

**3. Ergänzungsvereinbarung zur Grundlagenvereinbarung über die  
Einführung und Nutzung des integrierten HR IT-  
Personalmanagementverfahrens – „KoPers“**

**Datenschutz, Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

zwischen

dem Ministerpräsidenten  
des Landes Schleswig-Holstein  
vertreten durch den Beauftragten der Landesregierung  
für Zentrale IT-, Organisations- und Personalentwicklung

einerseits

und

dem DBB Beamtenbund und Tarifunion  
Landesbund Schleswig-Holstein  
und  
dem Deutschen Gewerkschaftsbund  
- Bezirk Nord -

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

andererseits

**Präambel**

Die Grundlagenvereinbarung zur Einführung und Nutzung des integrierten HR IT-Personalmanagementverfahrens - P&I<sup>1</sup> vom 13. Februar 2012, die für die Länder Freie und Hansestadt Hamburg und Schleswig-Holstein gleichermaßen gilt, enthält eine Fortentwicklungsklausel für ergänzende länderbezogene Regelungen. Die Vereinbarung „Datenschutz, Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ ist Teil der Fortentwicklung und ergänzender Bestandteil der Grundlagenvereinbarung. Die nach dem Ende des Projektes weiter notwendigen Regelungsinhalte dieser Ergänzungsvereinbarung sollen abschließend gelten und in die Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. übergehen.

---

<sup>1</sup> Gemeint ist das Verfahren „KoPers“ (LVO zur Änderung der LVO über die zentrale Stelle für das Verfahren P&I Plus v. 3.12.2013)

## 1. Ziele

Das IT-Verfahren KoPers muss die Anforderungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit gemäß Landesdatenschutzgesetz Schl.-H. erfüllen.

Hierbei sollen die Beschäftigten<sup>2</sup> vor einem missbräuchlichen Zugriff und einer missbräuchlichen Verarbeitung personenbezogener Daten und vor einer automatisierten Leistungs- und Verhaltenskontrolle geschützt werden.

Die Informationsrechte der Beschäftigten und Personalvertretungen sollen erfüllt werden und die Regeln der Verarbeitung transparent und nachvollziehbar sein.

Für den Fall begründeter und erforderlicher Kontrollen soll ein datenschutzfreundliches Verfahren schrittweiser Eskalation entsprechend der Vereinbarung über die Richtlinie zur Nutzung von Internet und E-Mail gewählt und vereinbart werden.

Die zentrale Stelle gemäß Landesverordnung über die zentrale Stelle für das Verfahren KoPers vom 20. März 2012 (zuletzt geändert am 03. Dezember 2013) wird zur Erreichung der Ziele ein integriertes Datenschutz- und Sicherheitsmanagement einrichten.

Dieses Datenschutz- und Sicherheitsmanagement beim Einsatz des IT-Verfahrens KoPers wird einem Datenschutzaudit durch das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz (ULD) unterzogen.

## 2. Grundsätze

*Im Sinne der genannten Ziele werden in dieser Vereinbarung Grundsätze zu folgenden Themenbereichen vereinbart:*

1. *Dokumentation*
2. *Auskunftsfähigkeit*
3. *Daten*
4. *Protokollierung*
5. *Auswertungen*
6. *Berechtigungskonzept*

### 2.1 Dokumentation

Die Verfahrensdokumentation nach § 3 Datenschutzverordnung (DSVO) und das Verzeichnis nach § 7 LDSG wird durch die zentrale Stelle gem. Landesverordnung über die zentrale Stelle für das Verfahren KoPers erstellt.

Die Dokumentation umfasst die folgenden Bereiche:

1. Dokumentation der Informationstechnik
2. Dokumentation der Sicherheitsmaßnahmen
3. Dokumentation des Vorgehens bei Test- und Freigabe

---

<sup>2</sup> Siehe Geltungsbereich in der Grundlagenvereinbarung zur Einführung und Nutzung des integrierten HR-IT-Personalmanagementverfahrens – P&I vom 13.02.2012

Mit Hilfe der Verfahrensdokumentation wird kontinuierlich Transparenz über die gesamte Nutzung des Systems hergestellt. Sie beschreibt die Arbeitsweise der Organisation und wie bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ein angemessenes Datenschutz- und Datensicherheitsniveau gewährleistet wird.

Um sicherzugehen, dass die Informationstechnik, die Programme und organisatorischen Regelungen die notwendigen Voraussetzungen erfüllen, werden Prozesse, Zeitpläne, Kontrollen usw. definiert. Zu den Prozessen gehören auch Änderungen des neuen Personalmanagementverfahrens KoPers (einschließlich Auswertungen) sowie die Vergabe bzw. der Entzug von Rollen und Rechten im Verfahren.

Der notwendige Umfang der Dokumentation (Verfahrensdokumentation und –verzeichnis) ergibt sich aus den Anforderungen von LDSG und DSGVO. Die entsprechenden Hinweise des ULD werden beachtet. Die Dokumentation kann ausschließlich in elektronischer Form geführt werden (elektronische Akte).

Die Dokumentation wird den Spitzenorganisationen auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Neben dem Verfahrensverzeichnis (§ 7 LDSG) werden im Verlauf des Projektes der Datenkatalog und die Liste der Standardauswertungen erstellt und in der jeweils aktuellen Fassung innerhalb der Verwaltung elektronisch bekannt gemacht (Intranet).

## **2.2 Auskunftsfähigkeit**

Die Standardprozesse, mit denen die Auskunftsrechte der Betroffenen und die Informationsrechte der Personalvertretungen und spezieller Anspruchsgruppen (z.B. SBV) gewährleistet werden, werden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften beraten und in der Verfahrensdokumentation (2.1) beschrieben. Es wird sichergestellt, dass die Daten verarbeitenden Stellen in der Lage sind, Auskunft an Berechtigte zu geben über die erhobenen und verarbeiteten Daten, die Zwecke der Verarbeitung, die Zugriffsrechte und die Auswertung der Daten.

## **2.3 Daten**

Art und Umfang der mit dem IT-Verfahren KoPers verarbeiteten Mitarbeiterdaten und die Zwecke der Nutzung werden in Verfahrensverzeichnis und Datenkatalog (siehe 2.1 Dokumentation) beschrieben. Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung sind § 85 LBG i.V.m. § 23 Abs. 1 LDSG sowie die mit den jeweils zuständigen Interessenvertretungen nach §§ 57 und 59 MBG getroffenen Vereinbarungen über den Umfang und den Zweck der Erhebung, Verarbeitung und Auswertung der Mitarbeiterdaten.

Die Daten dürfen nur innerhalb der für Personalakten geltenden Aufbewahrungsfristen (§ 91 LBG) verarbeitet werden. Vor Projektende wird ein Konzept für die elektronische Personalaktenführung erstellt und mit den Spitzenorganisationen beraten.

## **2.4 Protokollierung**

Art und Umfang der in dem IT-Verfahren KoPers durchgeführten Protokollierungen werden in der Verfahrensdokumentation (2.1) beschrieben. Hierbei werden die Einsichtsrechte nach § 49 Abs. 2 MBG einbezogen.

Zweck der Protokollierungen ist die Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach den §§ 5 und 6 LDSG.

## **2.5 Auswertungen**

Es werden keine Auswertungen mit dem Zweck der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle einzelner Beschäftigter vorgenommen. Alle Auswertungen werden nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit gestaltet.

Es wird unterschieden zwischen

- nicht standardisierten Auswertungen,
- Standardauswertungen und
- Protokolldaten.

### **Nicht standardisierte Auswertungen**

Nicht standardisierte Auswertungen werden nur zur Umsetzung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen nach Maßgabe der §§ 85 bis 92 des LBG (Personalverwaltung, Personalwirtschaft) vorgenommen.

Sie sind vor der Erstellung unter Angabe des Zwecks zu begründen. Die zentrale Stelle achtet darauf, dass die zuständigen Mitbestimmungsgremien bzw. die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften beteiligt wurden.

Es ist technisch und organisatorisch sichergestellt, dass die personalverwaltenden Dienststellen keine Auswertungen frei konfigurieren. Diese Funktionalität steht nur der fachlichen Leitstelle zur Verfügung.

Die zentrale Stelle dokumentiert und veröffentlicht die durchgeführten nicht standardisierten Auswertungen im Intranet.

### **Standardauswertungen**

Zweck und Inhalt der mit dem IT-Verfahren KoPers zulässigen Standardauswertungen werden in der Dokumentation (2.1) beschrieben.

Die zulässige Nutzung dieser Standardauswertungen richtet sich nach den übertragenen Aufgaben und sonstigen Schutz- und Nutzungsvorschriften und wird im Berechtigungskonzept (2.6) abschließend abgebildet.

### **Protokolldaten**

Protokolldaten, die im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§§ 5 und 6 LDSG) gespeichert oder in einem automatisierten Verfahren gewonnen werden, werden nicht mit dem Zweck einer individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Anwenderinnen und Anwender des Verfahrens ausgewertet.

## **2.6 Berechtigungskonzept**

Die im IT-Verfahren KoPers definierte Berechtigungssteuerung wird in einem Berechtigungskonzept vollständig und verständlich beschrieben.

Das Konzept ist Teil der Dokumentation (2.1). Rollen und Berechtigungen im Verfahren werden nur in dem Umfang vergeben, der zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erforderlich ist. Die von der zuständigen Personalvertretung Bestimmten sind hierbei zu berücksichtigen. Hat ein Nutzer verschiedenartige Aufgaben, müssen ihm hierfür unterschiedliche Rollen im Verfahren zugewiesen werden.

## **3. Datenschutz-Behördenaudit des ULD**

§ 43 Abs. 2 LDSG eröffnet die Möglichkeit, die technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowie die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Datenverarbeitung im Rahmen eines Datenschutz-Behördenaudits<sup>3</sup> durch das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz (ULD) überprüfen und beurteilen zu lassen. Die zentrale Stelle gem. Landesverordnung über die zentrale Stelle für das Verfahren KoPers wird von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Im Auditverfahren werden die ausschließlich automatisiert durchgeführten Kernverfahren „Abrechnung“ und „Verwaltung“ des IT-Verfahrens KoPers betrachtet.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften werden über das Audit informiert sowie in Abstimmung mit dem ULD in geplante Prüfungsschritte einbezogen. Erforderliche Unterlagen werden durch die zentrale Stelle zur Verfügung gestellt. Damit wird bezweckt, dass die aus Sicht der Spitzenorganisationen erforderlichen Präzisierungen in der Ausgestaltung der Dokumentations- bzw. Verfahrensanforderungen berücksichtigt werden. Diese Präzisierungen in der Ausgestaltung der Dokumentations- bzw. Verfahrensanforderungen können bis zu einem vereinbarten Zeitpunkt vor Beginn des Datenschutz-Behördenaudits eingebracht werden.

Die im Auditverfahren durch das ULD erstellten Berichte werden den Spitzenorganisationen zur Verfügung gestellt und bei Bedarf diskutiert.

Sollte das Audit nicht erfolgreich verlaufen oder wird die Durchführung des Auditverfahrens vorzeitig beendet, werden die Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erneut aufgenommen mit dem Ziel, Regelungen zur Verhinderung unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle und zur Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Anforderungen an das neue IT-Verfahren zu vereinbaren.

---

<sup>3</sup> Einzelheiten zum Verfahren enthalten die "Hinweise des Unabhängigen Landeszentrums für Datenschutz zur Durchführung eines Datenschutz-Behördenaudits nach § 43 Abs. 2 LDSG"

#### **4. Vorgehen bei der Einführung und Änderung des Verfahrens, Wiederholung des Audits**

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften werden bei der Einführung und bei wesentlichen Änderungen im Verfahren im Rahmen der datenschutzrechtlich gebotenen Vorabkontrolle beteiligt.

Das Zertifikat des ULD gilt für den Zeitraum von drei Jahren. Es ist vorgesehen, das Audit anschließend und entsprechend regelmäßig zu wiederholen (Rezertifizierung). Zu diesem Zeitpunkt zusätzlich eingeführte Verfahrensmodule (z.B. Reisemanagement) sollen dabei einbezogen werden. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften werden den Regelungen dieser Vereinbarungen entsprechend Punkt 3 einbezogen.

#### **5. Schlussbestimmungen**

Diese Ergänzungsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Hamburg und Kiel, den 25.08.2011

Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein  
- Staatskanzlei -  
Beauftragter der Landesregierung  
für Zentrale IT-, Organisations- und Personalentwicklung

W. Langer

Deutscher Gewerkschaftsbund  
- Landesbezirk Nord -

J. J. J.

Deutscher Beamtenbund  
- Landesbund Schleswig-Holstein -

F. Schuster