



DER EUROPÄISCHE
DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

GIOVANNI BUTTARELLI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Frau Madlen Serban
Direktorin
Europäische Stiftung für
Berufsbildung
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I-10133 Torino
ITALIEN

Brüssel, 4. Juli 2013
GB/MV/kd D(2013) 1378 C 2013-0234
Bitte richten Sie alle Schreiben
an: edps@edps.europa.eu

Betreff: Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Stiftung für Berufsbildung für eine Vorabkontrolle der Urlaubs- und Abwesenheitsverwaltung

Sehr geehrte Frau Serban,

am 31. Januar 2013 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DSB) der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) eine Meldung zur Vorabkontrolle der Urlaubs- und Abwesenheitsverwaltung (mit Ausnahme von Gleitzeit).

Aus dem Schreiben der ETF ging hervor, dass im Rahmen der Urlaubs- und Abwesenheitsverwaltung „keine Daten über die Gesundheit der Bediensteten verarbeitet werden“. Ferner wurde hinzugefügt: „Die ärztliche Bescheinigung, die der Personalabteilung von der betroffenen Person zur Rechtfertigung der Abwesenheit vorgelegt wird, enthält keinen Hinweis auf die medizinische Diagnose.“

Der EDSB teilte der ETF am 25. März mit, dass er ebenfalls der Ansicht ist, dass die ärztliche Bescheinigung keinen Verweis auf die medizinische Diagnose enthalten darf. Er ist jedoch nicht der Auffassung, dass derartige Bescheinigungen deshalb keine gesundheitsbezogenen Daten darstellen. Selbst wenn medizinische Informationen bei der Speicherung von Urlaubsdaten getrennt von den Verwaltungsdaten aufbewahrt werden, ist nach Ansicht des EDSB von einer Verarbeitung personenbezogener Gesundheitsdaten auszugehen. Folglich forderte der EDSB die ETF vor, eine Meldung zur Vorabkontrolle der Verarbeitung vorzulegen, um weitere Informationen über die Aufbewahrungsfristen und die bei der ETF im Hinblick auf diese Verarbeitungen verwendete Datenschutzerklärung zu erhalten.

Am 17. April 2013 erhielt der EDSB vom DSB der ETF die Meldung zur Vorabkontrolle sowie folgende Unterlagen:

1. Begleitschreiben mit weiteren Informationen über die Verarbeitungsvorgänge bei der ETF;
2. Meldung gemäß Artikel 25 an den DSB der ETF;
3. Datenschutzerklärung – eidesstattliche Erklärung.

Der DSB übermittelte dem EDSB diese Meldung nach Annahme der Leitlinien zum Urlaub und zur flexiblen Arbeitszeit („Leitlinien“)¹ am 20. Dezember 2012 und vor Ablauf der Frist, die den Organen und Einrichtungen der Union zur Einreichung der Meldungen gesetzt ist (Ende März 2013). Der EDSB übermittelte dem DSB den Entwurf der Stellungnahme mit der Bitte um Anmerkungen am 19. Juni 2013, die am 28. Juni 2013 eingingen.

1. Rechtliche Aspekte

Diese Stellungnahme befasst sich mit den bei der ETF bereits bestehenden Verarbeitungen im Zusammenhang mit der Urlaubs- und Abwesenheitsverwaltung. Sie basiert auf den Leitlinien, was es dem EDSB erlaubt, sich auf diejenigen Praktiken der ETF zu konzentrieren, die nicht mit den Leitlinien und der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 vereinbar zu sein scheinen.

Im Begleitschreiben unterstrich der DSB der ETF, dass bei der Stiftung zurzeit ein neues HR-Managementsystem eingeführt werde und dass die ETF sicherstellen werde, dass das System es zulassen wird, dass alle Einträge nach drei Jahren gelöscht werden. Aus dem Schreiben geht ferner hervor, dass die ETF eine Folgemeldung (Ende 2013) einreichen wird, in der sie den EDSB über die erfolgreiche Einführung des Systems unterrichten wird.

Was die **Aufbewahrungsfristen** angeht, nimmt der EDSB die Meldung und die im Begleitschreiben des DSB enthaltenen Erläuterungen zur Kenntnis. Er stellt fest, dass die ETF eine Aufbewahrungsfrist von drei Jahren im Falle von Sonderurlaub vorsieht, wobei Sonderurlaub dem Urlaub gemäß Anhang V Artikel 6 des Statuts der Beamten entspricht (d.h. Eheschließung, schwere Erkrankung des Ehegatten usw.). Wie aus den Leitlinien hervorgeht, können bestimmte Arten von Sonderurlaub, die im Statut der Beamten vorgesehen sind, einen längeren Aufbewahrungszeitraum als von drei Jahren (beispielsweise Elternurlaub) oder sogar für die gesamte Laufbahn des Bediensteten (zum Beispiel bei Urlaub aus persönlichen Gründen) erforderlich machen. Elternurlaub, unbezahlter Urlaub usw. werden gemäß Kapitel 4 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten als eine Arbeitsbedingung betrachtet. Als solche werden sie im Kontext der Verwaltung von Rechten der Bediensteten behandelt und sind folglich Teil der Personalakte und werden mindestens für die Dauer der Laufbahn des Bediensteten aufbewahrt.

Was die **Informationspflicht** angeht, ist der Meldung Folgendes zu entnehmen „Die betroffenen Personen werden über den Zweck der Verarbeitung unterrichtet.“ Die Unterrichtung der Bediensteten darf jedoch nicht nur auf den Zweck beschränkt sein. In den Artikeln 11 und 12 der Verordnung ist eine Liste der Informationen aufgeführt, die betroffene Personen erhalten müssen. Der EDSB hat keine Datenschutzerklärung erhalten, die mit den Artikeln 11 und 12 vereinbar ist, und fordert die ETF deshalb auf, eine solche anzunehmen und dem EDSB zu übermitteln.

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

2. Schlussfolgerungen

Angesichts der obigen Ausführungen fordert der EDSB die ETF auf:

- 1) eine Datenschutzerklärung zu den gegenständlichen Verarbeitungen anzunehmen und dem EDSB zu übermitteln;
- 2) den EDSB zum neuen HR-Managementsystem zu konsultieren, sofern eine Vorabkontrolle erforderlich sein sollte.

Giovanni Buttarelli
(unterzeichnet)

Verteiler: Laurens Rijken, Datenschutzbeauftragter, ETF