



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Nr. 2/2006

Personalrat der TU Chemnitz

Mai 2006

Neues Personaldateninformationssystem eingeführt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor wenigen Tagen wurde an unserer Universität ein neues Personaldateninformationssystem eingeführt. Vor der Einführung und Anwendung dieses neuen Systems war der Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat notwendig. Die Dienstvereinbarung ist mit Kanzlerrundschreiben 19/2006 vom 26.04.2006 von der Universitätsleitung veröffentlicht; sie kann auch auf der Homepage des Personalrates (<http://www.tu-chemnitz.de/personalrat/prsrat/dienstv.php>) eingesehen werden.

Dieses Personaldateninformationssystem der Firma HIS (Hochschul-Informationssystem GmbH Hannover) trägt die Bezeichnung „HISSVA-GX“. Es ist ein Verfahren der automatischen Datenverarbeitung von Beschäftigendaten und dazu bestimmt, den Mitarbeitern des Dezernats Personal die Erfüllung ihrer Aufgaben in der Personal- und Stellenverwaltung am Arbeitsplatz unter Wahrung des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten unserer Universität zu ermöglichen.

Wir möchten mit dieser Info auf den rechtlichen Hintergrund und einige Besonderheiten der Dienstvereinbarung hinweisen.

Warum war der Abschluss einer Dienstvereinbarung erforderlich?

Aus verfassungsrechtlichen Gründen (Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15.12.1983) und aus datenschutzrechtlicher Sicht muss sich aus Rechtsvorschriften, die das Grundrecht der informationellen Selbstbestimmung einschränken, klar und für den Einzelnen erkennbar ergeben, wie weit diese Beschränkungen gehen. Eine Verarbeitung von Beschäftigendaten in einem automatisierten Personalinformationssystem verlangt einen sehr hohen datenschutzrechtlichen Regelungsbedarf.

Im Sächsischen Datenschutzgesetz (SächsDSG) ist in § 37 der Schutz von Beschäftigendaten im öffentlichen Dienst geregelt - hier ein Auszug aus Absatz 1:

„Öffentliche Stellen dürfen Daten von Bewerbern oder Beschäftigten nur verarbeiten, soweit dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder ein Gesetz, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht. Dies gilt auch für Daten Dritter, deren Verarbeitung für die in Satz 1 genannten Zwecke erforderlich ist.“

Personalinformationssysteme haben gegenüber der manuellen Personaldatenverarbeitung zwar viele Vorteile (größere Verfügbarkeit und Verknüpfbarkeit sowie schnellere Auswertungsmöglichkeiten), sie bergen jedoch ein höheres Risiko des Datenmissbrauchs und somit eine erhebliche Gefahr für das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten in sich. Daher kann für den Einsatz solcher Personalinformationssysteme nicht auf die allgemeine Ermächtigungsgrundlage des § 37 SächsDSG zurückgegriffen werden, der lediglich den Grundsatz der Erforderlichkeit als Voraussetzung der Datenverarbeitung nennt. Diese Ermächtigung kommt - auch deswegen, weil das Datenschutzgesetz lediglich ein „Auffanggesetz“ ist - nur bei geringen Eingriffen in das Grundrecht der informationellen Selbstbestimmung in Betracht.

Datensätze verkürzen Sachverhalte, indem sie den Inhalt von Personalakten (Thema Personalakte siehe Seite 3) auf einzelne Daten reduzieren. Dadurch können „schiefe Bilder“ entstehen. Zudem verleiten diese Systeme bei organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen dazu, den Personalbestand „vorzufiltern“ und „Schema-F-Entscheidungen“ zu treffen. Aus diesem Grund sieht beispielsweise § 124 des Sächsischen Beamtengesetzes vor, dass beamtenrechtliche Entscheidungen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden dürfen, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

Um all diesen Fragestellungen gerecht zu werden, müssen vor der Einführung eines Personalinformationssystems detaillierte Regelungen zum Datenumgang und Datenschutz schriftlich festgelegt werden. Aufgrund dieses großen Regelungsbedarfs und insbesondere aufgrund der hohen Schutzwürdigkeit von Beschäftigendaten ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung erforderlich. Nur Dienstvereinbarungen bieten die Gewähr, dass Beschäftigte und ihre gewählten Vertreter mitentscheiden, welche Personaldaten verarbeitet und zu welchen Zwecken sie ausgewertet werden. Das schafft sowohl die verfassungsrechtlich gebotene Überschaubarkeit aus Sicht der Betroffenen als auch die erforderliche Transparenz für Mitarbeiter und Vorgesetzte sowie für die Kontrollorgane (z.B. Datenschutzbeauftragte, siehe Seite 4).

Welche speziellen Regelungen zur Wahrung des Persönlichkeitsschutzes sind vereinbart?

In den §§ 2, 3 und 8 der Dienstvereinbarung sind Verwendung, Auswertung und Übermittlung der Daten sowie die Sicherheit beim Umgang mit den Daten geregelt. Dabei wird vor allem auf eine strenge Zweckbindung der Personalaktendaten zur ausschließlichen Verwendung der Personal- und Stellenverwaltung hingewiesen. Individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie das Erstellen von Persönlichkeits- und Leistungsprofilen wie auch dienst- und arbeitsrechtliche Beurteilungen sind ausdrücklich verboten. Bei der Auswahl der Daten (siehe Liste möglicher gespeicherter Daten <http://www.tu-chemnitz.de/personalrat/prsrat/doku/HISSVA-Daten.pdf>) ist das Erforderlichkeitsmerkmal streng beachtet; medizinische und psychologische Befunde werden nicht gespeichert. Auswertungen und Übermittlungen der Daten sind ausschließlich der Zweckbindung unterworfen.

Die aus datenschutzrechtlicher Sicht aufgestellten Forderungen nach der räumlichen Sicherheit, einem Passwortverfahren, der Vergabe von Zugangs- und Benutzerrechten und einer Protokollierung aller Datenzugriffe werden mit dem erarbeiteten Datensicherheitskonzept erfüllt.

Welche Rechte haben die Beschäftigten unserer Universität?

In § 4 der Dienstvereinbarung sind die Rechte der Beschäftigten benannt, eine ausführliche Darstellung ist in Abschnitt 3 (§§ 18 bis 24) des SächsDSG aufgeführt. Jeder Beschäftigte hat auf Antrag an das Dezernat Personal das Recht, Auskunft in Form eines allgemeinverständlichen Computerausdrucks über die zu seiner Person gespeicherten Daten zu erhalten. Der Auskunftsanspruch (§ 18) ist eine wichtige Voraussetzung zur Ausübung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung. Er ist Voraussetzung dafür, dass ein Beschäftigter die weiterhin aufgeführten Ansprüche der Berichtigung (§ 19), Löschung (§ 20), Sperrung (§ 21) der ihn betreffenden Daten oder Schadensersatz (§ 23) geltend machen, der Verarbeitung widersprechen (§ 22) oder sich an den Datenschutzbeauftragten wenden (§ 24) kann. Damit ist die notwendige Transparenz hergestellt. Das Auskunftsrecht umfasst auch die Art der automatisierten Auswertung der Personaldaten. Einen Anspruch auf Auskunft hat der Betroffene und da es sich um einen Teil der Personalakte handelt auch ein vom Beschäftigten schriftlich Bevollmächtigter.

Übrigens: Die Auskunft ist kostenfrei und soll „ohne unzumutbare Verzögerung“, d.h. schnellstmöglich erteilt werden.

Vereinbart ist auch, dass sich jeder Beschäftigte bei Fragen hinsichtlich der Verarbeitung der Personaldaten neben Dienststelle und Datenschutzbeauftragten auch an den Personalrat wenden kann.

Für Fragen stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrates gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender

Thema: Personalakte

Jeder Arbeitgeber ist aufgrund seiner betrieblichen Leitungs- und Organisationsmacht berechtigt, Unterlagen über sein Personal zu führen. Für jeden Beschäftigten unserer Universität wird eine Personalakte (Begriff entstammt dem Beamtenrecht) geführt.

Im Arbeitsrecht wird zwischen Personalakten im materiellen und im formellen Sinn unterschieden. Personalakte im formellen Sinn ist die vom Arbeitgeber angelegte Sammlung von Unterlagen über einen bestimmten Beschäftigten, die als Personalakte bezeichnet und vom Arbeitgeber (bei uns im Dezernat Personal) geführt wird.

Personalakte im materiellen Sinn ist jede Sammlung von Unterlagen über einen bestimmten Beschäftigten, ohne Rücksicht auf die Form und Stelle, an der die Sammlung geführt wird. Aus diesem Grund sind auch in elektronischen Datenbanken (Personaldateninformationssystem) gespeicherte Personaldaten Teil dieser materiellen Personalakte. Auch Sonder- und Nebenakten, wie beispielsweise Fortbildungs- und disziplinarische Vorermittlungsakten, können Bestandteile der Personalakte im materiellen Sinn sein.

Entscheidend ist jedoch allein der materielle Personalaktenbegriff. Es kommt also nicht darauf an, welche Schriftstücke und Unterlagen der Arbeitgeber als Personalakte bezeichnet, sondern es betrifft alle Unterlagen, die sich auf einen Arbeitnehmer beziehen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.

Die Führung der Personalakte im öffentlichen Dienst ist durch Gesetze und Verwaltungsvorschriften geregelt. Für die Beschäftigten unserer Universität sind das Sächsische Beamtengesetz (SächsBG) und die Verwaltungsvorschrift Personalakten Beamte (VwV PersAktenB) sowie die gemeinsame Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatskanzlei und der Sächsischen Staatsministerien für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende (VwV Personalakten) maßgebend. Dabei ist festzustellen, dass für alle Beschäftigten im Allgemeinen die Regelungen des Beamtengesetzes angewendet werden, soweit keine speziellen tariflichen Vorschriften vorliegen.

Personalakten sind streng nach dem Prinzip der Richtigkeit und Wahrheit zu führen. Weiterhin ist die strikte Wahrung der Vertraulichkeit zu sichern. Dies gebietet das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und verpflichtet den Arbeitgeber, den Kreis der mit der Personalaktenführung beauftragten Beschäftigten eng zu halten.

Das Einsichtrecht des Beschäftigten in die Personalakte ist für Beamte, Angestellte und Arbeiter ebenfalls gleich geregelt. In den Tarifverträgen § 13 BAT-O und § 13a MTArb-O ist dazu sinngleich folgendes vereinbart:

BAT-O, § 13 Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig und oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

Das Einsichtrecht bezieht sich auf sämtliche Personalakten im materiellen Sinne. Die Einsichtnahme erfolgt grundsätzlich während der Arbeitszeit. Das persönliche Recht auf Einsicht kann auch einem Bevollmächtigten (z.B. auch einem Mitglied des Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung) übertragen werden. Ohne eine ausdrückliche Erlaubnis des Beschäftigten kann kein Dritter (Fachvorgesetzter, Personalrat) Einsicht in Personalakten erhalten.

Thema: Datenschutzbeauftragter

Datenschutzbeauftragter der TU Chemnitz

Herr Karl-Heinz Arnold

Carolastraße 8, Raum 310, Tel. 0371 531 7380

E-Mail: datenschutzbeauftragter@verwaltung.tu-chemnitz.de

Auf Grundlage von § 11 Abs. 1 Satz 1 SächsDSG ist auch an unserer Universität ein Datenschutzbeauftragter bestellt worden (Kanzlerrundschreiben 47/2005 vom 15.12.2005). Der Datenschutzbeauftragte unterstützt die Universitätsleitung bei allen Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes entsprechend § 9 SächsDSG. Die Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und die Beachtung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung verbleiben bei der Universitätsleitung.

Dem Datenschutzbeauftragten kommt gegenüber der Universitätsleitung und auch gegenüber den Mitarbeitern und Betroffenen (Vertrauensperson der Beschäftigten) eine koordinierende, beratende und gegebenenfalls intern kontrollierende Funktion zu. Er hat jedoch kein unbeschränktes Kontrollrecht, insbesondere bei der Einsicht in Datenverarbeitungsvorgänge mit Personenbezug hat er bei seiner Aufgabenerfüllung streng den Erforderlichkeitsgrundsatz zu beachten.

Als nebenamtlicher Datenschutzbeauftragter kann bestellt werden, wer mit seiner Hauptaufgabe in keinen Interessenkonflikt gerät; seine Aufgaben nimmt er höchstpersönlich wahr (Vertretung ist ausgeschlossen).

Der Sächsische Datenschutzbeauftragte

Herr Andreas Schurig

Bernhard-von-Lindenau-Platz 1, 01067 Dresden, Tel. 0351 4935 401

Besucheranschrift: Devrientstr. 1, 01067 Dresden,

Internet: www.datenschutz.sachsen.de

Der Sächsische Datenschutzbeauftragte ist Verfassungsorgan. Artikel 57 der Sächsischen Verfassung lautet:

„Zur Wahrung des Rechtes auf Datenschutz und zur Unterstützung bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wird beim Landtag ein Datenschutzbeauftragter berufen. Das Nähere bestimmt ein Gesetz.“

Der Sächsische Datenschutzbeauftragte wird vom Parlament auf sechs Jahre in sein Amt gewählt. Er ist wie ein Richter unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen. Er hat die Aufgabe, alle öffentlichen Stellen im Freistaat Sachsen zu beraten und zu kontrollieren, also dafür zu sorgen, dass sie nur auf gesetzlicher Grundlage Informationen über Menschen sammeln, verarbeiten und übermitteln. Insbesondere die "informationelle Gewaltenteilung", also die Sicherung der zweckgebundenen Datenbestände vor unerlaubter Übermittlung an andere öffentliche Stellen, muss vom Datenschutzbeauftragten überwacht werden. Ein besonderes Augenmerk richtet der Datenschutzbeauftragte auch auf die Entwicklung der automatisierten Datenverarbeitung in der öffentlichen Verwaltung.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit

Herr Peter Schaar

Husarenstr. 30, 53117 Bonn, Tel. 01888 77990 oder 0228 81995 0

E-Mail: poststelle@bfdi.bund.de | Internet: www.bfdi.bund.de

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) ist unabhängig und keinen Weisungen unterworfen. Seine Stellung und seine Aufgaben sind vor allem im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bestimmt. Er berät und kontrolliert Bundesbehörden, andere öffentliche Stellen des Bundes, Telekommunikations- und Postdienstunternehmen aufgrund des Telekommunikationsgesetzes (TKG) und des Postgesetzes (PostG) sowie private Unternehmen, die unter das Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) fallen. Er gibt Rat und Empfehlungen zu Verbesserungen des Datenschutzes und erstellt Gutachten und Berichte.

Jedermann kann sich an den BfDI wenden, wenn er der Ansicht ist, dass die vorgenannten Stellen sein Persönlichkeitsrecht nicht beachtet haben.