



**SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG**

18. Wahlperiode

**Drucksache 18/4584**

Stand: 6. September 2016

## **Gesetzentwurf**

der Landesregierung

**Entwurf eines Gesetzes**

**zur Änderung des Landesbeamtengesetzes**

**Federführend: Ministerpräsident**

## **Gesetzentwurf der Landesregierung**

### **A. Problem**

Als notwendige Voraussetzung für die Einführung eines neuen kooperativen, voll elektronischen Personalmanagements und dem damit verbundenen Aufbau eines Dienstleistungszentrums Personals hat die Landesregierung bereits 2013 die verbindliche Einführung der elektronischen Akte beschlossen. Für das zukünftige kooperative Personalmanagement muss daher die Bereitstellung der bisher in Papierform geführten Personalakten neu organisiert werden, damit die Berechtigten zeitgleich und ortsunabhängig auf die Personalaktendaten zugreifen können. Der zu digitalisierende Personalaktenbestand der Landesverwaltung beläuft sich auf ca. 65.000 Personalakten mit durchschnittlich 350 Blatt. Ein Digitalisierungsvorhaben in dieser Größenordnung kann nicht durch eigenes Personal bewerkstelligt werden. Auch Dataport als IT-Dienstleister des Landes verfügt nicht über die notwendigen Kapazitäten.

Im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung können externe Dienstleister mit der Durchführung des gesamten Digitalisierungsprozesses von der Abholung der Akten bis zur Übermittlung der elektronischen Daten beauftragt werden.

Die Auftragsdatenverarbeitung ist dadurch gekennzeichnet, dass der Auftraggeber eine andere Stelle mit der Durchführung bestimmter Datenverarbeitungsvorgänge beauftragt, die er ansonsten selbst ausführen müsste. Zugleich behält der Auftraggeber im Außenverhältnis die volle datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für den Umgang mit den personenbezogenen Daten.

Das Schleswig-Holsteinische Obergericht hat mit Beschluss vom 27. Juli 2016 (Az. 2 MB 11/16) festgestellt, dass die Regelung in § 17 Landesdatenschutzgesetz zur Auftragsdatenverarbeitung nicht als Rechtsgrundlage herangezogen werden kann, sondern im Landesbeamtengesetz selber geregelt werden muss. Nach § 50 Satz 3 Beamtensstatusgesetz ist die Personalakte vertraulich zu

behandeln. Eine Datenverarbeitung in Form der Auftragsdatenverarbeitung bedarf daher einer ausdrücklichen Rechtsgrundlage.

## **B. Lösung**

Für die Auftragsdatenverarbeitung wird eine Rechtsgrundlage mit dem neu eingefügten § 89 a im Landesbeamtengesetz geschaffen. Diese orientiert sich an der Regelung des § 111a Bundesbeamtengesetz. Wegen des damit bestehenden Sachzusammenhangs wird in § 85 Landesbeamtengesetz eine Rechtsgrundlage für das ersetzende Scannen und für die Vernichtung von Personalakten in Papierform nach ihrer Überführung in die elektronische Form geschaffen. Diese klarstellende Regelung orientiert sich an § 7 Bundes-E-Governmentgesetz.

## **C. Alternativen**

Keine.

## **D. 1. Kosten**

Die Änderungen im Landesbeamtengesetz bewirken keine kostenwirksamen Folgen.

## **2. Verwaltungsaufwand**

In der Regelung werden die Voraussetzungen für eine Auftragsdatenverarbeitung, die bereits vorher zu beachten waren, benannt. Klarstellend werden die Rechtsgrundlagen für das ersetzende Scannen und die Vernichtung von Personalakten in Papierform nach ihrer Überführung in die elektronische Form geschaffen. Insgesamt führen die Neuregelungen zu keinem erhöhten Verwaltungsaufwand.

## **3. Auswirkungen auf die private Wirtschaft**

Ein unmittelbarer Einfluss auf die private Wirtschaft ergibt sich nicht.

## **E. Vorschläge der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 93 Absatz 3 Satz 3 LBG:**

DGB und dbb schlagen vor, in § 85 LBG ergänzend eine Regelung über die Lagerung von papiergebundenen Unterlagen bis zu deren Vernichtung zu treffen.

Einer ausdrücklichen Regelung zur Lagerung bedarf es nicht. Um der Anregung sinngemäß zu folgen, ist die Begründung zu § 85 Absatz 6 LBG entsprechend ergänzt worden.

Der dbb schlägt darüber hinaus vor, zur Beauftragung einer nichtöffentlichen Stelle nach § 89a (neu) Absatz 4 Nr. 1 nur auf den Kostenaspekt abzustellen. Der Begriff der „Störung im Geschäftsablauf“ sei zu unbestimmt. Dem wird so nicht gefolgt, da Konstellationen denkbar sind, in denen die Beauftragung eines nicht-öffentlichen Auftragnehmers bereits aufgrund ansonsten auftretender Störungen im Geschäftsablauf des Auftraggebers erforderlich sein kann; auf die ergänzte Begründung zu dieser Norm wird hingewiesen.

#### **F. Länderübergreifende Zusammenarbeit**

Die Konferenz Norddeutschland hat am 11. April 2007 beschlossen, unter Geltung der neuen Kompetenzordnung die Zusammenarbeit auf dem Gebiet des öffentlichen Dienstrechts zu intensivieren. Ziel ist es, im Rahmen der landesrechtlichen Verantwortlichkeiten und unbeschadet der Rechte der Landesparlamente die Grundstrukturen so auszugestalten, dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und eine gleichgerichtete Entwicklung des öffentlichen Dienstrechts in den norddeutschen Ländern gefördert wird. Erklärtes Ziel zwischen den norddeutschen Ländern ist es, die jeweiligen Landesbeamtengesetze möglichst einheitlich zu gestalten, so dass eine dienstherrenübergreifende Mobilität gesichert und ein Wettbewerbsföderalismus vermieden wird. Zur Wahrung dieser Zielsetzung unterrichten sich die norddeutschen Länder möglichst frühzeitig und fortlaufend über Vorhaben in den Kernbereichen des Besoldungs-, Versorgungs-, Status- und Laufbahnrechts und prüfen, ob diese gemeinsam mit den anderen norddeutschen Ländern erfolgen sollten. Entsprechend dieser Beschlusslage ist den anderen norddeutschen Ländern parallel zur Verbandsanhörung die Möglichkeit gegeben worden, zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

#### **G. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung in Verbindung mit dem Parlamentsinformationsgesetz**

Die Information des Landtages richtet sich nach dem Parlamentsinformationsgesetz.

## **H. Federführung**

Federführend ist der Ministerpräsident

**Gesetzentwurf**

der Landesregierung

**Entwurf eines Gesetzes  
zur Änderung des Landesbeamtengesetzes  
Vom**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1  
Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 93, ber. S. 261), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Überschrift zu § 85 erhält folgende Fassung:  
„§ 85 Inhalt der Personalakten, Zugang zu Personalakten, ersetzendes Scannen“
  - b) Nach der Überschrift zu § 89 wird die folgende Überschrift eingefügt:  
„§ 89 a Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag“.
  
2. § 85 wird wie folgt geändert
  - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung  
„§ 85 Inhalt der Personalakten, Zugang zu Personalakten, ersetzendes Scannen“
  - b) Es wird folgender Absatz 6 angefügt:  
„(6) Soweit Personalakten teilweise oder ausschließlich elektronisch geführt werden, werden Papierdokumente in elektronische Dokumente übertragen und in der

elektronischen Akte gespeichert. Dabei ist entsprechend dem Stand der Technik sicherzustellen, dass die elektronischen Dokumente mit den Papierdokumenten bildlich und inhaltlich übereinstimmen, wenn sie lesbar gemacht werden. Nach der Übertragung in elektronische Dokumente sollen diese Papierdokumente vernichtet werden, sobald ihre weitere Aufbewahrung nicht mehr aus rechtlichen Gründen oder zur Qualitätssicherung des Übertragungsvorgangs erforderlich ist. § 89 a gilt entsprechend.“

3. Es wird folgender § 89 a eingefügt:

„§ 89 a

Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag

(1) Die Verarbeitung von Personalaktendaten im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ist zulässig,

1. soweit sie erforderlich ist

a) für die automatisierte Erledigung von Aufgaben oder

b) zur Verrichtung technischer Hilfstätigkeiten durch automatisierte Einrichtungen, und

2. wenn der Auftraggeber die Einhaltung der beamten- und datenschutzrechtlichen Vorschriften durch den Auftragnehmer regelmäßig kontrolliert.

Die Verarbeitung von Personalaktendaten darf auch im Auftrag einer zentralen Stelle im Sinne des § 8 Absatz 2 des Landesdatenschutzgesetzes einschließlich hierzu erlassener Rechtsverordnungen erfolgen.

(2) Die Auftragserteilung bedarf der vorherigen Zustimmung der obersten Dienstbehörde. Zu diesem Zweck hat der Auftraggeber der obersten Dienstbehörde rechtzeitig vor der Auftragserteilung schriftlich mitzuteilen:

1. den Auftragnehmer, die von diesem getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen und die ergänzenden Festlegungen nach Absatz 3,

2. die Aufgabe, zu deren Erfüllung der Auftragnehmer die Daten verarbeiten soll,

3. die Art der Daten, die für den Auftraggeber verarbeitet werden sollen, und den Kreis der Beschäftigten, auf den sich diese Daten beziehen, sowie

4. die beabsichtigte Erteilung von Unteraufträgen durch den Auftragnehmer.

(3) In dem Auftrag ist insbesondere schriftlich festzulegen

1. der Gegenstand und die Dauer des Auftrags,

2. der Umfang, die Art und der Zweck der vorgesehenen Datenverarbeitung, die Art der Daten und der Kreis der Betroffenen,

3. die nach §§ 5 und 6 Landesdatenschutzgesetz zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen,

4. die Berichtigung, Löschung und Sperrung von Daten,

5. die von dem Auftragnehmer vorzunehmenden Kontrollen der Datenverarbeitung,

6. die etwaige Berechtigung zur Begründung von Unterauftragsverhältnissen,

7. die Kontrollrechte des Auftraggebers und die entsprechenden Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Auftragnehmers,

8. mitzuteilende Verstöße des Auftragnehmers oder der bei ihm beschäftigten Personen gegen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten oder gegen die im Auftrag getroffenen Festlegungen,

9. der Umfang der Weisungsbefugnisse, die sich der Auftraggeber gegenüber dem Auftragnehmer vorbehält,

10. die Verpflichtung des Auftragnehmers, den Auftraggeber unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn er der Ansicht ist, dass eine Weisung des Auftraggebers gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über den Datenschutz verstößt,

11. die Rückgabe überlassener Datenträger und die Löschung beim Auftragnehmer gespeicherter Daten, sobald diese für die Erfüllung des Auftrags nicht mehr benötigt werden, spätestens nach Beendigung des Auftrags.

Soweit der Auftragnehmer eine nichtöffentliche Stelle ist, ist auch festzulegen, dass der Auftragnehmer eine Kontrolle durch das Unabhängige Landeszentrum für den Datenschutz zu dulden hat.

- (4) Eine nichtöffentliche Stelle darf nur beauftragt werden, wenn
1. beim Auftraggeber sonst Störungen im Geschäftsablauf auftreten können oder der Auftragnehmer die übertragenen Aufgaben erheblich kostengünstiger erledigen kann und
  2. die beim Auftragnehmer mit der Datenverarbeitung beauftragten Beschäftigten besonders auf den Schutz der Personalaktendaten verpflichtet sind.
- (5) Der Auftragnehmer darf die Daten nur im Rahmen der Weisungen des Auftraggebers verarbeiten. Der Auftragnehmer darf die Daten nur für die im Auftrag festgelegten Zwecke verarbeiten und nur für die im Auftrag festgelegte Dauer speichern.
- (6) Die Rechte der betroffenen Person nach dem Landesdatenschutzgesetz sind gegenüber dem Auftraggeber geltend zu machen.
- (7) Unteraufträge dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftraggebers erteilt werden. Der Auftragnehmer hat in diesem Fall vertraglich sicherzustellen, dass die vereinbarten Regelungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer auch gegenüber dem Unterauftragnehmer gelten.“

## **Artikel 2**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Torsten Albig  
Ministerpräsident

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

Das Digitalisierungsvorhaben der Landesregierung ist Voraussetzung für die Einführung eines neuen kooperativen, voll elektronischen Personalmanagements und den damit verbundenen Aufbau eines Dienstleistungszentrums Personals. Für das zukünftig kooperative Personalmanagement muss daher die Bereitstellung der bisher in Papierform geführten Personalakten neu organisiert werden, damit die Berechtigten zeitgleich und ortsunabhängig auf die Personalaktendaten zugreifen können. Zur Umsetzung dieses Prozesses hat die Landesregierung zum 1. Juni 2015 mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. zur Überführung von papierbasierten in elektronische Personalakten durch Digitalisierung (DigiPA) abgeschlossen (Amtsbl. Schl.-H. 2015, S. 986).

Der zu digitalisierende Personalaktenbestand der Landesverwaltung beläuft sich auf ca. 65.000 Personalakten mit durchschnittlich 350 Blatt. Ein Digitalisierungsvorhaben in dieser Größenordnung kann nicht durch eigenes Personal bewerkstelligt werden. Im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung können externe Dienstleister mit der Durchführung des gesamten Digitalisierungsprozesses von der Abholung der Akten bis zur Übermittlung der elektronischen Daten beauftragt werden.

Die Auftragsdatenverarbeitung ist dadurch gekennzeichnet, dass der Auftraggeber eine andere Stelle mit der Durchführung bestimmter Datenverarbeitungsvorgänge beauftragt, die er ansonsten selbst ausführen müsste. Zugleich behält der Auftraggeber im Außenverhältnis die volle datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für den Umgang mit den personenbezogenen Daten. Mit dem neu eingefügten § 89 a im Landesbeamtengesetz wird eine Rechtsgrundlage für die Auftragsdatenverarbeitung geschaffen.

Das Schleswig-Holsteinische Obergericht hat mit Beschluss vom 27. Juli 2016 (Az. 2 MB 11/16) festgestellt, dass die Regelung in § 17 Landesdatenschutzgesetz zur Auftragsdatenverarbeitung nicht als Rechtsgrundlage herangezogen werden

kann. Dies müsse im Landesbeamtengesetz selbst geregelt werden. Durch die neue Regelung des § 89 a wird dem insoweit nachgekommen.

Ferner wird in § 85 Landesbeamtengesetz eine klarstellende Rechtsgrundlage für das ersetzende Scannen (Digitalisierung und späteres Vernichten der Papierunterlagen nach der Qualitätssicherung der Digitalisierung) geschaffen. Diese Regelung orientiert sich an § 7 Bundes-E-Governmentgesetz.

Aufgrund des Verweises in § 23 Absatz 1 Landesdatenschutzgesetz gelten die Regelungen entsprechend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.

Aufgrund des Verweises in § 6 Abs. 1 Schleswig-Holsteinisches Richtergesetz (Landesrichtergesetz - LRiG -) gelten die Regelungen für die Berufsrichterinnen und Berufsrichter entsprechend.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)**

#### **Zu Nummer 2 (§ 85 LBG)**

Die vollständig elektronisch geführte Personalakte soll zukünftig der Regelfall für alle Behörden sein, wenn sie ein elektronisches Aktenbearbeitungssystem eingeführt haben. Dies setzt voraus, dass die Behörden anstelle der Papierdokumente diese als elektronische Wiedergabe in der elektronischen Personalakte aufbewahren. Damit ist das rechtssichere ersetzende Scannen Voraussetzung für ein im Weiteren medienbruchfreies Bearbeiten der Personalakte. Die Regelung erfasst sowohl die Neueingänge als auch die Bestandsdokumente.

Die Regelungen des Absatzes 6 Satz 1 und 2 konkretisieren die Anforderungen an die Übertragung von Papierdokumenten in die elektronische Form. Zugleich werden damit auch Anforderungen an das Scanergebnis festgelegt. Die Behörde hat nach Satz 2 für die Umwandlung in ein digitales Dokument „nach dem Stand der Technik“ die Übereinstimmung zwischen Papierdokument und Digitalisat sicherzustellen.

Maßgeblich ist der Stand der Technik. Derzeit werden die technischen Anforderungen durch die Technische Richtlinie „Rechtssicheres ersetzendes Scannen“ (TR RE-SISCAN) des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) vorgegeben. Innerhalb dieser sind Anforderungen technisch-organisatorischer Art an die Scanprozesse entwickelt worden, bei deren Einhaltung eine rechtssichere Scanlösung ermöglicht wird, die trotz der Vernichtung des Papierdokuments den Beweiswert erhält. Zur Sicherstellung der Übereinstimmung zwischen Papierdokument und elektronischer Wiedergabe ist eine vollständige Sichtprüfung nicht erforderlich. Die Gerichte verlangen lediglich eine plausible Stichprobenquote. Auch das Versehen mit einer Signatur ist nicht erforderlich. Konkretisierende organisatorische Regelungen für ein rechtssicheres, gerichtssicheres, beweissicheres und aktenmäßiges Scannen wurden in einer CIO-Rahmenvorgabe zum Ersetzenden Scannen getroffen. Hieraus geht zum Beispiel hervor, dass bildliche und inhaltliche Übereinstimmung bei Schwarz-Weiß-Digitalisierung auch dann gegeben ist, wenn auf dem ursprünglichen Dokument farbige Inhalte enthalten sind, zum Beispiel farbige Paraphen – der Farbe kommt hierbei jedoch keine eigenständige informationstragende Bedeutung zu, daher führt dies nicht zur Notwendigkeit einer Digitalisierung in Farbe (vergleiche Ziffer 6.4.4 CIO-Rahmenvorgabe Ersetzendes Scannen).

Die Möglichkeit, Personalakten teilweise oder vollständig elektronisch zu führen, war in § 85 Absatz 2 LBG bereits durch Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Landesbeamtenrechts vom 26. März 2009 (GVObI. Schl.- H. S. 93, ber. S. 261) eingeführt worden. Bereits in diesem Zusammenhang war klargestellt worden, dass darauf zu achten ist, dass die Daten jederzeit revisionsfähig bleiben müssen (Drucksache 16/2306 S. 210).

Absatz 6 Satz 3 dient der Verhinderung einer doppelten Personalaktenführung. Nach Einführung der elektronischen Personalakte muss diese grundsätzlich die einzige Personalakte sein. Das ersetzende Scannen ist in vielen Bereichen bereits Praxis, jedoch existieren in diesem Bereich bisher kaum gesetzliche Regelungen. Wegen des Gebots, nur eine Personalakte zu führen, ist der Tendenz, Papierunterlagen trotz Digitalisierung parallel aufzubewahren, mit dieser gesetzlichen Klarstellung entgegenzuwirken.

Eine vorübergehende Aufbewahrung der Papierdokumente in einer Zwischenablage der Behörde oder eines Scandienstleisters ist für die Klärung von eventuellen Rechtsfragen (Prüfung spezialrechtlicher Aufbewahrungspflichten für Papierunterlagen) und zum Zweck der Qualitätssicherung des Digitalisats zulässig..

Als Ausnahmen von der grundsätzlichen Vernichtung des Papierdokuments nach der Qualitätssicherung können in Betracht kommen:

- Ausschluss der Vernichtung durch eine (spezialgesetzliche) Vorschrift hinsichtlich der Aufbewahrung in Papierform; die jeweilige personalverwaltende Stelle muss prüfen, ob es hinsichtlich der in ihren Personalakten befindlichen Unterlagen solche spezialrechtlichen Aufbewahrungsvorschriften gibt;
- eine nur für die Dauer der Bearbeitung oder der Digitalisierung vorübergehenden Überlassung der Papierdokumente; diese Papierdokumente gehen dann nicht in das Eigentum der Behörde über und werden im Regelfall nach Inaugenscheinnahme und Digitalisierung zurückgegeben (z. B. Originalausweispapiere, Originalzeugnisse).

Zur vorübergehenden weiteren Aufbewahrung der papierbasierten Unterlagen wird auf Ziffer 5 der o.a. Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. verwiesen.

Nach Abschluss der Qualitätssicherung und damit dem Wegfall der Rechtsgrundlage für die Aufbewahrung der papierbasierten Unterlagen sind diese zu vernichten.

Eine Regelung zur vorübergehenden Lagerung der Unterlagen ist in der Rechtsgrundlage zur Auftragsdatenverarbeitung (§ 89a) enthalten. Mit der Regelung über die Auftragsdatenverarbeitung geht die Befugnis zur Lagerung der Unterlagen einher; denn es ist Wesen der Auftragsdatenverarbeitung, dass der Auftragsdatenverarbeiter datenschutzrechtlich als Teil der verantwortlichen Stelle angesehen wird und damit unter deren Aufsicht und Weisung sämtliche Handlungen im Umgang mit den Daten vornehmen darf, die auch die verantwortliche Stelle vornehmen darf. Da aber der Auftragsdatenverarbeiter datenschutzrechtlich als Teil der personalverwaltenden Stelle anzusehen ist, darf er damit auch deren Unterlagen lagern. Einer zusätzlichen Regelung bedarf es nicht.

Die Anbieterspflicht gegenüber dem zuständigen Archiv wird durch die spätere Anbieterspflicht der elektronischen Dokumente erfüllt. Insoweit handelt es sich lediglich um einen Wechsel des Mediums.

Durch den Verweis auf § 89 a wird klargestellt, dass die Datenverarbeitung unter den in § 89 a genannten Voraussetzungen durch öffentliche und nichtöffentliche Stellen erfolgen kann.

### **Zu Nummer 3 (§ 89 a LBG)**

Die Vorschrift regelt die Beauftragung einer öffentlichen oder nichtöffentlichen Stelle mit der Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Personalverwaltung (Auftragsdatenverarbeitung). Auftragsdatenverarbeitung ist eine Datenverarbeitung des Auftragsgebers, der dafür nach außen die alleinige Verantwortung trägt und nach innen gegenüber dem Auftragnehmer unbeschränkt weisungsbefugt ist. Sie liegt also nur dann vor, wenn das Ergebnis der Verarbeitung allein durch die Vorgabe der Auftraggebenden Stelle bestimmt wird. Wesen der Auftragsdatenverarbeitung ist es, dass der Auftragnehmer rechtlich als Einheit mit der Auftraggebenden, verantwortlichen Stelle verstanden wird.

### **Zu Absatz 1**

Die Datenverarbeitung im Auftrag ist bei Personalaktendaten grundsätzlich nicht zulässig und bedarf einer ausdrücklichen Rechtsgrundlage im Beamtenrecht. Eine solche wird mit der Regelung in Absatz 1 für die dort genannten Aufgaben geschaffen.

Zulässig ist jede Form der Verarbeitung von Daten im Auftrag, die es nach Nummer 1 Buchstabe a der personalverwaltenden Stelle ermöglicht, mit dem Ergebnis der Datenverarbeitung im Auftrag ihre Aufgaben ganz oder teilweise automatisiert selbst zu erledigen, oder die nach Nummer 1 Buchstabe b eine automatisierte Datenverarbeitung für die personalverwaltende Stelle übernimmt.

Nummer 1 Buchstabe a soll es z. B. ermöglichen, dass eine öffentliche oder nichtöffentliche Stelle Personalakten für eine personalverwaltende Behörde einscannet, um der personalverwaltenden Behörde die Führung einer digitalen und damit automatisierten Personalakte zu ermöglichen.

Nummer 1 Buchstabe b soll klarstellend ermöglichen, dass das Hosting der Personalaktendaten sowie weitere technische Hilfstätigkeiten wie das Drucken, Kuvertieren und Versenden von Dokumenten durch eine öffentliche Stelle wie z.B. Dataport als Anstalt des öffentlichen Rechts oder nichtöffentliche Stellen wie z.B. Unterauftragnehmer von Dataport wahrgenommen werden können.

Der Verweis auf die Regelung des § 8 Abs. 2 LDSG beinhaltet für den Fall der Auftragsdatenverarbeitung im Hinblick auf Personalaktendaten die Möglichkeit, dass diese für mehrere personalverwaltende Stellen gemeinsam erfolgen kann. Dies ist sinnvoll, da für die elektronische Personalaktenführung eines Dienstherrn mit mehreren personalverwaltenden Dienststellen gleichwohl gemeinsame Schutz- und Sicherheitsstandards für die elektronischen Personalakten gelten sollten. Für diesen Fall eines gemeinsamen Verfahrens kann dann die Verantwortung so geteilt werden, dass eine zentrale Stelle (vgl. Landesverordnung über die zentrale Stelle nach Landesdatenschutzgesetz für automatisierte Verfahren, die vom zentralen IT-Management des Landes Schleswig-Holstein betrieben werden (LVO zentrale Stelle) vom 7. Mai 2015, GVOBl. Schl.-H. S. 123) für die Ordnungsmäßigkeit des Verfahrens verantwortlich ist und die teilnehmenden Stellen für die verarbeiteten Personalaktendaten. Die zentrale Stelle wird dadurch jedoch selbst nicht personalverwaltende Stelle.

### **Zu Absatz 2**

Die Datenverarbeitung im Auftrag bedarf der vorherigen Zustimmung der obersten Dienstbehörde des Auftraggebers.

### **Zu Absatz 3**

Da im Fall der Auftragsdatenverarbeitung die volle datenschutzrechtliche Verantwortung beim Auftraggeber bleibt, können die von der Datenverarbeitung betroffenen Personen ihre Rechte nur gegen den Auftraggeber selbst geltend machen (s. zu Absatz 6). Die Verpflichtungen des Auftragnehmers ergeben sich hingegen vor allem aus dem Innenverhältnis zum Auftraggeber. Daher regelt Absatz 3, welche Pflichten insbesondere zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer zu vereinbaren sind. Der in Satz 1 Nummern 1 bis 11 enthaltene Katalog entspricht im Wesentlichen § 11 Absatz

2 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz, ergänzt um Bezugnahmen auf das Landesdatenschutzgesetz und eine Remonstrationsverpflichtung des Auftragnehmers bei vermuteten Datenschutzverstößen sowie in Satz 2 um die Vereinbarung eines Kontrollrechts des Unabhängigen Landeszentrums für den Datenschutz gegenüber nichtöffentlichen Stellen.

Aufgrund der Datensicherheit nach den §§ 5, 6 LDSG sollten im Rahmen der Auswahl Rechenzentren beauftragt werden, bei welchen die Kernbestandteile für eine Auftragsdatenverarbeitung (Sicherheitsmanagement, Infrastrukturen, eingesetzte Systeme und Fachanwendungen) nach dem IT-Grundschutzstandard des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik oder nach einem anderen vergleichbaren Sicherheitsstandard zertifiziert wurden. Ferner sind für IT-Verträge die „Ergänzenden Vertragsbedingungen für die Beschaffung von Informationstechnik (EVB-IT)“ und die Verwendung der zugehörigen Vertragsmuster empfehlenswert. Damit werden beispielsweise die stets und mindestens vertraglich zu regelnden Detailpunkte vorgegeben. Zudem gelten zum Beispiel dadurch erweiterte Kündigungsmöglichkeiten. Ergänzend sollen nach Möglichkeit Sanktionsmaßnahmen vereinbart werden, die regelmäßig vor Kündigungsmöglichkeiten zum Einsatz kommen.

Für nichtöffentliche Stellen wird geregelt, dass in dem Auftrag eine Kontrolle durch das Unabhängige Landeszentrum für den Datenschutz festzulegen ist. Soweit diese Stellen ihren Sitz in Schleswig-Holstein haben, ergeben sich die Kontrollbefugnisse unmittelbar aus dem LDSG. Soweit die nichtöffentliche Stelle ihren Sitz nicht in Schleswig-Holstein hat, umfasst die Kontrolle Auskunfts-, Zutritts- und Beanstandungsrechte.

#### **Zu Absatz 4**

Die Datenverarbeitung im Auftrag durch eine nichtöffentliche Stelle ist nur unter der Voraussetzung möglich, dass die Datenverarbeitung nicht selber ohne Störungen im Geschäftsbetrieb oder nur mit erheblich höheren Kosten erledigt werden kann.

Eine Störung des Geschäftsablaufes liegt vor, wenn die Dienstleistungen wegen ihrer Besonderheiten und ihres Aufwands nicht vom Auftraggeber selbst erbracht werden

können oder durch die Erbringung dieser Dienstleistungen durch den Auftraggeber selbst dessen Aufgabenerledigung stark beeinträchtigt werden würde.

**Zu Absatz 5:**

Absatz 5 trifft eine klarstellende Regelung zur der Auftragsdatenverarbeitung immanenten Weisungsgebundenheit des Auftragnehmers.

**Zu Absatz 6:**

In Absatz 6 wird klargestellt, dass die von der Datenverarbeitung betroffenen Personen ihre Rechte nur gegen den Auftraggeber geltend machen können. Unabhängig von dieser Regelung sind Rechte aus dem Dienstverhältnis der einzelnen Beamtin oder des einzelnen Beamten gegenüber dem Dienstherrn geltend zu machen.

**Zu Absatz 7**

Der Abschluss von Unterauftragsverhältnissen kann erforderlich sein, soweit etwa auch der Auftragnehmer die Erfüllung des Auftrags selbst nicht leisten kann. Sie dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftraggebers erteilt werden. Für Unterauftragsverhältnisse gelten dieselben Anforderungen an die Auftragsdatenverarbeitung wie für das vorgelagerte Auftragsverhältnis; insbesondere sind auch hierbei die Verpflichtungen nach Absatz 3 zu vereinbaren.