



GIOVANNI BUTTARELLI
STELLVERTRETENDER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Herr Jan-Paul BROUWER
Leiter des Referats Humanressourcen
Europäische Verteidigungsagentur
Rue des Drapiers 17-23
B-1050 Brüssel

Brüssel, 21. November 2013
GB/MV/sn/D(2013)0497 C 2013-0741
Bitte richten Sie alle Schreiben an:
edps@edps.europa.eu

Betreff: Stellungnahme zur Meldung des Datenschutzbeauftragten der Europäischen Verteidigungsagentur für eine Vorabkontrolle über das Urlaubsmanagement

Sehr geehrter Herr Brouwer,

am 24. Juni 2013 erhielt der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDSB) vom Datenschutzbeauftragten (DBA) der Europäischen Verteidigungsagentur (EDA) eine Meldung für eine Vorabkontrolle im Zusammenhang mit dem Urlaubsmanagement.

Zusammen mit dieser Meldung wurden drei Anhänge übermittelt (ein interner Vermerk an die Bediensteten über das EDV-gestützte Urlaubsmanagementsystem, die Vorschriften bezüglich Praktika bei der EDA und eine Mitteilung über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich des Urlaubsmanagements für EDA-Bedienstete). Der EDSB erhielt im Rahmen eines zusätzlichen Auskunftersuchens auch einen Entwurf einer Geheimhaltungserklärung.

Diese Meldung wurde an den EDSB übermittelt, nachdem am 20. Dezember 2012 die Leitlinien betreffend Urlaub und Gleitzeit („die Leitlinien“) angenommen wurden. Der EDSB übermittelte den Entwurf der Stellungnahme mit der Bitte um Anmerkungen am 4. November 2013, welche am 13. November 2013 eingingen. Da es sich hier um einen Ex-Post-Fall handelt, findet die Frist, die dem EDSB für die Ausstellung der Stellungnahme zusteht, keine Anwendung; dieser Fall wurde auf der Grundlage bestmöglicher Bemühens behandelt.

Rechtliche Aspekte

In dieser Stellungnahme wird auf die bei der EDA bereits bestehenden Urlaubs- und Gleitzeitverfahren eingegangen. Sie basiert auf den Leitlinien, was es dem EDSB erlaubt, sich auf diejenigen Praktiken der EDA zu konzentrieren, die nicht mit den Leitlinien und mit den Grundsätzen der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 („die Verordnung“) vereinbar zu sein scheinen.

Der EDSB stellt fest, dass die Meldung folgende Erklärung enthält: „Die Verarbeitung medizinischer personenbezogener Daten wurde dem EDSB bereits im Rahmen einer früheren Meldung zur „Verarbeitung von Daten über die Gesundheit bei der EDA“ zur Analyse unterbreitet. Obgleich der EDSB diese spezifischen Verarbeitungsvorgänge im Rahmen des Verfahrens C 2013-0740 analysiert, muss berücksichtigt werden, dass Verwaltungsdaten im Zusammenhang mit medizinischen Daten von Bediensteten des Referats Humanressourcen im Kontext des Urlaubsmanagements verarbeitet werden und im Rahmen des aktuellen Falls analysiert werden.“

Was die Rechtsgrundlage angeht, ist die EDA an den Beschluss 2004/676/EG des Rates vom 24. September 2004 über das Statut der Bediensteten der Europäischen Verteidigungsagentur und den Beschluss des Rates vom 29. Januar 2007 zur Änderung des Beschlusses 2004/676/EG über das Statut der Bediensteten der Europäischen Verteidigungsagentur gebunden. Diese Beschlüsse enthalten Bestimmungen zum Management von Urlaubsvorgängen bei der EDA.

Der Zweck der Verarbeitungen besteht darin, alle Ansprüche auf Jahresurlaub, Sonderurlaub, Krankheitsurlaub und allgemein alle diesbezüglichen Arbeitsbedingungen von Bediensteten auf Zeit, Vertragsbediensteten, abgeordnete nationale Sachverständige und Praktikanten zu verwalten.

Die betroffenen Personen werden im Rahmen einer spezifischen Mitteilung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Urlaubsmanagement unterrichtet, die im EDA-HR-Intranet zur Verfügung gestellt wird. Der EDSB betrachtet diese Mitteilung als mit der Verordnung vereinbar.

Obgleich diese Mitteilung die meisten der Informationen enthält, die in der Verordnung vorgeschrieben sind, fordert der EDSB die EDA auf, den EDSB als möglichen Empfänger der Daten im Hinblick auf seine Zuständigkeit hinzuzufügen.

Ferner möchte der EDSB die EDA auf den Fall hinweisen, in dem ein Urlaubsantrag in Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand eines Familienmitglieds steht, wie dies in der Meldung und der Datenschutzerklärung erwähnt wird. In diesem Fall geht der EDSB davon aus, dass die Datenschutzerklärung die Übermittlung von Informationen an das Familienmitglied vorsieht, dessen personenbezogene Daten von der EDA verarbeitet werden. Obgleich der EDSB einräumt, dass die direkte Übermittlung derartiger Informationen seitens der EDA unverhältnismäßige Anstrengungen erforderlich machen würde, geht er davon aus, dass die Agentur unter anderem zumindest den betroffenen Bediensteten, der diese Daten vorlegt, auffordern könnte, seine Familienmitglieder über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und über ihre diesbezüglichen Rechte zu informieren.

Aus diesem Grund empfiehlt der EDSB, dass die EDA ihre Datenschutzerklärung ändert, indem sie einen Satz hinzufügt, der besagt, dass Familienmitglieder Zugang zu den sie betreffenden Daten haben und indem die Bediensteten, welche derartige Daten vorlegen, aufgefordert werden, die betroffenen Personen über diese Rechte zu unterrichten.

Was die Aufbewahrungsfrist der Daten angeht, ist der Meldung zu entnehmen, dass die Anträge auf Jahres-, Sonder- und Krankheitsurlaub in elektronischem Format im Urlaubsmanagement-Workflow auf dem EDA-Server aufbewahrt werden. Ärztliche Bescheinigungen ohne Angabe der Diagnose werden in einem abgeschlossenen Aktenschrank mit beschränktem Zugang der Personalabteilung aufbewahrt. Derartige Daten werden für einen Zeitraum von fünf Jahren aufbewahrt.

Was die Aufbewahrungsfrist für Urlaub angeht (Jahres-/Sonder-/Krankheitsurlaub), wäre die Frist von fünf Jahren nicht mit den Leitlinien vereinbar. Obgleich längere Aufbewahrungsfristen für einige Kategorien von Urlaub gerechtfertigt sein können, ging der EDSB in den Leitlinien davon aus, dass für Jahres- und Krankheitsurlaub eine Aufbewahrungsfrist von höchstens drei Jahren vertretbar ist (Punkte 5.1 und 5.2 der Leitlinien). Aus diesem Grund fordert der EDSB die EDA auf, die Aufbewahrungspolitik zu ändern und sie den Leitlinien anzupassen.

Der EDSB stellt jedoch fest, dass die Verhältnismäßigkeit einer Aufbewahrungsfrist von über drei Jahren nur dann gegeben ist, wenn dies zur Abdeckung von Zeiträumen, in denen ein Streit- oder Berufungsverfahren läuft, unerlässlich ist.

Wie in den Leitlinien ausgeführt, ist es auch möglich, dass es bei der EDA Vorschriften bezüglich der finanziellen Vergütung im Zusammenhang mit Urlaub gibt. In diesem Fall hält der EDSB im Hinblick auf Zahlungen für Urlaub, der bei Ausscheiden aus dem Dienst noch nicht genommen wurde, oder für Überstunden, die als bezahlter Urlaub abgegolten werden (Ausgleichszahlungen anstelle von Urlaub) eine Aufbewahrung der Daten für maximal bis zu sieben Jahre für angemessen. Dieser Aufbewahrungszeitraum entspricht den EU-Bestimmungen für die Löschung von Aufzeichnungen, die Finanzdaten enthalten. Artikel 49 der Durchführungsbestimmungen zur Haushaltsordnung besagt jedoch, dass personenbezogene Daten in Nachweisen zu löschen sind, sobald sie für die Entlastung zur Ausführung des Haushaltsplans und für Kontroll- oder Prüfzwecke nicht mehr benötigt werden.

Schlussfolgerung

Angesichts der obigen Ausführungen empfiehlt der EDSB, dass die EDA:

- 1 - die Datenschutzerklärung in Bezug auf die verarbeiteten Daten über die Gesundheit ergänzt;
- 2 - die Informationen, die in der Datenschutzerklärung erteilt werden, wie oben erläutert ändert, insbesondere in Bezug auf Empfänger und die Informationen an Familienmitglieder der Bediensteten;
- 3 - die Aufbewahrungsfristen für Verwaltungsdaten über Krankheit-/Jahres-/Sonderurlaub überarbeitet.

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

(unterzeichnet)

Giovanni BUTTARELLI

Kopie: Gabriele BORLA, Datenschutzbeauftragter, Europäische Verteidigungsagentur