



Datenschutz durch Mitbestimmung

BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ *Der Personalrat ist bei der Einführung und Anwendung von IT-Systemen zu beteiligen. Der achte und letzte Teil dieser Artikelreihe zu den Landesdatenschutzgesetzen klärt seinen Einfluss auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten der Beschäftigten.*

VON BRUNO SCHIERBAUM

Für die Umsetzung des Datenschutzes ist der Dienststellenleiter verantwortlich. Er wird bei dieser Aufgabe durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten unterstützt. Der Personalrat kann über seine Informations-, Überwachungs- und vor allem über die Mitbestimmungsrechte den Beschäftigtendatenschutz – auch durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen – erheblich mitgestalten. Obwohl der Arbeitnehmerdatenschutz seit Jahren in der Diskussion ist, bleibt festzustellen, dass im BPersVG der Begriff Datenschutz selbst gar nicht auftaucht. Inso-

weit bleibt es hinter der überwiegenden Zahl der Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG) zurück. Diese räumen der Personalvertretung Rechte beim Datenschutz ein, nämlich bei der Einführung, Anwendung oder Änderung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten.¹

Die Bedeutung des Datenschutzes für die Arbeit der Personalvertretung heben unter anderem die Gesetze von Baden-Württemberg (§ 67), Brandenburg (§ 94), Niedersachsen (§ 61) und Nordrhein-Westfalen (§ 65 Abs. 4) dadurch hervor, dass sie ihnen be-

¹ Vgl. Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, BPersVG, § 68 Rn. 57 mit weiteren Nachweisen.

sondere Sorgfaltspflichten beim Umgang mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten auferlegen. Das ThürPersVG verpflichtet den Personalrat in § 80 ausdrücklich, sich für die Wahrung der Vorschriften über den Datenschutz in der Dienststelle einzusetzen, lässt es also nicht damit begnügen, dass der Personalrat nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG – wie nach allen anderen LPersVG auch – ohnehin ein Überwachungsrecht hinsichtlich der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze hat. Nach § 58 Abs. 2 Nr. 6 PersVG Bra haben Dienststelle und Personalrat den Datenschutz für alle Beschäftigten zu fördern.

Informationsrecht

Die rechtzeitige und umfassende Information des Personalrats ist die zentrale Voraussetzung dafür, dass er seine Aufgaben wahrnehmen kann. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat entschieden, dass ihm im Hinblick auf einen geplanten Einsatz von IT-Systemen folgende Informationen von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen sind. Neben Hard- und Softwarebeschreibungen handelt es sich um Übersichten über alle gespeicherten Beschäftigtendaten, die Verknüpfungsmöglichkeiten (Schnittstellen) mit anderen IT-Systemen haben und um deren Auswertungen. Bei komplizierten IT-Systemen muss die Unterrichtung auch ein angemessenes Datenschutzkonzept erkennen lassen.² Zu einem angemessenen Datenschutzkonzept gehört die Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach dem einschlägigen Datenschutzgesetzen, was etwa ein Zugriffsberechtigungskonzept mit Art und Umfang der Zugriffsberechtigungen, Umfang der Protokollierungen und die Lösungsfristen umfasst.³ Zudem gehört zu den Informationen, die dem Personalrat vor der Einführung zu geben sind, auch die Ergebnisse der Vorabkontrolle, die vom behördlichen Datenschutzbeauftragten durchzuführen oder diesem von der Dienststelle zur Prüfung vorzulegen ist.⁴

Der Personalrat kann sich aber auch zusätzlich selbst Informationen verschaffen, zum Beispiel durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen oder durch das Hinzuziehen von externen Sachverständigen. Die meisten LPersVG erwähnen selbst diese Möglichkeit.

Das BPersVG macht dies nicht ausdrücklich. Das Konsultieren eines Sachverständigen ist aber auf der Basis des § 44 Abs. 1 möglich, da es sich um notwendige Kosten der Personalratsarbeit handelt.⁵

Überwachungsrecht

Der Personalrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Letztgenannte sind ebenfalls zu überwachen. Das setzt den Abschluss von präzisen am Datenschutz orientierten Dienstvereinbarungen voraus.

Das Überwachungsrecht beinhaltet zwei Ziele: Einerseits ist die Einhaltung der Gesetze sicherzustellen. Andererseits hat der Personalrat den Beschäftigten bei der Durchsetzung bestehender Rechte zu helfen. Es handelt sich gegenüber der Dienststelle um ein Recht auf Überwachung und gegenüber den Beschäftigten um eine Pflicht zur Überwachung.⁶

► 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. Das entspricht vom Wortlaut nahezu der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. So sind beide Vorschriften übereinstimmend auszulegen.⁷ Entsprechende rechtliche Vorgaben sind auch in allen Personalvertretungsgesetzen enthalten.

Das Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des Beschäftigten gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen. Zudem bildet es die kollektiv-rechtliche Ergänzung des individuellen Persönlichkeitsschutzes.⁸ Durch das Mitbestimmungsrecht sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Es sollen in erster Linie als präventiver Schutz rechtlich unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Beschäftigten bereits im Vorfeld verhindert werden.
- Es sichert dem Personalrat ein Mitbeurtei-

DARUM GEHT ES

- 1.** Der Personalrat kann viel zur Absicherung des Beschäftigtendatenschutzes beitragen.
- 2.** Beim Betrieb von Informationstechnik bestehen umfassende Mitbestimmungsrechte.
- 3.** Auch die Landespersonalvertretungsgesetze unterstützen die Interessenvertretung beim Datenschutz.

2 Vgl. BVerwG, 8.11.1989, in: RDV 1990, 144

3 Schierbaum, Technische Maßnahmen für den Beschäftigtendatenschutz, in: CuA 2/2015, 33 ff.

4 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 HDSSG, § 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, § 4d Abs. 5 + 6 BDSG

5 Vgl. Altwater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, § 44 Rn. 35; Lorenzen et al, aaO., § 44 Rn. 21, die hervorheben, dass die Hinzuziehung nicht der Zustimmung der Dienststelle bedarf

6 Vgl. Thannheiser, Beteiligungsmöglichkeiten beim Datenschutz, in: Der Personalrat 2010, 108 ff.; Gola/Wronka, Handbuch Arbeitnehmerdatenschutz, 430

7 Vgl. Altwater et al, aaO., § 75 Rn. 255

8 Altwater et al, aaO., § 75 Rn. 255; vgl. Thannheiser, aaO., 108

BISHERIGE ARTIKEL DER REIHE

7. Teil: Schierbaum, Der Landesbeauftragte für den Datenschutz, in: CuA 9/2015, 32 ff

6. Teil: Schierbaum, Der behördliche Datenschutzbeauftragte, in: CuA 7-8/2015, 37 ff

5. Teil: Schierbaum, Auftragsdatenverarbeitung in der Verwaltung, in: CuA 4/2015, 31 ff.

4. Teil: Schierbaum, Technische Maßnahmen für den Beschäftigtendatenschutz, in: CuA 2/2015, 33 ff.

3. Teil: Schierbaum, Auskunfts- und Korrekturrechte von Beschäftigten, in: CuA 12/2014, 29 ff.

2. Teil: Schierbaum, Zulässige Verarbeitung von Beschäftigtendaten, in: CuA 10/2014, 33 ff.

1. Teil: Schierbaum, Arbeitnehmerdatenschutz jenseits des BDSG, in: CuA 7-8/2014, 31 ff.

lungsrecht bei der oft schwierigen Ermittlung der Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Eingriffen, ohne dass dadurch die Grenzen der Zulässigkeit verändert werden können.

Es gewährleistet eine Mitgestaltung der Personalvertretung im Rahmen rechtlich zulässiger Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht: Dabei haben sich diese Eingriffe auf das durch die betrieblichen Notwendigkeiten unbedingt erforderliche Maß zu beschränken.⁹

Da der Schutz der Persönlichkeitsrechte das zentrale Anliegen des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG darstellt, sind beim Ausüben des Mitbestimmungsrechts die Vorgaben des jeweiligen Datenschutzgesetzes zwingend zu beachten.

Voraussetzung für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts ist es, dass die Überwachung durch eine technische Einrichtung erfolgt.¹⁰ IT-Systeme jeder Art sind ohne Einschränkung als technische Einrichtung zu qualifizieren, wobei Hard- und Software in der Regel als Gesamteinrichtung anzusehen ist.

Das Mitbestimmungsrecht besteht sowohl bei der Einführung wie auch bei der Anwendung einer technischen Einrichtung. Dabei ist die Einführung der Moment der Entscheidung des Arbeitgebers, dass eine entsprechende Installation erfolgen soll. So wird auch die Probephase 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, die Vernetzung von Rechnern oder Abfrage- und Auswertungssprachen. 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«¹¹, »wesentliche Änderungen«¹² oder »Erweiterungen«¹³ der Mitbestimmung unterliegen.

Weitere Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist, dass die Anlage zur Überwachung bestimmt ist. Der Überwachungsprozess von Leistung oder Verhalten von Beschäftigten ist ein Vorgang, der verschiedene Prozesse durchlaufen kann, nämlich die Ermittlungs-

die Verarbeitungs- oder die Beurteilungs- und Bewertungsphase. Denkbar ist, dass mittels einer technischen Überwachungseinrichtung alle diese drei Phasen verwirklicht werden können. Das ist aber weder vom Wortsinn noch nach dem Zweck dieses Mitbestimmungs-

»Über die Ergebnisse einer Vorabkontrolle, die vor der Einführung des IT-Systems zu erstellen ist, ist der Personalrat zu informieren.«

BRUNO SCHIERBAUM

rechts Voraussetzung der Mitbestimmung, weil es nur auf die Bestimmung, das heißt die Eignung der technischen Einrichtung zur Überwachung ankommt. Diese ist aber auch gegeben, wenn die Überwachung lediglich eine oder einzelne Phasen des Überwachungsvorgangs technisch ermöglicht.¹⁴ Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits vor mehr als zwanzig Jahren festgestellt: »Auch in der Literatur ist durchweg anerkannt, dass eine Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG schon dann vorliegt, wenn durch technische Einrichtungen Informationen erhoben und aufgezeichnet werden.«¹⁵

Entgegen des Wortlauts »dazu bestimmt«, der im BPersVG und auch in einigen LPersVG enthalten ist, ist es nicht erforderlich, dass die technische Einrichtung ausschließlich oder überwiegend das Überwachen der Beschäftigten zum Ziel hat. Insbesondere braucht der Arbeitgeber eine solche Überwachung nicht zu beabsichtigen. Entsprechend dem Zweck des Mitbestimmungsrechts – Arbeitnehmer präventiv vor Eingriffen in ihren Persönlichkeitsbereich zu schützen – genügt es, wenn die Einrichtung aufgrund der technischen Gege-

⁹ Siehe Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, § 87 Rn. 216; Altwater et al., aaO., § 75 Rn. 255; Lorenzen et al., aaO., § 75 Rn. 195a

¹⁰ Vgl. Altwater et al., aaO., § 75 Rn. 258

¹¹ So etwa PersVG Bra oder LPVG RP

¹² Beispielsweise HPVG, PersVG MV, SPersVG, PersVG LSA oder ThürPersVG

¹³ HPVG, LPVG NRW, LPVG RP oder ThürPersVG

¹⁴ Vgl. Kraft/Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen, BetrVG, § 87 Rn. 520

¹⁵ BAG, 6.12.1983, in: EZA zu § 87 BetrVG Nr. 1, 37

BETEILIGUNGSRECHTE DES PERSONALRATS ZUR SICHERUNG DES BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZES

Gegenstand	BetrVG	BPersVG	LPVG BW	BayPVG	PersVG Bln	PersVG Bra	PersVG Brem	Hmb PersVG	HPVG	PersVG MV
rechtzeitige und umfassende Information	80 Abs. 2	68 Abs. 2	71 Abs. 1	69 Abs. 2	73 Abs. 1	60 Abs. 1	54 Abs. 3	78 Abs. 2	62 Abs. 2	60
Überwachungsrecht	80 Abs. 1 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 2	70 Abs. 1 Nr. 2	69 Abs. 1b	72 Abs. 1 Nr. 2	58 Abs. 1 Nr. 1	54 Abs. 1b	78 Abs. 1 Nr. 3	62 Abs. 1 Nr. 2	61 Nr. 2
Hinzuziehung von Sachverständigen	80 Abs. 3 i.V.m. 40 Abs. 1	44 Abs. 1	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	36 Abs. 4 i.V.m. 47 Abs. 1	31 Abs. 4 i.V.m. 42 Abs. 1	35 Abs. 1
Personalfragebogen	94 Abs. 1	75 Abs. 3 Nr. 8	75 Abs. 4 Nr. 3	75 Abs. 4 Nr. 10	85 Abs. 2 Nr. 5	66 Nr. 13	52 <i>Allzuständigkeit</i>	88 Abs. 1 Nr. 23	77 Abs. 2 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 18
Beurteilungsrichtlinien	94 Abs. 2	75 Abs. 3 Nr. 9	75 Abs. 4 Nr. 4	75 Abs. 4 Nr. 11	85 Abs. 2 Nr. 6	§ 66 Nr. 11	52 <i>Allzuständigkeit</i>	88 Abs. 1 Nr. 24	77 Abs. 2 Nr. 3	68 Abs. 1 Nr. 20
Auswahlrichtlinien	95	76 Abs. 2 Nr. 8	75 Abs. 4 Nr. 6	75 Abs. 4 Nr. 13	90 Nr. 1	–	52 <i>Allzuständigkeit</i>	87 Abs. 1 Nr. 26	77 Abs. 2 Nr. 4	68 Abs. 1 Nr. 19
Mitbestimmungsrecht technische Überwachung	87 Abs. 1 Nr. 6	75 Abs. 3 Nr. 17	74 Abs. 4 Nr. 11	75a Abs. 1 Nr. 1	85 Abs. 1 Nr. 13 a + b	65 Nr. 2	52 <i>Allzuständigkeit</i>	88 Abs. 1 Nr. 32	74 Abs. 1 Nr. 17	70 Abs. 1 Nr. 2
automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten	–	–	75 Abs. 4 Nr. 13	75a Abs. 1 Nr. 2	85 Abs. 2 Nr. 8	65 Nr. 1	52 <i>Allzuständigkeit</i>	–	81 Abs. 1	70 Abs. 1 Nr. 1
Mitbestimmung betriebliche Kommunikationsnetze	–	–	75 Abs. 4 Nr. 16	–	85 Abs. 2 Nr. 10	–	52 <i>Allzuständigkeit</i>	–	–	70 Abs. 1 Nr. 5
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	77	73	85	73	74	70	62	84	113	66
Gegenstand	BetrVG	BPersVG	NPersVG	LPVG NRW	LPersVG RP	SPersVG	Sächs PersVG	PersVG LSA	MBG Schl.-H.	Thür PersVG
rechtzeitige und umfassende Information	80 Abs. 2	68 Abs. 2	60 Abs. 1	65 Abs. 1	69 Abs. 2	69 Abs. 3	73 Abs. 2	57 Abs. 2 + 3	49 Abs. 1 + 2	68 Abs. 2
Überwachungsrecht	80 Abs. 1 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 2	59 Nr. 2	64 Nr. 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
Hinzuziehung von Sachverständigen	80 Abs. 3 i.V.m. 40 Abs. 1	44 Abs. 1	30 Abs. 4 i.V.m. 37 Abs. 1	31 Abs. 2 i.V.m. 40 Abs. 1	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
Personalfragebogen	94 Abs. 1	75 Abs. 3 Nr. 8	66 Abs. 1 Nr. 13	72 Abs. 4 Nr. 17	78 Abs. 3 Nr. 1	80 Abs. 1b Nr. 13	80 Abs. 2 Nr. 3	–	51 <i>Allzuständigkeit</i>	75 Abs. 3 Nr. 3
Beurteilungsrichtlinien	94 Abs. 2	75 Abs. 3 Nr. 9	65 Abs. 2 Nr. 18	72 Abs. 4 Nr. 15	78 Abs. 3 Nr. 2	80 Abs. 1b Nr. 13	80 Abs. 2 Nr. 4	–	51 <i>Allzuständigkeit</i>	74 Abs. 2 Nr. 10
Auswahlrichtlinien	95	76 Abs. 2 Nr. 8	–	72 Abs. 4 Nr. 14	79 Abs. 3 Nr. 4	83 Abs. 1 Nr. 2	80 Abs. 2 Nr. 6	–	51 <i>Allzuständigkeit</i>	75a Abs. 2 Nr. 9
Mitbestimmungsrecht technische Überwachung	87 Abs. 1 Nr. 6	75 Abs. 3 Nr. 17	67 Abs. 1 Nr. 2	72 Abs. 3 Nr. 2	80 Abs. 2 Nr. 3	84 Nr. 2	81 Abs. 2 Nr. 12	69 Nr. 2	51 <i>Allzuständigkeit</i>	74 Abs. 2 Nr. 11
automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten	–	–	67 Abs. 1 Nr. 1	72 Abs. 3 Nr. 1	80 Abs. 2 Nr. 2	84 Nr. 1	–	69 Nr. 1	51 <i>Allzuständigkeit</i>	75 Abs. 3 Nr. 1
Mitbestimmung betriebliche Kommunikationsnetze	–	–	–	72 Abs. 3 Nr. 5	–	84 Nr. 6	–	69 Nr. 6	51 <i>Allzuständigkeit</i>	–
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	77	73	78	70	76	76	84	70	57	72

AUS DEN GESETZEN

§ 70 Abs. 1 Nr. 1 PersVG MV – Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

(1) Soweit eine gesetzliche oder tarifrechtliche Regelung nicht besteht, erfolgt die Mitbestimmung bei

- 1. Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen

§ 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NRW

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten bei [...]

- 5. Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze

benheiten und ihres konkreten Einsatzes objektiv zur Überwachung geeignet ist.¹⁶

Der Arbeitgeber muss die Überwachung also auch nicht beabsichtigen. Diese Auslegung gilt ebenfalls für die Parallelvorschriften der LPersVG, wobei einige diese Auslegung auch entsprechend im Gesetzestext selbst mit »geeignet« festgelegt haben.¹⁷ Das BAG hat es schon sehr früh so gesehen: »Der Senat hat § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in seiner bisherigen Rechtsprechung dahingehend verstanden, dass es trotz des Wortes ›bestimmt‹ nicht auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers ankommt, sondern allein entscheidend ist, ob die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, das heißt Verhaltens- und Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen.«¹⁸

► Verarbeiten von Beschäftigten

In vielen LPersVG gibt es neben dem Mitbestimmungsrecht bei technischen Überwachungseinrichtungen ein weiteres und zwar beim Festlegen des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten. Danach bestimmt der Personalrat, mit beim Festlegen oder Verändern des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke der Personalverwaltung mit.¹⁹ Ausgenommen von der Mitbestimmung sind die Bereiche Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen, freier Heilfürsorge, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht.²⁰

Hinsichtlich dieses Mitbestimmungsrechts gibt es Überschneidungen mit dem Mitbestimmungsrecht bei technischen Überwachungseinrichtungen oder bei betrieblichen Kommunikationsnetzen. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, dass das vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht umfasste Recht auf informationelle Selbstbestimmung durch das Verarbeiten personenbezogener Daten nicht beeinträchtigt wird.²¹ Von den in den Landesgesetzen aufgelisteten Ausnahmen abgesehen unterliegt jegliche automatisierte Verarbeitung personenbezogener Beschäftig-

tendaten der Mitbestimmung des Personalrats. Die Bestimmung ergänzt den gesetzlichen Datenschutz.²²

Bei den Begriffen »personenbezogene Daten« und »automatisierte Verarbeitung« ist auf die Begriffsbestimmungen des jeweiligen Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) abzustellen. Personenbezogene Daten sind »Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlicher Person«.²³

Es handelt sich dabei um alle Informationen, die einem Beschäftigten oder Bewerber zuzuordnen sind oder zugeordnet werden können. Die Sensibilität der Daten ist unerheblich, denn grundsätzlich ist jedes personenbezogene Datum schützenswert. Verarbeitung ist das Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Nutzen, Sperren oder Löschen.²⁴ Das bedeutet, dass das Mitbestimmungsrecht für jede einzelne Verarbeitungsphase gegeben ist. Automatisierte Verarbeitung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen.²⁵

Die Regelungen in den LPersVG tragen der Dynamik der technischen Systeme und der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten dahingehend Rechnung, dass nicht nur das Einführen und Anwenden, sondern wesentliche Änderungen und wesentliche Erweiterungen der Mitbestimmung unterliegen.²⁶

Aus dem Informationsanspruch des Personalrats und der Zielrichtung der Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von technischen Einrichtungen oder beim Festlegen des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten sind in einer Dienstvereinbarung mindestens die folgenden Punkte zu regeln: Zweckbestimmung, eingesetzte Hard- und Software, gespeicherte personenbezogene Daten und Auswertungen mit diesen, zugriffsberechtigte Personen, Schnittstellen, Lösungsfristen.

► Interne Netzwerke

In einigen PersVG ist ein weiteres Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und wesentlichen Änderung/Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze

16 Vgl. Altwater et al, aaO., § 75 Rn. 259; Lorenzen et al, aaO., § 75 Rn. 195c

17 Vgl. Gola/Wronka, aaO., 476 f.

18 Vgl. BAG, aaO., 38 mit weiteren Nachweisen

19 So etwa § 67 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG

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

21 Vgl. Fricke/Dierßen/Otte/Sommer/Thommes, Niedersächsisches PersVG, § 67 Rn. 1

22 Vgl. Altwater/Coulin/Klimpe-Auerbach/Bartl/Binder/Burr/Wirlitsch, LPersVG Ba-Wü, § 75 Rn. 236; Welkoborsky/Herget, LPersVG NRW, § 72 Rn. 72

23 So etwa § 3 Abs. 1 DSG NRW, § 3 Abs. 1 BDSG oder § 3 Abs. 3 NDSG; entsprechende Begriffsbestimmungen enthalten alle LDSG

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

25 § 3 Abs. 4 NDSG; entsprechend in den anderen LDSG

26 So etwa § 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 BaysPersVG 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



Die Landesdatenschutzgesetze leisten neben dem Bundesdatenschutzgesetz einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Beschäftigtendaten.

enthalten.²⁷ Bei diesem gibt es ebenfalls Überschneidungen mit den oben dargestellten Rechten. Betriebliche Informations- und Kommunikationsnetze sind die internen Netzwerke (Intranet). Auch mobile Endgeräte wie Smartphones²⁸ und Tablets gehören dazu, ebenso Telekommunikationsanlagen, Funkgeräte, GPS-Systeme und Gegensprechanlagen²⁹. Im Hinblick auf den Datenschutz wird ein Personalrat im Rahmen dieses Mitbestimmungsrechts die Kontrollmöglichkeiten – die etwa durch das Anmelden per Passwort oder das Arbeiten in einem Netzwerk in der Regel durch Protokollierungen der Nutzeraktivitäten möglich sind – regeln und auf das betrieblich zwingend erforderliche Maß beschränken. Dabei ist zu beachten, dass die Datenschutzgesetze eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Beschäftigten mit Hilfe der Protokollierungen ausschließen.³⁰

Dienstvereinbarungen

Die LDSG sehen in den entsprechenden Vorgaben zum »Datenschutz bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen« vor, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten auch zulässig ist, wenn dies im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt ist.³¹ Hinsichtlich des Abschlusses einer Dienstvereinbarung – etwa zur Einführung und Anwendung von IT-Systemen und/oder zur automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten – haben sich Dienststelle und Personalrat an den Grund-

sätzen der Erforderlichkeit und der Zweckbindung bei der Datenverarbeitung zu halten. Das heißt, dass die gespeicherten Daten einer abschließenden Zweckbestimmung unterworfen werden müssen. Zudem sollte der Umfang der Speicherung, Auswertung, Übermittlung und die Löschung personenbezogener Daten abschließend geregelt werden. Die Zugriffsberechtigungen sind so zu gestalten, dass ausschließlich die Beschäftigten auf die personenbezogenen Daten zugreifen können, die sie zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe benötigen. Eine Dienstvereinbarung kann nicht zu Ungunsten der Beschäftigten vom Schutzstandard der Datenschutzgesetze abweichen.³²

Nur der Abschluss von Dienstvereinbarungen gewährleistet das verbindliche Festlegen des Umfangs der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten und das Einschränken einer Kontrolle von Leistung oder Verhalten der Beschäftigten. Eine mündliche Vereinbarung mit dem Dienststellenleiter wird nicht ausreichen.³³ Nur durch eine Regelung im Rahmen einer Dienstvereinbarung kann der Personalrat bei Änderungen und Erweiterungen des technischen Systems oder bei der weiteren Speicherung und Auswertung personenbezogener Daten sein Mitbestimmungsrecht angemessen wahrnehmen. ◀



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

27 § 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NRW oder zum Beispiel § 75 Abs. 4 Nr. 16 LPVG BW

28 Vgl. hierzu Flake, Smartphone-Kontrollen, in: CuA 10/2014, 11 ff.

29 Vgl. Welkoborsky/Herget, aaO., § 72 Rn. 97

30 Dazu Schierbaum, aaO., in: CuA 2/2015, 37

31 Vgl. § 36 Abs. 1 LDSG BW, ähnlich: § 29 Abs. 1 BbgDSG, § 20 Abs. 1 BrfDSG i.V.m. § 85 Abs. 1 BremBG, § 28 Abs. 1 und 2 HmbDSG, § 34 Abs. 1 HDStG; § 24 NDSG i.V.m. § 88 Abs. 1 NGB, § 31 Abs. 1 LDSG RP, § 31 Abs. 1 SdStG, § 37 SächsDSG; § 28 DStG LSA i.V.m. § 84 Abs. 1 LBG 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.

32 Vgl. als Beispiele für die herrschende Meinung: Bergmann/Möhrle/Herb, Datenschutzrecht, LDSG BW, § 36 Nr. 9; Simitis (Hrsg.), BDSG, § 4 Rn. 11 und 17; durch die Rechtsprechung des BAG, 27.5.1986 – 1 ABR 48/84 nach der eine Schlechterregelung möglich sein soll, gibt es immer wieder Diskussionen zu dem Thema.

33 Siehe Altvater et al, aaO., § 75 Rn. 269