



**GIOVANNI BUTTARELLI**  
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herrn Pascal Savouret  
Exekutivdirektor  
Europäische Fischereiaufsichtsagentur  
Avda. García Barbón, 4  
E-36208 Vigo

Brüssel, 29. August 2013  
GB/MV/ktl D (2013)1914      **C 2013-0456**  
Bitte richten Sie alle Schreiben an:  
[edps@edps.europa.eu](mailto:edps@edps.europa.eu)

**Betreff:    Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur über das Management von Urlaub, krankheitsbedingter Abwesenheit und anderen Fehlzeiten**

Sehr geehrter Herr Savouret,

am 13. März 2013 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur (EFCA) eine Meldung zur Vorabkontrolle des Managements von Urlaub, krankheitsbedingter Abwesenheit und anderen Fehlzeiten. Die Meldung enthielt sieben Anhänge:

1. Anhang I: Datenschutz- und Sicherheitsvereinbarung zwischen der EFCA und dem Unternehmen LUCCA (Anbieter von Cloud-Computing-Diensten) vom 20. Dezember 2012;
2. Anhang II: Risikoeinschätzung der Verarbeitung des Krankheitsmanagements durch FIGGo (dem von LUCCA erbrachten Cloud-Service);
3. Anhang III: Allgemeine Datenschutzerklärung Humanressourcen (wie im Intranet der EFCA veröffentlicht);
4. Anhang IV: Vermerk an alle Bedienstete mit aktualisierten Informationen über Krankheitsurlaub (wie an die Bediensteten verteilt und über das Intranet der EFCA veröffentlicht);
5. Anhang V: Beschreibung des Verfahrens des Urlaubsmanagements im Personalbereich;

6. Anhang VI: Beschluss Nr. 11-W-4 des Verwaltungsrats vom 23. Juni 2011 zur Annahme von allgemeinen Durchführungsbestimmungen zum Beamtenstatut (Urlaub);
7. Anhang VII: Spezifische Vertraulichkeitserklärung für Bedienstete mit Zugang zu Daten über die Gesundheit.

Der DSB übermittelte dem EDSB diese Meldung am 20. Dezember 2012 nach Annahme der Leitlinien über Urlaub und Gleitzeit („Leitlinien“) und vor Ablauf der Frist, die den Organen und Einrichtungen der Union zur Einreichung ihrer Meldungen gesetzt wurde (Ende März 2013). Der EDSB übermittelte den Entwurf mit der Bitte um Anmerkungen am 3. Mai 2013 an die EFCA; diese gingen am 18. Juni 2013 ein.

### **Sachverhalt**

Zweck der Verarbeitung ist das Urlaubsmanagement (Jahresurlaub, Krankheitsurlaub und Sonderurlaub) und die Gewährung von Urlaubsansprüchen; insbesondere soll die Verarbeitung sicherstellen, dass die Bediensteten der EFCA (Bedienstete auf Zeit, Vertragsbedienstete) und die abgeordneten nationalen Sachverständigen die erforderlichen Nachweise vorlegen.

Es kann zur Verarbeitung besonderer Datenkategorien kommen, wie gesundheitsbezogene Daten (z. B. schwere Erkrankung des Ehegattens) oder sexuelle Ausrichtung der betroffenen Person und des Partners (z. B. wenn die betroffene Person einen Antrag auf Dienstbefreiung wegen der Pflege eines Angehörigen stellt).

Ein automatisiertes System (die Cloud-gestützte Figgo-Applikation) soll ab dem 2. Quartal 2013 zum Einsatz kommen. Dieses System wird zur Eingabe und Genehmigung von Urlaubsanträgen verwendet und von der Sektion Humanressourcen verwaltet. Das System wird teilweise die papierbasierte Verarbeitung ersetzen. Nach Aussage der EFCA wurde eine Risikoeinschätzung durchgeführt, bevor entschieden wurde, auf einen Cloud-Service zurückzugreifen. Diese Risikoeinschätzung wurde im Anhang der Meldung zusammen mit der Vereinbarung mit dem Dienstleistungsanbieter übermittelt.

Wie der Meldung zu entnehmen ist, werden mit Einführung des neuen Verarbeitungssystems (d. h. mit Einführung der Figgo-Applikation) die Jahresurlaubsanträge von den Bediensteten direkt in das System eingegeben und automatisch an die Person übermittelt, die die Genehmigung erteilt. Die Weitergabe von Papierakten für die Jahresurlaubsanträge erübrigt sich dadurch mit Ausnahme der Nachweise. Was den Krankheitsurlaub (ärztliche Bescheinigungen) und den Sonderurlaub angeht, erfolgt die Registrierung des Antrags durch die Sektion Humanressourcen als „sonstige begründete Abwesenheit“ oder „sonstige Abwesenheit“ oder „zu rechtfertigender Urlaub“ in der Figgo-Applikation. Die Sektion Humanressourcen wird in der Lage sein, die Verarbeitung des Jahresurlaubs in der Applikation zu überwachen. Die Nachweise werden weiterhin manuell und außerhalb der Figgo-Applikation verarbeitet werden. Abschließend sei angemerkt, dass die EFCA die Möglichkeit prüft, zusätzliche Funktionen zu verwenden, die im Rahmen der Figgo-Applikation freigeschaltet werden können. Es könnte zum Beispiel vorgesehen werden, dass innerhalb von Figgo „Sonderurlaub“ und „Krankheitsurlaub“ anstelle der derzeitigen Terminologie angegeben wird.

### **Rechtliche Aspekte**

In dieser Stellungnahme wird auf die bei der EFCA bereits bestehenden Urlaubsverfahren eingegangen. Sie basiert auf den Leitlinien, was es dem EDSB erlaubt, sich auf diejenigen Vorgehensweisen der EFCA zu konzentrieren, die nicht vollständig mit der Datenschutzverordnung (EG) Nr. 45/2001 („Verordnung“) vereinbar zu sein scheinen.

Der EDSB stellt fest, dass die gegenständliche Verarbeitung gemäß Artikel 5 Buchstabe a der Verordnung<sup>1</sup> für rechtmäßig betrachtet wird.

Der EDSB stellt fest, dass die Meldung nicht nur die Anwendbarkeit von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a (Daten über die Gesundheit) sondern auch von Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe d (Ausschluss von Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag) der Verordnung vorsieht. Der EDSB ist der Ansicht, dass der Ausschluss von Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag nicht an sich Zweck der Verarbeitungen bei der EFCA im Zusammenhang mit Urlaub ist. Deshalb sollte hier nur Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a anwendbar sein. Außerdem stellt der EDSB fest, dass das bei der EFCA bestehende Verfahren im Hinblick auf die Verarbeitung von Daten über die Gesundheit oder die sexuelle Ausrichtung der betroffenen Person und ihres Partners mit Artikel 10 der Verordnung vereinbar ist, insbesondere mit Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b.

Ausgehend von den verfügbaren Informationen scheinen die Grundsätze der **Datenqualität** gewahrt zu sein. Was den Grundsatz der Zweckbindung angeht, wurde angegeben, dass die Sektion Humanressourcen alle Informationen verarbeitet, die zum Zwecke des Managements der verschiedenen Urlaubsarten in Übereinstimmung mit den bestehenden Vorschriften erforderlich sind.

Ferner scheint den betroffenen Personen in Übereinstimmung mit den Artikeln 13 und 14 ein **Recht auf Auskunft und Berichtigung** gewährt zu werden und dies geht auch aus der allgemeinen Datenschutzerklärung Humanressourcen hervor.

Was die Liste der Empfänger angeht, werden folgende Empfänger in der Meldung aufgeführt:

- bei der EFCA: der Exekutivdirektor, der Leiter des Referats A – Ressourcen und das Personal der Sektion Humanressourcen, die Zugang zu Informationen über Urlaub und die diesbezüglichen Nachweise haben mit Ausnahme von ärztlichen Bescheinigungen bei krankheitsbedingter Abwesenheit;

- bei der Europäischen Kommission im Rahmen einer Dienstgütevereinbarung: der Ärztliche Dienst (für Verwaltungsdokumente, die Daten über die Gesundheit enthalten) und das Amt für die Feststellung und Abwicklung individueller Ansprüche (PMO) (zur Verarbeitung von damit verbundenen Ansprüchen und Zahlungen).

Diese Empfänger sollten daran erinnert werden, dass sie die Daten nur zu den Zwecken verarbeiten dürfen, zu denen sie übermittelt wurden.

Der Dienstleistungsanbieter der Figgo-Applikation hat auf der Grundlage der Datenschutz- und Sicherheitsvereinbarung (Anhang I) Zugang zu den von den EFCA-Benutzern in die Figgo-Applikation eingegebenen Daten. Der EDSB nimmt diesbezüglich die Punkte 1.7 und 1.8 der Vereinbarung im Hinblick auf die Verpflichtung des Personals des Anbieters zur Geheimhaltung der Daten zur Kenntnis, die gemäß Artikel 23 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 verarbeitet werden können.

Was die **Informationspflicht** angeht, stellt der EDSB fest, dass die EFCA eine „allgemeine Datenschutzerklärung Humanressourcen“ verwendet, in der die Rechte und Pflichten der Bediensteten und abgeordneten nationalen Sachverständigen bei der EFCA im Zusammenhang mit der Verarbeitung ihrer Daten in Bezug auf Einstellung, Personalakten (einschließlich Gesundheitsdaten und Beurteilung), Urlaub, krankheitsbedingte Abwesenheiten und sonstige Fehlzeiten sowie ihr Gehalt dargelegt werden. Er stellt auch fest, dass diese Datenschutzerklärung kontinuierlich aktualisiert wird, damit die verschiedenen

---

<sup>1</sup> Basierend auf den Artikeln des Statuts der Beamten und den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften und dem Beschluss Nr. 11-W-4 des Verwaltungsrats der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur vom 23. Juni 2011 zur Annahme von allgemeinen Durchführungsbestimmungen zum Statut.

gemeldeten Datenverarbeitungen daraus hervorgehen, da diese nicht alle gleichzeitig gemeldet wurden.

Generell spricht sich der EDSB gegen die Annahme einer allgemeinen Datenschutzerklärung aus, die sich auf eine Vielzahl von Verarbeitungen bezieht. Er kann jedoch eine derartige Erklärung dann akzeptieren, wenn die Agentur sicherstellt, dass die Informationen über das jeweilige Verfahren vollumfänglich zur Verfügung gestellt werden und dass die betroffenen Personen die in den Artikeln 11 und 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 für jede einzelne Verarbeitung vorgesehenen Informationen leicht ausfindig machen können. Dies scheint in der vorgelegten allgemeinen Datenschutzerklärung Humanressourcen der Fall zu sein. Die EFCA erwähnt die spezifischen Merkmale der einzelnen Informationen im Zusammenhang mit den betreffenden Verarbeitungsvorgängen. Dennoch möchte der EDSB vorschlagen, dass die Aspekte bezüglich der Rechtsgrundlage und die Liste der Empfänger stärker hervorgehoben werden (z. B. mittels Einsatz von Fettschrift), was es den Bediensteten erleichtern könnte, die Informationen über die jeweilige Verarbeitung einfacher ausfindig zu machen.

Was die **Datenaufbewahrung** angeht, stimmt der EDSB der Aufbewahrungsfrist von drei Jahren für Jahres-, Sonder- und Krankheitsurlaub und für die entsprechenden Nachweise zu, sofern keine Beschwerde eingelegt wird. Ferner stimmt er der Aufbewahrungsfrist für die gesamte Laufbahn im Hinblick auf Daten über Urlaub aus persönlichen Gründen zu, die den Urlaubs- und Gleitzeitleitlinien (Abschnitt 5) entspricht.

Im Hinblick auf die **Sicherheitsmaßnahmen** stellt der EDSB Folgendes fest:

Die EFCA stellt sicher, dass die Daten ausschließlich den genannten Empfängern zugänglich gemacht werden, sofern sie über diese Kenntnisse verfügen müssen. Wie aus der Meldung hervorgeht, erinnert der Leiter des Referats Ressourcen alle Bediensteten der Sektion Humanressourcen, die für die Verarbeitung von Informationen über den Gesundheitszustand der Bediensteten verantwortlich sind, daran, dass diese unter Einhaltung der Grundsätze der ärztlichen Schweigepflicht zu verarbeiten sind. Der EDSB stellt auch fest, dass alle Bediensteten, die Zugang zu Daten über die Gesundheit haben, spezifische Vertraulichkeitserklärungen unterschreiben, wonach sie einer Schweigepflicht unterliegen, die mit der ärztlichen Schweigepflicht vergleichbar ist. Diese Maßnahmen sind mit Abschnitt 10 der Leitlinien und Artikel 10 Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 vereinbar.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die EFCA eine Risikoeinschätzung der Figgo-Applikation durchgeführt hat, auf deren Grundlage entschieden wurde, die Applikation nach Annahme einer Datenschutzvereinbarung zwischen der EFCA und dem ausgewählten Dienstleistungsanbieter einzusetzen. Der EDSB erkennt an, dass diese Vereinbarung der Empfehlung der Artikel-29-Arbeitsgruppe (Stellungnahme vom 1. Juli 2012 zum Cloud Computing) folgt und Anforderungen hinsichtlich Subunternehmen, Haftungsbestimmungen und Rechnungsprüfungsmöglichkeiten vorsieht. Der EDSB stellt auch fest, dass das Hosting der Daten in Frankreich erfolgen wird und dass keine Übermittlung an Drittstaaten vorgesehen ist.

Der EDSB stimmt dem von der EFCA gewählten Ansatz der Durchführung einer Risikoeinschätzung und der Annahme einer spezifischen Datenschutzvereinbarung zu.

### **Schlussfolgerungen**

Angesichts der obigen Ausführungen empfiehlt der EDSB, dass die EFCA die Informationen der allgemeinen Datenschutzerklärung Humanressourcen über die verschiedenen Verarbeitungen stärker hervorhebt, damit der Zugang zu den Informationen über die spezifische Verarbeitung vereinfacht wird.

Der EDSB ersucht die EFCA, ihn innerhalb von drei Monaten nach Eingang des vorliegenden Schreibens über die Umsetzung dieser Empfehlungen zu informieren.

**(unterzeichnet)**

Giovanni Buttarelli  
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter

Kopie: Wilhelm Scherzer, Referent für Personalangelegenheiten, EFCA  
Rieke Arndt, Datenschutzbeauftragter, EFCA