gesamtergebnis des 360-Grad-Feedbacks mit seinem Vorgesetzten besprechen, und es wird empfohlen, dass er die Hauptschlussfolgerungen der Erhebung mit seinen Mitarbeitern und/oder anderen Akteuren diskutiert. Ferner wird er aufgefordert, die Abteilung Fortbildung anzusprechen und sich nach „Möglichkeiten für eine angemessene Berücksichtigung der Lehren aus der 360-Grad-Feedback-Erhebung zu erkundigen“.

Hauptverantwortlicher für die Verarbeitung der Daten innerhalb des für die Verarbeitung Verantwortlichen (AdR) ist der Leiter des Referats A3 der Direktion A (Verwaltung und Finanzen). Der AdR beauftragt einen **Auftragsverarbeiter**, einen externen Berater, mit der Auswertung und Präsentation der Rohdaten (aller Daten aus dem Feedback, die jedoch

keinerlei Hinweis auf die Identität des jeweiligen Bewertenden enthalten). Bevor das Verfahren durchgeführt wird, wird zwischen dem für die Verarbeitung Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet, der zufolge dieser nur auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen handeln darf, und in der er an seine Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit und der Sicherheit personenbezogener Daten erinnert wird.

Zu den **verarbeiteten Daten/Datenkategorien** gehören Name, Vorname, Position (Referat/Direktion, Stellung im Organisationsplan, Intensität der beruflichen Kontakte mit den Bewertenden) und E-Mail-Adresse des zu Bewertenden; Name, Vorname, Art der Stellung (Mitarbeiter, Kollege und/oder Vorgesetzter) und E-Mail-Adresse der Bewertenden; Antworten des zu Bewertenden (Selbstbewertung) sowie der Bewertenden in Form der Punktzahlen für verschiedene Angaben in einem Fragebogen und/oder freie Kommentare oder Anregungen bezüglich der Kompetenzen des zu Bewertenden als Führungskraft in einem Freitextfeld im Fragebogen.

Wenn eine betroffene Person ihr Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung und Löschung von Daten wahrnimmt, erstellt der Feedback-Koordinator eine Liste für den persönlichen Gebrauch, in der jeder Bewertende einen Zahlencode erhält, der in der Excel-Datenbank zusammen mit dem Beitrag der betroffenen Person zur Erhebung gespeichert wird. Dieser Code wird automatisch generiert, wenn die Erhebung im persönlichen Ordner des Feedback-Koordinators gespeichert wird; damit kann der Feedback-Koordinator Ersuchen um Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung verfolgen, ohne an irgendwelche anderen Daten in der Datenbank zu rühren.

Bezüglich der **Datenaufbewahrung** plant der AdR Folgendes:

- Aufbewahrung der *elektronischen Dateien mit den ausgefüllten Fragebögen* für die Dauer des Verfahrens und Vernichtung (Löschung aus der Datenbank) der elektronischen Dateien sechs Monate nach Abfassung und Übermittlung des Feedback-Berichts über die betreffende Führungskraft durch den externen Berater (damit dieser seine Analyse noch einmal überprüfen kann, wenn der Stelleninhaber die Zuverlässigkeit einer der Schlussfolgerungen im Feedback-Bericht anzweifelt);
- Aufbewahrung einer *Papierfassung des Feedback-Berichts* in einem versiegelten Umschlag in einem vom Feedback-Koordinator aufbewahrten Ordner, der alle Umschläge für das betreffende Feedback-Jahr enthält, damit die zu Bewertenden bei Verlust oder Beschädigung des Originals Einsicht in ihren Bericht nehmen können. Nach Abschluss der folgenden 360-Grad-Erhebung über denselben zu Bewertenden wird der versiegelte Umschlag vernichtet. Der Umschlag wird allerdings in keinem Fall länger als zehn Jahre aufbewahrt, da der Inhalt des Ordners mit den übrigen Umschlägen nach zehn Jahren vernichtet wird.
- Aufbewahrung des *Namens des zu Bewertenden und der Zahl der Beiträge*, die von jeder Kategorie von Bewertenden (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte) eingegangen sind, zu „historischen und statistischen Zwecken“ bis zum Ende der Laufbahn des zu Bewertenden.

Laut Datenschutzerklärung können betroffene Personen ihr **Recht auf Auskunft und Berichtigung** durch Senden eines entsprechenden Antrags an den Feedback-Koordinator oder den Leiter des Referats A3 ausüben.

Im Hinblick auf die **Informationspflicht gegenüber betroffenen Personen** stellt der AdR den zu Bewertenden und den Bewertenden eine auf die Intranetseite für das Verfahren eingestellte Datenschutzerklärung zur Verfügung, und in der Einleitung zum Fragebogen wird

noch einmal an die wichtigsten Elemente dieser Informationspflicht erinnert. Sie besagt Folgendes:

- Die Teilnahme an dem Verfahren ist sowohl für die Führungskraft als auch für die Bewertenden freiwillig, und aus einer Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme ergeben sich für sie keinerlei Konsequenzen;
- die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001;
- die erhobenen Daten sind für das Erreichen der Ziele des Verfahrens erforderlich und/oder erheblich und werden nur für diesen Zweck verwendet;
- während des gesamten Verfahrens ist die Vertraulichkeit gewährleistet. Lediglich der gesetzlich zur Vertraulichkeit verpflichtete Feedback-Koordinator hat Zugriff auf die Daten;
- betroffene Personen können ihr Recht auf Überprüfung, Sperrung, Berichtigung und Löschung ihrer Daten während des Verfahrens jederzeit wahrnehmen.

In Informationsveranstaltungen im Vorfeld des Verfahrens wird auch das Thema der Verarbeitung personenbezogener Daten behandelt und werden betroffene Personen über den freiwilligen Charakter der Teilnahme, über Vertraulichkeit und Sicherheitsvorkehrungen im Zusammenhang mit dem Datenschutz unterrichtet.

[...]

3. Rechtliche Analyse

3.1. Vorabkontrolle

Anwendbarkeit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“): Die gemeldete Verarbeitung betrifft die Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen von Führungskräften des AdR im Zusammenhang mit der „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten („*alle Informationen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person*“) im Sinne von Artikel 2 Buchstabe a der Verordnung beinhaltet. Der Feedback-Bericht, der der teilnehmenden Führungskraft am Ende des Verfahrens übergeben wird, gibt keine Auskunft darüber, wie die Bewertenden (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte) den Fragebogen beantwortet haben; der zu Bewertende kann also nicht nachvollziehen, wer was gesagt hat. Diese Daten können jedoch nicht als „anonym“ betrachtet werden, da der im AdR für die Verarbeitung Hauptverantwortliche, also der Feedback-Koordinator, die Möglichkeit hat, die Antworten mit den jeweiligen Bewertenden zu verknüpfen¹.

Der für die vorliegende Verarbeitung Verantwortliche im Sinne von Artikel 2 Buchstabe d der Verordnung ist der AdR, da er über die Zwecke (wie vorstehend unter Abschnitt 2 erwähnt) und die Mittel (Einsatz von E-Mails und einer Excel-Datenbank im Rahmen des geschilderten Verfahrens) entscheidet. Der externe Berater ist nicht befugt, Verarbeitungen vorzunehmen, die über das vom AdR festgelegte und im Vertrag geregelte Maß hinausgehen; dieser Vertrag enthält eine Vertraulichkeitsvereinbarung, die unter anderem besagt, dass der externe Auftragnehmer nur auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen tätig werden darf. Erfolgt die Verarbeitung der Daten durch den externen Berater, erfolgt sie durch ihn als Verarbeiter im Namen eines Organs, in diesem Fall des AdR, im Rahmen von Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich des EU-Rechts fallen (Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung). Die Verarbeitung der Daten erfolgt überwiegend elektronisch (Versand und Empfang der

¹ Vgl. Erwägungsgrund 26 der Richtlinie 95/46/EG: „...Bei der Entscheidung, ob eine Person bestimmbar ist, sollten alle Mittel berücksichtigt werden, die vernünftigerweise entweder von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen oder einem Dritten eingesetzt werden könnten, um die betreffende Person zu bestimmen...“.

Fragebögen per E-Mail, Excel-Datenbank). Daher ist die Verordnung (EG) Nr. 45/2001 anwendbar.

Gründe für die Vorabkontrolle: Gemäß Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung werden alle *„Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen beinhalten können, (...) vom Europäischen Datenschutzbeauftragten vorab kontrolliert“*. Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung enthält eine Liste von Verarbeitungen, die möglicherweise solche Risiken beinhalten; dazu gehören laut Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung *„Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens“*. Zweck der gemeldeten Verarbeitung ist die Bewertung der Fähigkeiten und der Leistung von Führungskräften des AdR im Bereich Mitarbeiterführung, Wahrnehmung von Führungsaufgaben und Wahrnehmung anderer operativer Führungsverantwortlichkeiten. Daher ist das Instrument „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“ einer Vorabkontrolle durch den EDSB zu unterziehen.

Fristen: Die Meldung des DSB ging am 13. Oktober 2011 ein. Nach Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung hat der EDSB seine Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten abzugeben. Das Verfahren wurde für insgesamt zehn Tage ausgesetzt, um dem für die Verarbeitung Verantwortlichen Gelegenheit zu geben, weitere Auskünfte zu erteilen und Bemerkungen zu machen. Daher muss diese Stellungnahme spätestens am 23. Dezember 2011 vorgelegt werden.

3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Artikel 5 der Verordnung enthält Kriterien für eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten. Gemäß **Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung** ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie *„für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die aufgrund der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften oder anderer aufgrund dieser Verträge erlassener Rechtsakte im öffentlichen Interesse oder in legitimer Ausübung öffentlicher Gewalt ausgeführt wird, die dem Organ oder der Einrichtung der Gemeinschaft übertragen wurde“*. Die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse schließt *„die Verarbeitung ein, die für die Verwaltung und das Funktionieren dieser Organe und Einrichtungen erforderlich ist“* (Erwägungsgrund 27 der Verordnung).

Laut Meldung wird Rechtsgrundlage der „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“ ein von der Anstellungsbehörde des AdR anzunehmendes Strategiepapier sein. Auch wenn die mit dem Instrument der „360-Grad-Feedback-Erhebung für Führungskräfte“ vorgenommene Bewertung sinnvoll sein mag, ist sie doch für die vom AdR im öffentlichen Interesse ausgeführte Aufgabe nicht *erforderlich*. Ein Beweis hierfür ist die Tatsache, dass die Teilnahme an diesem Verfahren freiwillig ist.

Damit die hier zu prüfende Verarbeitung als rechtmäßig gelten kann, muss sie als Grundlage **Artikel 5 Buchstabe d der Verordnung** haben, dem zufolge die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist, wenn *„die betroffene Person ohne jeden Zweifel ihre Einwilligung gegeben hat“*. Die *„Einwilligung der betroffenen Person“* ist in Artikel 2 Buchstabe h der Verordnung definiert als *„jede Willensbekundung, die ohne Zwang und für den konkreten Fall und in Kenntnis der Sachlage erfolgt und mit der die betroffene Person akzeptiert, dass sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden“*.

In diesem Zusammenhang möchte der EDSB den AdR auf die Haltung der Artikel 29-Datenschutzgruppe zur Einwilligung von Beschäftigten hinweisen: Der Wert der

Einwilligung der betroffenen Person ist mit gebotener Vorsicht zu beurteilen². Die Artikel 29-Datenschutzgruppe hatte bereits zuvor folgende Auffassung vertreten³: „Wird eine Einwilligung vom Beschäftigten erbeten und ist eine Nichteinwilligung mit tatsächlichen oder potenziellen Nachteilen für ihn verbunden, so ist eine solche Einwilligung nicht gültig im Sinne von Artikel 7 oder Artikel 8 [der Richtlinie 95/46/EG], da sie nicht freiwillig erfolgt. Wenn der Arbeitnehmer keine Möglichkeit zur Ablehnung hat, kann nicht von Einwilligung gesprochen werden. Die Einwilligung muss stets freiwillig gegeben werden. Es muss Beschäftigten mithin auch möglich sein, ihre Einwilligung zurückzuziehen, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen“.

Wie im Strategiepapier (S. 3) erwähnt, erhalten im vorliegenden Fall der zu Bewertende sowie die Bewertenden zusammen mit dem Fragebogen eine Datenschutzerklärung, die den Informationsanforderungen von Artikel 11 der Verordnung genügt, denn dort heißt es unter anderem ausdrücklich: „Die Teilnahme an dem Verfahren ist sowohl für die Führungskraft als auch für die Bewertenden freiwillig, und aus einer Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme ergeben sich für sie keinerlei Konsequenzen“.

Im Lichte dessen fordert der EDSB den AdR auf, ferner dafür Sorge zu tragen, dass sich betroffene Personen in *allen* Phasen des Verfahrens (auch nach Ausfüllen des Fragebogens) des freiwilligen Charakters ihrer Teilnahme bewusst sind.

3.3. Datenqualität

Entsprechung, Erheblichkeit und Verhältnismäßigkeit: Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung dürfen personenbezogene Daten nur „den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und nicht darüber hinausgehen“. Auf den ersten Blick scheint die in der Meldung beschriebene Verarbeitung diesen Anforderungen zu entsprechen, da sie für die Bewertung der Fähigkeiten des zu Bewertenden wohl tatsächlich erforderlich ist.

In diesem Zusammenhang verweist der EDSB auf Teil 3 c und d des Strategiepapiers; dort heißt es: „Reicht die Zahl der Bewertungen eindeutig nicht aus, um eine statistische Relevanz zu gewährleisten und/oder die Vertraulichkeit und Anonymität der einzelnen Bewertungen sicherzustellen, ist der Feedback-Koordinator befugt, Mahnungen dahingehend zu versenden, dass die bei ihm eingehenden Bewertungen insgesamt relevanter werden...“, und weiter: „Reicht die Zahl der Bewertungen eindeutig nicht aus, um eine statistische Relevanz zu gewährleisten und/oder die Vertraulichkeit und Anonymität der einzelnen Bewertungen sicherzustellen, unterbleibt die 360-Grad-Feedback-Erhebung für den betreffenden Stelleninhaber“. Ferner verweist der EDSB auf Teil 3 d des Strategiepapiers, der besagt: „Aus dem gleichen Grund wird Führungskräften, die für Referate mit höchstens fünf (5) Bediensteten verantwortlich sind, abgeraten, sich für eine 360-Grad-Feedback-Erhebung zu bewerben“.

Der EDSB weist nachdrücklich darauf hin, dass bei der Eintragung von Kommentaren durch die Bewertenden in die **Freitextfelder** Daten weitergegeben und verarbeitet werden können, die über die hier zu prüfende Verarbeitung hinausgehen; dazu können auch sensible Daten im Sinne von Artikel 10 der Verordnung gehören. Der EDSB empfiehlt dem AdR, dafür zu sorgen, dass unnötige Datenverarbeitungen vermieden und keine im Sinne von Artikel 10 der Verordnung sensiblen Daten verarbeitet werden. In diesem Zusammenhang fordert der EDSB den AdR auf, den geplanten Einsatz von Freitextfeldern zu überdenken oder auf anderem

² Stellungnahme 15/2011 zur Definition von Einwilligung, Artikel 29-Datenschutzgruppe, S. 13f, S. 35, abrufbar unter http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_de.pdf.

³ Stellungnahme 8/2001 der Artikel 29-Datenschutzgruppe zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten, S. 23, siehe <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48de.pdf>.

Wege sicherzustellen, dass unnötige Verarbeitungen von Daten vermieden werden, beispielsweise durch weitere Anweisungen für das Ausfüllen dieser Freitextfelder, in denen auf den besonderen Zweck dieser Felder und die Art der erwarteten Beiträge eingegangen wird.

Sachliche Richtigkeit: Nach Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung müssen personenbezogene Daten „*sachlich richtig sein und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht werden*“ und „*sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit unrichtige oder unvollständige Daten gelöscht oder berichtigt werden*“.

Ein Großteil der verarbeiteten Daten stammt von den Bewertenden, also nicht von den zu Bewertenden. Der EDSB hält in diesem Zusammenhang fest, dass alle betroffenen Personen ihr Recht auf Auskunft und Überprüfung wahrnehmen können, um sicherzustellen, dass ihre verarbeiteten personenbezogenen Daten sachlich richtig sind (siehe Abschnitt 3.6).

Der zu Bewertende wird Zugriff auf seinen persönlichen Feedback-Bericht haben, der ihm Auskunft über seine verarbeiteten personenbezogenen Daten und die Möglichkeit gibt, deren Richtigkeit zu überprüfen. Schwierig könnte es jedoch in solchen Fällen sein, die sachliche Richtigkeit von Feedback-Daten zu gewährleisten, die *per definitionem* subjektiver Natur sind. Nach Artikel 20 der Verordnung kann das Recht der betroffenen Person auf Auskunft und Berichtigung ihrer personenbezogenen Daten zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer Personen eingeschränkt werden; hier empfiehlt der EDSB dem AdR angemessene Maßnahmen, mit denen verhindert werden kann, dass ein zu Bewertender Informationen zur Identität der Personen erhält, die seine Fähigkeiten als Führungskraft bewertet haben, damit er keinen Druck auf sie ausüben kann, insbesondere nicht auf Bewertende, die ihm als Mitarbeiter unterstellt sind.

- Der EDSB hält folgende Aussagen im Strategiepapier (S. 3) fest: „...*Die Identität der Bewertenden darf dem bewerteten Stelleninhaber, dem Beurteilenden und anderen Bewertenden nicht enthüllt werden...*“, und „...*Der Inhalt der einzelnen Antworten des Bewertenden muss dem bewerteten Stelleninhaber und anderen Bewertenden unbekannt bleiben...*“.
- Da jedoch der Feedback-Koordinator das Feedback des zu Bewertenden sowie die Antworten der Bewertenden und später auch einen Ausdruck des Feedback-Berichts in einem versiegelten Umschlag erhält, ist er grundsätzlich in der Lage, nachzuvollziehen, wer was gesagt hat. Der EDSB empfiehlt dem AdR, bei jeder 360-Grad-Feedback-Runde den jeweiligen Feedback-Koordinator an seine Verpflichtung nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung zu erinnern, die personenbezogenen Daten nur für die Zwecke zu verarbeiten, für die sie ihm übermittelt wurden, und ihm darüber hinaus seine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht in Erinnerung zu rufen und vom Feedback-Koordinator die Unterzeichnung einer Erklärung zu verlangen, in der er dies bestätigt (siehe hierzu auch Abschnitt 3.5).

Verarbeitung nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise: 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 erörtert (siehe weiter oben Abschnitt 3.2) und das Thema Treu und Glauben wird im Zusammenhang mit der Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person behandelt (siehe weiter unten, Abschnitt 3.7).

3.4. Datenaufbewahrung

In Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung heißt es, personenbezogene Daten dürfen 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“.

Der AdR beabsichtigt die Löschung der elektronischen Dateien mit den ausgefüllten Fragebögen sechs Monate nach Abfassung und Übermittlung des Feedback-Berichts über die betreffende Führungskraft durch den externen Berater (damit dieser seine Analyse noch einmal überprüfen kann, wenn der Stelleninhaber die Zuverlässigkeit einer der Schlussfolgerungen im Feedback-Bericht anzweifelt). Insofern nimmt der EDSB die diesbezüglich festgelegte Aufbewahrungsfrist zur Kenntnis.

Das Ausdruck des Feedback-Berichts, den der Feedback-Koordinator in einem versiegelten Umschlag aufbewahrt, wird erst vernichtet, wenn die nächste, denselben zu Bewertenden betreffende 360-Grad-Feedback-Runde abgeschlossen ist; die Aufbewahrungsfrist dieses versiegelten Umschlags übersteigt aber keinesfalls zehn Jahre. Damit soll dem Stelleninhaber Einsicht in den Bericht ermöglicht werden, falls das Original verloren geht oder beschädigt wird. Der EDSB fordert den AdR auf, diese Höchstaufbewahrungsfrist noch einmal zu überdenken, da im Laufe mehrerer Jahre die Aussagekraft eines Feedback-Berichts über die potenzielle Entwicklung bestimmter Führungsfähigkeiten vermutlich deutlich zurückgeht, ebenso wie auch der Mehrwert der Möglichkeit, bei Verlust oder Beschädigung des Originals auf den aufbewahrten Bericht zurückgreifen zu können.

Bezüglich der Speicherung des Namens des zu Bewertenden und der Zahl der aus jeder Kategorie von Bewertenden (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte) eingegangenen Bewertungen zu „historischen und statistischen Zwecken“ bis zum Ende der Laufbahn des zu Bewertenden sei auf Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung verwiesen, der besagt: *„...personenbezogene Daten, die für historische, statistische oder wissenschaftliche Zwecke über den vorstehend genannten Zeitraum hinaus aufbewahrt werden sollen, (dürfen) nur in anonymisierter Form oder, wenn dies nicht möglich ist, nur mit verschlüsselter Identität der Betroffenen gespeichert werden. Die Daten dürfen jedenfalls nicht für andere als historische, statistische oder wissenschaftliche Verwendungszwecke verwendet werden“*. Der EDSB fordert daher den AdR auf, die „historischen und statistischen Zwecke“ näher zu bezeichnen, zu denen der Name des zu Bewertenden und die Zahl der eingegangenen Bewertungen bis zum Ende der Laufbahn des zu Bewertenden aufbewahrt werden, und weiterhin festzulegen, ob diese Daten nicht auch ohne den Namen des zu Bewertenden gespeichert werden können. In jedem Fall empfiehlt der EDSB eine Verschlüsselung des Namens des zu Bewertenden.

3.5. Datenübermittlung

Artikel 7 der Verordnung besagt: *„Personenbezogene Daten werden innerhalb der Organe oder Einrichtungen der Gemeinschaft (...) nur übermittelt, wenn die Daten für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, die in den Zuständigkeitsbereich des Empfängers fallen“*. Zugriff auf seinen Bericht wird nur der jeweilige zu Bewertende haben. Es besteht kein Anlass zu der Annahme, dass interne Datenübermittlungen über das hinausgehen, was zur rechtmäßigen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist, die in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Empfänger fallen.

Im Einklang mit Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung sollten die Datenempfänger daran erinnert werden, dass sie die Daten nur für die Zwecke verarbeiten dürfen, für die sie übermittelt wurden (Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten und Führungskompetenzen der zu Bewertenden und Förderung ihrer persönlichen Entwicklung), nicht jedoch zu anderen Zwecken (wie der jährlichen Beurteilung der Leistungen des zu Bewertenden an seinem Arbeitsplatz).

Wie bereits unter Abschnitt 3.3 erwähnt, empfiehlt der EDSB, bei jeder 360-Grad-Feedback-Runde vom jeweiligen Feedback-Koordinator die Unterzeichnung einer Erklärung darüber zu fordern, dass er an seine Pflichten nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung erinnert worden ist.

Des Weiteren werden gemäß **Artikel 8 der Verordnung** personenbezogene Daten an Empfänger, die den aufgrund der Richtlinie 95/46/EG erlassenen nationalen Rechtsvorschriften unterliegen, nur übermittelt, „ b) wenn der Empfänger die Notwendigkeit der Datenübermittlung nachweist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass die berechtigten Interessen der betroffenen Person beeinträchtigt werden könnten“.

Im vorliegenden Fall ergibt sich die Notwendigkeit der Datenübermittlung an den externen Berater eindeutig aus der Tatsache, dass dieser ohne eine Übermittlung der personenbezogenen Daten seine ihm von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen übertragenen Aufgaben nicht erfüllen kann (Auswertung der Erhebungsergebnisse, Abfassung des Feedback-Berichts und Organisation des persönlichen Abschlussgesprächs mit dem zu Bewertenden).

Zu den berechtigten Interessen der betroffenen Personen sei gesagt, dass bei Wahrung des Grundsatzes der Datenqualität sowie bei Erfüllung der Pflichten des für die Verarbeitung Verantwortlichen und Wahrung der Rechte der betroffenen Personen und unter der Voraussetzung, dass die in dieser Stellungnahme formulierten Empfehlungen umgesetzt werden, grundsätzlich kein Anlass zu der Annahme besteht, dass diese Rechte beeinträchtigt werden könnten. Außerdem haben die betroffenen Personen in die Verarbeitung eingewilligt (siehe Abschnitt 3.1). Folglich besteht kein Anlass zu der Annahme, dass die Übermittlung an den externen Berater die berechtigten Interessen der betroffenen Personen beeinträchtigen würde.

3.6. Auskunftsrecht und Berichtigung

Artikel 13 der Verordnung gewährt der betroffenen Person das Recht auf Auskunft über ihre verarbeiteten personenbezogenen Daten, während Artikel 14 der Verordnung das Recht auf unverzügliche Berichtigung unrichtiger oder unvollständiger Daten vorsieht.

- Der EDSB empfiehlt dem AdR, ein Verfahren für die Bearbeitung von Anträgen betroffener Personen auf Auskunft und/oder Berichtigung nach einer Übermittlung der jeweiligen Daten an den externen Berater festzulegen, in dem insbesondere geregelt wird, dass der externe Berater den AdR über derartige Anträge und gegebenenfalls darüber zu unterrichten hat, ob Auskunft erteilt wurde und welche Daten berichtigt wurden.
- Wie bereits erläutert (Abschnitt 3.3 „Sachliche Richtigkeit“), kann der zu Bewertende Auskunft über seinen Feedback-Bericht erhalten, doch kann diese Auskunft eingeschränkt werden, um die Rechte und Freiheiten anderer Personen zu schützen (wie unter Abschnitt 3.3 dargestellt); in diesem Fall ist unbedingt mit angemessenen Maßnahmen zu verhindern, dass der zu Bewertende Informationen erhält, die ihm die Identität der Bewertenden enthüllen.
- Mit Blick auf das Recht auf Berichtigung weist der EDSB darauf hin, dass in Anbetracht der Subjektivität der Feedback-Berichte sowie ihres Zwecks nur relativ begrenzter Raum für Berichtigungen besteht. So kann z. B. eine betroffene Person als Bewertender später feststellen, dass sie in ihrem Feedback falsche Fakten angegeben hat. Bei einem Antrag auf Berichtigung sollte daher fallweise entschieden werden.
- Im Zusammenhang mit der Papierfassung des Feedback-Berichts, die vom Feedback-Koordinator in einem versiegelten Umschlag aufbewahrt wird, damit der Stelleninhaber bei Verlust oder Beschädigung des Originals noch Einsicht in den Bericht nehmen kann, fordert der EDSB den AdR auf, dem zu Bewertenden das Recht einzuräumen, nachzuprüfen, ob der Umschlag tatsächlich noch versiegelt ist, sowie entsprechend unterrichtet zu werden.

3.7. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person

Gemäß Artikel 11 und 12 der Verordnung sind die für die Erhebung personenbezogener Daten Verantwortlichen verpflichtet, die betroffene Person darüber zu unterrichten, dass ihre Daten erhoben und verarbeitet werden, sofern diese Informationen ihr noch nicht vorliegen. Betroffene Personen haben überdies das Recht, u. a. über die Zwecke der Verarbeitung, die Empfänger der Daten und ihre Rechte als betroffene Personen unterrichtet zu werden. Alle betroffenen Personen (also zu Bewertende und Bewertende) erhalten eine Datenschutzerklärung, die die meisten der in Artikel 11 und 12 der Verordnung geforderten Angaben enthält. Der EDSB empfiehlt dem AdR, noch folgende Angaben aufzunehmen, damit die Information angemessen ist und den Anforderungen der Verordnung entspricht:

- den Hinweis darauf, dass die Teilnahme betroffener Personen in *allen* Phasen der Erhebung (auch nach Ausfüllen des Fragebogens) freiwillig ist, und dass die Möglichkeit besteht, die Einwilligung zu verweigern und/oder zurückzunehmen, ohne nachteilige Konsequenzen fürchten zu müssen;
- Informationen über das Recht des zu Bewertenden, zu überprüfen, ob der versiegelte Umschlag, in dem beim Feedback-Koordinator ein Papierexemplar des Feedback-Berichts aufbewahrt wird, damit der Stelleninhaber bei Verlust oder Beschädigung des Originals noch den Bericht einsehen kann, tatsächlich noch versiegelt ist.

3.8. Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag des für die Verarbeitung Verantwortlichen

Im vorliegenden Fall erfolgt die Verarbeitung teilweise durch einen Auftragsverarbeiter, einen externen Berater, im Auftrag des AdR. Artikel 23 der Verordnung sieht für derartige Fälle unter anderem vor, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche „...*einen Auftragsverarbeiter auszuwählen (hat), der hinsichtlich der für die Verarbeitung nach Artikel 22 zu treffenden technischen und organisatorischen Sicherheitsvorkehrungen ausreichende Gewähr bietet, und er (...) für die Einhaltung dieser Maßnahmen zu sorgen (hat)*“; und weiter, dass die Durchführung einer Verarbeitung im Auftrag „...*auf der Grundlage eines Vertrags oder Rechtsakts, durch den der Auftragsverarbeiter an den für die Verarbeitung Verantwortlichen gebunden ist*“, erfolgt, wobei in dem insbesondere vorgesehen ist, dass „...*der Auftragsverarbeiter nur auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen*“ handelt.

Der EDSB hält fest, dass laut Meldung zwischen dem für die Verarbeitung Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter vor dem Verfahren eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet wird, der zufolge letzterer nur auf Weisung des für die Verarbeitung Verantwortlichen handeln darf, und in der er auf seine Verpflichtungen bezüglich der Vertraulichkeit und Sicherheit personenbezogener Daten gemäß den in Artikel 23 der Verordnung festgelegten Anforderungen erinnert wird.

Zwar ist der EDSB der Auffassung, dass mit dieser Maßnahme durchaus gewährleistet werden kann, dass der Unterauftragnehmer mit den Daten in zufrieden stellender Weise umgeht, doch unterstreicht er, dass auch bei Auslagerung eines Teils der Verarbeitung (nämlich der Analyse der Rohdaten und der Berichterstattung) an einen Auftragsverarbeiter nach wie vor der für die Verarbeitung Verantwortliche dafür zu sorgen hat, dass den sich aus der Verordnung ergebenden Verpflichtungen (hinsichtlich der Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person, der Wahrung der Rechte betroffener Personen, der Wahl des Auftragsverarbeiters, der Sicherheit und Vertraulichkeit von Daten usw.) nachgekommen wird.

[...]

Schlussfolgerungen:

Es besteht kein Grund zu der Annahme, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 vorliegt, sofern die folgenden Erwägungen in vollem Umfang berücksichtigt werden. Der AdR sollte

- gewährleisten, dass sich alle betroffenen Personen in *allen* Phasen des Verfahrens (auch nach Ausfüllen des Fragebogens) des freiwilligen Charakters ihrer Teilnahme bewusst sind;
- gewährleisten, dass eine unnötige Datenverarbeitung vermieden wird, insbesondere durch Prüfung der Nutzung von Freitextfeldern, und er sollte dafür sorgen, dass keine sensiblen Daten im Sinne von Artikel 10 der Verordnung verarbeitet werden;
- mit angemessenen Maßnahmen verhindern, dass ein zu Bewertender Informationen über die Identität der Bewertenden erhält, damit er auf sie keinen Druck ausüben kann; dies gilt vor allem gegenüber Bewertenden aus der Kategorie der (untergeordneten) Mitarbeiter;
- den für eine 360-Grad-Feedback-Erhebung jeweils zuständigen Feedback-Koordinator an seine Pflichten nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung erinnern, die personenbezogenen Daten nur für die Zwecke zu verwenden, für die sie ihm übermittelt wurden, und vom Feedback-Koordinator die Unterzeichnung einer Erklärung verlangen, in der er dies bestätigt;
- die maximale Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren für die Papierfassung des beim Feedback-Koordinator in einem versiegelten Umschlag aufbewahrten Feedback-Berichts überdenken und dem zu Bewertenden das Recht auf Überprüfung des versiegelten Zustands des Umschlags einräumen sowie auf entsprechende Unterrichtung;
- die „historischen und statistischen Zwecke“ näher bezeichnen, zu denen der Name des zu Bewertenden und die Zahl der bis zum Ende der Laufbahn des zu Bewertenden eingegangenen Bewertungen gehören, und weiterhin festlegen, ob diese Daten nicht auch ohne den Namen des zu Bewertenden gespeichert werden können. In jedem Fall empfiehlt der EDSB eine Verschlüsselung des Namens des zu Bewertenden;
- ein Verfahren für den Umgang mit Anträgen betroffener Personen auf Auskunft und Berichtigung nach Übermittlung der jeweiligen Daten an den externen Berater festlegen;
- Anträge auf Berichtigung unter Berücksichtigung der in den Feedback-Berichten gegebenen Subjektivität sowie ihres Verwendungszwecks fallweise zu prüfen und dabei bedenken, dass der Raum für Berichtigungen damit relativ beschränkt ist;
- die Möglichkeit einer Verschlüsselung für die Übersendung der Fragebögen von dem zu Bewertenden/den Bewertenden an den Feedback-Koordinator und für den Schriftwechsel zwischen dem Feedback-Koordinator und dem externen Auftragnehmer sowie zwischen dem externen Auftragnehmer und dem zu Bewertenden prüfen.

Brüssel, den 20. Dezember 2011

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI

Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter