

Prüfkatalog zur Datenschutzverträglichkeit von sog. Mitarbeiterbefragungen (MAB) für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

Projektname:
Pilot:
Auftraggeber:
Projektleitung:

| Nr. | Prüffragen | Ja | Nein | Bemerkungen |
|-----|---|----|------|---|
| 1 | Zweck der Erhebung | - | - | Bei Mitarbeiterbefragungen ist nach dem Zweck der Untersuchungen zu unterscheiden. |
| 1.1 | Handelt es sich um eine Untersuchung zur Durchführung <ul style="list-style-type: none"> - organisatorischer, - personeller und - sozialer Maßnahmen, insbesondere zum Zweck der Personalplanung und des Personaleinsatzes? (s. § 88 Abs. 1 S. 1 NBG) | | | <ul style="list-style-type: none"> • Rechtsgrundlage § 50 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) i. V. m. § 88 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG), ggf. i. V. m. § 24 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (NDSG) • Organisationsuntersuchungen (Analyse der Aufbau- und Ablauforganisation) im eigentlichen Sinn haben die Prüfung zum Gegenstand, ob die Aufgaben der öffentl. Verwaltung mit geringerem Personal- und Sachaufwand oder auf andere Weise wirksamer erfüllt werden könne. Solche Org.- und Arbeitsplatzuntersuchungen sind schon wegen des haushaltsrechtlichen Grundsatzes der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit erforderlich und sinnvoll. • Verarbeitung zum Zweck der Personalplanung und des Personaleinsatzes: Z. B. Personalbedarfsplanungen, Erhebung von Personalstrukturkennzahlen (z. B. Alter, Frauenanteil, Schwerbehinderten- und Teilzeitquote), Personalentwicklung. • Die Mitwirkungspflicht der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus der beamtenrechtlichen Gehorsamspflicht. |

| | | | | |
|------------|--|---|---|--|
| 1.2 | Handelt es sich um eine Vorgesetztereinschätzung als Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahme (s. § 50 S. 2 BeamtStG i. V. m. § 2 Abs. 2 Nr. 6 Niedersächsische Laufbahnverordnung - NLVO -) ? | | | Die Vorgesetztereinschätzung ist als Maßnahme in einer Rechtsvorschrift normiert, ihre Durchführung ist nicht von der Zustimmung der oder des Betroffenen abhängig. Das Ergebnis der Vorgesetztereinschätzung ist gemäß § 50 Satz 2 BeamtStG in die Personalakte aufzunehmen. |
| 1.3 | Handelt es sich um eine sonstige Mitarbeiterbefragung? | | | Im Mittelpunkt steht die subjektive Bewertung des Arbeitsumfeldes, es fehlt der Sachbezug. Nur auf freiwilliger Basis zulässig. |
| 2 | Erforderlichkeitsprüfung Ist die Erhebung erforderlich? (Festlegung „hilfreich“ oder „nützlich“ reicht nicht aus!) | | | Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben werden, wenn ihre Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben der erhebenden Stelle erforderlich ist (s. a. § 9 NDSG). Personaldatenerhebung = Entscheidungsgrundlage zur Förderung des beruflichen Fortkommens bzw. zur Planung/Steuerung des Personaleinsatzes? |
| 3 | Allgemeine Anforderungen | - | - | |
| 3.1 | Hinweis- und Aufklärungspflichten vor der Erhebung | | | |
| 3.1.1 | Ggf. über Freiwilligkeit der Teilnahme an der Datenerhebung; | | | Personaldatenerhebungen betreffen zumindest teilweise den Kernbereich des informationellen Selbstbestimmungsrechts und dürfen daher nur auf freiwilliger Basis erhoben werden. Jeder soll grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwertung seiner persönlichen Daten entscheiden können (s. a. Nr. 1.3). |
| 3.1.2 | dass bei freiwilliger Teilnahme den Beschäftigten keine Nachteile entstehen, wenn sie an der Befragung nicht teilnehmen; | | | |
| 3.1.3 | ob und ggf. wie lange die Daten gespeichert werden; | | | |

| | | | | |
|------------|---|--|--|---|
| 3.1.4 | ob und ggf. an wen die Daten weitergegeben werden; | | | |
| 3.1.5 | ob und ggf. wann die Erhebungsbögen gelöscht/vernichtet werden, | | | |
| 3.1.6 | ob die Erhebung/Auswertung hausintern erfolgt, oder | | | |
| 3.1.7 | ob die Erhebung/Auswertung durch Externe (z. B. durch eine Beratungsfirma) erfolgt. | | | |
| 3.2 | Form | | | |
| 3.2.1 | In schriftlicher Form und/oder | | | Die personenbezogene MAB bedarf grundsätzlich der schriftlichen Einwilligung. |
| 3.2.2 | durch einen Umlauf und/oder | | | Durch Abzeichnen des Umlaufs Dokumentation, das Information z. Kts. genommen wurde. |
| 3.2.3 | durch eine Informationsveranstaltung | | | Durch Eintrag in Anwesenheitsliste Dokumentation, das Information z. Kts. genommen wurde. |
| 3.2.4 | ggf. liegt Einwilligung der einzelnen Mitarbeiterin/des einzelnen Mitarbeiters vor. | | | |
| 4 | Inhaltliche Gestaltung des Erhebungsbogens | | | |
| 4.1 | Stehen Fragen in einem Zusammenhang mit dem Beschäftigtenverhältnis? | | | Falls nicht, Verletzung des Persönlichkeitsrechts möglich, s. a. Nr. 3.1.1 |
| 4.2 | Handelt es sich um einen Personalfragebogen? | | | Mit einem Personalfragebogen begehrt die Dienststelle Auskunft über die Person, die persönlichen Verhältnisse, den beruflichen Werdegang, die fachlichen Kenntnisse und sonstigen Fähigkeiten eines Beschäftigten. Der Personalfragebogen ist personenbezogen und richtet sich an den Beschäftigten selbst, um von ihm Auskunft über seine Person und seine Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz zu erhalten. Eine formularmäßige Zusammenstellung personenbezogener |

| | | | | |
|----------|---|--|--|---|
| | | | | Daten von Beschäftigten aus schon vorhandenen, dem Dienststellenleiter bereits bekannten Unterlagen, ist kein Personalfragebogen. |
| 4.3 | Werden personenbezogene Einzelangaben, die gem. § 50 S. 2 BeamtStG zur Personalakte gehören (Personalaktendaten) abgefragt? | | | Personenbezogene Einzelangaben die gem. § 50 S. 2 BeamtStG zur Personalakte gehören (Personalaktendaten), dürfen nach § 50 S. 4 BeamtStG nur nach den für Personalaktendaten geltenden Vorschriften verarbeitet werden. |
| 5 | Beteiligungen | | | |
| 5.1 | Wurde der behördliche Datenschutzbeauftragte am Verfahren beteiligt? | | | |
| 5.2 | Unterliegt die Erhebung der Mitbestimmung durch den Personalrat? | | | Mitbestimmungsrecht bei Inhalt des Personalfragebogens, s. § 66 Abs. 1 Nr. 13 NPersVG. Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Fragebögen im Rahmen der Rechnungsprüfung und von Organisationsuntersuchungen. |
| 5.3 | Wurde der Personalrat ggf. am Verfahren beteiligt? | | | |
| 6 | Auswertung/ Wahrung der Vertraulichkeit | | | |
| 6.1 | Auch wenn die Namen der Beamtinnen und Beamten nicht erfasst werden, ist durch die Abfragen bzw. die Antworten ein Personenbezug herstellbar? | | | |
| 6.2 | Erhält der Arbeitgeber nur aufbereitete Ergebnisse der Umfrage (anonymisierte Daten/ in Form einer statistischen Auswertung)? | | | |
| 7 | Aufbewahrung | | | |
| 7.1 | Werden die Erhebungsbögen nach der Auswertung vernichtet/gelöscht? | | | |

| | | | | |
|-------|---|--|--|--|
| 7.2 | Wie lange sind ggf. die Aufbewahrungsfristen? | | | |
| 7.2.1 | - der Erhebungsbögen | | | |
| 7.2.2 | - der Zusammenfassungen/Auswertungen | | | |

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstr. 5, 30159 Hannover

Tel.: 0511 120 – 4500, Fax: 0511 1204599

E-Mail: poststelle@fd.niedersachsen.de

Stand: 02. Januar 2015