

# **Stellungnahme des DGB Bezirk NRW**

zum Entwurf eines Gesetzes  
zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

Düsseldorf, den 09.09.2020

---

## I. Allgemeines

Der DGB NRW begrüßt Fortschritte bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung sofern ein konkreter Mehrwert im Sinne von z.B. Arbeitserleichterungen für die Beschäftigten oder Beschleunigung von Prozessen für Bürgerinnen\*innen damit einhergeht. Bisher lässt die Digitalisierung im Rahmen des E-Government-Prozesses eine Verbesserung für die Beschäftigten und/oder Bürger\*innen nur in geringem Umfang erkennen.

Bei der Einführung der elektronischen Personalakte haben wir erhebliche Zweifel daran, dass sich die Ankündigung in der Gesetzesbegründung, durch die Digitalisierung der Personalakte werde die Verwaltung effektiver, effizienter und auch mitarbeiterfreundlicher gestaltet, erfüllen wird.

Die Praxis zeigt bisher, dass es auf die konkrete Umsetzung von Digitalisierungsprojekten ankommt - stimmen die technischen Komponenten nicht, fehlen ausreichend (personelle oder zeitliche) Ressourcen und werden die Mitarbeiter\*inneninteressen über die Beteiligung auch ihrer Personalvertretungen nicht frühzeitig einbezogen, lassen sich in der Theorie vorhandene positive Potentiale nicht realisieren.

Aus Sicht des DGB NRW ist daher wesentlich, dass bei der Einführung der Personalakte eine frühzeitige Beteiligung der Mitarbeiter\*innen und Personalvertretungen erfolgt, ausreichend Zeit und Personal zur Implementierung bereitgestellt wird und durch passgenaue Schulungen der Einführungsprozess begleitet wird. Entstehende Mehrarbeit der Beschäftigten, z.B. durch das Einscannen oder das Erlernen der neuen Zugriffsmöglichkeiten, muss bei den übrigen Abläufen berücksichtigt werden. Auch muss bei einer Digitalisierung der Papierakten die vollständige Nutzbarkeit der elektronischen Dokumente gewährleistet sein. Es darf durch eine Digitalisierung nicht zu Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit der Akten kommen.

Bei der Digitalisierung der Personalakten muss außerdem zwingend bei jedem Prozessschritt der Schutz sensibler Beschäftigendaten gewährleistet werden. In der Vergangenheit haben Angriffe auf Verwaltungen und ihre Daten immer wieder aufgezeigt, welche immensen Schäden möglich sind, wenn sensible Daten nicht ausreichend vor missbräuchlichen internen Zugriffen oder Zugriffen/Angriffen von außen geschützt werden. Vor Einführung einer digitalen Personalakte muss deswegen sichergestellt werden, dass Datenschutz- und Datensicherheitsfragen ausreichend geklärt sind. Aufgrund der hohen Sensibilität der Daten in Personalakten lehnen wir, wie bereits in vorangegangenen Gesetzgebungsverfahren immer wieder angeführt, die Auftragsdatenverarbeitung durch außerhalb des öffentlichen Dienstes stehende externe Dritte ausdrücklich ab.

---

## **II. Zu den Änderungen im Einzelnen:**

### **1. §§ 28 und 36 LBG-E**

Mit den vorgesehenen Änderungen sollen sowohl die Entlassungsverfügung als auch die Zuruhesetzung zukünftig als elektronische Verfügung möglich werden. Aus Sicht des DGB NRW ist es dringend erforderlich, dass wegen der gravierenden Rechtsfolgen für den Beschäftigten sichergestellt wird, dass der Zugang zu diesen Verfügungen für den Beschäftigten gewährleistet ist. Dass dies bei der zukünftigen Ermöglichung von elektronischen Verfügungen sichergestellt ist, ist zweifelhaft. Denn sofern der Beschäftigte einen elektronischen Zugang eröffnet, wird das in der Regel sein dienstliches Postfach sein. Gerade bei den Fällen Entlassung und Zuruhesetzung dürfte eine elektronische Übermittlung an diese Adresse oftmals den Zugang des Beschäftigten zum Dokument nicht mehr gewährleisten - zum Beispiel bei laufenden Disziplinarverfahren, bei denen der Beschäftigte vom Dienst suspendiert ist und damit auch in der Regel beschränkte Zugriffsrechte auf sein dienstliches Postfach haben dürfte.

### **2. § 83 Abs.1 S.1 LBG-E**

Da die Erwähnung der Gültigkeit der Datenschutzgrundverordnung ohnehin nur deklaratorisch ist, sollte sie dann auch den Zweck erfüllen, den der Gesetzgeber offensichtlich im Sinn hat, nämlich dem Rechtsanwender bzw. der Rechtsanwenderin noch einmal zu verdeutlichen, dass höchste Standards zur Vertraulichkeit und zum Schutz der Daten gelten. Eine ausdrückliche Formulierung wie in § 106 BBG wäre daher aus Sicht des DGB NRW besser zur Erfüllung dieses Zwecks geeignet.

### **3. § 83 Abs.1 S. 10, 11 LBG-E**

Die Vorschrift schafft eine neue Ermächtigung zur Vernichtung von Papieroriginalen aus der Personalakte. Der DGB NRW hält es für zwingend erforderlich, aus Sicht der Beschäftigten einen Mechanismus in Form einer Widerspruchslösung, Zustimmungslösung oder eines schlichten Aushändigens der Papierakte zu schaffen. Nur so kann sichergestellt werden, dass nicht unwiderruflich Originale, die der Beschäftigte möglicherweise noch zu anderen Beweis Zwecken benötigt, ohne seinen Willen oder seine Kenntnis vernichtet werden.

In der Gesetzesbegründung wird zwar ausgeführt, dass es Ausnahmen geben soll von der Vernichtung. Welche das sind, bleibt aber in Teilen un geregelt und unbestimmt. Damit bliebe es u.U. einer Einzelfallentscheidung durch den jeweiligen Bearbeiter überlassen.

---

#### **4. § 83 Abs. 2 LBG-E**

Wir begrüßen grundsätzlich die Klarstellung, dass die Vorschriften in § 91a LBG auch bei Auftragsverarbeitung innerhalb des öffentlichen Dienstes gelten.

Wir möchten noch einmal an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir aus o.g. Gründen eine Auftragsverarbeitung durch externe Dritte ablehnen. Nicht zuletzt gebietet es die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die Beschäftigten, die Beamtinnen und Beamten davor zu schützen, dass Unbefugte über ihre persönlichen Lebensverhältnisse und dienstlichen Belange tiefe Einblicke gewinnen können. Die Befugnis, über diese Kenntnisse als externer Dienstleister zu verfügen, darf nicht durch eine simple Datenschutzverpflichtung erwerbbar sein. Ein Missbrauch sensibler Daten von Beamt\*innen z.B. im Justizvollzug oder im Polizeidienst kann erhebliche Gefahren für die Beschäftigten und die Aufgabenerfüllung der Dienststelle nach sich ziehen.

Aus unserer Sicht ist die Vergabe der Verarbeitung von Personalaktenbeständen an externe Dienstleister weder für die aktiven noch die passiven Beamt\*innen verantwortbar.