



GIOVANNI BUTTARELLI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Frau Françoise MURILLO
Leiterin des Ressourcen- und
Dienstleistungszentrums
EU-OSHA
Europäische Agentur für Sicherheit
und Gesundheitsschutz am
Arbeitsplatz
Gran Via 33
E-48009 Bilbao
SPANIEN

Brüssel, den Dienstag, 14. Mai 2013
GB/MV/kd D(2013) 978 C 2013-0281
Bitte richten Sie alle Schreiben an:
edps@edps.europa.eu

Betreff: Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für eine Vorabkontrolle des Urlaubsmanagements

Sehr geehrte Frau Murillo,

am 13. März 2013 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine Meldung für eine Vorabkontrolle des Urlaubsmanagements. Der Meldung waren folgende Unterlagen beigefügt:

1. Begleitschreiben mit einem Überblick über das Verfahren;
2. Beschluss Nr. RSC(12)16 - EUHR Allegro Nr. 2 über Zugangsrechte, Befugnisübertragungen und Genehmigungen in EUHR Allegro;
3. Berichtigung des Beschlusses Nr. RSC(12)16 - EUHR Allegro Nr. 2 über Zugangsrechte, Befugnisübertragungen und Genehmigungen in EUHR Allegro;
4. Beschluss des Direktors RSC(12)33 - EUHR Allegro Nr. 3 bezüglich der Änderung der Verwaltungsabläufe.

Der DSB übermittelte dem EDSB diese Meldung nach Annahme der Leitlinien zum Urlaub und zur flexiblen Arbeitszeit (die „Leitlinien“)¹ am 20. Dezember 2012 und vor Ablauf der Frist, die den Organen und Einrichtungen der Union zur Einreichung der Meldungen gesetzt wurde (Ende

¹ Leitlinien für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Urlaub und der flexiblen Arbeitszeit vom 20. Dezember 2012 (EDSB 2012-0158).

März 2013). Der EDSB übermittelte dem DSB den Entwurf der Stellungnahme mit der Bitte um Anmerkungen am 11. April 2013, die am 19. April 2013 eingingen. Am 8. Mai wurde auch ein Telefongespräch zur Klärung einiger der Empfehlungen geführt.

Diese Stellungnahme steht auch in Verbindung mit einer Anfrage der EU-OHSA bezüglich der Notwendigkeit einer Vorabkontrolle des HR-Managementssystems der Europäischen Union, der Allegro-Plattform (Fall 2011-1102). Diese Anfrage bezog sich auf verschiedene Aspekte der Personalakten, der flexiblen Arbeitszeit und des Urlaubs. Bezüglich des Urlaubs verwies der EDSB darauf, dass dieser Punkt nach Annahme der Leitlinien behandelt werden würde.

1. Rechtliche Aspekte

Diese Stellungnahme befasst sich mit den bei der EU-OHSA bereits bestehenden Verarbeitungen im Zusammenhang mit dem Urlaubsmanagement. Sie basiert auf den Leitlinien, was es dem EDSB erlaubt, sich auf diejenigen Praktiken der EU-OHSA zu konzentrieren, die nicht voll mit den Leitlinien zum Urlaub und zur flexiblen Arbeitszeit und den Grundsätzen der Datenschutzverordnung (EG) Nr. 45/2001 vereinbar zu sein scheinen.

Der Zweck der Verarbeitungen umfasst die Abwicklung aller Kategorien von Urlaub (Jahresurlaub, Sonderurlaub, Krankheitsurlaub, Familienurlaub, Elternurlaub, Teilzeiturlaub, Urlaub aus persönlichen Gründen) für Statutsbedienstete (Bedienstete auf Zeit, Vertragsbedienstete und örtliche Bedienstete) und abgeordnete nationale Sachverständige). Im Zusammenhang mit den Praktikanten erhält die Abteilung Humanressourcen nur Informationen bezüglich Fehlzeiten und Urlaub und bewahrt diese auf. Informationen über die Arbeitszeit von Praktikanten werden von deren jeweiligem Vorgesetzten aufbewahrt.

Der EDSB stellt fest, dass die gegenständliche Verarbeitung gemäß Artikel 5 Absatz a der Verordnung² rechtmäßig ist und dass die Daten im Zusammenhang mit dem Urlaubsmanagement in Übereinstimmung mit den in Artikel 4 Absatz 1 vorgesehenen Grundsätzen der Datenqualität verarbeitet werden.

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 Zweck der Verarbeitungen im Zusammenhang mit dem Urlaubsmanagement ist. Deshalb sollte hier nur Artikel 27 Absatz 2 Buchstabe a anwendbar sein.

Außerdem stellt der EDSB fest, dass das bei der EU-OHSA bestehende Verfahren im Hinblick auf die Verarbeitung von Daten über die Gesundheit mit Artikel 10 der Verordnung vereinbar ist, insbesondere mit Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe b.

Wie in der Meldung ausgeführt wird, können bei Krankheitsurlaub, Familienurlaub und einigen Arten von Sonderurlaub besondere Datenkategorien verarbeitet werden, wie beispielsweise Verwaltungsdaten (keine medizinischen Daten) im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand von Bediensteten oder deren Familienangehörigen/Verwandten (d. h. die Tatsache, dass eine Person krank ist oder stationär behandelt wird und die Anzahl der damit verbundenen

² Basierend auf den Artikeln des Statuts der Beamten, der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften, der Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates zur Einrichtung einer europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Beschlüsse der Kommission K(2010) 7495 über Urlaub, K(2010) 7572 über Elternurlaub und K(2010) 7494 über Familienurlaub, sinngemäß von der EU-OSHA im Rahmen der EU-OSHA-Beschlüsse angenommen.

Urlaubstage), die der Agentur von dem externen medizinischen Berater zur Verfügung gestellt werden und Daten über die sexuelle Ausrichtung (aufgrund des Namens der Lebensgefährten).

Der EDSB stellt fest, dass die EU-OHSA in Bezug auf das Verfahren zur Gewährung von Zugang seitens spezifischer Empfänger zu personenbezogenen Daten auf der Allegro-Plattform den Grundsatz der Notwendigkeit („Kenntnis notwendig“) anwendet. Die Agentur hat geklärt, dass die Allegro-Plattform nicht auf dem Server der EU-OHSA gehostet wird, sondern auf dem Server des Dienstleistungsanbieters, auf den sowohl die Abteilung Humanressourcen als auch die Bediensteten online zugreifen. In der Service-Level-Vereinbarung, welche die EU-OHSA mit dem Dienstleistungsanbieter abgeschlossen hat, hat die Agentur eine Datenschutzklausel eingefügt, wonach der Dienstleistungsanbieter sich verpflichtet, alle in der Verordnung vorgesehenen Anforderungen zu erfüllen. Die IT-Abteilung der EU-OSHA ist nicht für das Management des Systems verantwortlich, über welches das Urlaubsmanagement erfolgt. In diesem Fall sollte der Dienstleistungsanbieter als Empfänger betrachtet werden, da dieser in jedem Fall unter die Begriffsbestimmung gemäß Artikel 2 Buchstabe g der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 fallen würde. Dies bedeutet, dass dieser in der Liste der Empfänger, die in der Meldung/Datenschutzerklärung enthalten ist, aufzuführen ist.

Die EU-OSHA hat auch erklärt, dass zur Sicherstellung eines angemessenen Niveaus der Geheimhaltung, die Bediensteten der Abteilung Humanressourcen, die Referatsleiter (einschließlich dem Direktor) und deren Assistenten (Delegierte) eine Geheimhaltungserklärung unterzeichnet haben, die derjenigen des ärztlichen Personals entspricht. Der EDSB begrüßt dieses in den Leitlinien beschriebene Verfahren.

Es wird auch erklärt, dass bei jeder Art von Urlaub, für den die Bediensteten eine ärztliche Bescheinigung vorlegen müssen, die Abteilung Humanressourcen Daten über die Gesundheit weder verarbeitet noch aufbewahrt und dass die Bediensteten aufgefordert werden, etwaige ärztliche Bescheinigungen direkt an den medizinischen Berater der Agentur oder indirekt über die Abteilung Humanressourcen in einem versiegelten Umschlag zu übermitteln, der eindeutig als „vertraulich“ gekennzeichnet ist, wobei die Abteilung diesen wiederum ungeöffnet an den medizinischen Berater weiterleitet.

Außerdem stellt der EDSB fest, dass den betroffenen Personen die Rechte auf Auskunft, Berichtigung und Löschung gemäß Artikel 13 und 14 gewährt werden. Wie von der EU-OHSA ausgeführt, werden diese Rechte in die Allegro-Anwendung eingebettet, während die Sperrung über einen eigens zu diesem Zweck eingerichteten Kommunikationskanal bei der Abteilung Humanressourcen beantragt werden kann, der ebenfalls in Allegro zur Verfügung steht. Es wird erwähnt, dass drei Speicherauszüge der beanstandeten Daten angefertigt werden. Der EDSB stellt jedoch fest, dass weder die Meldung noch die Datenschutzerklärung Informationen dazu enthalten, welcher Zeitrahmen für die Bearbeitung einer derartigen Anfrage vorgesehen ist. Aus diesem Grund empfiehlt er eine Änderung dieses Punktes in der Meldung und der Datenschutzerklärung.

Der EDSB unterzog die zur Verfügung gestellte Datenschutzerklärung einer Prüfung und ist der Auffassung, dass die in Artikel 11 und 12 vorgesehenen Informationen den natürlichen Personen zur Verfügung gestellt werden. Es werden keine weiteren Anmerkungen zur Datenschutzerklärung hinzugefügt.

Laut Meldung erstreckt sich die Aufbewahrungsfrist im Hinblick auf Daten in Zusammenhang mit dem Jahres-, Sonder- und Krankheitsurlaub auf vier Jahre, während die Entscheidungen im Hinblick auf Teilzeit-, Eltern- und Familien Urlaub sowie Urlaub aus persönlichen Gründen in

den Personalakten der betroffenen Person aufbewahrt werden und die für diese vorgesehenen Aufbewahrungsfristen Anwendung finden.

Obleich es der EDSB begrüßt, dass die EU-OHSA eine klare Unterscheidung der Aufbewahrungsfristen je nach Urlaubskategorie vorsieht, möchte er daran erinnern, dass in den Leitlinien als angemessene Aufbewahrungsfrist und zur Angleichung der Aufbewahrungsfristen maximal eine dreijährige Aufbewahrungsfrist vorgesehen ist, insbesondere im Hinblick auf die Aufbewahrung von Daten im Zusammenhang mit dem Jahresurlaub. Dieser Ansatz sollte jedoch auch für den Krankheitsurlaub gelten, wie in den Leitlinien unterstrichen (Kapitel 5.1 und 5.2 der Leitlinien).

In den Leitlinien führte der EDSB aus, dass die Verhältnismäßigkeit einer Aufbewahrungsfrist von über drei Jahren nur dann für angemessen betrachtet werden kann, wenn dies zur Abdeckung von Zeiträumen, in denen ein Streit- oder Berufungsverfahren läuft³, absolut erforderlich ist. Aus diesem Grund fordert der EDSB die EU-OHSA auf, die Aufbewahrungspolitik zu ändern und sie den Leitlinien anzupassen.

Abschließend sei angemerkt, dass die Sicherheitsmaßnahmen, die in der Meldung beschrieben sind, den Anforderungen gemäß Artikel 22 zu entsprechen scheinen und zwar auch im Hinblick auf das Vorliegen der Geheimhaltungserklärung, die derjenigen des ärztlichen Personals entspricht.

2. Schlussfolgerung

Angesichts der obigen Ausführungen empfiehlt der EDSB, dass die EU-OSHA:

- 1- klärt, wie viel Zeit benötigt wird, um die Daten bei Vorliegen eines begründeten Antrags zu sperren;
- 2 - die Aufbewahrungsfristen unter Bezugnahme auf die Leitlinien zum Urlaub und zur flexiblen Arbeitszeit, wie oben erläutert, ändert;
- 3 - die Liste der Empfänger, wie oben erläutert, ergänzt.

Die EU-OSHA wird aufgefordert, den EDSB innerhalb von drei Monaten nach Eingang dieser Empfehlungen über deren Umsetzung zu unterrichten.

Brüssel, den 14. Mai 2013

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI
Stellvertretender Europäischer Datenschutzbeauftragter

Kopie: Frai Ilaria PICCIOLI, Datenschutzbeauftragte, EU-OSHA

³ 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“.