

Wer überwacht den Personalrat?

DATENSCHUTZ *Der Personalrat hat Daten der Beschäftigten zu schützen. Das gilt selbstverständlich auch bei der Personalratsarbeit. Doch wer kontrolliert dabei den Personalrat?*

VON BRUNO SCHIERBAUM

In öffentlichen Verwaltungen muss die Leitung der Dienststelle oder Behörde den Datenschutz umsetzen und gewährleisten. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass der behördliche Datenschutzbeauftragte (bDSB) und der Personalrat die eigentlichen Garanten für die Gewährleistung und Überwachung der Einhaltung des Datenschutzes der Beschäftigten sind. Es gibt also eine doppelte Kontrollkompetenz. Ob die verantwortliche Stelle beim Umgang mit Beschäftigten-Daten die Vorgaben des Datenschutzrechts beachtet, muss vom bDSB genauso wie von der Personalvertretung kontrolliert werden.¹

Datenschutz als Aufgaben des Personalrats

Personalräte haben in Hinblick auf den Datenschutz der Beschäftigten neben den Mitbestimmungsrechten zum Beispiel beim Einsatz von Personalfragebogen (§ 75 Abs. 3 Nr. 8 BPersVG) oder technischen Überwachungseinrichtungen (§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG) ein Überwachungsrecht unter anderem hinsichtlich bestehenden Gesetze und Dienstvereinbarungen nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und den vergleichbaren Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze. Zu den Gesetzen zählen auch das BDSG bzw. die entsprechenden Datenschutzgesetze der Länder. Das Überwachungsrecht bezieht sich sowohl auf die erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit des bDSB als auch auf dessen Aufgabenerfüllung. Dabei richtet sich das Überwachungsrecht nicht gegen den bDSB, sondern

Ansprechpartner ist immer der zuständige Dienststellenleiter oder Geschäftsführer.

Aufgaben des Datenschutzbeauftragten

Ein betrieblicher bzw. behördlicher Datenschutzbeauftragter ist nach dem BDSG bzw. nach den Landesdatenschutzgesetzen zu bestellen.² Die Bestellung unterliegt nach den Vorgaben einiger Landespersonalvertretungsgesetze der Mitbestimmung des Personalrats (siehe Tabelle 1 auf Seite 15). Er hat die Aufgabe, auf die Einhaltung des jeweiligen Datenschutzgesetzes hinzuwirken. Er muss zudem die Einhaltung der ordnungsgemäßen Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden, überwachen. Dieses Überwachungsrecht kann der bDSB jederzeit weisungsfrei in allen Behördenbereichen wahrnehmen. Dessen Überwachung bezieht sich nicht auf den Betriebs- und Personalrat. Dieses ist durch die Rechtsprechung des BAG geklärt aber unter den Datenschutzexperten strittig ist.

Keine Kontrolle des Betriebsrats

Zu der Frage, ob der Betriebsrat, der im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten oder der Bewerber umgehen muss, der Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterliegt, hat das BAG für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes entschieden.³ Das BAG unterstreicht, dass das BDSG zwar auch

DARUM GEHT ES

1. Der Personalrat hat bei seiner Tätigkeit auch den Datenschutz zu beachten.
2. Weder der Datenschutzbeauftragte noch die Dienststellenleitung haben den Personalrat dabei zu kontrollieren.
3. Der Personalrat sollte für seinen Bereich einen eigenen Datenschutzbeauftragten benennen.

¹ Vgl. Simitis (Hrsg.), BDSG, 8. Aufl., § 48 Rn. 7.

² Näher hierzu Schierbaum, PersR 2010, 101 ff.

³ BAG v. 11.11.1997 – 1 ABR 21/97 –, DuD 1998, 227 ff.

für die Datenverarbeitung des Betriebsrats gilt, eine Kontrollbefugnis des betrieblichen Datenschutzbeauftragten jedoch nicht besteht.⁴ Nach Auffassung des BAG ist der Betriebsrat Teil der speichernden und verantwortlichen Stelle und hat damit wie jede andere Stelle im Unternehmen auch das BDSG einzuhalten. Eine Kontrollbefugnis des bDSB nach § 4 f und g BDSG⁵ sieht das BAG nicht gegeben. Denn eine Kontrolle des Betriebsrats durch den bDSB ist mit der im BetrVG vorgeschriebenen Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber nicht vereinbar.⁶

»Der Personalrat bewegt sich keineswegs in einem datenschutz-freien Raum.«

BRUNO SCHIERBAUM

Das BAG begründet das folgendermaßen: Der Beteiligung des Betriebsrats an Entscheidungen des Arbeitgebers liegt nach dem BetrVG die Vorstellung zugrunde, dass zwischen dem Arbeitgeber und der vom Betriebsrat vertre-

tenden Belegschaft Interessengegensätze bestehen, die des Ausgleichs bedürfen. Dieses – so das BAG – kommt beispielsweise in den Vorschriften über die Mitbestimmungsrechte zum Ausdruck. So kann der Betriebsrat eine autonome Interessenwahrnehmung mit dem Ziel eines angemessenen Ausgleichs nur gewährleisten, wenn er sich unabhängig vom Arbeitgeber eine Meinung bilden kann, also insbesondere Verhandlungsziele und mögliche Kompromisslinien bestimmen kann. Die dazu erforderliche und bestehende Unabhängigkeit von Betriebsrat und Arbeitgeber ist ein Strukturprinzip der Betriebsverfassung.

Der bDSB wird nach dem BDSG vom Arbeitgeber ausgewählt und bestellt. Der Bestellungsakt als solcher unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Es kommt lediglich das an enge gesetzliche Voraussetzungen gebundene Zustimmungsverweigerungsrecht in Betracht, sofern die Bestellung zugleich mit einer Versetzung oder Einstellung verbunden ist. Dementsprechend ist der bDSB nach der Konzeption des BDSG ein Instrument der Selbstkontrolle des Unternehmens, die neben der Fremdkontrolle der Aufsichtsbehörde nach § 38 BDSG steht. Der bDSB hat auf die Umsetzung des BDSG hinzuwirken. Er erfüllt damit Aufgaben des Arbeitgebers und, so stellt das BAG fest, es handle sich bei dem bDSB, trotz seiner Weisungsfreiheit, um den »verlängerten Arm« des Arbeitgebers.⁷ Eine Unterwerfung des Betriebsrats unter die Kontrollbefug-



Datenschutzbeauftragte sind nicht befugt, den Personalrats-PC zu kontrollieren.

⁴ Vgl. hierzu: Lorenzen, u.a., BPersVG, § 68 Rn. 67; Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, 8. Aufl., § 10 Rn. 53 ff.
⁵ Zum Zeitpunkt des Beschlusses des BAG waren die rechtlichen Vorgaben zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten in den §§ 36 und 37 BDSG geregelt.
⁶ BAG v. 11.11.1997, a.a.O., S. 229.

⁷ BAG v. 11.11.1997, a.a.O., S. 230.

TABELLE 1

Mitbestimmung des Personalrates

§ 66 Nr. 6 PersVG Bra	Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Sicherheitsfachkräften und des behördlichen Datenschutzbeauftragten
§ 74 Abs. 1 Nr. 3 HPVG	Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten
§ 67 Abs. 1 Nr. 9 NPersVG	Bestellung und Abberufung von Beauftragten für Datenschutz
§ 80 Abs. 2 Nr. 8 LPersVG RP	Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, von Vertrauens- oder Betriebsärztinnen und -ärzten, von Fachkräften für Arbeitssicherheit, von Sicherheitsbeauftragten, von Beauftragten für biologische Sicherheit sowie von Fachkräften und Beauftragten für den Strahlenschutz
§ 79 Abs. 3 Nr. 2 LPVG BW	Bestellung und Abberufung von Beauftragten für den Datenschutz, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Beauftragten für biologische Sicherheit und Fachkräften sowie Beauftragten für den Strahlenschutz
§ 72 Abs. 3 Nr. 6 LPVG NW	Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften und Bestellung der oder des Datenschutzbeauftragten

nis des bDSB würde damit einem Vertreter der Arbeitgeberseite Zugang zu grundsätzlich allen Dateien des Betriebsrats eröffnen ohne Rücksicht darauf, ob sie personenbezogene Daten enthalten. Die Kontrollen des Betriebsrats durch den bDSB würden dazu führen, »dass dem Arbeitgeber eine Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der Amtsausübung des Betriebsrats erwüchse, die ihm nach dem BetrVG nicht zukommt.«⁸

Die Ausnahme von der Kontrollbefugnis des bDSB ergibt sich daraus, dass das BDSG in Bezug auf das Verhältnis bDSB und Betriebsrat keine Regelung enthält. Das Gesetz ist hier lückenhaft.

Das BAG stellt jedoch fest, dass die Verneinung der Kontrollbefugnis des bDSB nicht etwa dazu führt, dass der Betriebsrat sich in einem datenschutzfreien Raum bewegen würde. So bestehen etwa die Kontrollbefugnisse der Aufsichtsbehörde auch gegenüber dem Betriebsrat. Zu der Entscheidung des BAG gibt es Zustimmung, aber auch kritische Stimmen.⁹

Zuständigkeit des Betriebsrats im eigenen Bereich

Wenn schon dem bDSB kein Kontrollrecht hinsichtlich der Datenverarbeitung des Betriebsrats zusteht, gilt das konsequenterweise dann auch für den Arbeitgeber. Dieses ergibt

sich aus den Aussagen des BAG zur Kontrollbefugnis des bDSB und ist kürzlich durch das BAG¹⁰ bestätigt worden.

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten sich in diesem Fall darüber, wie der Internet-Zugang im Betriebsratsbüro einzurichten ist. Der Betriebsrat verlangt einen nicht personalisierten Zugang, da er verhindern will, dass das Surfverhalten der einzelnen Betriebsratsmitglieder für den Arbeitgeber jederzeit kontrollierbar und nachvollziehbar ist. Denn eine mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung sieht eine sehr weitreichende Kontrolle des Internetverhaltens der Beschäftigten und damit unter Umständen auch der Mitglieder des Betriebsrats vor.

Hier ein Auszug, der den Umfang der Kontrollen deutlich macht: »Der Proxy-Server protokolliert Datum, Uhrzeit, Benutzername, Quell-IP-Adresse, Ziel-IP-Adresse, Inhalt (i.W. komplette HTML-Seite), Zugriffsmethode, Datenmenge und Protokoll (http, FTP...). Aus dem Proxy-Protokoll werden – neben nicht personenbezogenen Auswertungen – zurzeit regelmäßig die folgenden 3 personenbezogenen Auswertungen erstellt: Top Benutzer, die trotz Warnhinweis zugegriffen haben, Aktivste Surfer, Aktivste Download-Benutzer...«¹¹ Diese regelmäßig erstellten Auswertungen sind nach § 1 Abs. 4 der Betriebsvereinbarung dem nationalen Security Manager, der natio-



Datenschutz für Beschäftigte

Däubler / Klebe / Wedde / Weichert
Bundesdatenschutzgesetz
4., überarbeitete Auflage
2014. 902 Seiten, gebunden
€ 89,90
ISBN 978-3-7663-6097-7

www.bund-verlag.de/6097



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/7950 10-20

⁸ BAG v. 11.11.1997, a.a.O., S. 231.

⁹ Vgl. hierzu: Kramer, Datenschutz und Betriebsrat, Rn. 49 in: Weth/Herberger/Wächter, Datenschutz- und Persönlichkeitsrecht im Arbeitsverhältnis, 2014, Simitis (Hrsg.), BDSG, § 48 Rn. 40; Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, § 48 Rn. 24, Mester, Arbeitnehmerdatenschutz – Notwendigkeit und Inhalt einer gesetzlichen Regelung, 2012, S. 298 ff.; Alßmus, Zeitschrift für Datenschutz 1/11, S. 28 f.; Lorenzen u.a., a.a.O., § 68 Rn. 67 ff.; Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 10 Rn. 53; Daniels/Pätz/Witt Personalvertretungsgesetz Berlin, § 11 Rn. 9;

Coulin/Altvater, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, § 65 Rn. 15 jeweils mit weiteren Nachweisen; eher kritisch: Bergmann/Möhrle/Herb, Datenschutzrecht, § 4 f Rn. 83 ff., Gola/Schomerus, Bundesdatenschutzgesetz, 2012, § 48 Rn. 11; Kort, NZA 22/10, S. 1270; Plath (Hrsg.) BDSG, § 48 Rn. 28 ff.; Taeger/Gabel (Hrsg.), BDSG, § 48 Rn. 10.

¹⁰ Urteil v. 18.7.2012 – 7 ABR 23/11 –, DuD 1/13, 56 ff.

¹¹ BAG v. 18.7.2012, a.a.O., S. 56.

nenalen Geschäftsführung sowie der nationalen HR-Leitung zugänglich.

Der Arbeitgeber seinerseits führte an, dass die Vorgaben des § 9 BDSG und der Anlage zu § 9 BDSG (siehe Tabelle 2 auf Seite 16) auch vom Betriebsrat einzuhalten ist und das zudem die abgeschlossene Betriebsvereinbarung auch für den Betriebsrat gelte.

Das BAG stellt fest, dass verantwortliche Betriebsratsarbeit voraussetzt, dass sich jedes Betriebsratsmitglied – insbesondere bei der Vorbereitung auf Betriebsratssitzungen – über anstehende Betriebsratsaufgaben informieren und hierzu recherchieren kann.

Bei einem personenbezogenen Account der einzelnen Betriebsratsmitglieder wäre eine individualisierbare Kontrolle durch den Arbeitgeber möglich. Sieht der Betriebsrat in dieser technischen Kontrollmöglichkeit die Gefahr einer Behinderung seiner Arbeit, kann er einen Internetzugang verlangen, bei dem die Recherchen der einzelnen Mitglieder für Außenstehende nicht erkennbar sind. Berechtigte Interessen der Arbeitgeberseite stehen dem nicht entgegen.

Das BAG macht deutlich, dass der Arbeitgeber sich zu Unrecht auf Gründe des Da-

ZITAT

BAG vom 18.7.2012 – 7 ABR 23/11:
 »Ebenso ist es grundsätzlich Sache des Betriebsrats festzulegen, ob beim Zugang einzelner Betriebsratsmitglieder zum Internet über einen gemeinsamen Rechner des Betriebsrats eine Personalisierung stattfinden soll oder nicht. Insbesondere darf es der Betriebsrat für erforderlich erachten, dass der Internetzugang einzelner Betriebsratsmitglieder über den Rechner des Betriebsrats in einer Weise eingerichtet wird, die es der Arbeitgeberin nicht ermöglicht, die Internetrecherchen der einzelnen Betriebsratsmitglieder nachzuvollziehen... «

tenschutzes beruft. Denn für die Einhaltung des Datenschutzes bei der Nutzung des zur Verfügung gestellten PCs hat der Betriebsrat selbst zu sorgen. Eine Eröffnung des Internet-Zugangs verlangt von den Nutzern unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes keine technischen und organisatorischen Maßnahmen. Denn Recherchen im Internet sind keine

TABELLE 2

»8 Gebote« zum Datenschutz / Anlage zu § 9 BDSG	
1. Zutrittskontrolle	Unbefugten ist der Zutritt zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt werden, zu verwehren.
2. Zugangskontrolle	Es ist zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme von Unbefugten genutzt werden können.
3. Zugriffskontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können, und dass personenbezogene Daten bei der Verarbeitung, Nutzung und nach der Speicherung nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können.
4. Weitergabekontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten bei der elektronischen Übertragung oder während ihres Transports oder ihrer Speicherung auf Datenträger nicht unbefugt gelesen, verändert oder entfernt werden können, und dass überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen eine Übermittlung personenbezogener Daten durch Einrichtungen zur Datenübertragung vorgesehen ist.
5. Eingabekontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in Datenverarbeitungssysteme eingegeben, verändert oder entfernt worden sind.
6. Auftragskontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen des Auftraggebers verarbeitet werden können.
7. Verfügbarkeitskontrolle	Es ist zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind.
8. Getrennte Verarbeitung	Es ist zu gewährleisten, dass zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten getrennt verarbeitet werden können.

Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten im Sinne der Anlage zu § 9 Satz 1 BDSG.

Werden dagegen – so das BAG – auf dem Rechner des Betriebsrats personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt, sind die Vorgaben des § 9 BDSG einzuhalten. Es sind insbesondere Maßnahmen zu treffen, die je nach der Art der zu schützenden personenbezogenen Daten geeignet sind zu gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in das Datenverarbeitungssystem eingegeben, verändert oder entfernt worden sind (Nr. 5 der Anlage zu § 9 Satz 1 BDSG). In Nr. 5 ist die so genannte Eingabekontrolle geregelt (siehe Tabelle 2 auf Seite 16). Als Teil der verantwortlichen Stelle trägt der Betriebsrat selbst dafür die Verantwortung, die geeigneten und erforderlichen Sicherungsmaßnahmen festzulegen. Der Betriebsrat selbst hat eigenständig über Maßnahmen zu beschließen, um den Anforderungen des BDSG Rechnung zu tragen¹². Eine grundsätzlich gebotene individuelle Zugangsregelung zum gemeinsam genutzten Betriebsrats-PC setzt jedoch nicht zwingend einen für den Arbeitgeber erkennbaren personalisierten Zugang zum PC voraus. Eine geeignete Eingabekontrolle lässt sich auch anders konfigurieren, etwa über Eingaben, der persönliche Zuordnung nicht dem Arbeitgeber, sondern nur dem Betriebsrat bekannt ist, zum Beispiel durch Bezeichnungen als BR 1, BR 2 oder BR 3.¹³

Die beiden Entscheidungen des BAG zeigen, dass der Arbeitgeber keinerlei Kontrollbefugnis hinsichtlich der Arbeit des Betriebsrats hat – in diesen beiden Fällen hinsichtlich der Kontrolle und der Umsetzung des Datenschutzes im »Betriebsratsbüro«. Dieses betrifft sowohl die Kontrolle durch den internen Datenschutzbeauftragten als »verlängerten Arm des Arbeitgebers« als auch die Kontrolle in direkter Form durch den Arbeitgeber selbst.

Bedeutung für die Arbeit des Personalrates

Für die Arbeit des Personalrats muss vor dem Hintergrund der genannten Entscheidungen des BAG eine Kontrolle des Personalrats durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten ebenfalls ausgeschlossen werden. Denn im Kern treffen die Erkenntnisse des BAG zur betriebsverfassungsrechtlichen Un-



Wie auch immer:
Persönliche Daten sind
zu schützen.

abhängigkeit des Betriebsrats und der daraus folgenden Freiheit von der Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder gar durch den Arbeitgeber selbst auch auf den Personalrat zu. Denn bei einer Kontrolle der vom Personalrat vorgenommenen Verarbeitung personenbezogener Daten oder der Kontrolle des Recherchierens einzelner Personalratsmitglieder im Internet würde der bDSB und auch die Arbeitgeberseite Kenntnis von der Arbeit des Personalrats erlangen. Eine derartige Kontrolle des Personalrates durch einen Beauftragten der Dienststellenleitung oder durch die Dienststellenleitung selbst ist nicht mit der von den Personalvertretungsgesetzen gesicherten Unabhängigkeit des Personalrats zu vereinbaren.¹⁴

Nichts desto trotz muss auch im Personalratsbüro der Datenschutz umgesetzt und muss die Einhaltung des BDSG bzw. der Landesdatenschutzgesetze auch kontrolliert werden. Das heißt, der Personalrat – wie auch der Betriebsrat – bewegt sich keineswegs »in einem datenschutzfreien Raum«¹⁵. Nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden. Vor diesem Hintergrund muss er auch für die Umsetzung des Datenschutzes im eigenen Arbeitsbereich sorgen.

¹² BAG v. 18.7.2012, a.a.O., S. 59 mit Verweis auf BAG v. 12.8.2009 – 7 ABR 15/08 – Rn. 27.

¹³ BAG v. 18.7.2012, a.a.O., S. 59.

¹⁴ Vgl. hierzu: Lorenzen u.a., BPersVG, § 68 Rn. 67 ff., Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 10 Rn. 53 jeweils mit weiteren Nachweisen; Wolber, PersR 1998, 420 ff.; Simitis (Hrsg.), BDSG, § 48 Rn. 40; Altvater/Coulin, a.a.O., § 65 Rn. 15; Mester, a.a.O., S. 298 ff.

¹⁵ BAG v. 11.11.97, a.a.O., S. 232.

SONDERREGELUNGEN

**§ 94 Abs. 1 PersVG
Brandenburg**

Wird die Funktion eines behördlichen Datenschutzbeauftragten ausgeübt, hat dieser uneingeschränkte Datenschutzkontrollrechte beim Personalrat.

§ 65 Abs. 4 LPVG NW

Die Einhaltung des Datenschutzes obliegt dem Personalrat. Der Dienststelle sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.

§ 65 Abs. 1 LPVG BW

Die Personalvertretungen haben bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten und treffen die zu deren Einhaltung erforderlichen ergänzenden Regelungen für ihre Geschäftsführung in eigener Verantwortung. Der Dienststelle sind die getroffenen Maßnahmen auf Verlangen mitzuteilen.

Sonderregelungen in den Ländern

In einigen Landespersonalvertretungsgesetzen finden sich besondere Regelungen zum Datenschutz, die dem Rechnung tragen, dass eine Kontrolle des Datenschutzes beim Personalrat durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten auszuschließen ist. So findet sich zum Beispiel in § 65 Abs. 4 LPVG NRW die Regelung, dass die Einhaltung des Datenschutzes dem Personalrat obliegt. Der Personalrat teilt der Dienststelle die getroffenen Maßnahmen zum Datenschutz mit. Damit bleibt die Dienststelle, was die Datenverarbeitung durch den Personalrat betrifft, auf die Überprüfung derjenigen Angaben beschränkt, die er vom Personalrat erhält. So sind weder der Dienststellenleiter noch der behördliche Datenschutzbeauftragte »datenschutzrechtliche Vorgesetzte« des Personalrats. Entsprechende Weisungen sind unzulässig.¹⁶

Eine vergleichbare Regelung enthält das LPVG BW in § 65 Abs. 1. Danach haben Personalvertretungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten und treffen die zu deren Einhaltung erforderlichen und ergänzenden Regelungen für ihre Geschäftsführung in eigener Verantwortung.¹⁷

Demgegenüber hat nach § 94 Abs. 1 PersVG Brandenburg der behördliche Datenschutzbeauftragte uneingeschränkte Datenschutzkontrollrechte beim Personalrat. Hier wird in jedem Fall die Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten von Bedeutung sein, so dass er keine Informationen über die Personalratsarbeit an die Dienststellenleitung weitergibt.¹⁸

Soweit ersichtlich, enthalten die anderen Landespersonalvertretungsgesetze keine speziellen Regelungen, die Bezug nehmen auf das Verhältnis Personalrat/behördlicher Datenschutzbeauftragter und den in diesem Beitrag diskutierten Aspekt, ob der Datenschützer den Personalrat kontrollieren darf.

**»Datenschutzbeauftragter«
für das Personalratsbüro**

Der Personalrat sollte aus seinen eigenen Reihen einen »Datenschutzbeauftragten« benennen, der die Umsetzung des Datenschutzes »in die Hand« nimmt¹⁹. Diese Person ist jedoch kein behördlicher/betrieblicher Datenschutz-

beauftragter im Sinne des § 4f BDSG, sondern dient der Selbstkontrolle des Personalrats. Dieses Personalratsmitglied sollte sich intensiv hinsichtlich der Vorgaben des Datenschutzrechts schulen lassen und die Aufgaben im Personalratsbüro wahrnehmen, die in der Behörde der bDSB zu übernehmen hat.

DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

**Aufgaben des Personalrats-
Datenschutzbeauftragten sind:**

- Prüfen der Zulässigkeit der Datenerhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten – § 4 i.V.m. § 32 bzw. § 28 BDSG
- Datenvermeidung und Datensparsamkeit – § 3a BDSG
- Führen eines Verzeichnisses – § 4g Abs. 2 i.V.m. § 4e BDSG
- Umsetzen der technischen und organisatorischen Maßnahmen – § 9 und Anlage zu § 9 BDSG
- Gewährleisten der Rechte der Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung – § 34 ff. BDSG

Fazit

Da das BAG die Unabhängigkeit des Betriebsrats als ein tragendes Prinzip der Betriebsverfassung hervorhebt, entscheiden der Betriebsrat und auch der Personalrat allein über die Art und Weise der Umsetzung und Kontrolle des Datenschutzes im Betriebsrats-/Personalratsbüro. Ein Personalrat ist deshalb gut beraten, ein Personalratsmitglied zum internen Datenschutzbeauftragten des Personalrats zu benennen. Diese Person sollte – auch wenn er nicht der bDSB nach § 4f BDSG ist – über die vom Gesetz geforderte Fachkunde und Zuverlässigkeit verfügen. Das ist die Voraussetzung für kompetente und rechtmäßige Umsetzung des Datenschutzes im Personalratsbüro. ◀



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

¹⁶ Welkoborsky/Herget, Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, § 65 Rn. 18.

¹⁷ Vgl. Altwater/Coulin, a.a.O., § 65 Rn. 15 f. mit weiteren Nachweisen.

¹⁸ Vgl. Verschwiegenheitspflicht nach § 38a Brandenburgisches Datenschutzgesetz.

¹⁹ Vgl. z. B. Altwater/Coulin, a.a.O., § 65 Rn. 16; Altwater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, a.a.O., § 10 Rn. 54.