



**GIOVANNI BUTTARELLI**  
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Frau Catia MARIGO  
Leiterin der HRM-Gruppe,  
Administrative Services  
Programme (ADS)  
Europäische Umweltagentur  
Kongens Nytorv 6  
1050 Kopenhagen  
Dänemark

Brüssel, den 4. Juni 2013  
GB/MV/kd D(2013) 1121 C 2011-0851

Bitte richten Sie alle Schreiben an  
[edps@edps.europa.eu](mailto:edps@edps.europa.eu)

**Betrifft:      Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Umweltagentur zur Vorabkontrolle der Urlaubsverwaltung**

Sehr geehrte Frau Marigo,

am 20. September 2011 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Umweltagentur eine Meldung zur Vorabkontrolle der Urlaubsverwaltung. Der Meldung waren folgende Unterlagen beigelegt:

1. Anschreiben – Meldung zur Vorabkontrolle der Urlaubsverwaltung
2. Anhang 1: Datenschutzerklärung
3. Anhang 2: Geheimhaltungserklärung.

Der DSB reichte diese Meldung zu einer Zeit ein, in der die Leitlinien für den Bereich Urlaub und Gleitzeit („Leitlinien“) ausgearbeitet wurden. Daher wurde das Verfahren wegen der Annahme und Umsetzung der Leitlinien Urlaub und Gleitzeit<sup>1</sup> zwischen dem 20. September 2011 und dem 31. März 2013 ausgesetzt.

---

<sup>1</sup> Leitlinien für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich Urlaub und Gleitzeit, angenommen am 20. Dezember 2012 (EDSB 2012-0158).

Zu den gemeldeten Verarbeitungsvorgängen trägt der EDSB folgende Anmerkungen vor.

## **1. Rechtliche Aspekte**

Die vorliegende Stellungnahme befasst sich mit bereits bestehenden Jahres- und Sonderurlaubsansprüchen bei der EUA. Sie stützt sich auf die Leitlinien; damit kann sich der EDSB auf die Vorgehensweisen der EUA konzentrieren, die augenscheinlich nicht ganz im Einklang mit der Datenschutzverordnung (EG) Nr. 45/2001 stehen.

Laut Meldung sind sowohl Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a als auch Buchstabe d die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung. Der EDSB ist jedoch der Ansicht, dass in Urlaubsfragen nur Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a anzuwenden ist. Der EDSB vertritt nämlich die Auffassung, dass Urlaubsverwaltung nicht vorrangig dem Zweck dient, Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen.

Der EDSB fordert die EUA auf, **die Bezeichnung und den Zweck** der Verarbeitung klarzustellen. Die Meldung besagt: „Zweck der Verarbeitung ist es, Daten im Zusammenhang mit Jahres- und Sonderurlaubsansprüchen im Einklang mit dem Beamtenstatut und den Durchführungsbestimmungen für Urlaub zu erheben und zu verwalten“. Mit Blick auf die in der Meldung beschriebenen Verarbeitungsvorgänge ist der EDSB der Ansicht, dass Verarbeitungsvorgänge im Zusammenhang mit Krankenurlaub ebenfalls in die Meldung aufgenommen werden sollten. Krankenurlaub gehört nämlich ebenfalls zu den Zwecken der Verarbeitung.

Der EDSB hält es für sinnvoll, der EUA noch einmal in Erinnerung zu rufen, was er unter gesundheitsbezogenen Daten versteht. Dies wurde bereits in den am 28. September 2009 angenommenen Leitlinien des EDSB für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten am Arbeitsplatz durch Organe und Einrichtungen (der EU) erläutert: *„Der Begriff Gesundheitsdaten bezeichnet in diesen Leitlinien im Wesentlichen zwei unterschiedliche Formen von Daten. Erstens sind darunter medizinische Akten zu verstehen, die in einer Arztpraxis oder beim ärztlichen Dienst eines EU-Organs geführt werden. Solche medizinischen Akten enthalten unter anderem Arztberichte, Ergebnisse von Laboruntersuchungen, medizinische Fragebögen (z. B. bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung). Zweitens bezeichnet er administrative Unterlagen, die personenbezogene Daten in Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand einer Person enthalten. Zu diesen Dokumenten gehören ärztliche Atteste (z. B. Bescheinigungen der Arbeitsunfähigkeit), Formulare in Zusammenhang mit Krankenurlaub oder der Erstattung medizinischer Ausgaben“*. Deshalb ist es wichtig, die Speicherung medizinischer Daten von der Aufbewahrung administrativer Unterlagen mit personenbezogenen Gesundheitsdaten zu trennen. Wie nachstehend ausgeführt, hat dies Konsequenzen für die Prüfung der Meldung.

Zum Krankenurlaub besagt die Meldung Folgendes: „Gesundheitsdaten im Zusammenhang mit krankheitsbedingter Abwesenheit werden von der ADS1-Gruppe im Einklang mit Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung höchstens 30 Jahre nach Aktannahme der letzten medizinischen Unterlage aufbewahrt“. Der EDSB fordert die EUA auf, diese **Aufbewahrung** klarzustellen.

Bezüglich der Aufbewahrung medizinischer Daten im eigentlichen Sinne (wie es auch in den Leitlinien des EDSB für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten am Arbeitsplatz heißt) ist der

EDSB der Ansicht, dass ein Zeitraum von 30 Jahren in den meisten Fällen als das absolute Maximum für die Aufbewahrung von Daten in diesem Zusammenhang gelten kann<sup>2</sup>.

Der EDSB hat aber auch in diesen Leitlinien und in den Leitlinien Urlaub und Gleitzeit die Auffassung vertreten, dass eine Aufbewahrungsfrist von mindestens drei Jahren für administrative Daten im Zusammenhang mit Krankenurlaub für HR in Anwendung von Artikel 59 Absatz 4 des Statuts gerechtfertigt sein kann.

In den Leitlinien hat der EDSB den Standpunkt vertreten, dass eine Aufbewahrungsfrist von mehr als drei Jahren nur dann als verhältnismäßig und angemessen gelten kann, wenn dies unbedingt erforderlich ist, um Zeiträume abzudecken, in denen ein Streit- oder Berufungsverfahren läuft.<sup>3</sup>

Der EDSB fordert Sie daher auf, Ihre Meldung im Lichte dieser Anmerkungen im Hinblick auf den Aufbewahrungszeitraum zu überarbeiten:

- Zum Jahresurlaub besagt die Meldung, dass „personenbezogene Daten höchstens zehn Jahre ab Eintreten des Urlaubs aufbewahrt werden“. „Die Aufbewahrung von Daten über die Jahresurlaubstage kann jedoch“, wie es auch in den Leitlinien heißt, „gerechtfertigt sein, wenn Urlaub in das Folgejahr übertragen wird“. Außerdem kann es vorkommen, dass ein Organ/eine Einrichtung andere Urlaubszeiten, die eine Person in den vorangegangenen Jahren genommen hat, im Hinblick auf eine bessere Verwaltung und Koordinierung prüft. Der EDSB hält daher – auch im Hinblick auf eine Vereinheitlichung der Aufbewahrungszeiträume – einen Aufbewahrungszeitraum von maximal drei Jahren für Daten im Zusammenhang mit Jahresurlaub für vernünftig und akzeptabel“. Der EDSB fordert Sie daher auf, die Aufbewahrungsfrist für Daten im Zusammenhang mit dem Jahresurlaub zu überdenken und die Meldung entsprechend zu ändern.

- Bezüglich der Aufbewahrung für historische, statistische oder wissenschaftliche Zwecke weicht die Meldung insofern von der Datenschutzerklärung ab, als sie die Anonymisierung der Daten nicht ausdrücklich vorsieht. In der Datenschutzerklärung heißt es nämlich, dass „anonyme Daten über Urlaub und Abwesenheit für statistische Zwecke (Urlaubszeiten, Sonderurlaube und Abwesenheiten) aufbewahrt werden“, während die Meldung lediglich besagt, dass „personenbezogene Daten im Zusammenhang mit Urlaub und Abwesenheit für statistische Zwecke aufbewahrt werden (Urlaub; Sonderurlaub und Abwesenheiten, aufgegliedert nach Quartalen und Programmen). Zugriff auf die Daten hat nur die höhere Führungsebene (Leiter von Programmen und Exekutivdirektor); die Leiter der Programme haben Zugriff nur auf Daten ihres eigenen Programms“. Der EDSB fordert die EUA auf, die Meldung in diesem Punkt zu vervollständigen.

Im Rahmen des Programms für neue Mitarbeiter erhalten alle neuen Mitarbeiter allgemeine **Informationen** zum Thema Urlaub und Abwesenheit. Außerdem werden laut Meldung regelmäßig für alle Mitarbeiter der EUA Informationsveranstaltungen und Vorträge zum Thema Urlaub und Abwesenheit abgehalten. Eine ins Intranet der EUA eingestellte

---

<sup>2</sup> Die Aufbewahrung medizinischer Daten durch ärztliche Dienste wird in den Leitlinien für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten am Arbeitsplatz ebenfalls behandelt. Wenn hingegen ein Organ oder eine Einrichtung Aufzeichnungen über Krankheitsurlaub länger aufbewahren will, könnte das mit medizinischen Fällen zusammenhängen, in denen die gesundheitlichen Folgen einer Exposition gegenüber bestimmten Risiken (zum Beispiel Asbest- oder Strahlungsexposition) erst nach längerer Zeit zum Tragen kommen, und sollte in der vorgelegten Gesundheitsdatenverarbeitung ausdrücklich vorgesehen werden.

<sup>3</sup> Siehe auch die Leitlinien des EDSB für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten am Arbeitsplatz, Seite 12: „Artikel 59 Absatz 4 des Beamtenstatuts könnte einen Aufbewahrungszeitraum von drei Jahren für Daten rechtfertigen, die zur Begründung eines Fernbleibens vom Dienst wegen Krankheitsurlaub erforderlich sind. Länger dürfen sie nur aufbewahrt werden, wenn ein Streit- oder Berufungsverfahren läuft“.

Datenschutzerklärung bietet alle in der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 geforderten Informationen. Zur Datenschutzerklärung trägt der EDSB folgende Anmerkungen vor:

#### Punkt 2: Empfänger der verarbeiteten Daten

- Die Angaben zu den Empfängerkategorien sollten überarbeitet werden. In der Datenschutzerklärung wird die „betroffene Person (für Konsultation, Änderung und Berichtigung)“ als Datenempfänger genannt. Im Zusammenhang mit den Verarbeitungen gelten betroffene Personen allerdings nicht als Empfänger ihrer eigenen verarbeiteten Daten, wie sie in Artikel 2 Buchstabe f der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 definiert sind. Die EUA sollte daher diese Kategorie aus der derzeitigen Liste von Empfängern streichen.

- Die EUA sollte erläutern, warum sie „alle anderen EUA-Mitarbeiter (zur Konsultation)“ zu den Empfängern der verarbeiteten Daten zählt. Bei der hier zu prüfenden Verarbeitung dürfte ein Zugriff nur für Vorgesetzte, die Personalabteilung und einige Mitarbeiter in der Buchhaltung gerechtfertigt sein. Andere Mitarbeiter der EUA sollten keinen Zugriff auf diese Daten haben.

#### Punkt 4: Obligatorische oder optionale Daten

- In der Datenschutzerklärung heißt es, dass „Bedienstete ihre Daten völlig freiwillig vorlegen“. Nach Auffassung des EDSB ist diese Formulierung irreführend. Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung besagt nämlich, dass Mitarbeiter durchaus aufgefordert werden können, Daten anzugeben (so ist in einigen Fällen die Abwesenheit vom Arbeitsplatz durch ein ärztliches Attest zu belegen). Auch ist die Einwilligung als Rechtsgrundlage in Arbeitsbeziehungen umstritten. Der EDSB empfiehlt daher, diese Aussage aus der Datenschutzerklärung zu streichen.

## **2. Schlussfolgerung**

In Anbetracht dieser Ausführungen empfiehlt der EDSB der EUA Folgendes:

- 1) Klarstellung der Meldung dahingehend, dass ihr Titel den in der Meldung erwähnten Verarbeitungsvorgängen entspricht;
- 2) Überprüfung der bestehenden Aufbewahrungsfristen für Daten im Zusammenhang mit Krankenurlaub und Jahresurlaub;
- 3) Änderung der Datenschutzerklärung und der Meldung unter Berücksichtigung der vorstehenden Anmerkungen.

Der EDSB fordert die EUA auf, ihn innerhalb von drei Monaten nach Eingang dieser Stellungnahme über die Umsetzung der darin ausgesprochenen Empfehlungen zu unterrichten.

**(unterzeichnet)**

Giovanni BUTTARELLI  
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter

Kopie an: Herrn Olivier CORNU, Datenschutzbeauftragter, EUA