



Datenschutz im Personalrat



Landesbeauftragter
für Datenschutz und Informationsfreiheit
Nordrhein-Westfalen

Herausgeber:



**Landesbeauftragter für
Datenschutz und Informationsfreiheit
Nordrhein-Westfalen
Ulrich Lepper**

**Kavalleriestr. 2-4
40213 Düsseldorf**

**Tel.: 0211 - 38424 - 0
Fax.: 0211 - 38424 - 10
Mail: poststelle@ldi.nrw.de**

**Diese Veröffentlichung kann neben anderen Broschüren zu Datenschutz
und Informationsfreiheit unter www.ldi.nrw.de abgerufen werden.**

Orientierungshilfe

Datenschutz im Personalrat

I. Rechtliche Grundlagen

Der Personalrat als örtliche Personalvertretung ist ein von den Beschäftigten gewähltes, unabhängiges Vertretungsorgan. Er repräsentiert die Beschäftigten, ist nicht weisungsgebunden, handelt im eigenen Namen und in eigener Verantwortung. Seine Aufgaben nimmt der Personalrat nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) wahr. Er und jedes seiner Mitglieder haben das sich aus Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG ergebende Recht auf informationelle Selbstbestimmung der durch ihn vertretenen Beschäftigten sowie ihr Grundrecht auf Datenschutz nach Art. 4 Abs. 2 LVerf NRW zu achten und zu schützen.

Diese Verpflichtung obliegt dem Personalrat zunächst bei der Wahrnehmung der ihm nach § 64 Nr. 2 LPVG zugewiesenen Aufgaben. So hat er unter anderem mit darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Datenschutzregelungen durchgeführt werden. Der Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung ist außerdem in § 65 Abs. 4 LPVG verankert. Danach hat der Personalrat in eigener Verantwortung adäquate Datenschutzvorkehrungen zu treffen und die Dienststellenleitung über die getroffenen Maßnahmen zu unterrichten. Damit sind insbesondere die vom Personalrat bei seiner Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigenden technischen und organisatorischen Schutzvorkehrungen nach § 10 Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen (DSG NRW) angesprochen. Diese Verpflichtung wäre beispielsweise verletzt, wenn der Personalrat dulden würde, dass seine Mitglieder private Laptops für ihre Personalratstätigkeit nutzen.

Neben dieser bereichsspezifischen datenschutzrechtlichen Regelung im Landespersonalvertretungsgesetz sind vom Personalrat bei seiner Tätigkeit auch die Vorschriften des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen zu beachten und hier insbesondere die darin verankerten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der

Zweckbindung und der Datenvermeidung sowie das Transparenzprinzip. Nach dem aus § 4 Abs. 2 Satz 1 DSG NRW abzuleitenden Grundsatz der Datenvermeidung sind beispielsweise Sitzungsprotokolle (Niederschriften gemäß § 37 Abs. 1 LPVG) so zu verfassen, dass so wenig personenbezogene Daten wie möglich im Protokoll selbst enthalten sind.

Auch die Dienststellenleitung übernimmt - neben der Personalvertretung - Verantwortung für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz bei der Tätigkeit des Personalrates und seiner Mitglieder (§ 7 i.V.m. § 10 DSG NRW). Zwar ist die Personalvertretung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Landespersonalvertretungsgesetz an Weisungen der Dienststellenleitung nicht gebunden (vgl. BVerwGE 69, 222, 223). Kontrollbefugnisse, die diese Rechtsposition nicht berühren, sind danach jedoch nicht ausgeschlossen. Weisungen, die losgelöst vom Einzelfall die verfahrensmäßige Umsetzung von Datenschutz- und Datensicherheitserfordernissen betreffen, sind möglich. Zudem wird der Personalrat bei der Sicherstellung des Datenschutzes von der oder dem behördlichen Datenschutzbeauftragten unterstützt (§ 32 a Abs. 1 Satz 8 i.V.m. Satz 5 DSG NRW). Hält die Dienststellenleitung vom Personalrat getroffene Maßnahmen zum Datenschutz für nicht zureichend, hat sie oder auch die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte gegenüber dem Personalrat in geeigneter Form auf eine datenschutzgerechte Verfahrensweise hinzuwirken. Dies gilt vor allem, wenn die gemäß § 65 Abs. 4 LPVG vorgeschriebene Information des Personalrates über Maßnahmen zur Sicherstellung des Datenschutzes an die Dienststellenleitung aussteht und daher Anlass für die Annahme besteht, dass es im Verantwortungsbereich des Personalrates Datenschutzdefizite gibt.

II. Organisatorische Anforderungen

Der Personalrat sollte beim Umgang mit personenbezogenen Daten folgende organisatorische Anforderungen beachten:

1. Räumliche Vorkehrungen

Dem Personalrat muss ein **separater Büroraum** für seine Tätigkeit zur Verfügung stehen, zu dem andere keinen freien Zugang haben. Die Tür des Büroraums sollte mit einem speziellen, mit sonstigen, eventuell in der Dienststelle vorhandenen Passepartout-Schlüsseln nicht zu öffnenden Schloss versehen werden. Der Personalrat regelt intern, wer den Schlüssel für die Tür zum Personalratsraum in Besitz nimmt (z.B. die oder der Personalratsvorsitzende). Eine Zugangsregelung ist auch zu treffen, wenn die Räumlichkeiten z.B. von der Schwerbehindertenvertretung mitbenutzt werden. Die Räume sollten nur in Anwesenheit eines Mitglieds des Personalrates gereinigt werden.

2. Einrichtung und technische Ausstattung

Zur **Aufbewahrung von Unterlagen** mit personenbezogenen Daten sollten verschließbare Behältnisse vorhanden sein (z.B. Stahlschränke oder sonstige Aktenschränke), für deren Schlüssel gleichfalls eine Aufbewahrungsregelung zu treffen ist.

Zur **Vernichtung von Unterlagen** mit personenbezogenen Daten, die für die Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind, sollte ein Aktenvernichter in den Räumlichkeiten des Personalrates bereit stehen. Zumindest sind die in der Dienststelle vorhandenen Aktenvernichter zu nutzen.

Verfügt der Personalrat in seinem Büroraum über ein **Telefon mit amtsberechtigtem Anschluss**, so gelten für die Gesprächserfassung die entsprechen-

den Dienstanschlussvorschriften (RdErl. d. Finanzministeriums v. 29.08.1997 - MBI.NRW. 1997 S. 1120 - in der Fassung des RdErl. d. Finanzministeriums v. 28.08.2001 - MBI.NRW. 2001 S. 1068 -).

Auch bei **Telefaxgeräten des Personalrats** sind die oben genannten Dienstanschlussvorschriften entsprechend zu beachten. Ist der Personalrat auf die Nutzung eines Telefaxgerätes der Dienststelle angewiesen, hat er vorher zu prüfen, ob auch bei diesem Gerät die Verbindungsdaten nur im datenschutzrechtlich zulässigen Umfang (den Telefonverbindungsdaten entsprechend) verarbeitet werden.

Besitzt der zur Vorbereitung von Sitzungen und für die Korrespondenz des Personalrates verwendete **Personalcomputer** einen Anschluss an das Intranet der Dienststelle und/oder das Internet, so sind besondere technische Vorkehrungen (Stichwort: Firewall) erforderlich. Es muss technisch ausgeschlossen werden, dass Unbefugte auf die Daten des Personalrats zugreifen können.

Installierte Diskettenlaufwerke, CD-Brenner u.ä. sind aus Datensicherheitsgründen zu sperren. Private Laptops dürfen die Personalratsmitglieder aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht für ihre Personalratstätigkeit nutzen, weil ansonsten nicht mehr nachvollzogen werden kann, welche personenbezogenen Daten wann und wo verarbeitet werden.

Weiterführende Hinweise hierzu finden sich in den vom Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit angebotenen, auch über die Homepage (www.lidi.nrw.de) abrufbaren Informationsschriften

- Orientierungshilfe „Unterlagenvernichtung bei öffentlichen Stellen“
- Orientierungshilfe „Datensicherheit beim Telefaxverkehr“
- Orientierungshilfe „Datenschutzgerechte Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz“.

III. Grundsätze für den Umgang mit Beschäftigtendaten

Wegen seiner besonderen Aufgaben und (Mitwirkungs-)Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz hat der Personalrat regelmäßig Einblick in Unterlagen, die Daten mit Personenbezug enthalten. Aktuell wird dies vor allem, wenn

- die Dienststellenleitung Unterlagen zur Erfüllung ihrer Unterrichtsverpflichtung nach § 65 Abs. 1 LPVG vorlegt,
- der Personalrat über Einstellungsverfahren informiert und entsprechend beteiligt wird (§ 65 Abs. 2 LPVG) oder
- der Personalrat sein Recht zur Einsichtnahme in listenmäßig aufgeführte Personaldaten (§ 65 Abs. 3, Satz 1, 2. Hs. LPVG) wahrnimmt.

In diesem Zusammenhang wird auf die im Runderlass des Innenministeriums zur Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 22.03.1996 (MBI. NRW. 1996 S. 741) getroffenen ergänzenden Regelungen sowie auf die Ausführungen im 13. Datenschutzbericht 1995/96, 17.3, S. 113/114 hingewiesen.

Folgende datenschutzrechtliche Anforderungen sind - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - zu beachten:

- Die **Aufbewahrung von Unterlagen mit Beschäftigtendaten**, die dem Personalrat anlässlich seiner Beteiligung an einer bestimmten Maßnahme von der Dienststelle zugeleitet werden, stellt eine Speicherung personenbezogener Daten i.S.d. § 3 Abs. 2 Nr. 2 DSG NRW dar. Diese Speicherung ist gesetzlich nur solange erlaubt, wie der Personalrat die Beschäftigtendaten für die konkrete Aufgabe benötigt. Nach Abschluss des jeweiligen Beteiligungsverfahrens, wenn also die Unterlagen zur Aufgabenerfüllung des Personalrates nicht mehr erforderlich sind (vgl. BVerwG, NJW 1991, 375; 10. Tätigkeitsbericht des damaligen LfD NRW, 5.12.8, S. 102/103), sind diese Daten gemäß § 19 Abs. 3(b) DSG NRW zu löschen. Der Personalrat ist dementsprechend nach Abschluss des Verfahrens zur Rückgabe bzw. Vernich-

tung von Unterlagen verpflichtet, die ihm im Hinblick auf eine konkrete personalvertretungsrechtliche Aufgabe oder Maßnahme zugeleitet wurden.

Keinesfalls dürfen Verwaltungsvorlagen zu Personalmaßnahmen - z.B. mit Stellungnahmen des Personalrates oder persönlichen Notizen einzelner Personalratsmitglieder - in alphabetischer Reihenfolge abgeheftet und im Personalratsbüro auf Dauer aufbewahrt werden. Auf diese Weise würden datenschutzrechtlich unzulässige, nebenaktenähnliche Personalvorgänge entstehen. Sind derartige Datensammlungen bereits vorhanden, sollte folgendermaßen verfahren werden:

Die Unterlagen werden zunächst gesichtet. Diejenigen Vorgänge, die beschäftigtenbezogene Daten enthalten, werden gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 lit. c) DSGVO NRW gesperrt und bis zu ihrer Vernichtung in der Obhut der oder des Personalratsvorsitzenden aufbewahrt. Die Betroffenen erhalten Gelegenheit zur Einsichtnahme, um etwaige Rechtsansprüche geltend machen zu können. Dabei ist bei derzeitigen und ehemaligen Beschäftigten unterschiedlich zu verfahren:

Die **derzeit bei der öffentlichen Stelle Beschäftigten** können am Arbeitsplatz, z.B. über das Mitteilungsblatt des Personalrates, darüber informiert werden, dass ihnen im Rahmen einer bestimmten angemessenen Frist (etwa innerhalb eines halben Jahres) Gelegenheit zur Einsichtnahme gegeben wird. Nach Fristablauf sind die Beschäftigtendaten zu löschen, soweit keine Rechtsansprüche auf weitere Aufbewahrung zu einem bestimmten zulässigen Zweck geltend gemacht wurden. Die Dienststelle ist gemäß § 65 Abs. 4 Satz 2 LPVG abschließend über die getroffenen Maßnahmen zu informieren.

Für die Aufbewahrung von **Unterlagen ehemaliger Beschäftigter** sollte eine längere Frist (etwa zwei Jahre) gesetzt werden. Statt einer direkten Information durch den Personalrat werden die Namen der Betroffenen, deren Personalunterlagen gesperrt wurden, der Leitung der Verwaltung (Fachbereich Personalangelegenheiten) mitgeteilt. Danach kann diese den betroffe-

nen Personenkreis durch ein Anschreiben über die Maßnahmen des Personalrates informieren und darüber in Kenntnis setzen, dass bis zum Fristende Gelegenheit zur Einsichtnahme besteht. Im Übrigen ist wie bei den derzeit Beschäftigten zu verfahren.

- Andere Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, z.B. **Sitzungsniederschriften und Personallisten**, sind für die Dauer der Amtszeit des Personalrates in dessen Büro aufzubewahren und spätestens nach Ablauf einer weiteren Amtszeit zu vernichten.

Tagesordnungen, die gleichzeitig mit der Einladung zu einer Sitzung verschickt werden, sind am Ende der Sitzung von den Sitzungsteilnehmenden zurückzugeben oder selbst zu vernichten. Ein entsprechender **Hinweis** auf diese Verpflichtung sollte bereits im Einladungsschreiben gegeben werden.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht bestehen keine Einwände, wenn zu Dokumentationszwecken in Sitzungsniederschriften ausführlichere Informationen über Inhalte und Ergebnisse der Sitzungsberatungen festgehalten werden. Dies schließt jedoch beispielsweise das Anfügen von Schreiben der Schwerbehindertenvertretung an den Personalrat zu konkreten Personalfällen bei Schwerbehinderten aus.

Keinesfalls dürfen Ablichtungen von Entwürfen zu Sitzungsniederschriften oder von Sitzungsniederschriften selbst an alle Personalratsmitglieder verschickt werden. § 37 Abs. 1 LPVG spricht von der Fertigung *einer* Niederschrift. Das Erstellen von mehr als einer Ausfertigung birgt die bereits erwähnte Gefahr des Entstehens von Personalnebenakten bei den jeweiligen Personalratsmitgliedern. Dies ist mit dem datenschutzrechtlichen Transparenzgebot und dem Grundsatz der Datensparsamkeit nicht vereinbar. Bereits verschickte Entwürfe sind zurückzugeben und zu vernichten.

- Unterlagen i.S.d. § 65 Abs. 3 Satz 1, 1. Hs. LPVG dürfen vom Personalrat nur mit Zustimmung der Beschäftigten eingesehen werden. Zustimmungsfrei im Sinne von § 65 Abs. 3 LPVG ist nach der Gesetzesbegründung die Bekanntgabe folgender listenmäßig aufgeführter Personaldaten an den Personalrat, die regelmäßig Entscheidungsgrundlage in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten sind: Name, Vorname, Geburtsjahr, Hinweis auf Ausbildung

(z.B. Dipl.-Volkswirt), Eintritt in den Vorbereitungsdienst, Ernennungsdaten, Abteilungs- und Dezernatzugehörigkeit, Beurlaubung und Ermäßigung der Arbeitszeit (von - bis); zusätzlich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Datum der letzten Eingruppierung, Vergütungs- bzw. Lohngruppe und Fallgruppe, feste Zulagen. Beurteilungsdaten werden nach § 65 Abs. 3 Satz 2 LPVG hiervon nicht erfasst.

- Vom Personalrat in Datenverarbeitungssystemen gespeicherte personenbezogene Daten sind gleichfalls regelmäßig auf ihre weitere Erforderlichkeit zur Aufgabenerfüllung zu prüfen. Im Übrigen gelten für sie die oben aufgezeigten Löschungsvorgaben entsprechend.
- Mangels bereichsspezifischer Rechtsgrundlage für die Speicherung von Daten zur **Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben** durch den Personalrat ist die Aufzeichnung von Daten auf elektronische oder andere Weise (etwa Karteikarten), die es ihm ermöglichen sollen, Gratulationen zu Geburtstagen, Jubiläen o.ä. auszusprechen, unzulässig. Diese Daten können nur mit einer entsprechenden Einwilligung der Betroffenen nach § 4 DSGVO NRW an den Personalrat weitergegeben und dort gespeichert werden. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung umfasst auch die Entscheidung, selbst darüber zu befinden, ob eine Gratulation durch den Personalrat gewünscht wird oder nicht.
- Personalratsmitglieder unterliegen einer besonderen Schweigepflicht (§ 9 LPVG). Selbstverständlich sollte z.B. sein, dass Personalratsmitglieder auf **Fortbildungen oder ähnlichen Veranstaltungen** nicht Interna aus der Dienststelle in der Weise preisgeben, dass die betroffenen Bediensteten bestimmbar werden. Dies gilt nach § 9 Abs. 2 LPVG jedoch nicht für Tatsachen, die bereits offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- Scheiden einzelne Mitglieder oder eine ganze Gruppe/Liste aus dem Personalrat aus, ist sicherzustellen, dass alle Unterlagen mit personenbezogenen Daten zurückgegeben oder in Gegenwart der bzw. des Personalratsvorsitzenden vernichtet werden. Diese Verpflichtung folgt aus § 65 Abs. 4 LPVG, wonach geeignete Maßnahmen für die Einhaltung des Datenschutzes zu treffen sind. Die ausscheidenden Mitglieder sollten abschließend eine Erklärung

gegenüber dem Personalrat unterzeichnen, in der sie bestätigen, dass sie über keine Unterlagen mit personenbezogenen Daten mehr verfügen.

Die vorstehenden Ausführungen haben sich im Wesentlichen auch an der Funktion des Personalrates als Interessenvertretung für alle Beschäftigten einer Dienststelle orientiert. Es liegt im Interesse dieser vom Personalrat vertretenen Beschäftigten, dass die durch die Personalratsarbeit notwendigen Eingriffe in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung den gesetzlich unbedingt erforderlichen Rahmen nicht überschreiten. Im Zweifel sollte sich deshalb gerade der Personalrat positiv für das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der durch ihn Vertretenen entscheiden.