



GIOVANNI BUTTARELLI  
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herrn Nikolaos FIKATAS  
Datenschutzbeauftragter  
Agentur der Europäischen Union für  
Grundrechte (FRA)  
Schwarzenbergplatz 11  
1040 Wien  
Österreich

Brüssel, den 13. April 2012  
GB/MV/ktl D(2012)836 C 2012-0089

Sehr geehrter Herr Fikatas,

ich nehme Bezug auf die Meldung für eine Vorabkontrolle bezüglich der Verarbeitungen zur flexiblen Arbeitszeit bei der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), die Sie dem EDSB am 26. Januar 2012 übermittelt haben. Am 14. Februar 2012 ersuchte der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) Sie um weitere Informationen, die am 15. Februar 2012 eingingen.

Nach Prüfung der in der Meldung beschriebenen Verarbeitungen und der weiteren vom Datenschutzbeauftragten (DSB) übermittelten Informationen geht der EDSB aus den nachfolgend erläuterten Gründen davon aus, dass die Datenverarbeitung, zu der es im Zusammenhang mit der flexiblen Arbeitszeit bei der FRA kommt, **keiner Vorabprüfung** gemäß Artikel 27 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 **unterliegt**.

Bei der FRA kommt ein Informationsmanagementsystem des Namens Matrix zum Einsatz. Dieses System besteht aus verschiedenen Modulen, wozu auch das Modul ABB (für die tätigkeitsbezogene Haushaltsplanung) zählt. Die Verarbeitung der Daten im Zusammenhang mit der flexiblen Arbeitszeit bezieht sich hauptsächlich auf die personenbezogenen Daten, die innerhalb dieses ABB-Moduls verarbeitet werden.

In Bezug auf die flexible Arbeitszeit wird das ABB-Modul zur Berechnung der Stunden verwendet, die gemäß den Regeln der FRA zur flexiblen Arbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum als Gleitzeit in Anspruch genommen werden können. Dieses Modul erstellt einen Bericht, in dem die monatliche Gesamtarbeitszeit berechnet wird und angegeben ist, ob eine Person Anspruch auf Gleitzeit hat und wie viele Stunden als Gleitzeit in Anspruch genommen werden können.

Obgleich dies nicht Gegenstand dieser Meldung ist, in der es um die Aspekte der flexiblen Arbeitszeit geht, wird das ABB-Modul von den Bediensteten auch verwendet, um angeben zu können, wie viel Zeit sie für projektbezogene und nichtprojektbezogene Aufgaben verwendet haben. Die ABB-Arbeitszeitberichte werden auch verwendet, um festzustellen, wie viel Zeit ein einzelner Bediensteter während eines Kalenderjahres für spezifische Bereiche verwendet hat und um zu überprüfen, ob die effektive Zuteilung vom Laufbahntwicklungsplan (CDP) abweicht. Diese Informationen werden in das CDP-Formular aufgenommen, in dem – ausgehend von der Zuteilung des Vorjahrs – die pro Tätigkeit zu verwendende Planzeit berichtigt wird. Wie vom DSB ausgeführt, fließen diese Daten in die Beurteilung der Laufbahntwicklung (CDR) ein.

Der DSB der FRA erklärte, dass die Daten über die flexible Arbeitszeit nicht zur Beurteilung der Leistung der Bediensteten herangezogen werden. Diese wird ausgehend von der Erreichung der vorgegebenen Zielsetzungen beurteilt. Der EDSB hat Muster der CDP/CDR-Berichte erhalten und festgestellt, dass diese keine Daten enthalten, die in Verbindung mit der flexiblen Arbeitszeit stehen<sup>1</sup>.

In Artikel 27 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 ist festgelegt, dass alle *„Verarbeitungen, die aufgrund ihres Charakters, ihrer Tragweite oder ihrer Zweckbestimmungen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen beinhalten können“* vom EDSB vorab kontrolliert werden. Artikel 27 Absatz 2 der Verordnung enthält eine Liste der Verarbeitungen, bei denen es wahrscheinlich ist, dass derartige Risiken bestehen. Unter den verschiedenen Kriterien, die in Artikel 27 Absatz 2 aufgeführt sind, könnte *a priori* im Hinblick auf die Verarbeitung das in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b enthaltene Kriterium erfüllt sein, wonach für Verarbeitungen, die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, einschließlich ihrer Kompetenz, ihrer Leistung oder ihres Verhaltens, eine Vorabkontrolle vorgesehen ist.

Im Kontext der flexiblen Arbeitszeit wäre das Kriterium für die Vorabkontrolle erfüllt, wenn die Datenverarbeitung dazu *bestimmt* wäre, die Persönlichkeit der betroffenen Person zu bewerten, wenn zum Beispiel die Datenverarbeitung dazu bestimmt ist, die Leistung, Kompetenz, Arbeitsfähigkeit, etc., zu bewerten. Wie jedoch der Meldung zu entnehmen ist, ist dies bei den zur Rede stehenden Verarbeitungen nicht der Fall.

Was die anderen Kriterien angeht, die in Artikel 27 als Begründung für eine Vorabkontrolle vorgesehen sind, ist der EDSB auf keine Anzeichen dafür gestoßen, dass „besondere Risiken“ (Artikel 27 Absatz 1), „Daten über Gesundheit“ (Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a), „Verarbeitungen, die eine in den nationalen oder gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften nicht vorgesehene Verknüpfung von Daten ermöglichen, die zu unterschiedlichen Zwecken verarbeitet werden“ (Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe c) oder „Verarbeitungen, die darauf abzielen, Personen von einem Recht, einer Leistung oder einem Vertrag auszuschließen“ gegeben sind, aufgrund derer die Verarbeitung einer Vorabkontrolle durch den EDSB unterläge.

Sollte sich der Verarbeitungszweck ändern oder die FRA beschließen, die Informationen zu Zwecken der Bewertung zu verwenden oder eines der sonstigen in Artikel 27 enthaltenen Kriterien erfüllt sein, dann würde die Verarbeitung unter Artikel 27 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 fallen und müsste einer Vorabkontrolle durch den EDSB unterzogen werden.

---

<sup>1</sup> Eine vollständige Analyse des Bewertungsverfahrens ist in der gemeinsamen Stellungnahme zu den Fällen 2011-0938/954/1076/1077 enthalten.

Unbeschadet der obigen Überlegungen möchte der EDSB dennoch einige Empfehlungen zu Fragen aussprechen, die ausgehend von den im Rahmen der Meldung und durch den für die Verarbeitung Verantwortlichen im Rahmen des Verfahrens vorgelegten Informationen aufgeworfen wurden.

### Zweckbindung

Es steht fest, dass die leitenden Bediensteten Zugang zu personenbezogenen Daten über die ihnen unterstellten Bediensteten haben könnten. Selbst wenn der Teil des ABB-Moduls, der sich mit der flexiblen Arbeitszeit befasst, nicht zu diesem Zweck entworfen wurde, könnten in diesem Fall die Vorgesetzten versucht sein, die Daten auch zur Leistungsbewertung oder anderen Zwecken einzusetzen, welche die betroffenen Personen unmittelbar berühren könnten, wie beispielsweise bei der Zuteilung von Aufgaben, Vertragsverlängerungen oder bei der internen Mobilität. Angesichts der unbeabsichtigten Nebenwirkungen und der Risiken der Verwendung für Daten zu unvereinbaren Zwecken ist die Wahrung des Grundsatzes der Zweckbindung gefährdet und muss allen Vorgesetzten spezifisch vor Augen geführt werden.

Es würde beispielsweise dem Verarbeitungszweck entsprechen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Team Schwierigkeiten mit der Durchführung eines Projekts hat, die Mitglieder des Teams auffordert, zu erklären, warum es ihnen nicht gelungen ist, die Ergebnisse zu erbringen, obgleich sie viel Zeit in das betroffene Projekt investiert haben. Dies könnte dazu führen, dass erkannt wird, dass bestimmte Teammitglieder für den Mehraufwand verantwortlich waren, da es ihnen an dem spezifischen Fachwissen mangelte und sie unverhältnismäßig viel Zeit für die Vertiefung des Themas benötigten, die sie dem Projekt zuschrieben. In diesem Fall kann ein Vorgesetzter zum Beispiel beschließen, dass er die Planung berichtigt, Aufgaben neu verteilt oder eine Weiterbildung für die Teammitglieder, die sich in Schwierigkeiten befinden, anordnet.

Ein Beispiel einer anderen, unvereinbaren Nutzung der Daten bestünde darin, dass der Vorgesetzte sich eine Meinung bildet oder ein Urteil abgibt über die Leistung oder Sorgfalt eines bestimmten Teammitglieds im Vergleich zu einem anderen, ausgehend davon, wie viel Zeit der einzelne in das Projekt investiert hat und diese Ergebnisse dann im Zusammenhang mit der jährlichen Beurteilung verwendet.

Die FRA sollte deshalb unterstreichen, dass der Teil des ABB-Moduls, der der flexiblen Arbeitszeit gewidmet ist, nicht zu Zwecken der Leistungseinschätzung, Beförderung oder zur Bewertung einer Vertragsverlängerung verwendet werden darf und dass die Verwendung der Datenbank nicht zur Entlassung, zum Ausschluss von Vertragsverlängerungen, Beförderungen oder Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zum Ausschluss bei der Zuteilung von Aufgaben oder bei der Auswahl von Teamleitern oder Vorgesetzten oder zu sonstigen ähnlichen Nachteilen für die Bediensteten führen darf. Dies bedeutet nicht, dass Bedienstete, die nicht in der Lage sind, eine fruchtbare Nutzung ihrer Zeit nachzuweisen, nicht entlassen oder ausgeschlossen werden können, wenn Aufgaben verteilt werden. Diese Entscheidungen müssen jedoch auf anderen Informationen basieren als denjenigen über die flexible Arbeitszeit des ABB-Moduls.

### Informationspflicht

Um die Transparenz und eine Datenverarbeitung nach Treu und Glauben sicherzustellen, sollte den betroffenen Personen die in den Artikeln 11 und/oder 12 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 aufgeführten Informationen zur Verfügung gestellt werden. Der EDSB hat diesbezüglich keine Datenschutzerklärung erhalten. In den Informationen, auf die in der

Meldung Bezug genommen wird, ist kein Verweis auf die Informationspflicht gegenüber den betroffenen Personen enthalten.

Der EDSB ersucht die FRA, eine solche Datenschutzerklärung für die Bediensteten einzuführen und den Nachweis dafür zu erbringen, dass diese dem Personal zur Verfügung gestellt wurde. Darin sollte auf Folgendes hingewiesen werden:

- die Identität des für die Verarbeitung Verantwortlichen;
- den Zweck der Verarbeitung (wobei zu unterstreichen ist, dass diese nicht zu Bewertungszwecken bestimmt ist);
- Datenkategorien;
- ob die Beantwortung der Fragen obligatorisch oder freiwillig ist, sowie mögliche Folgen einer unterlassenen Beantwortung,
- die möglichen Empfänger der Daten;
- das Bestehen des Rechts auf Auskunft und Berichtigung und des Rechts, sich an den EDSB zu wenden;
- die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
- die Angabe der anwendbaren Datenaufbewahrungsfristen.

Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie diese Stellungnahme auch dem betroffenen Vertreter des für die Verarbeitung Verantwortlichen unterbreiten könnten und uns über die Folgemaßnahmen betreffend der den betroffenen Personen zur Verfügung gestellten Informationen informieren könnten.

Für weitere Fragen zu dieser Angelegenheit stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

**(unterzeichnet)**

Giovanni BUTTARELLI