SACHSEN-ANHALT
Ministerium der Finanzen

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt •
Postfach 37 61 • 39012 Magdeburg

Personalstellen der Obersten Landesbehörden,
des Landtags, des Landesrechnungshofs,des
Beauftragten für den Datenschutz

Kommunale Spitzenverbände

dbb und DGB

Nur per E-Mail

Magdeburg, 19. März 2020
Mein Zeichen:
14b21-03102-145

12. Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt; Anwendungshinweise zum Personalaktenrecht

Seit dem 25. Mai 2018 ist die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) unmittelbar geltendes Recht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Die Datenschutz-Grundverordnung sieht eine Reihe von Öffnungsklauseln für den nationalen Gesetzgeber vor. Zugleich enthält sie konkrete, an die Mitgliedstaaten gerichtete Regelungsaufträge. Danach war es erforderlich, auch das bereichsspezifische Datenschutzrecht auf die Vereinbarkeit mit der Datenschutz-Grundverordnung zu überprüfen und soweit nötig anzupassen.

Die Umsetzung im Bereich des beamtenrechtlichen Personalaktenrechts erfolgte mit dem Dienstrechtlichen Datenschutzanpasssungsgesetz - DRDSAnpG LSA (GVBl. LSA 2019, S. 176). Dieses trat mit Wirkung vom 30. Juli 2019 in Kraft. Dabei wurde im Sinne der Anwenderfreundlichkeit umstrukturiert und wo notwendig, redaktionell berichtigt.

Am 26. Februar 2020 ist das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts in Sachsen-Anhalt an das Recht der Europäischen Union (DSAnpG EU LSA) in Kraft getreten (GVBl. LSA S. 25). Das in Artikel 1 enthaltene Gesetz zur Ausfüllung der Verordnung (EU) 2016/679 und zur Anpassung des allgemeinen

Editharing 40 · 39108 Magdeburg
Tel.: (0391) 567-01
Fax: (0391) 567-1195
www.sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt
Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BIC MARKDEF1810
IBAN DE21 8100 0000 0081 0015 00

Datenschutzrechts in Sachsen-Anhalt (Datenschutz-Grundverordnungs-Ausfüllungsgesetz Sachsen-Anhalt – DSAG LSA) trifft ausfüllende und ausführende Regelungen zur Datenschutz-Grundverordnung und löst das Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten der Bürger (DSG LSA) ab.

1. § 84 LBG LSA (Personalakte)

§ 84 LBG LSA ist neu gefasst worden. Seine Struktur wurde an die mit dem Zweiten Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU vom 20. November 2019, BGBl. I, S. 1626 im Bundesbeamtengesetz vorgenommenen datenschutzrechtlichen Änderungen (Artikel 11, Nr. 2 zu § 106 BBG) angepasst, ohne dass inhaltliche Änderungen, die über die Anpassung an die Datenschutz-Grundverordnung hinausgehen, vorgenommen wurden. So kann zukünftig leichter auf vorhandene Kommentarliteratur der Bundesvorschriften zurückgegriffen werden.

Der Absatz 1 entspricht den Regelungen des bisherigen Absatzes 2. Wer welche technischen und organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen hat, ergibt sich unmittelbar aus den Artikeln 24, 25 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung und gegebenenfalls aus dem DSAG LSA (Gesetzentwurf nebst Begründung LT-Drs. 7/3826 vom 15.01.2019).

Die Regelungen im Absatz 2 spiegeln den Inhalt des bisherigen Absatzes 3 wieder. Der Satz 4 wurde sprachlich besser gefasst und soll weiterhin die Transparenz bei der Führung von Hybridakten (teils in Papierform, teils elektronisch geführt) gewährleisten.

Das geltende Recht des bisherigen Absatzes 4 wurde inhaltlich in den neuen Absatz 3 überführt. Die eingefügten Wörter „ohne Einwilligung" dienen der Klarstellung. Die Öffnungsklausel, auf die sich die Regelung stützt, ist Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c und e i. V. m. Absatz 2 und 3 sowie i. V. m. Artikel 88 der Datenschutz-Grundverordnung. Die grundsätzliche Regelung unter welchen Voraussetzungen die Verarbeitung von Personalaktendaten zulässig ist, wird um den Zusatz ergänzt, dass eine Verarbeitung auch dann zulässig ist, wenn dies nicht für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft erfolgt, aber anderweitig erlaubt ist. Solche Rechtsvorschriften finden sich z. B. in § 85 Abs. 2 Satz 2 und § 88 Abs. 2 S. 1 LBG LSA.

Der Absatz 4 stimmt inhaltlich mit dem bisherigen Absatz 1 überein.

2. § 85 LBG LSA (Beihilfeunterlagen)

Das geltende Recht wird beibehalten und ergänzt.

Absatz 1 entspricht mit einer sprachlichen Klarstellung den bisherigen Sätzen 1 bis 3.

Die Sätze 1 und 2 des neuen Absatzes 2 entsprechen inhaltlich dem bisherigen Satz 4. Er wurde zur besseren Lesbarkeit neu geordnet und redaktionell überarbeitet. Die Wörter „ohne Einwilligung" im Satz 1 des Absatzes 2 dienen der Klarstellung. Der Begriff „verarbeitet" ersetzt die bisherigen Begriffe „verwendet" und „weitergegeben". Dabei handelt es sich um eine Anpassung an die Begriffsbestimmungen aus Artikel 4 Nr. 2 der Datenschutz-Grundverordnung.

Mit dem neu eingefügten Satz 3 wird das am 1. Januar 2011 - als Artikel 11a des Gesetzes zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes in der gesetzlichen Krankenversicherung (AMNOG) - in Kraft getretene Gesetz über Rabatte für Arzneimittel (BGBl. I 2010, S. 2262, 2275) berücksichtigt. Nach Maßgabe des Gesetzes über Rabatte für Arzneimittel können die pharmazeutischen Unternehmen in begründeten Fällen sowie in Stichproben die Abrechnung der Abschläge, das heißt die Abrechnung der Rabatte durch einen Treuhänder überprüfen lassen. Hierfür dürfen an den Treuhänder die für den Prüfzweck erforderlichen personenbezogenen Daten übermittelt werden.

Absatz 3 entspricht dem bisherigen Satz 5.

Absatz 4 ist neu. Er gestattet die Verarbeitung personenbezogener Daten aus der Beihilfeakte, soweit diese zur Bearbeitung von Besoldungs-, Versorgungs- und Kindergeldakten erforderlich sind (Satz 1) bzw. die Verarbeitung personenbezogener Daten aus Besoldungs- und Versorgungsakten, soweit diese für die Festsetzung der Beihilfe erforderlich sind (Satz 2). Durch den gegenseitigen „Austausch" von personenbezogenen Daten soll es möglich sein, anspruchsbegründende oder anspruchshemmende Tatsachen zwischen den verschiedenen Stellen zu übermitteln und dort für den jeweils genannten Zweck zu nutzen. Die in Absatz 2 Satz 2 angeordnete enge Zweckbindung für Beihilfedaten dient der Abschottung aller Daten, die mit dem Gesundheitszustand der betroffenen Person zusammenhängen, nicht aber der Daten, die sowohl die Beihilfeberechtigung als auch die Bezügeberechnung oder die Kindergeldberechnung gleichermaßen begründen. Eine Übermittlung ist mit Datenschutzgrundsätzen vereinbar, weil diese Daten lediglich Leistungsansprüche begründen und die betroffene Person von mehrfachen Mitteilungen entlastet. Sensible Daten, die Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand zulassen, wie z. B. über Krankheiten, Diagnosen, Behandlungen und Medikamente, sind für diese Zwecke nicht erforderlich und dürfen daher weiterhin nur unter den Voraussetzungen des § 85 Abs. 2 Satz 2 LBG LSA übermittelt werden.

3. <u>§ 86 LBG LSA (Anhörung)</u>

Mit der Änderung der Wörter „gesetzlichen Regelungen" in das Wort „Rechtsvorschriften" wird der Kreis der zu berücksichtigenden Regelungen bis zum geltenden Europarecht ausgedehnt.

4. § 87 LBG LSA (Auskunft)

Das geltende Recht wird hier im Wesentlichen beibehalten. Die Überschrift und die weiteren Absätze werden bezüglich des Auskunftsrechts angepasst. Die Einsichtnahme wird dabei neben der Auskunft nach Artikel 15 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung zugelassen. Hierbei handelt es sich um eine zulässige Spezifizierung nach Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c und e i. V. m. Absatz 2 und 3 sowie i. V. m. Artikel 88 der Datenschutz-Grundverordnung. Die Datenschutz-Grundverordnung bestimmt nur, welche Betroffenenrechte es gibt, nicht jedoch, wie sie im Einzelfall umzusetzen sind.

Das geltende Recht wird inhaltlich im Absatz 1 beibehalten. Der bisherige Absatz 3 wird in den neuen Absatz 1 integriert. Die bisherigen Einsichtsrechte ergeben sich direkt aus dem Auskunftsrecht nach Artikel 15 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung. Absatz 1 stellt klar, dass die Auskunft auch die Einsichtnahme umfasst. Damit wird das konkrete Verfahren der Auskunftserteilung bereichsspezifisch in Bezug auf den Beschäftigungskontext konkretisiert. Das Einsichtsrecht muss neben dem datenschutzrechtlichen Auskunftsrecht nach Art. 15 der Datenschutz-Grundverordnung bestehen bleiben. Es beruht nicht nur auf dem Recht auf informelle Selbstbestimmung, sondern beamtenrechtlich in erster Linie auf dem unmittelbaren Persönlichkeitsrecht und soll die Beamtinnen und Beamten in die Lage versetzen, ihre Belange gegenüber dem Dienstherrn geltend machen zu können. Die bisherigen Aufzählungen „Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke“ sind durch die neuen Begriffe „Kopie“ oder „Auszug“ abgedeckt. Der neue Rechtsanspruch auf Anfertigung von Kopien oder Auszügen besteht unmittelbar aus Artikel 15 Absatz 3 der Datenschutz-Grundverordnung. Die bisher in Absatz 3 Satz 2 enthaltene Einschränkung „soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“ entfällt. Der Anspruch kann damit nur auf Grundlage von Artikel 15 Abs. 4 i. V. m. Artikel 23 der Datenschutz-Grundverordnung eingeschränkt werden. Eine weitere Änderung beinhaltet eine redaktionelle Anpassung an die in der Datenschutz-Grundverordnung verwendete Begrifflichkeit „im Wege des automatisierten Verfahrens“.

Der neue Absatz 2 entspricht inhaltlich dem bisherigen Absatz 4. Auch hier wird festgelegt, dass die Auskunft auch die Einsichtnahme umfasst. Die bisherige Möglichkeit der Einsichtnahme bleibt jedoch aus den o. g. Gründen bestehen. Satz 3 regelt, in welchem Fall eine Einsichtnahme nicht gewährt wird. Diese Beschränkung entspricht dem bisherigen Recht und ist durch Artikel 23 Absatz 1 Buchstabe h i. V. m. Buchstaben a bis d der Datenschutz-Grundverordnung zulässig. Abweichend zu Absatz 1 wird hier keine Einsicht in die vollständigen Akten gewährt, da die Beamtin oder der Beamte ein Recht auf Auskunft aus anderen Akten nur insoweit hat, als diese personenbezogene Daten über sie oder ihn selbst enthalten.

Der neue Absatz 3 entspricht dem bisherigen Absatz 2 Sätze 1 und 3. Der Begriff „Einsicht" wird ersetzt durch den Begriff „Auskunft". Bevollmächtigten wird aufgrund von Art. 88 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung in Verbindung mit Erwägungsgrund 27 der Datenschutz-Grundverordnung ein Recht auf Einsichtnahme und Auskunft über Art. 15 der Datenschutz-Grundverordnung hinaus eingeräumt. Diese eigenständigen Rechte beruhen bei den Bevollmächtigten auf § 14 Verwaltungsverfahrensgesetz und § 67 Verwaltungsgerichtsordnung.

Absatz 4 regelt die Auskunftsrechte von Hinterbliebenen, die bisher in Absatz 2 Sätze 2 und 3 geregelt waren. Sie dienen der Rechtswahrung der verstorbenen Beamtinnen und Beamten und sind daher beizubehalten. Eine Einschränkung dieser Auskunftsrechte ist durch den Verweis auf Absatz 1 nur in entsprechender Anwendung des Artikels 23 der Datenschutz-Grundverordnung möglich.

Im neuen Absatz 5 wird festgelegt, dass die aktenführende Behörde den Ort der Einsichtnahme bestimmt. Ein Bestimmungsrecht wird damit sowohl für die personalaktenführende Behörde als auch für die Behörde, die andere Akten im Sinne des Absatzes 2 führt, festgelegt.

5. § 88 LBG LSA (Übermittlung von Personalakten und Auskünfte an Dritte)

Die Überschrift wurde redaktionell angepasst. Bei der Änderung handelt es sich um Anpassungen an die in der Datenschutz-Grundverordnung verwendeten Begriffe.

Das geltende Recht wird im Wesentlichen beibehalten. Statt des Begriffs „Vorlage" wird künftig durchgehend der in der Datenschutz-Grundverordnung verwendete Begriff der „Übermittlung" genutzt. Außerdem wird die Übermittlung von Personalakteninhalten an eine Personalvermittlungsstelle auf die ihr zugewiesenen Aufgaben beschränkt. Diese entsprechen dem Beschluss der Landesregierung vom 23. August 2016 (MBl. LSA, S. 509) über die Personalvermittlungsstelle der Landesverwaltung (PVS). Weiterhin wird ausdrücklich die Übermittlung von Personalaktendaten an eine Aufsichtsbehörde zum Zwecke einer durch Rechtsvorschrift vorgesehenen Rechtsaufsicht (z. B. Kommunalaufsicht) zugelassen. In Abs. 2 wurde die Einschränkung zur Auskunftserteilung an Dritte ohne Einwilligung redaktionell geändert.

6. § 90 LBG LSA (Aufbewahrungsfristen)

Absatz 1 wird mit dem neuen Satz 3 um eine ausdrückliche Fristenregelung für diejenigen Fälle ergänzt, in denen das Todesjahr des Beamten oder der Beamtin nicht ermittelt werden kann. Dabei wird auf den 110-Jahres-Zeitraum ab der Geburt des oder der Betroffenen im Archivgesetz Sachsen-Anhalt zurückgegriffen.

In Absatz 2 wird die Aufzählung um die Begriffe „Heilverfahren" und „Trennungsgeld" ergänzt. Damit werden redaktionelle Fehler beseitigt. Außerdem werden 6 Jahre als Aufbewahrungsfrist für zahlungsbegründende Unterlagen festgelegt. Unabhängig vom Abschluss der Personalakte insgesamt sind abgeschlossene Einzelvorgänge über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren und Unterstützungen, Trennungsgeld, Umzugs- und Reisekosten nun sechs Jahre aufzubewahren, beginnend mit Ablauf des Jahres, in dem der Vorgang abschließend bearbeitet wurde. Grund für die Festlegung sind die zwingend zu beachtenden spezialgesetzlichen Vorschriften für die Aufbewahrung in der Landeshaushaltsordnung und der Abgabenordnung. Die bisherige dreijährige Aufbewahrungsfrist für Unterlagen über Erholungsurlaub korrespondiert mit der regelmäßigen Verjährungsfrist des § 195 Bürgerliches Gesetzbuch und bleibt daher unverändert. Der neue Satz 3 stellt klar, dass die für die Beihilfebearbeitung zuständige Stelle die Unterlagen, insbesondere Arzneimittelverordnungen, aufbewahren kann, bis ein an die Beihilfebearbeitung anschließendes Verfahren zur Geltendmachung von Rabatten oder Erstattungen abgeschlossen ist. Nach dem Gesetz über Rabatte für Arzneimittel vom 22. Dezember 2010 (BGBl. I S. 2262, 2275), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 4. Mai 2017 (BGBl. I S. 1050) ist das beispielsweise erst dann der Fall, wenn die Frist für die Prüfung durch den Treuhänder abgelaufen ist.

Die spezielle Aufbewahrungsfrist für Versorgungsakten im Absatz 3 wird aus denselben Gründen wie unter Absatz 2 auf sechs Jahre angehoben.

Mit der Neuformulierung des Absatzes 4 wird klargestellt, dass Personalakten nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen zu vernichten sind, sofern das zuständige öffentliche Archiv diese nicht übernimmt.

7. <u>§ 91 LBG LSA Automatisierte Verarbeitung von Personalakten</u>

Mit fortschreitender Digitalisierung gewinnen automatisierte Verfahren an Bedeutung. Gerade in Massenverfahren sind sie unabdingbarer Bestandteil der Verwaltungsarbeit. Im Beamtenrecht bestehen Massenverfahren insbesondere im Bereich von Beihilfe- und Reisekosten. Nach Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe b der Datenschutz-Grundverordnung sind automatisierte Entscheidungen nur zulässig, soweit dies durch Rechtsvorschrift ausdrücklich angeordnet ist. Der neu gefasste Absatz 4 trifft deshalb eine solche ausdrückliche Anordnung. So werden beispielsweise mit automatisierten Verfahren einhergehende Risikomanagementsysteme im Beihilfeverfahren zulässig. Der neue Absatz 4 ist damit sowohl in Bezug auf Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe b i. V. m. Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe g der Datenschutz-Grundverordnung eine mitgliedstaatliche Rechtsvorschrift, als auch eine Rechtsgrundlage für die Zulassung von vollständig automatisiert erlassenen Verwaltungsakten im Sinne des § 35 a des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bun-

des. Danach kann ein Verwaltungsakt vollständig durch automatisierte Einrichtungen erlassen werden, sofern dies durch Rechtsvorschrift zugelassen ist und weder ein Ermessen noch ein Beurteilungsspielraum besteht.

Angemessene Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Beihilfeberechtigten sind insbesondere in § 85 Absatz 2 und 4 sowie § 90 Absatz 2 LBG LSA getroffen.

8. § 26 DSAG LSA Vorschriften für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext nach Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679

Mit § 26 DSAG LSA wird die Befugnis zur spezifischeren Regelung zur Gewährleistung des Schutzes und der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext aus der Öffnungsklausel des Artikel 88 der Datenschutz-Grundverordnung genutzt. Damit wird die Möglichkeit, den Arbeitnehmerdatenschutz – wie bisher in § 28 DSG LSA – fortzuführen, wahrgenommen. Der bisherige Regelungsgehalt wird beibehalten. Die Anwendung des bereichsspezifischen Personalaktenrechts aus dem LBG LSA wird hiermit grundsätzlich auf Arbeitnehmer und Auszubildende der in § 2 DSAG LSA genannten öffentlichen Stellen übertragen. Ausnahmen sind nur tarifvertraglich denkbar.

Mit der Regelung in Absatz 2 wird den Besonderheiten von Daten aus ärztlichen und psychologischen Untersuchungen und Tests Rechnung getragen, die im Bewerbungsverfahren erhoben werden. Die schriftliche Information nach Satz 2 umfasst dabei nicht solche per E-Mail.

Absatz 3 entspricht der bisherigen Regelung des § 28a DSG LSA. Im parlamentarischen Verfahren wurde der Bezug auf das Gendiagnostikgesetz in eine statische Verweisung geändert.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich sowie die unter Ihrer Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entsprechend.

Im Auftrag

Uthoff