

## **Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Zentralbank für eine Vorabkontrolle des Minderleistungsverfahrens der EZB**

Brüssel, den 30. August 2013 (Fall 2013-0892)

### **1. Verfahren**

Am 23. Juli 2013 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Zentralbank (EZB) eine Meldung zur Vorabkontrolle des Minderleistungsverfahrens (UPP).

Am 30. Juli 2013 ersuchte der EDSB den DSB um die Mitteilung ergänzender Informationen, die am 1. August 2013 eingingen. Der Entwurf der Stellungnahme wurde dem Datenschutzbeauftragten am 2. August 2013 mit der Bitte um Anmerkungen übermittelt, die am 5. August 2013 eingingen.

### **2. Sachverhalt**

Der **Zweck** der im UPP vorgesehenen Verfahren besteht in der Identifizierung von Fällen der Minderleistung und darin, die betroffenen Bediensteten wieder zu einer normalen Leistung zurückzuführen. Jeder einzelne Fall der Minderleistung wird separat von der Generaldirektion „Personal, Budget und Organisation“ geprüft, die im Namen der EZB der für die Verarbeitung Verantwortliche ist.

Das UPP sieht folgende **drei Schritte** vor:

Schritt 1: Einleitung des Minderleistungsverfahrens

- 1) Feststellung der Minderleistung im Rahmen von zwei aufeinanderfolgenden Beurteilungen<sup>1</sup>;
- 2) schriftlicher Vorschlag zur Einleitung des Verfahrens
- 3) Einleitung des Verfahrens.

Schritt 2: Festlegung eines Leistungsverbesserungsplans (PIP)

- 4) Festlegung eines Leistungsverbesserungsplans (PIP) mit Zielsetzungen und Daten für die Überprüfung (der betroffene Bedienstete wird aufgefordert, einen Beitrag zu diesem Plan zu leisten und hat die Möglichkeit, schriftliche Anmerkungen vorzulegen);
- 5) endgültige Leistungsbewertung auf der Grundlage des PIP.

Schritt 3: Minderleistungsanhörung und Beschluss

- 6) Ernennung der Mitglieder des Minderleistungsanhörungsorgans

---

<sup>1</sup> Siehe Stellungnahme des EDSB zum Personalbeurteilungsverfahren der EZB im Fall 2004-0274.

- 7) Minderleistungsanhörung durch das Minderleistungsanhörungsorgan
- 8) Beschluss des Minderleistungsanhörungsorgan und/oder des EZB-Direktoriums. Das Minderleistungsanhörungsorgan übermittelt innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Durchführung der Minderleistungsanhörung den Beschluss an den Bediensteten, an den Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ bzw. an dessen Stellvertreter und gegebenenfalls an das EZB-Direktorium.

Die **Rechtsgrundlage** des UPP ist in den Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB<sup>2</sup> verankert und in den Dienstvorschriften der Europäischen Zentralbank enthalten<sup>3</sup>.

Die **betroffenen Personen**, die von der Anwendung des Minderleistungsverfahrens betroffen sind, sind die Bediensteten gemäß der in Artikel 1 der Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB<sup>4</sup> enthaltenen Definition. Bedienstete mit einem kurzfristigen Arbeitsverhältnis (mit einem Arbeitsvertrag mit einer Dauer von unter einem Jahr) unterliegen folglich nicht dem UPP. Gemäß Artikel 8.5.3 der Dienstvorschriften der EZB wird ein UPP nicht eingeleitet für Bedienstete:

- deren Probezeit nicht abgeschlossen ist;
- die am *Graduate Programme* der EZB teilnehmen, es sei denn, der Programmteilnehmer war vor seiner Teilnahme am *Graduate Programme* der EZB bereits unbefristet bei der EZB beschäftigt;
- deren Minderleistung im Wesentlichen und direkt auf deren vom ärztlichen Dienst des EZB festgestellten Gesundheitszustand zurückzuführen ist;
- die als Vertreter der Interessen der Bediensteten gewählt wurden oder von anerkannten Gewerkschaften benannt wurden, bzw. deren Stellvertreter, und die zumindest für 25 % von ihrer Arbeit im Geschäftsbereich für den größten Teil des betreffenden Leistungszyklus freigestellt sind.

Die verarbeiteten personenbezogenen Daten beziehen sich auf die festgestellte Minderleistung der Bediensteten, die in den verschiedenen Phasen des UPP belegt wird (Einleitung des UPP, Festlegung eines PIP mit vereinbarten Zielsetzungen und Überprüfung sowie Minderleistungsanhörung und Beschluss). Im Rahmen des UPP wird auch auf die Beurteilung des Bediensteten im Rahmen der jährlichen Beurteilungsrunde zurückgegriffen, wie in den anwendbaren Rechtsvorschriften des Statuts der Beamten definiert. Im Rahmen der jährlichen Beurteilungsrunde werden die Bediensteten ausgehend von ihren (a) Hauptaufgaben und vereinbarten Zielsetzungen, (b) einer Beurteilung der Werte und Kompetenzen, die für das

---

<sup>2</sup> In der durch den Entwurf des Beschlusses der EZB zur Änderung der Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB geänderten Fassung, der in Anhang 2 der Mitteilung enthalten ist. Die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB enthalten alle Bestimmungen, welche das Arbeitsverhältnis mit der EZB regeln. Sie werden vom Direktorium vorgeschlagen und vom EZB-Rat nach Unterrichtung des Erweiterten Rates angenommen.

<sup>3</sup> In der durch den Entwurf des Beschlusses der EZB geänderten Fassung, der in Anhang 3 der Mitteilung enthalten ist. Die Dienstvorschriften der EZB ergänzen die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB und enthalten genauere Informationen über die Bestimmungen, welche das Arbeitsverhältnis mit der EZB regeln.

<sup>4</sup> „1. Zu Zwecken dieser Beschäftigungsbedingungen ist ein „Bediensteter“ der Europäischen Zentralbank, wer einen unbefristeten oder einen auf länger als ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag für eine Stelle innerhalb der EZB unterzeichnet und seine Tätigkeit aufgenommen hat.“

jeweilige Tätigkeitsprofil erforderlich sind, und (c) ihrer Führungskompetenz beurteilt, sofern der Bedienstete ein EZB-Manager ist.

Es wird nur die Antwort des ärztlichen Dienstes auf die Frage verarbeitet, ob die Minderleistung auf den Gesundheitszustand des Bediensteten zurückzuführen ist; es werden keine weiteren Daten über die Gesundheit erfasst oder verarbeitet. Dies beruht auf Artikel 8.5.3 der Dienstvorschriften des EZB<sup>5</sup>, wonach kein UPP eingeleitet wird bei Bediensteten: „[...] c) deren Minderleistung im Wesentlichen und direkt auf deren vom ärztlichen Dienst des EZB festgestellten Gesundheitszustand zurückzuführen ist“.<sup>6</sup>

Nachfolgend werden die **Empfänger** der personenbezogenen Daten unterteilt nach Phase des UPP aufgeführt:

- Schritt 1 (Einleitung des Minderleistungsverfahrens): direkter Vorgesetzter, Bereichsleiter, Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ (oder dessen Stellvertreter)
- Schritt 2 (Festsetzung des Leistungsverbesserungsplans): direkter Vorgesetzter, Bereichsleiter, Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ (oder dessen Stellvertreter)
- Schritt 3 (Minderleistungsanhörung und Beschluss): Minderleistungsanhörungsorgan (bestehend aus dem Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ (oder dessen Stellvertreter), zwei Bereichsleitern anderer Geschäftsbereiche (oder deren Stellvertreter), dem Vertreter der Personalvertretung mit Nichtstimmrechten), direkter Vorgesetzter, Bereichsleiter des Bediensteten, andere Personen, die während der Anhörung aussagen; Direktorium. Einem vom Minderleistungsanhörungsorgan ausgearbeiteten Vorschlag an das Direktorium liegen sämtliche Aufzeichnungen des Minderleistungsverfahrens bei.

Wie in der auf der Intranet-Seite der EZB abrufbaren Datenschutzerklärung unterstrichen wird, unterliegen diese Parteien der beruflichen Geheimhaltungspflicht. Was die in der Personalakte und in der SAP-HR-Anwendung (ISIS) enthaltenen personenbezogenen Daten angeht, ist die Personalakte gemäß Artikel 1.1.4 der Dienstvorschriften der EZB vertraulich. Zugang erhalten nur (a) der betroffene Bedienstete; (b) die Mitglieder des Direktoriums; (c) die Bediensteten, die aus dienstlichen Gründen Zugang zu den in der Akte enthaltenen Daten haben müssen und deren Zugang vom Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ oder dessen Stellvertreter genehmigt wird. Zusätzlich dazu kann ein Bediensteter die Generaldirektion „Personal, Budget und Organisation“ – vorbehaltlich der

---

<sup>5</sup> In der durch den Entwurf des Beschlusses der EZB geänderten Fassung, der in Anhang 3 der Mitteilung enthalten ist.

<sup>6</sup> Artikel 8.5.4 der Dienstvorschriften der EZB sieht ferner Folgendes vor: „[...] Falls während einer solchen Anhörung der Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ oder dessen Stellvertreter der Ansicht ist, dass der Gesundheitszustand die wesentliche und direkte Ursache der Minderleistung ist, oder falls der Bedienstete sich darauf beruft, verweist der Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ oder dessen Stellvertreter den Bediensteten zur Untersuchung umgehend an den ärztlichen Dienst der EZB. In diesem Fall wird ein Beschluss darüber, ob ein Minderleistungsverfahren eingeleitet wird oder nicht, bis zum Eingang der Antwort des ärztlichen Dienstes vertagt.“

Genehmigung durch das Direktorium – dazu ermächtigen, seine Personalakte Dritten zugänglich zu machen.

Die Daten können auch dem Europäischen Bürgerbeauftragten, dem EDSB oder dem Gerichtshof im Rahmen von Beschwerden, Rechtsstreitigkeiten oder Gerichtsverfahren, die unter ihre Zuständigkeit fallen, zur Verfügung gestellt werden.

Was die Unterrichtung der betroffenen Personen angeht, werden die betroffenen Personen in einer Datenschutzerklärung, die auf einer zu diesem Zweck eingerichteten Intranet-Seite verfügbar ist, über folgende Aspekte unterrichtet: den Zweck der Verarbeitung, die Rechtsgrundlage der Verarbeitung, die Identität des für die Verarbeitung Verantwortlichen, die verarbeiteten Datenkategorien, die Empfänger der Daten, das Auskunftsrecht und das Recht, die sie betreffenden Daten zu berichtigen, die Aufbewahrungsfristen und das Recht, sich an den EDSB zu wenden.

Ferner enthält Artikel 8.5 der Dienstvorschriften der EZB<sup>7</sup> Angaben dazu, welche Informationen mit den betroffenen Personen in welcher Phase des Verfahrens ausgetauscht werden. Dies umfasst u. a. folgende Schritte:

- Gemäß Artikel 8.5.4 unterrichtet der direkte Vorgesetzte den Bediensteten über den Vorschlag zur Einleitung eines UPP und die Möglichkeit der Einberufung einer Anhörung.
- Gemäß Artikel 8.5.5 unterrichtet der Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ oder dessen Stellvertreter den Bediensteten schriftlich über den Beschluss über die Einleitung oder Nichteinleitung eines Minderleistungsverfahrens.
- Gemäß Artikel 8.5.6 übermittelt der direkte Vorgesetzte dem Bediensteten den Entwurf eines PIP, der innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Empfang des Entwurfs schriftliche Anmerkungen vorlegen kann.
- Gemäß Artikel 8.5.7 erteilt der direkte Vorgesetzte zum Zeitpunkt der regelmäßigen Leistungsüberprüfung dem Bediensteten eine Rückmeldung über die Entwicklung seiner Leistung.
- Gemäß Artikel 8.5.8 beurteilt der direkte Vorgesetzte innerhalb von zehn Arbeitstagen nach der endgültigen Leistungsüberprüfung die Leistungsentwicklung und deren Nachhaltigkeit schriftlich und unterrichtet den Bediensteten darüber.
- Gemäß Artikel 8.5.21 übermittelt das Minderleistungsanhörungsorgan innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Durchführung der Minderleistungsanhörung den Beschluss an den Bediensteten, an den Generaldirektor „Personal, Budget und Organisation“ bzw. an dessen Stellvertreter und gegebenenfalls an das EZB-Direktorium.

Was die Rechte natürlicher Personen im Hinblick auf ihre personenbezogenen Daten angeht, gelten neben Artikel 9 des Beschlusses der EZB vom 17. April 2007 (ECB/2007/1)<sup>8</sup> zum Erlass von Durchführungsbestimmungen über den Datenschutz

---

<sup>7</sup> In der durch den Entwurf des Beschlusses der EZB geänderten Fassung, der in Anhang 3 der Mitteilung enthalten ist

<sup>8</sup> „1. Neben dem Recht, über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten angemessen informiert zu werden, können sich betroffene Personen zur Ausübung ihrer Rechte gemäß den Artikeln 13 bis 19 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 nach den nachfolgenden Bestimmungen an den jeweiligen für die Verarbeitung Verantwortlichen wenden...“

bei der Europäischen Zentralbank<sup>9</sup> folgende spezifischen Bestimmungen der Dienstvorschriften der EZB<sup>10</sup>:

- Artikel 8.5.23 der Dienstvorschriften: *„Alle Dokumente, die in Verbindung mit oder als Ergebnis eines Minderleistungsverfahrens verfasst werden, und alle Dokumente, die vom Bediensteten im Rahmen eines solchen Verfahrens vorgelegt werden, werden in der Personalakte des Bediensteten aufbewahrt. Der Bedienstete kann beantragen, dass ein Beschluss des Direktoriums, den Arbeitsvertrag nicht zu beenden, in die Personalakte aufgenommen wird“.*
- Artikel 8.5.20 der Dienstvorschriften: *„Vor der Anhörung kann das Minderleistungsanhörungsorgan oder der Bedienstete die Aufzeichnung der Anhörung zu Zwecken der Ausarbeitung des Protokolls fordern“.*

Es sind keine spezifischen Fristen für das Sperren oder Löschen von Daten bei begründeten und berechtigten Anfragen der betroffenen Personen vorgesehen. Wird ein Bediensteter über den Beschluss unterrichtet, kein Minderleistungsverfahren einzuleiten, kann der Bedienstete jederzeit fordern, dass die Dokumente aus seiner Personalakte entfernt werden, es sei denn, es kommt während dieses Zeitraums zu einer weiteren Beurteilung, im Rahmen derer eine Minderleistung festgestellt wird, oder die Dokumente werden für mögliche Folgemaßnahmen, einschließlich eines Gerichtsverfahrens, benötigt.

#### **Aufbewahrungsfrist**

a) Gemäß Artikel 8.5.23 der Dienstvorschriften<sup>11</sup> werden alle Dokumente, die in Verbindung oder als Ergebnis eines UPP verfasst werden, und alle Dokumente, die vom Bediensteten im Rahmen eines solchen Verfahrens vorgelegt werden, in der Personalakte des Bediensteten aufbewahrt. Mit Ausnahme von Beurteilungen und gegebenenfalls des Beschlusses des Direktoriums, den Bediensteten zurückzustufen oder den Beschäftigungsvertrag zu beenden, werden diese Dokumente unter Einhaltung der nachfolgend genannten Fristen aus der Personalakte entfernt:

- im Falle eines UPP: fünf Jahre nach dessen Abschluss;
- im Falle einer vorgeschlagenen Einleitung eines UPP, auf die kein UPP gefolgt ist: drei Jahre nach Abschluss der zweiten jährlichen Beurteilung, bei der eine Minderleistung festgestellt wurde, oder auf Antrag des Bediensteten zu jedem beliebigen Zeitpunkt, nachdem der Bedienstete über die Nichteinleitung eines UPP informiert wurde, es sei denn, es kommt während dieses Zeitraums zu einer weiteren Beurteilung, im Rahmen derer eine Minderleistung festgestellt wird, oder die Dokumente werden für mögliche Folgemaßnahmen, einschließlich eines Gerichtsverfahrens, benötigt.

b) Gemäß Artikel 8.5.20 der Dienstvorschriften werden alle Aufzeichnungen der Anhörungen im Hinblick auf die Minderleistungsverfahren innerhalb von sechs Monaten nach Annahme des endgültigen Beschlusses durch das Direktorium oder nach Abschluss des Minderleistungsverfahrens vernichtet, es sei denn, diese werden für mögliche Folgemaßnahmen, wie ein Gerichtsverfahren, benötigt.

---

<sup>9</sup> In der durch den Entwurf des Beschlusses der EZB geänderten Fassung, der in Anhang 3 der Mitteilung enthalten ist

<sup>10</sup> In der durch den Entwurf des Beschlusses der EZB geänderten Fassung, der in Anhang 3 der Mitteilung enthalten ist

<sup>11</sup> Siehe Stellungnahme des EDSB zum Personalbeurteilungsverfahren der EZB im Fall 2004-0274.

c) Der Fallordner im elektronischen Dokumentenmanagementsystem (EDRMS) dient ausschließlich zu Zwecken der internen Zusammenarbeit und wird innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Minderleistungsverfahrens gelöscht.

Im Hinblick auf die **Sicherheitsmaßnahmen** (...)

### **3. Rechtliche Aspekte**

#### **3.1. Vorabkontrolle**

**Anwendbarkeit der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („die Verordnung“):** Die Datenverarbeitung von Daten über das Personal durch die EZB stellt eine Verarbeitung personenbezogener Daten dar („*alle Informationen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person*“ – Artikel 2 Buchstabe a der Verordnung). Die Datenverarbeitung erfolgt durch die EZB, ein EU-Organ, in Ausübung von Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen (Artikel 3 Absatz 1 der Verordnung unter Berücksichtigung des Vertrags von Lissabon).

Die Datenverarbeitung erfolgt sowohl automatisiert als auch manuell, d. h., die Beurteilungsdaten werden manuell vom Beurteilenden und dem Beurteilten in die SAP-HR-Applikation eingegeben. Die digitale Personalakte wird elektronisch im SAP-System (ISIS) gespeichert. Nach Einleitung eines Minderleistungsverfahrens wird die Dokumentation für das laufende Verfahren im EDRMS der EZB gespeichert, um eine Zusammenarbeit der oben genannten Empfänger zu ermöglichen.

Folglich ist die Verordnung anwendbar.

**Begründung der Vorabkontrolle:** Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung sieht Folgendes vor: „*Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen beinhalten können, werden vom Europäischen Datenschutzbeauftragten vorab kontrolliert.*“ Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung enthält eine Liste der Verarbeitungen, bei denen es wahrscheinlich ist, dass derartige Risiken bestehen. Diese Liste umfasst „*Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens*“ (Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b) sowie „*Verarbeitungen, die darauf abzielen, Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen*“ (Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe d). Das UPP zielt darauf ab, die Leistung bei der Erfüllung beruflicher Pflichten durch den betroffenen Bediensteten zu bewerten, um so Fälle der Minderleistung zu identifizieren und den betroffenen Bediensteten wieder zu einer normalen Leistung zurückzuführen. Sofern diese Bemühungen fehlschlagen, kann das UPP zu einer Beendigung des Beschäftigungsvertrags des Bediensteten führen, was jedoch nicht der *Zweck* des UPP ist (siehe auch Punkt 3.5 unten). Folglich unterliegt das UPP einer Vorabkontrolle gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung.

**Fristen:** Die Meldung des Datenschutzbeauftragten ging am 23. Juli 2013 ein. Gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung muss die Stellungnahme des EDSB innerhalb von zwei Monaten ergehen. Das Verfahren wurde insgesamt für 5 Tage ausgesetzt. Folglich muss die vorliegende Stellungnahme spätestens am 30. September 2013 abgegeben werden.

### 3.2. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Artikel 5 der Verordnung enthält die Kriterien für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten. Gemäß Artikel 5 Buchstabe a ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie *„für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich [ist], die aufgrund der Verträge [...] oder anderer aufgrund dieser Verträge erlassener Rechtsakte im öffentlichen Interesse [...] ausgeführt wird“*. Gemäß Erwägungsgrund 27 der Verordnung schließt dies auch *„die Verarbeitung personenbezogener Daten ein, die für die Verwaltung und das Funktionieren dieser Organe und Einrichtungen erforderlich ist“*.

a) Die Verarbeitung erfolgt seitens der EZB im Rahmen der **Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse** gemäß Artikel 36 der Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der Europäischen Zentralbank sowie gemäß Artikel 21 des Beschlusses der EZB vom 19. Februar 2004 zur Verabschiedung der Geschäftsordnung der Europäischen Zentralbank.

b) **Bestehen einer Rechtsgrundlage:** Die oben genannten Bestimmungen bilden die Rechtsgrundlage, die von der EZB zur Einrichtung der Beschäftigungsbedingungen für das Personal der Europäischen Zentralbank und für die Dienstvorschriften der EZB herangezogen wurde, insbesondere auch Artikel 8 Absatz 5, in dem das Minderleistungsverfahren dargelegt wird.

c) Was die **Erforderlichkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten** angeht, ist es offensichtlich, dass zur Durchführung eines Minderleistungsverfahrens personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet werden müssen.

### 3.3. Datenqualität

**Zweckmäßigkeit, Erheblichkeit und Verhältnismäßigkeit:** Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung müssen personenbezogene Daten *„den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sein und [dürfen] nicht darüber hinausgehen“*.

**Zweckmäßigkeit:** Die Verwendung von Daten aus den letzten beiden Beurteilungsrunden, der vereinbarte Inhalt des PIP und die Dokumentation zur Minderleistungsanhörung, einschließlich des etwaigen Minderleistungsbeschlusses, scheinen den Zwecken zu entsprechen, für die die Daten erhoben werden, dafür erheblich zu sein und nicht darüber hinauszugehen. Im Rahmen der im Intranet zugänglichen Datenschutzerklärung werden die betroffenen Akteure daran erinnert, dass sie der beruflichen Geheimhaltungspflicht unterliegen (siehe auch Abschnitt 3.6 unten).

**Sachliche Richtigkeit:** Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung sieht vor, dass personenbezogene Daten *„sachlich richtig und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht“* sein müssen und dass *„alle angemessenen Maßnahmen zu treffen [sind], damit im Hinblick auf die Zwecke, für die sie erhoben oder weiterverarbeitet werden, unrichtige oder unvollständige Daten gelöscht oder berichtigt werden“*. Die Daten einer Beurteilung sind zwar naturgemäß subjektiv und können folglich als

solche nicht der Anforderung genügen, dass sie „dafür erheblich“ sind, „nicht darüber hinausgehen“ und „sachlich richtig“ sind, die Tatsache, dass die betroffenen Personen gegebenenfalls eine Änderung fordern oder Anmerkungen und/oder Daten hinzufügen können, gewährleistet jedoch die Datenqualität.

- a) Der EDSB stellt vorab fest, dass die Beurteilung im Rahmen der Beurteilungsrunde (Schritt 1) in der Vergangenheit bereits einer Vorabkontrolle unterzogen wurde.<sup>12</sup> In diesem Kontext gelangte der EDSB zu dem Schluss, dass das Verfahren selbst garantiert, dass die Daten sachlich richtig und auf dem neuesten Stand sind.
- b) Was die Festlegung des PIP (Schritt 2) angeht, wird durch die Tatsache, dass dem betroffenen Bediensteten die Gelegenheit eingeräumt wird, zur Festlegung des PIP beizutragen und schriftliche Anmerkungen zu jeder regulären Leistungsbeurteilung im Rahmen des PIP abzugeben, garantiert, dass die Daten sachlich richtig und auf dem neuesten Stand sind. Was die endgültige Beurteilung ausgehend vom PIP angeht, stellt der EDSB fest, dass die Beurteilung durch den direkten Vorgesetzten naturgemäß auf einem Urteil basiert.<sup>13</sup> Sollte jedoch der dritte Schritt des Verfahrens eingeleitet werden, räumt die Anhörung dem betroffenen Bediensteten die Möglichkeit ein, zu den Aussagen über seine Leistung Stellung zu nehmen.
- c) Ferner sehen die unterschiedlichen Phasen sowohl der Überprüfung des PIP als auch die Minderleistungsanhörung (Schritt 3) die Möglichkeit vor, dass der direkte Vorgesetzte seine Beurteilung einer Überprüfung unterzieht bzw. diese gegebenenfalls auf den neuesten Stand bringt.

Der EDSB kommt zu dem Schluss, dass das UPP selbst sicherstellt, dass die Daten sachlich richtig und auf dem neuesten Stand sind.

**Verarbeitung nach Treu und Glauben und Rechtmäßigkeit:** Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung legt fest, dass personenbezogene Daten „nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise verarbeitet werden“. Die Frage der Rechtmäßigkeit wurde oben bereits angeschnitten (siehe Punkt 3.2) und die Verarbeitung nach Treu und Glauben wird im Zusammenhang mit den Informationen erörtert, die den betroffenen Personen zur Verfügung gestellt werden (siehe unten Punkt 3.8).

### 3.4. Datenaufbewahrung

Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung legt fest, 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.“

- Was die Aufbewahrungsfrist von drei und fünf Jahren angeht, die für alle Dokumente des UPP<sup>14</sup>, die in der Personalakte des Bediensteten gespeichert sind, sowie für den Ordner des Falls im EDRMS vorgesehen ist, der innerhalb

---

<sup>12</sup> Die naturgemäß subjektiv ist, siehe Personalbeurteilungsleitlinien des EDSB, S. 7.

<sup>13</sup> Mit Ausnahme von Beurteilungen und gegebenenfalls der Entscheidung des Direktoriums, den Bediensteten zurückzustufen oder den Arbeitsvertrag zu beenden.

<sup>14</sup> Siehe Stellungnahme des EDSB zum Personalbeurteilungsverfahren der EZB im Fall 2004-0274.



von sechs Monaten nach Abschluss des Minderleistungsverfahrens gelöscht wird, vertritt der EDSB die Ansicht, dass die in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung enthaltenen Bestimmungen erfüllt sind.

- Was die Aufzeichnungen der Anhörungen des Minderleistungsanhörungsorgans angeht, die innerhalb von sechs Monaten nach Ergehen des endgültigen Beschlusses des Direktoriums oder des Abschlusses des UPP vernichtet werden, könnte argumentiert werden, dass es nicht erforderlich ist, diese länger aufzubewahren als für die Erstellung des Protokolls der Anhörung erforderlich. Die Aufzeichnungen stellen jedoch – als Grundlage für die Erstellung des Protokolls des Minderleistungsanhörungsorgans – eine vollständige Informationsquelle dar, auf deren Grundlage das Protokoll ausgearbeitet wird. Falls eine der Parteien sich weigern sollte, das Protokoll zu unterzeichnen, oder falls die Aufzeichnungen selbst eine Verletzung beruflicher Pflichten nachweisen, können die Aufzeichnungen aufbewahrt werden, bis der diesbezügliche Rechtsstreit beigelegt wurde oder ein Beschluss ergangen ist. Der EDSB geht davon aus, dass dies den in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung enthaltenen Anforderungen entspricht.

Der EDSB ist der Ansicht, dass Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung eingehalten wird.

### **3.5. Zweckentsprechende Verwendung**

Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b der Verordnung sieht vor, dass personenbezogene Daten nur *„für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben und nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden“* dürfen.

Wie oben bereits erwähnt, wird Schritt 1 des UPP eingeleitet, nachdem eine Minderleistung im Rahmen von zwei aufeinanderfolgenden Beurteilungen festgestellt wurde. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass das UPP die Daten, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens<sup>15</sup> der Bediensteten des EZB verarbeitet werden, im gegenständlichen Kontext zu anderen Zwecken als der Beurteilung der Leistung des betroffenen Bediensteten verwendet. Beide Verfahren zielen primär auf die Beurteilung der Leistung des Bediensteten ab. Die Tatsache, dass das UPP in Schritt 3 zur Beendigung des Arbeitsvertrags des Bediensteten führen kann, ist weder eine notwendige Wirkung der vorherigen Schritte des UPP noch ein primäres Ziel, was durch das Bestehen der PIP-Phase (Schritt 2 des UPP) bestätigt wird.

Der Zweck des Minderleistungsverfahrens führt folglich nicht zu einer Zweckänderung und ist nicht mit dem Zweck der Beurteilungsrunde unvereinbar; Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b der Verordnung wird eingehalten.

### **3.6. Datenübermittlung**

Nach Artikel 7 der Verordnung werden personenbezogene Daten innerhalb der Organe oder Einrichtungen oder an andere Organe oder Einrichtungen nur übermittelt,

*„wenn die Daten für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, die in den Zuständigkeitsbereich des Empfängers fallen“ (Absatz 1). Der Empfänger verarbeitet die Daten „nur für die Zwecke, für die sie übermittelt wurden“ (Absatz 3).*

Die im Rahmen des UPP verarbeiteten personenbezogenen Daten werden an zahlreiche Empfänger innerhalb der EZB übermittelt. Der EDSB ist der Ansicht, dass die Übermittlung dieser Daten an die oben aufgeführten internen Empfänger zur rechtmäßigen Erfüllung der Aufgaben der Empfänger erforderlich ist. Der EDSB begrüßt es, dass der Datenschutzerklärung über das UPP, die im EZB-Intranet abrufbar ist, explizit zu entnehmen ist, dass diese Parteien der beruflichen Geheimhaltungspflicht unterliegen. Dennoch ruft der EDSB die EZB dazu auf, diese Empfänger zusätzlich ganz explizit daran zu erinnern, dass sie die Daten nur zu den Zwecken verarbeiten dürfen, für die sie übermittelt wurden (Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung).

Was die Tatsache angeht, dass die Daten im Falle von Beschwerden, Rechtsstreitigkeiten oder Gerichtsverfahren auch dem Europäischen Bürgerbeauftragten, dem EDSB oder dem Gerichtshof im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit zugänglich gemacht werden könnten, vertritt der EDSB die Ansicht, dass die Daten für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben dieser empfangenden Institutionen erforderlich sind.

Die in Artikel 7 der Verordnung enthaltenen Anforderungen sind erfüllt.

### **3.7. Rechte der betroffenen Personen**

Artikel 13 bis 19 der Verordnung sehen eine Reihe von Rechten für die betroffenen Personen vor. Dazu zählen insbesondere das Recht der betroffenen Person auf Auskunft sowie das Recht auf Berichtigung, Löschung und Sperrung personenbezogener Daten.

Der EDSB begrüßt die in den Dienstvorschriften der EZB vorgesehenen Bestimmungen, die den betroffenen Personen Zugang zu allen relevanten Dokumenten im Rahmen des UPP gewähren und ist der Ansicht, dass die in Artikel 13 enthaltenen Anforderungen erfüllt sind.

Der EDSB stellt fest, dass im Rahmen des UPP auch personenbezogene Daten anderer betroffener Personen als die des betroffenen Bediensteten verarbeitet werden können (z. B. Personen, die vom Minderleistungsanhörungsorgan als Zeugen geladen werden). Das Recht auf Auskunft einer jeden am UPP betroffenen Person sollte folglich ebenfalls berücksichtigt werden; der EDSB empfiehlt, dass das Recht auf Auskunft dieser Personen nur im Rahmen der in Artikel 20 der Verordnung vorgesehenen Beschränkungen eingeschränkt wird.

### **3.8. Informationspflicht gegenüber der betroffenen Person**

Artikel 11 und 12 der Verordnung haben die Informationen zum Gegenstand, die den betroffenen Personen zur Gewährleistung einer transparenten Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen sind. Werden die Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben, wie dies hier der Fall ist, müssen diese Informationen

zu Beginn der Speicherung oder der Weitergabe an Dritte erteilt werden, es sei denn, die betroffene Person ist bereits unterrichtet.

Der EDSB geht davon aus, dass die im Intranet abrufbare Datenschutzerklärung diese Anforderungen erfüllt.

### **3.9. Sicherheitsmaßnahmen**

(....)

### **4. Schlussfolgerungen**

Der EDSB geht davon aus, dass es keinen Grund zur Annahme gibt, dass die Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 verletzt werden, sofern die EZB die obigen Ausführungen voll und ganz berücksichtigt, bevor das Minderleistungsverfahren eingeführt wird. Die EZB sollte insbesondere:

- sicherstellen, dass das Auskunftsrecht einer jeden anderen betroffenen Person als dem von dem UPP betroffenen Bediensteten (beispielsweise eine Person, die durch das Minderleistungsanhörungsorgan als Zeuge geladen wird) nur gemäß den in Artikel 20 der Verordnung vorgesehenen Einschränkungen eingeschränkt wird;
- alle Empfänger daran erinnern, dass die Daten nur zu den Zwecken verarbeitet werden dürfen, zu denen sie übermittelt wurden.

Brüssel, den 30. August 2013

**(unterzeichnet)**

Giovanni Buttarelli  
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter