

# Mobile Arbeit – Ein Thema für den PR

**BETEILIGUNG** *Mobile Arbeit gibt es immer mehr, auch im öffentlichen Dienst. Da tauchen eine Menge neuer Probleme auf. Zum Schutz der Beschäftigten ist der Personalrat gefragt.*

VON BRUNO SCHIERBAUM

Immer mehr Beschäftigte nutzen im Rahmen ihrer Arbeit mobile Endgeräte. So kommen seit längerem sowohl Notebooks als auch Tablets und vor allem Smartphones zum Einsatz. Die Geräte können mittels spezieller Hard- und Software, zum Beispiel über die Nutzung eines VPN (Virtual Private Network) an das Behördennetz angebunden werden. Insbesondere Smartphones werden über MDM-Software<sup>1</sup> an die Dienststellen-IT angekoppelt. Dies ermöglicht es der IT-Abteilung, zentralisiert auf die dienstlich und unter Umständen auch privat genutzten Endgeräte und die darauf installierten Anwendungen zuzugreifen. Auf diesem Weg werden die Geräte verwaltet und administriert.<sup>2</sup>

Aktuell gibt es die Tendenz, dass Beschäftigte ihre privaten Geräte einsetzen, um damit auf Anwendungen und Daten der Dienststelle zugreifen zu können. Dafür wurde das Schlagwort BYOD<sup>3</sup> geprägt.<sup>4</sup> Technisch ist es heute möglich, dass Beschäftigte von jedem Ort – auch von zu Hause aus – und zu jeder Tageszeit arbeiten können. Grundsätzlich können dabei die Aktivitäten der Beschäftigten auf den mobilen Endgeräten kontrolliert werden. Zudem können diese Geräte geortet werden. Bei Verlust eines Smartphones besteht die Möglichkeit, eine Fernlöschung des Geräts vorzunehmen. Neben datenschutzrechtlichen Aspekten führt die Nutzung der mobilen Endgeräte zu einer ständigen Erreichbarkeit mit der Folge der Vermischung von Privat- und Berufsleben. Es gibt dann keinen klassischen Feierabend mehr. Die Folge: Mögliche Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und tendenziell zunehmender Stress

für die Beschäftigten.<sup>5</sup> Personalräte sollten ihre Informations- und Überwachungsrechte und vor allem ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um im Interesse der Beschäftigten Regelungen zu wichtigen Fragen im Zusammenhang mit mobiler Arbeit zu verabreden: zur Wahrung des Datenschutzes, zum Thema Kontrolle der Beschäftigten, zur Arbeitszeit und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.<sup>6</sup> Die Tabelle auf Seite 15 zeigt die zentralen Beteiligungsrechte.

## Informationsrecht des Personalrats

Die rechtzeitige und umfassende Information des Personalrats ist Voraussetzung dafür, dass er seine Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen kann. Das BVerwG hat entschieden, dass dem Personalrat im Hinblick auf einen geplanten Einsatz von IT-Systemen umfangreiche Informationen zur Verfügung zu stellen sind. Neben Hard- und Softwarebeschreibungen sind das Übersichten über alle gespeicherten personenbezogenen Daten der Beschäftigten, über die Verknüpfungsmöglichkeiten (Schnittstellen) mit anderen IT-Systemen und die Auswertungen mit personenbezogenen Daten. Bei komplizierten IT-Systemen muss die Unterrichtung auch ein angemessenes Datenschutzkonzept erkennen lassen.<sup>7</sup> Dazu gehört die Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach dem jeweiligen Landesdatenschutzgesetz oder dem BDSG, etwa ein Zugriffsberechtigungskonzept mit Art und Umfang der Zugriffsberechtigungen, Umfang der Protokollierungen, Lösungsfristen.<sup>8</sup> Beim Einsatz mobiler Endgeräte sollte auch geregelt

## DARUM GEHT ES

1. Mobiles Arbeiten liegt im Trend. Die zunehmende Digitalisierung macht das möglich, auch im öffentlichen Dienst.
2. Beim Einsatz von Laptop, Tablet, Smartphone und Co. hat der Personalrat mitzureden.
3. Neben den Aspekten der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzgestaltung geht es um Leistungs- und Verhaltenskontrolle und um den Schutz der Beschäftigendaten.

1 MDM steht für Mobile Device Management. Dabei handelt es sich um Software zur Verwaltung mobiler Endgeräte. Vgl. hierzu Flake, CuA 10/2014, 11 ff.; Höller/Thannheiser, CuA 11/2015, 4 ff.

2 Vgl. Vogt, Mobile Endgeräte fest im Griff, funkschau 6/15, 14.

3 Bring Your Own Device – Bring dein eigenes Gerät ein.

4 Näher hierzu Däubler, PersR 12/2015, 38.

5 Vgl. Nürnberg, Stressfaktor Smartphone, Betriebliche Prävention 02.16, 69 ff. Paridon, in diesem Heft ab S. 8.

6 Zum Thema Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit s. ausführlicher Fergen, Digitalisierung und Arbeitsschutz: Entwicklungen und Herausforderungen, in: Schröder/Urban (Hrsg.), Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen. Jahrbuch Gute Arbeit, 2016, S. 202 ff.; dies., Gute Arbeit 4/2016, 16 ff.

7 BVerwG 8.11.1989 – 6 P 7.87 –, PersR 1990, 102.

werden, dass der Personalrat über Ortungsmöglichkeiten und Fernlöschung informiert werden muss. Zu den Informationen, die dem Personalrat vor der Einführung zu geben sind, gehören auch die Ergebnisse der Vorabkontrolle, die der behördliche Datenschutzbeauftragte vorzunehmen hat oder die diesem von der Dienststelle zur Prüfung vorzulegen ist.<sup>9</sup>

PRAXISTIPP

Selbstinformation des Personalrats

Der Personalrat kann sich auch zusätzlich selbst Informationen verschaffen, zum Beispiel durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen oder durch das Hinzuziehen von externen Sachverständigen. Einige Landespersonalvertretungsgesetze erwähnen im Gesetzestext selbst die Möglichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen. Im BPersVG ist das nicht ausdrücklich erwähnt, aber auf der Basis des § 44 Abs. 1 BPersVG möglich. Es handelt sich um notwendige Kosten der Personalratsarbeit.

Überwachungsrecht

Der Personalrat hat darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden. Hierzu gehören unter anderem das jeweils anzuwendende Landesdatenschutzgesetz oder das BDSG, hinsichtlich der Arbeitszeit auch bestehende Tarifverträge und das Arbeitszeitgesetz. Das Überwachungsrecht hat zwei Ziele: Einerseits soll sichergestellt werden, dass unter anderem alle Gesetze eingehalten werden, die die Beschäftigten schützen. Andererseits soll der Personalrat durch seine Beteiligung die Beschäftigten bei der Durchsetzung und Umsetzung bestehender Rechte unterstützen und schützen. Dabei ist die Wahrnehmung der dem Personalrat danach obliegenden Aufgaben nicht in dessen Belieben gestellt, sondern gehört zu seinen gesetzlich normierten Pflichten. So handelt es sich gegenüber der Dienststelle um ein Recht auf Überwachung und gegenüber den Beschäftigten um eine Pflicht zur Überwachung.

Technische Überwachungseinrichtungen

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG unterliegt die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen, der Mitbestimmung des Personalrats. Dieses entspricht vom Wortlaut

Beteiligungsmöglichkeiten bei mobiler Arbeit

Gegenstand	BetrVG	BPersVG
rechtzeitige und umfassende Information	80 Abs. 2	68 Abs. 2
Überwachungsrecht	80 Abs. 1 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 2
Hinzuziehung von Sachverständigen	80 Abs. 3 i.V.m. 40 Abs. 1	44 Abs. 1
Mitbestimmung bei Ordnung und Verhalten in Betrieb und Dienststelle	87 Abs. 1 Nr. 1	75 Abs. 3 Nr. 15
Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen	87 Abs. 1 Nr. 6	75 Abs. 3 Nr. 17
Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten	-	-
Mitbestimmung bei betrieblichen Kommunikationsnetzen	-	-
Mitbestimmung bei Arbeitszeit	87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3	75 Abs. 3 Nr. 1
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	77	73

Beteiligungsmöglichkeiten bei mobiler Arbeit

Gegenstand	NPersVG	LPVG NRW
rechtzeitige und umfassende Information	60 Abs. 1	65 Abs. 1
Überwachungsrecht	59 Nr. 2	64 Nr. 2
Hinzuziehung von Sachverständigen	30 Abs. 4 i.V.m. 37 Abs. 1	31 Abs. 2 i.V.m. 40 Abs. 1
Mitbestimmung bei Ordnung und Verhalten in Betrieb und Dienststelle	66 Abs. 1 Nr. 10	72 Abs. 4 Nr. 9
Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen	67 Abs. 1 Nr. 2	72 Abs. 3 Nr. 2
Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten	67 Abs. 1 Nr. 1	72 Abs. 3 Nr. 1
Mitbestimmung bei betrieblichen Kommunikationsnetzen	-	72 Abs. 3 Nr. 5
Mitbestimmung bei Arbeitszeit	66 Abs. 1 Nr. 1 a u. b	72 Abs. 4 Nr. 1 u. 2
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	78	70

8 Vgl. hierzu Schierbaum, CuA 2/2015, 33 ff.  
 9 Vorgaben zur Vorabkontrolle sind enthalten in: § 12 LDSG BW, Art. 26 Abs. 3 BayDSG, § 5 Abs. 3 BlnDSG, § 7 Abs. 3 BbgDSG, § 7 Abs. 2 BremDSG, § 8 Abs. 3 HmbDSG, § 7 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 5 HDVG, § 19 DSG MV, § 7 Abs. 3 i.V.m. § 8a Abs. 3 NDSG, § 10 Abs. 3 LDSG NRW, § 9 Abs. 5 LDSG RP, § 11 Abs. 1 i.V.m. § 8 Abs. 2 Nr. 2 SDSG, § 10 Abs. 4 SächsDSG, § 14 Abs. 2 DSG LSA, § 9 i.V.m. § 10 Abs. 4 Nr. 5 LDSG SH, § 34 Abs. 2 ThürDSG.



nahezu der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. So sind beide Vorschriften übereinstimmend auszulegen.<sup>10</sup> Entsprechende rechtliche Vorgaben sind auch in allen Personalvertretungsgesetzen der Länder enthalten. Allerdings gibt es in einigen Fällen Abweichungen dahingehend, dass zum Beispiel anstelle des Wortes »bestimmt« das Wort »geeignet«

steht.<sup>11</sup> Nach den Personalvertretungsgesetzen Bremens und Schleswig-Holsteins haben Personalräte im Rahmen ihrer Allzuständigkeit in jedem Fall auch die Mitbestimmungsrechte, die es in den anderen Personalvertretungsgesetzen gibt. Nach § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW sollen technische Einrichtungen nicht der Mitbestimmung unterliegen, wenn »deren

TABELLE

LPVG BW	BayPVG	PersVG Bln	PersVG Bra	PersVG Brem	Hmb PersVG	HPVG	PersVG MV
71 Abs. 1	69 Abs. 2	73 Abs. 1	60 Abs. 1	54 Abs. 3	73 Abs. 1	62 Abs. 2	60
70 Abs. 1 Nr. 2	69 Abs. 1b	72 Abs. 1 Nr. 2	58 Abs. 1 Nr. 1	54 Abs. 1b	78 Abs. 2	62 Abs. 1 Nr. 2	61 Nr. 2
41 Abs. 1	44 Abs. 1	40 Abs. 1 i.V.m. 40 Abs. 3	40 Abs. 4 i.V.m. 44 Abs. 1 Nr. 5	32 Abs. 3 i.V.m. 41 Abs. 1	78 Abs. 1 Nr. 3	31 Abs. 4 i.V.m. 42 Abs. 1	35 Abs. 1
74 Abs. 2 Nr. 1	76 Abs. 1 Nr. 2	85 Abs. 1 Nr. 6	66 Nr. 9	63 Abs. 1e	36 Abs. 4 i.V.m. 47 Abs. 1	74 Abs. 1 Nr. 7	70 Abs. 1 Nr. 8
74 Abs. 4 Nr. 11	75a Abs. 1 Nr. 1	85 Abs. 1 Nr. 13a + b	65 Nr. 2	52 »Allzuständigkeit«	88 Abs. 1 Nr. 32	74 Abs. 1 Nr. 17	70 Abs. 1 Nr. 2
75 Abs. 4 Nr. 13	75 Abs. 1 Nr. 2	85 Abs. 2 Nr. 8	65 Nr. 1	52 »Allzuständigkeit«	–	81 Abs. 1	70 Abs. 1 Nr. 1
75 Abs. 4 Nr. 16	–	85 Abs. 2 Nr. 10	–	52 »Allzuständigkeit«	–	–	70 Abs. 1 Nr. 5
74 Abs. 2 Nr. 2-4	Art. 75 Abs. 4 Nr. 1	85 Abs. 1 Nr. 1 u. 2	66 Nr. 1 u. 2	63 Abs. 1 Nr. f	87 Abs. 1 Nr. 1	74 Abs. 1 Nr. 9	70 Abs. 1 Nr. 6 u. 7
85	73	74	70	62	84	113	66
LPersVG RP	SPersVG	Sächs PersVG	PersVG LSA	MBG Schl.-H.	Thür PersVG		
69 Abs. 2	69 Abs. 3	73 Abs. 2	57 Abs. 2 + 3	49 Abs. 1 + 2	68 Abs. 2		
69 Abs. 1 Nr. 2	71b	73 Abs. 1 Nr. 2	57 Abs. 1 Nr. 2	2 Abs. 2 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 2		
30 Abs. 2 i.V.m. 43 Abs. 1	34 Abs. 6 i.V.m. 43	41 Abs. 4 i.V.m. 45	38 Abs. 3	30 Abs. 1 i.V.m. 34	44		
80 Abs. 1 Nr. 11	78 Abs. 1 Nr. 14	81 Abs. 2 Nr. 10	65 Abs. 1 Nr. 12	»Allzuständigkeit«	74 Abs. 2 Nr. 8		
80 Abs. 2 Nr. 3	84 Nr. 2	81 Abs. 2 Nr. 12	69 Nr. 2	»Allzuständigkeit«	74 Abs. 2 Nr. 11		
80 Abs. 2 Nr. 2	84 Nr. 1	–	69 Nr. 1	»Allzuständigkeit«	75 Abs. 3 Nr. 1		
–	84 Nr. 6	–	69 Nr. 6	»Allzuständigkeit«	–		
80 Abs. 1 Nr. 7	78 Abs. 1 Nr. 1	81 Abs. 2 Nr. 1	65 Abs. 1 Nr. 1 u. 2	»Allzuständigkeit«	74 Abs. 2 Nr. 12 u. Abs. 3		
76	76	84	70	57	72		

<sup>10</sup> Berg in: Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 75 Rn. 255.

<sup>11</sup> So zum Beispiel in § 65 Nr. 2 PersVG Bra, § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG, § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG, § 84 Nr. 2 SPersVG, § 69 Nr. 2 PersVG LSA, § 80 Abs. 2 Nr. 3 LPersVG RP.

## VPN

VPN steht für Virtuelles Privates Netzwerk, das aus Hard- und Software besteht und die Möglichkeit bietet, durch Einwahl zum Beispiel von zu Hause in das betriebliche Firmennetz über das Internet, seinen betrieblichen Arbeitsplatz auf sein Notebook zu holen.

Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist«. Das Mitbestimmungsrecht soll nur dann nicht zur Anwendung kommen, wenn keine Überwachung möglich ist. Das wird in der Praxis wohl sehr selten der Fall sein.<sup>12</sup> Eine weitere Variante bietet § 88 Abs. 1 Nr. 32 HmbPersVG. Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist es, dass die technischen Einrichtungen eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung »ermöglichen«.

Durch dieses Mitbestimmungsrecht sollen in erster Linie – im Sinne eines präventiven Schutzes – rechtlich unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Beschäftigten bereits im Vorfeld verhindert werden. Zudem sichert es dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der oft schwierigen Ermittlung, wo die Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Eingriffen verläuft, ohne dass dadurch die Grenzen der Zulässigkeit verändert werden können. Weiterhin gewährleistet es die Mitgestaltung der Personalvertretung im Rahmen rechtlich zulässiger Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht. Dabei müssen sich diese Eingriffe auf das durch die betrieblichen oder behördlichen Notwendigkeiten unbedingt erforderliche Maß beschränken.<sup>13</sup>

Voraussetzung für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts ist, dass die Überwachung durch eine technische Einrichtung erfolgt<sup>14</sup>. IT-Systeme jeder Art – also auch mobile Endgeräte – sind ohne Einschränkung als einschlägige technische Einrichtung zu qualifizieren.

Das Mitbestimmungsrecht besteht im Sinne des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG sowohl bei der Einführung als auch bei der Anwendung einer technischen Einrichtung. Dabei ist die Einführung der Moment der Entscheidung der Dienststellenleitung, dass eine entsprechende Installation erfolgen soll. So wird auch die Probezeit erfasst. Unter Anwendung wird unter anderem verstanden, welche Daten erhoben und verarbeitet werden, wer Zugriff auf die gespeicherten Daten hat, wie die Daten geschützt werden, wann eine Löschung zu erfolgen hat, wie die Rechner miteinander vernetzt sind und auf welche Software und auf welche Daten mittels mobiler Geräte zugegriffen werden kann. Mitbestimmungspflichtig ist auch jede Veränderung von technischen Einrichtungen, ohne dass

es darauf ankommt, ob und wie sich die Eignung zur Überwachung dadurch ändert. Einige LPersVG stellen im Gesetzestext selbst darauf ab, dass auch »Änderungen«<sup>15</sup>, »wesentliche Änderungen«<sup>16</sup> oder »Erweiterungen«<sup>17</sup> der Mitbestimmung unterliegen.

Weitere Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist, dass die Anlage zur Überwachung bestimmt ist. Entgegen dem Wortlaut »bestimmt«, der im BPersVG und auch in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen enthalten ist, ist es nicht erforderlich, dass die technische Einrichtung ausschließlich oder überwiegend die Überwachung der Beschäftigten zum Ziel hat. Insbesondere braucht der Arbeitgeber eine Überwachung der Beschäftigten nicht zu beabsichtigen. Entsprechend dem Zweck des Mitbestimmungsrechts, die Beschäftigten präventiv vor Eingriffen in ihrem Persönlichkeitsbereich zu schützen, genügt es, wenn die Einrichtung auf Grund der technischen Gegebenheiten und ihres konkreten Einsatzes objektiv zur Überwachung geeignet ist.<sup>18</sup> Einige Landespersonalvertretungsgesetze stellen ausdrücklich auf die Eignung ab.

In einigen Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es neben dem skizzierten Mitbestimmungsrecht bei technischen Überwachungsanlagen weitere Mitbestimmungsrechte. Diese beziehen sich auf die Festlegung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten und bei der Einführung von Informations- und Kommunikationsnetzen. In Bezug auf diese Mitbestimmungsrechte gibt es Überschneidungen. Nach einigen Landespersonalvertretungsgesetzen hat der Personalrat auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle.<sup>19</sup>

## Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten

Der Personalrat bestimmt mit bei der Festlegung oder Veränderung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft.<sup>20</sup> Ausgenommen von der Mitbestimmung sind die Bereiche Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen, freier

12 Vgl. hierzu ausführlich Welkoborsky/Baumgarten/Berg/Vormbaum-Heinemann, Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, 6. Aufl., § 72 Rn. 82.

13 Vgl. Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, § 87 Rn. 216; Berg, a.a.O., § 75 Rn. 255.

14 Berg, a.a.O., § 75 Rn. 258.

15 Zum Beispiel PersVG Bra oder LPVG RP.

16 Zum Beispiel HPVG, PersVG MV, SPersVG, PersVG LSA oder ThürPersVG.

17 Zum Beispiel HPVG, LPVG NRW, LPVG RP oder ThürPersVG.

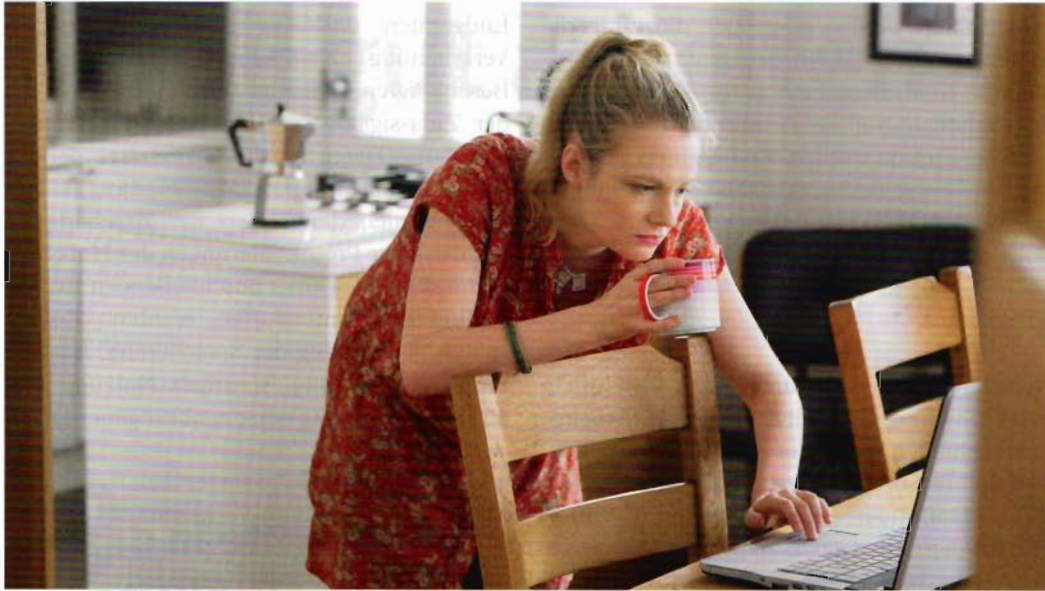
18 Berg, a.a.O., § 76 Rn. 259; Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, a.a.O., § 75 Rn. 195c.

19 Zum Beispiel nach § 72 Abs. 3 Nr. 6 LPVG NRW. Darunter fällt auch Telearbeit außerhalb der Dienststelle. Verweigert der Arbeitgeber die Bereitstellung solcher Arbeitsplätze hat der Personalrat nach § 72 Abs. 1 Nr. 14 LPVG NRW mitzubestimmen. Dieses Mitbestimmungsrecht ist auch in § 75 Abs. 3 Nr. 4 LPVG BW enthalten. Das Mitbestimmungsrecht kommt hier nur auf Antrag des Beschäftigten zum Tragen.

20 Zum Beispiel § 67 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG.

21 Zum Beispiel in § 67 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG; ähnliche Vorgaben enthalten: § 85 Abs. 2 Nr. 8 PersVG Bln, § 65 Nr. 3 PersVG Bra, § 70 Abs. 1 Nr. 1 PersVG MV, § 69 Nr. 1 PersVG LSA, § 84 Nr. 1 SPersVG.





Der Personalrat bestimmt über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit.

Heilfürsorge, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht.<sup>21</sup> Dieses Mitbestimmungsrecht hat den Zweck, die Beschäftigten zu schützen, wenn ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung als Teil ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch die Verarbeitung personenbezogener Daten beeinträchtigt wird.<sup>22</sup> Von den Ausnahmen abgesehen unterliegt jegliche automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten der Mitbestimmung des Personalrats. Die Bestimmung ergänzt den gesetzlichen Datenschutz.<sup>23</sup>

Bei den Begriffen »personenbezogene Daten« und »automatisierte Verarbeitung« ist auf die Begriffsbestimmungen des jeweiligen Landesdatenschutzgesetzes abzustellen. Personenbezogene Daten sind »Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person.«<sup>24</sup> Es handelt sich dabei um alle Daten und Informationen, die einem Beschäftigten oder Bewerber zuzuordnen sind oder zugeordnet werden können. Die Sensibilität der Daten ist unerheblich. Verarbeitung ist das Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Nutzen, Sperren oder Löschen.<sup>25</sup> Das bedeutet, dass das Mitbestimmungsrecht für jede einzelne Verarbeitungsphase besteht. Automatisierte Verarbeitung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen.<sup>26</sup> Die Regelungen in den

Landespersonalvertretungsgesetzen tragen der Dynamik der technischen Systeme und der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten dahingehend Rechnung, dass nicht nur die Einführung und Anwendung, sondern auch wesentliche Änderungen und wesentliche Erweiterungen der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen.<sup>27</sup>

### Informations- und Kommunikationsnetze

In einigen Personalvertretungsgesetzen ist ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, bei wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze enthalten.<sup>28</sup> Betriebliche Informations- und Kommunikationsnetze sind die internen Netzwerke mit den Servern und einer Verbindung ins Internet, an die zum Beispiel PCs oder auch Notebooks, Tablets oder Smartphones als Endgeräte angebunden sind. Es zählen auch die Telekommunikationsanlagen, Funkgeräte und Gegensprechanlagen dazu.<sup>29</sup>

Im Hinblick auf den Datenschutz wird ein Personalrat im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechts die Kontrollmöglichkeiten regeln, die durch das Anmelden und Arbeiten eines Beschäftigten in einem Netzwerk gegeben sind. Diese Kontrollmöglichkeiten entstehen vor allem dadurch, dass die Nutzeraktivitäten

22 Vgl. Fricke/Dierßen/Otte/Sommer/Thommes, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz, 4. Aufl., § 67 Rn. 1.

23 Vgl. Altwater/Coulin/Klimpe-Auerbach/Bartl/Binder/Burr/Wirlitsch, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, 3. Aufl., § 75 Rn. 236; Welkoborsky/Baumgarten/Berg/Vormbaum-Heinemann, a.a.O., § 72 Rn. 72.

24 Zum Beispiel § 3 Abs. 1 DSG NRW, § 3 Abs. 1 BDSG oder § 3 Abs. 3 NDSG; eine entsprechende Begriffsbestimmung enthalten alle Landesdatenschutzgesetze.

25 Zum Beispiel § 3 Abs. 2 NDSG; alle LDSG enthalten entsprechende Begriffsbestimmungen.

26 Zum Beispiel § 3 Abs. 4 NDSG; entsprechend in den anderen LDSG.

27 Zum Beispiel § 75 Abs. 4 Nr. 13 LPVG BW, § 65 Nr. 1 PersVG MV, § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG MV, § 69 Nr. 1 PersVG LSA, § 75 Abs. 3 Nr. 1 ThürPersVG; nach § 75a Abs. 1 Nr. 2 BayPersVG müssen »erhebliche Änderungen« vorliegen; »Änderungen« und/oder »Erweiterungen« müssen vorliegen nach § 85 Abs. 2 Nr. 8 PersVG Bln, § 81 Abs. 1 HPVG, § 80 Abs. 2 Nr. 3 LPersVG RP, § 67 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG.

28 Zum Beispiel § 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NRW oder § 75 Abs. 4 Nr. 16 LPVG BW.

29 Vgl. Welkoborsky/Baumgarten/Berg/Vormbaum-Heinemann, a.a.O., § 72 Rn. 97.

protokolliert werden oder auch die Endgeräte geortet werden können. Dabei sollten bestimmte Kontrollen ganz ausgeschlossen werden, jedenfalls auf das zwingend erforderliche Maß beschränkt werden. Zu beachten ist, dass die Landesdatenschutzgesetze eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Beschäftigten mit Hilfe der Protokollierungen ausschließen.<sup>30</sup>

### Arbeitszeit

Neben dem Überwachungsrecht hinsichtlich der Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen und des Arbeitszeitgesetzes hat der Personalrat nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG und den entsprechenden Vorschriften in den Landespersonalvertretungsgesetzen (siehe hierzu Tabelle auf Seite 15) mitzubestimmen über »Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage«.

Das Mitbestimmungsrecht dient auch hier dem Zweck, die Beschäftigten zu schützen. Es geht darum, ihr Interesse, Beginn und Ende sowie Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit festzulegen und damit zugleich Freizeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zu sichern.<sup>31</sup> Diese Interessen der Beschäftigten sind gerade beim Einsatz mobiler Endgeräte massiv gefährdet, wie zum Beispiel bei der Nutzung eines Smartphones, das die Möglichkeit der ständigen Erreichbarkeit extrem ausweitet. So erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit, insbesondere bei Telearbeit außerhalb der Dienststelle nicht nur auf die Einführung flexibler Arbeitszeitsysteme, sondern auch auf die Festlegung der Zeiten ihrer Erreichbarkeit und der Einschaltzeiten der mobilen Geräte.<sup>32</sup>

### Dienstvereinbarungen

Die Landesdatenschutzgesetze sehen in den Vorgaben zum »Datenschutz bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen« vor, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig ist, wenn dies etwa im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt ist.<sup>33</sup> Wenn Dienststellenleitung und Personalrat eine solche Dienstvereinbarung anstreben, zum Beispiel zur Einführung und Anwendung von mobilen

Endgeräten und/oder zur automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, müssen sie sich hinsichtlich der Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten an die Grundsätze der Erforderlichkeit und der Zweckbindung halten. Die gespeicherten Daten der Beschäftigten inklusive der Protokollierungen der Nutzeraktivitäten müssen einer abschließenden Zweckbestimmung unterworfen werden. Zudem sollten der Umfang der Speicherung, Auswertung, Übermittlung, sonstiger Nutzung und auch die Löschung personenbezogener Daten

## »Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht sind auf das erforderliche Maß zu beschränken.«

BRUNO SCHIERBAUM

abschließend geregelt werden. Die Zugriffsberechtigungen sollten so definiert werden, dass nur die Beschäftigten ausschließlich auf die personenbezogenen Daten zugreifen können, die sie zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe benötigen. Weiterer Regelungsbedarf besteht hinsichtlich der Ortung von Geräten: Diese ist grundsätzlich auszuschließen. Zudem müssen die Beschäftigten gegen eine beliebige Ausweitung der Arbeitszeiten geschützt werden. Das macht es auch erforderlich, ihre Erreichbarkeit und die Einschaltzeiten ihrer mobilen Geräte durch eine Regelung in einer Dienstvereinbarung zu begrenzen. Eine Dienstvereinbarung kann nicht hinter dem in den Landesdatenschutzgesetzen oder dem BDSG enthaltenen Schutzstandard zu Ungunsten der Beschäftigten zurückfallen.<sup>34</sup> ◀



**Bruno Schierbaum,**  
BTQ Niedersachsen GmbH,  
Oldenburg,  
schierbaum@btq.de

<sup>30</sup> Vgl. hierzu Schierbaum, CuA 2/2015, 37 mit weiteren Nachweisen.

<sup>31</sup> Berg, a.a.O., § 75 Rn. 118 mit weiteren Nachweisen.

<sup>32</sup> Berg, a.a.O., § 75 Rn. 124 mit weiteren Nachweisen; Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlattmann/Rehak/Faber, a.a.O., § 75 Rn. 119d.

<sup>33</sup> Vgl. § 36 Abs. 1 LDSG BW, ähnlich: § 29 Abs. 1 BbgDSG; § 20 Abs. 1 BrDSG i.V.m. § 85 Abs. 1 BremBG; § 28 Abs. 1 und 2 HmbDSG; § 34 Abs. 1 HDStG; § 24 NDStG i.V.m. § 88 Abs. 1 NGB; § 31 Abs. 1 LDSG RP; § 31 Abs. 1 SDStG; § 37 SächsDSG; § 28 DSStG i.V.m. § 84 Abs. 1 BeamtenG Sachsen-Anhalt; § 23 Abs. 1 LDSG SH i.V.m. § 85 Abs. 1 LBG SH; § 33 Abs. 1 ThürDSG i.V.m. § 89 LBG Thüringen.

<sup>34</sup> Vgl. als Beispiele für die herrschende Meinung Bergmann/Möhrle/Herb, Datenschutzrecht, Loseblatt, Band 2, Kommentar LDSG Bawü, § 36 Nr. 9; Simitis (Hrsg.), BDSG, 8. Aufl., § 4 Rn. 11 und 17; durch die Rechtsprechung des BAG v. 27.5.1986 – 1 ABR 48/84 –, nach der eine Schlechterregelung möglich sein soll, gibt es immer wieder Diskussionen zu dem Thema.