



WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
Stellvertretender Datenschutzbeauftragter

Leiter der Abteilung Personalpolitik
und Kommunikation
Generaldirektion Personal, Haushalt
und Organisation
Europäische Zentralbank
Sonnemannstraße 20
D-60314 Frankfurt am Main
DEUTSCHLAND

Brüssel, den 27. Juli 2016
C 2015-0772
Bitte richten Sie alle Schreiben an
edps@edps.europa.eu

Betr.: Meldung zur Vorabkontrolle des 360° Multi-Source Feedback Exercise Tool - Europäische Zentralbank (Fall 2015-0772)

Am 21. September 2015 reichte der Datenschutzbeauftragte („DSB“) der Europäischen Zentralbank („EZB“) beim EDSB gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 eine Meldung zur Vorabkontrolle des 360° Multi-Source Feedback Exercise Tool („MSF“) ein.¹

Diese Verarbeitung weist starke Ähnlichkeiten mit anderen gemeldeten Fällen von Feedback-Tools für Führungskräfte auf, die der EDSB bereits einer Vorabkontrolle unterzogen hat.² Daher enthält die vorliegende Stellungnahme keine vollständige Analyse aller Datenschutzaspekte, sondern geht im Wesentlichen auf Punkte ein, bei denen von anderen Fällen abgewichen wird oder eine Verbesserung erforderlich ist.

1. Sachverhalt

Den vorliegenden Informationen ist zu entnehmen, dass MSF bei der EZB seit 2001 zur Unterstützung von Führungskräften in ihrer beruflichen Entwicklung eingesetzt wird, wobei um Feedback zu bestimmten Verhaltensweisen und Kompetenzen von Führungskräften ersucht wird, wie sie im Kompetenzrahmen und den Profilen für Führungskräfte der EZB festgelegt

¹ Da diese Meldung eingereicht wurde, als die Verarbeitung bereits angelaufen war, gilt die in Artikel 27 Absatz 4 der Verordnung genannte Frist nicht. Wir haben uns dennoch bemüht, den Fall angemessen zu prüfen.

² Fälle 2009-0215, 2013-1290, 2014-0906, 2014-1146 und 2015-0733.

sind. Ursprünglich war das MSF als freiwillige 270°-Übung angelegt, bei der Beurteilungen durch Mitarbeiter, gleichrangige und andere Kollegen und mögliche externe Kontakte eingeholt werden. 2004 wurde dann per Beschluss des Direktoriums vom 14. Oktober 2003 die Regelung für alle Führungskräfte obligatorisch. Weiter wurde beschlossen, das Feedback in ihre Jahresbeurteilung einfließen zu lassen und damit dem unmittelbaren Vorgesetzten der beurteilten Führungskraft Zugriff auf das Feedback zu geben. Ziel der Maßnahme war es, sowohl der Führungskraft als auch dem Beurteilenden ein breiter gefächertes Feedback zur Verfügung zu stellen und dieses breiter gefächerte Feedback auch bei der Leistungsbeurteilung und der Gestaltung oder Weiterentwicklung von Plänen für die berufliche Entwicklung heranzuziehen. Als diese Änderung vorgenommen wurde, als also das Feedback dem Beurteilenden der Führungskraft und nicht nur einem Coach zur Verfügung gestellt wurde, wurde unter anderem befürchtet, dass sich der Schwerpunkt von der Verwendung des Feedback als Entwicklungstool hin zur Verwendung als Beurteilungstool verlagern könnte. Es wurde daher nachdrücklich darauf hingewiesen, dass Beurteilende daran zu erinnern seien, beide Blickwinkel gleichermaßen zu berücksichtigen und das Feedback nur als einen Beitrag zu einer umfassenden Beurteilung und Entwicklung zu verwenden.

Mit Beschluss des Direktoriums vom 30. Juni 2015³ wurde entschieden, das bestehende MSF von einer 270°- auf eine 360°-Übung zu erweitern und auch den unmittelbaren Vorgesetzten der beurteilten Führungskraft einzubeziehen. In der Praxis bedeutet dies, dass nun der unmittelbare Vorgesetzte der beurteilten Führungskraft ebenfalls ein Feedback abgibt.⁴

Es sei noch darauf hingewiesen, dass Führungskräfte nur als Beurteilte am MSF teilnehmen müssen. Personen, die Feedback abgeben, tun dies freiwillig.

2. Rechtliche Prüfung

Zweck der Verarbeitung und Information der betroffenen Personen

Der Meldung ist zu entnehmen, dass der Zweck des MSF darin besteht, „die individuelle berufliche Entwicklung von Führungskräften zu unterstützen [...], und zwar durch Einholung einer 360°-Beurteilung von bestimmten Verhaltensweisen innerhalb des Kompetenz- und Werterahmens der EZB und durch Bereitstellung dieser Beurteilung für die teilnehmenden Bediensteten“. Unter Punkt 11 / Rechtsgrundlage heißt es in der Meldung weiter, dass das MSF „lediglich für Entwicklungszwecke“ verwendet wird. Die Datenschutzerklärung besagt ferner, dass die personenbezogenen Daten „ausschließlich für die Durchführung der MSF-Übung“ bei der EZB verwendet werden. Den vorliegenden Informationen ist jedoch zu entnehmen, dass das Feedback eindeutig nicht nur als Entwicklungstool, sondern auch als Beurteilungstool eingesetzt wird.

Bei einer Verarbeitung personenbezogener Daten muss die EZB die von der Verarbeitung betroffenen Personen über die Verarbeitung in Kenntnis setzen; dabei sollte auch der Zweck der Verarbeitung angegeben werden.⁵ Derzeit sind die Angaben zu dem/den Zweck(en) der

³ Aktenzeichen des Kurzprotokolls: SEC/EB/15/933/03

⁴ In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass die EZB das MSF auch auf die Koordinatoren der gemeinsamen Aufsichtsteams, Berater und Missionsleiter der EZB ausdehnen möchte. Zur ersten Kategorie gehören Bedienstete der EZB mit Führungsfunktionen in Zusammenhang mit dem Einheitlichen Aufsichtsmechanismus (SSM); eine Ausdehnung auf die beiden anderen Kategorien erfolgt erst nach Annahme einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

⁵ Informationspflichten gemäß Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe b der Verordnung.

Verarbeitung⁶ nicht hinreichend klar, denn sie machen nicht deutlich, dass das Feedback auch für Beurteilungszwecke herangezogen wird.

Empfehlung

Die EZB sollte Meldung und Datenschutzerklärung dahingehend ändern, dass deutlich zum Ausdruck gebracht wird, dass das Feedback im Beurteilungsverfahren verwendet wird. Teilnehmende Führungskräfte müssen über diese Wirkung angemessen in Kenntnis gesetzt werden.

Betroffene Personen

Als betroffene Personen werden in der Meldung sowohl die beurteilten Führungskräfte als auch die Erbringer des Feedback (Mitarbeiter, gleichrangige und andere Kollegen und externe Akteure), die Erstere beurteilen sollen, genannt.

Klarstellung

Die Verarbeitungen, die gemäß Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung vorabkontrollpflichtig sind (Bewertung der Persönlichkeit der betroffenen Person), betreffen die Beurteilten, also die am MSF teilnehmenden Führungskräfte. Daher beziehen sich unsere Anmerkungen und Empfehlungen nur auf die Verarbeitung ihrer Daten.

Rechtmäßigkeit und Rechtsgrundlage

Im Gegensatz zu anderen ähnlichen Feedback-Tools, die vom EDSB einer Vorabkontrolle unterzogen wurden, und die auf Einwilligung beruhen, ist das MSF bei der EZB für alle Führungskräfte obligatorisch und fließt auch in ihre Beurteilungsgespräche ein. Folglich stützt sich das MSF als Rechtsgrundlage auf Artikel 5 Buchstabe a und Erwägungsgrund 27 der Verordnung, ist also die Verarbeitung „für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse ausgeführt wird“ und „für das Funktionieren“ der EZB „erforderlich“.

Nach den vorliegenden Informationen ist die Rechtsgrundlage der Verarbeitung in Artikel 36 der Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken und der Europäischen Zentralbank⁷ sowie in den bereits erwähnten Verwaltungsbeschlüssen des Direktoriums der EZB vom 11. Oktober 2003 und vom 30. Juni 2015 zu finden.

Die Meldung besagt, dass das MSF ein wichtiges Entwicklungstools für Führungskräfte und als solches für ein effizientes Management und Funktionieren der Institution erforderlich ist. Wie bereits dargestellt, besteht der Zweck darin, die individuelle Entwicklung von Führungskräften zu unterstützen und ihre Leistung zu steigern. Aus den vorgelegten Unterlagen geht hervor, dass der Anlass dafür, MSF verpflichtend zu machen, die Umfrage „ECB in Motion“ war, die erbrachte, dass Verbesserungen im Qualitätsmanagement notwendig sind. In Anbetracht dessen kann man davon ausgehen, dass die obligatorische Teilnahme von Führungskräften am MSF erforderlich ist und in einem angemessenen Verhältnis zu dem Ziel ihrer individuellen beruflichen Entwicklung steht.

⁶ „Die personenbezogenen Daten werden ausschließlich für die Durchführung der MSF-Übung bei der EZB verwendet. Der Zweck des MSF liegt darin, die individuelle berufliche Entwicklung von Führungskräften bei der EZB zu unterstützen.“

⁷ Diese Bestimmung besagt: „Die EZB legt die Beschäftigungsbedingungen für das Personal bei der Europäischen Zentralbank fest“.

Der EDSB nimmt zur Kenntnis, dass die oben genannten Dokumente die Verwendung des Feedback für die Jahresbeurteilung vorsehen, ist aber dennoch der Auffassung, dass die EZB den betroffenen Personen näher erklären sollte, warum es erforderlich ist, sie auch für die Beurteilung der Führungskräfte zu verwenden.⁸ All dem kommt angesichts des verpflichtenden Charakters der Übung große Bedeutung zu.

Hinweis

Die EZB sollte den betroffenen Personen näher erklären, warum es erforderlich ist, das Feedback auch für Beurteilungszwecke zu verwenden.⁹

Datenqualität

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

Aufgrund der vorliegenden Informationen kann gesagt werden, dass die verarbeiteten personenbezogenen Daten dem Zweck des MSF (Unterstützung der individuellen beruflichen Entwicklung von Führungskräften) zu entsprechen und nicht darüber hinauszugehen scheinen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass die das Feedback gebenden Personen insbesondere in den Feldern für Freitext Informationen einreichen, die für die hier zu prüfende Verarbeitung nicht erforderlich sind. Personenbezogene Daten und vor allem besondere Datenkategorien, die für die Zwecke des MSF nicht von Belang sind, sollten in diesem Zusammenhang nicht weiterverarbeitet werden. Dies könnte beispielsweise in Weisungen für die Beurteilenden klargestellt werden. Dies ist besonders wichtig in Anbetracht der Tatsache, dass das Feedback auch für Beurteilungszwecke verwendet wird.

Empfehlung

Die EZB sollte dafür sorgen, dass sich ihre Mitarbeiter der Anforderungen an die Datenqualität bewusst sind.

3. Schlussfolgerung

Zusammenfassend besteht kein Anlass zu der Vermutung, dass gegen die Verordnung verstoßen wird, sofern die vorstehend formulierten Empfehlungen in vollem Umfang berücksichtigt werden. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Rechenschaftspflicht erwartet der EDSB von der EZB die Umsetzung der Empfehlungen und wird daher den Fall **abschließen**.

Mit freundlichen Grüßen

(unterzeichnet)

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI

⁸ Zu berücksichtigen ist, dass Vorgesetzte von Teilnehmern ihre Mitarbeiterbeurteilung auf jeden Fall vornehmen und somit bereits über einen Kanal für die Bereitstellung von Feedback verfügen.

⁹ Siehe die obige Empfehlung zur Information betroffener Personen.

Verteiler: Datenschutzbeauftragter