

Übersicht Datenschutz und Personalvertretungsrecht

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
1	Allgemein	<p>Orientierungshilfe „Datenschutz im Personalrat“ des LDI Nordrhein-Westfalen (NRW, Stand 09/2005) hilfreich in Bezug auf allgemeine und organisatorische Anforderungen, wie z. B. räumliche Vorkehrungen, Grundsätze für den Umgang mit Beschäftigtendaten (<u>Achtung</u>, unterschiedliche Rechtsgrundlagen NRW/Niedersachsen!).</p> <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entscheidung VGH RP v. 18.04.94 - VGH N1/93, N2/93 ➤ Beschluss des BVerwG v. 04.09.1990 ➤ Urteil BAG v. 11.11.1997 	<p>Der Personalrat ist für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen in seinem Wirkungskreis selbst zuständig.</p> <p>Aufgaben des Personalrats nach § 59 NPersVG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nr. 2: Beachten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Rechtsvorschriften (u. a. auch Dienstvereinbarungen) durchgeführt werden. <u>Achtung:</u> Dem Personalrat stehen im Verhältnis zur Dienststelle keine allgemeinen Kontroll- und Aufsichtsbefugnisse zu! Keine Vertretung von Einzelinteressen! • Nr. 3: Hinwirken, dass Maßnahmen durchgeführt werden, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dient (allgemeines Initiativrecht, gilt nicht für Durchsetzung von Individualansprüchen!)

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
1.1	Kontrollen beim Personalrat durch Datenschutzbeauftragte	<p>a) § 22 NDSG Aufgaben des Landesbeauftragten: Kontrolle der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften der Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen.</p> <p>b) Aufgaben der oder des behördlichen Datenschutzbeauftragten (behDSB), § 8 a NDSG: Die Niedersächsische Landesregierung hat bei den Gesetzesberatungen zum NDSG erklärt, nach ihrer Auffassung unterliegen auch die Personalvertretungen der Kontrolle der oder des behDSB. Bei der Ausübung dieser Befugnis sei jedoch der besonderen Stellung der Personalvertretung Rechnung zu tragen.</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ XII. Tätigkeitsbericht (TB) LfD NI 1993/94, Nr. 15.3, Kontrollbefugnisse Dienststelle/behördlicher DSB gegenüber dem Personalrat. ➤ 29. TB 2008/2009 des LfD BW, 7. Teil, Nr. 7 Homepage LfD NI, Rubrik Themen und Stichworte/Datenschutzbeauftragte/öffentlicher Bereich 	<p>Keine Regelung hinsichtlich Kontrollbefugnis der oder des behDSB</p> <p>Der Personalrat hat ggf. der oder dem behDSB Verfahrensbeschreibungen über die von ihm betriebenen Verfahren zuzuleiten, s. § 8 NDSG.</p>

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
2	Informationsrecht	<p>§ 16 NDSG (Auskunft, Einsicht in Akten) gilt nur für Betroffene, nicht für den Personalrat, es sei denn, Vollmacht des/der Betroffenen liegt vor.</p> <p>Der Personalrat benötigt konkrete, personenbezogene Informationen grundsätzlich nur für die Mitwirkung in konkreten Einzelfällen und darf sie insoweit auch nur begrenzt erheben sowie - zeitlich begrenzt - aufbewahren.</p> <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Urteil BVerwG v. 29.08.1990 ➤ Beschluss BVerwG v. 23.01.2002 - 6 P 5.01 - ➤ Beschluss BVerwG v. 23.06.2010 - 6 P 8.09 - <p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ XII. TB LfD NI 1993/94, Nr. 15.2, Informationsrechte des Personalrats (Beispielfall: Liste aller Teilzeitkräfte einer Schule) ➤ Homepage LfD NI, Rubrik „Themen/ Personalvertretungsrecht“ 	<p>§ 60 Abs. 1 Satz 2 NPersVG: Dem Personalrat sind die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben.</p> <p>§ 60 Abs. 2 NPersVG: Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, nur unter Maßgaben der Nrn. 1-5 NPersVG.</p> <p>§ 61 NPersVG: Behandlung personenbezogener Unterlagen.</p> <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beschluss OVG Hamburg v. 29.11.2011 - 8 Bf 138/11.PVL betr. Einsichtsrecht in Bruttolohn- und Gehaltslisten) ➤ Beschluss BVerwG v. 19.03.2014 – 6 P 1.13 – betr. Zugriff auf Zeiterfassungsdaten
3	Bestellung und Abberufung von behördlichen Beauftragten für den Datenschutz (behDSB)	<p>§ 8 a NDSG</p> <p><u>Muster der Bestellungsverfügung sowie sonstige Hinweise:</u> Homepage LfD NI, Rubrik Themen / Datenschutzbeauftragte / öffentlicher Bereich</p>	<p>§ 67 Abs. 1 Nr. 9 NPersVG: Mitbestimmungspflichtige Maßnahme</p>
4	Personalrechtliche Belange		
4.1	Bewerbungsunterlagen/ Einstellung	<p>§ 88 Abs. 1 Satz 1 NBG, bei tarifbeschäftigten i. V. m. § 24 Abs. 2 NDSG: Aus Anlass einer Bewerbung verarbeitete personenbezogene Daten sind unverzüglich zu löschen, sobald</p>	<p>Informationsrecht, § 60 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 NPersVG: Aus Anlass von Einstellungen eingereichte Bewerbungsunterlagen (auf Verlangen des Personalrats Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber).</p>

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
		<p>feststeht, dass ein Dienstverhältnis nicht zustande kommt oder in einem Auswahlverfahren im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses die Bewerbung erfolglos bleibt, es sei denn, dass die Betroffenen in die weitere Speicherung schriftlich eingewilligt haben.</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u> XIII. TB LfD NI 1995/1996, Nr. 14.16</p>	<p>Teilnahme an Vorstellungs- und Eignungsgesprächen, § 60 Abs. 3 Nr. 2 NPersVG</p> <p>Mitbestimmung, § 65 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1 NPersVG</p> <p>Einsicht der Schwerbehindertenvertretung in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, s. Nr. 3.5 und Nr. 3.6 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst, Beschl. d. LReg v. 09.11.2004 (Nds. MBl. S. 783), § 59 Nr. 2 NPersVG</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u> Der Personalrat, Heft 3/2010, • S. 97 ff, Datenerhebung bei Bewerbern und Beschäftigten</p>
4.2	Ordnung in der Dienststelle und Verhalten der Beschäftigten/ Verhaltens- und / oder Leistungskontrolle	<p>§ 8 a Abs. 2 Satz 4 NDSG Aufgaben behDSB: Die oder der behDSB ist über geplante Dienstvereinbarungen (DV) oder Dienstweisungen (DA) rechtzeitig zu unterrichten. Meine Empfehlung: Frühzeitige Einbindung.</p> <p>§ 88 Abs. 1 Satz 1 und 2 NBG: Zweckbindung an in Satz 1 abschließend aufgelistete Fallkonstellationen sowie das Erforderlichkeitsprinzip sind zu beachten!</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u></p>	<p>Mitbestimmung, § 66 Abs. 1 Nr. 10 NPersVG § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.</p> <p>Zum Thema „Überwachung durch eine technische Einrichtung im Sinne des Mitbestimmungsrechts s. Beschluss BAG</p>

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
		21. TB BfDI 2005/2006, Nr. 14.3, Automatisierte Personal­daten­ver­ar­bei­tung; Zugriffsrechte Personal­ver­tre­tung/ Gleichstellungsbeauftragte auf Personal­in­for­ma­ti­onssysteme	v. 13.12.2016 - 1 ABR 7/15 -, sowie v. 10.12.2013 - 1 ABR 43/12 -, v. 27.01.2004 - 1 ABR 7/03 -
4.2.1	Zeiterfassung		
4.2.1.1	Arbeitszeit	Ziel: Festlegung der Arbeitszeit	<p>Mitbestimmung, § 66 Abs. 1 Nr. 1a NPersVG: Grds. Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen;</p> <p>Mitbestimmung, § 66 Abs. 1 Nr. 1b NPersVG: Regelungen über die gleitende Arbeitszeit;</p> <p>Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Gleitzeitvereinbarung, Bek. d. MI, v. 23.04.1999, Nds. MBI. S. 194) sowie evtl. bestehende Regelungen in Dienstvereinbarungen.</p>
4.2.1.2	Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems	<p>Ziel: Erfassung und Auswertung von Arbeitszeitdaten</p> <p>Empfehlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergabe fester Kennziffern für Beschäftigte (Anonymisierung) - Abschluss einer Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt wird, <ul style="list-style-type: none"> ➤ wie lange die aufgezeichneten Daten gespeichert werden, ➤ welche Personen Zugriff auf die gespeicherten Zeiterfassungsdaten haben und ➤ wer welche Auswertungen wann veranlassen kann. <p>§ 88 Abs. 1 Satz 1 und 2 NBG:</p>	<p>Mitbestimmung, § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.</p> <p><u>Auswertungen:</u> § 5 der Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Einführung von betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten in der nds. Landesverwaltung i. R. d. Projekts „Leistungsorientierte Haushaltswirtschaft Nds. (LoHN)“, Bek. d. MF v. 23.7.2002, Nds. MBI. S. 653)</p> <p><u>Rechtsprechung:</u></p>

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
		<p>Zweckbindung an in Satz 1 abschließend aufgelistete Fallkonstellationen sowie das Erforderlichkeitsprinzip sind zu beachten!</p> <p>Die Behördenleitung hat die Arbeitszeiterfassung und die Einhaltung der Dienstvereinbarung durch geeignete Maßnahmen zu überwachen. Evtl. Delegation auf sog. Arbeitszeitbeauftragte oder auf (unmittelbare) Vorgesetzten möglich.</p> <p>Datenverarbeitung darüber hinaus nur mit Information und freiwilliger Einwilligung des Beschäftigten zulässig.</p> <p><u>Rechtsprechung:</u> Beschluss des Hess. VGH v. 27.02.1991.</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Personaldatenschutz / Zeiterfassungsdaten“ ➤ XII. TB LfD NI 1993/1994, Nr. 15.2 ➤ 20. TB BfDI 2003/2004, Nr. 10.3.4 und Nr. 10.3.5 ➤ 22. TB LfD BY 2005/2006, Nr. 19.3, Datenschutz bei Zeiterfassungsdaten ➤ 21. TB BfDI 2005/2006, Nr. 14.1, Arbeits- und Gleitzeitkonten 	<p>Eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten muss nicht beabsichtigt sein, es reicht aus, dass die technischen Einrichtungen zu diesen Kontrollen an sich geeignet sind.</p> <p><u>Kontrollfunktion:</u> Der Personalrat ist kein Kontrollorgan der Verwaltung, dem es obliegt, die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen. Ein generelles Einsichtsrecht des Personalrats in die Zeiterfassungsdaten der Beschäftigten bzw. die Übersendung monatlicher Arbeitszeitznachweise der einzelnen Beschäftigten an den Personalrat ist aus datenschutzrechtlicher Sicht abzulehnen.</p> <p>Begründung gegenüber Behördenleitung,</p> <ul style="list-style-type: none"> • warum er die Vorlage von Unterlagen verlangt (bestimmter Anlass), • warum dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
4.2.1.3	<p>Dienstanweisung (DA) oder -vereinbarung (DV) zur Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung/Anwendung automatisierter Verfahren 	<p>Der behDSB ist bei der Vorbereitung von DA oder DV nach § 8 a Abs. 2 Satz 4 NDSG rechtzeitig zu unterrichten. Meine Empfehlung: Frühzeitige Einbindung.</p> <p>s. Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Datenschutzbeauftragte / öffentlicher Bereich“</p>	<p>Informationsanspruch des Personalrats zwecks der Überwachungsaufgaben zur Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen, wie z. B. zur Tageshöchst Arbeitszeit, Ruhepausen, Wochenarbeitszeit. Hierbei sind auch Regelungen/Maßnahmen in Dienstanweisungen oder Dienstvereinbarungen zu beachten.</p> <p><u>Rechtsgrundlagen:</u></p>

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
	- Einhaltung der Maßgaben		<p>§ 60 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 60 Abs. 2 Nr. 5 NPersVG: Dem Personalrat sind die zur Durchführung seiner Aufgaben <u>erforderlichen</u> Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben. Es bedarf der Prüfung, ob zunächst anonymisierte Übersichten ohne Namensnennung der Beschäftigten ausreichen. Hierzu zählen auch Ausdrücke personenbezogener Daten aus automatisierten Dateien.</p> <p>Z. B. ist der Behördenleiter verpflichtet, dem Personalrat auf Anforderung die im Zusammenhang mit der automatisierten elektr. Zeiterfassung erfolgende Auswertung (Ausdruck Übersichtslisten mit festen Kennziffern für die einzelnen Beschäftigten zu einem Stichtag) zur Verfügung zu stellen (s. a. § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG)</p> <p><u>Zu beachten:</u> Schweigepflicht, § 9 NPersVG (§ 10 Abs. 1 Satz 1 BPersVG).</p> <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ BVerwG, u. a. Beschlüsse v. 29.08.1990, 04.09.1990, 23.01.2002, 20.06.2005, 12.09.2005, 19.03.2014 - 6 P 1.13 – betr. Überwachungsaufgaben und Zugriff auf Zeiterfassungsdaten ➤ Beschluss BAG v. 06.05.2003 ➤ OVG NRW, Urteil v. 21.03.1991, Beschlüsse v. 24.01.2001 und 20.09.2002
4.2.2	IuK-Technik, Internet und E-Mail	Vgl. Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Internet / Datenschutzgerechtes Internetangebot“, u. a. Orientierungshilfe zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und	Mitbestimmung, § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
	<p>Dienstvereinbarung IuK-Technik, Internet etc.</p> <p>Beschäftigtendaten im Internet</p>	<p>anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz, Stand 03/2007</p> <p>Gem. Bek. d. MI, d. StK u. d. übr. Min v. 23.01.2012, Nds. MBl. S. 114 „Veröffentlichung von Beschäftigtendaten im Internet“</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u> Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Personaldatenschutz / Personaldaten im Internet“</p>	<p><u>Rechtsprechung:</u> Eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten muss nicht beabsichtigt sein, es reicht aus, dass die technischen Einrichtungen zu diesen Kontrollen an sich geeignet sind. s. Beschluss Hess. VGH v. 27.02.1991.</p> <p>Zum Thema „Überwachung durch eine technische Einrichtung im Sinne des Mitbestimmungsrechts s. Beschluss BAG v. 13.12.2016 - 1 ABR 7/15 -, sowie v. 10.12.2013 - 1 ABR 43/12 -, v. 27.01.2004 - 1 ABR 7/03 -.</p> <p>§ 60 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 60 Abs. 2 Nr. 5 NPersVG: Dem Personalrat sind die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben. Hierzu zählen auch Ausdrücke personenbezogener Daten aus automatisierten Dateien, wenn der Personalrat prüfen will, ob Regelungen/Maßgaben in den DA/DV eingehalten werden. S. Beschluss VG Berlin v. 31.07.2009 - 71 K1/09.PVB -, Mitbestimmung, Terminvereinbarung über Outlook</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Personalrat 2010 Heft 7/8, Beschäftigtendaten auf der Homepage der Dienststelle, S. 268 ff
4.2.3	Telefondaten	<p>Grundsätzlich ist es der Dienststelle nicht untersagt, Gesprächsdaten des Personalrats zu speichern. In einer DV sollte festgelegt werden, unter welchen Umständen eine Speicherung der Daten sowie eine Stichprobenkontrolle der Dienststelle (z. B. ob nur dienstlich</p>	<p>Mitbestimmung, § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. <u>Rechtsprechung:</u></p>

Nr.	Themenbereich	Rechtsgrundlagen NDSG/Rechtsprechung	Rechtsgrundlagen (NPersVG)/Rechtsprechung
	Dienstvereinbarung Telefonnutzung	<p>veranlasste Gespräche geführt worden sind) im Hinblick auf die Unabhängigkeit des Personalrats zulässig ist.</p> <p><u>Hinweis:</u> Behörden, die ihren Mitarbeitern Telekommunikations-einrichtungen zur privaten Nutzung gegen Entgelt anbieten, sind TK-Diensteanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes (TKG). Für die technische Ausgestaltung und Kontrollen des Nutzungsverhaltens sind das Fernmeldegeheimnis (Satz Artikel 10 GG, § 88 TKG) sowie die besonderen Datenschutzvorschriften des TKG (vgl. § 91 ff. TKG) zu beachten.</p>	<p>Eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten muss nicht beabsichtigt sein, es reicht aus, dass die technischen Einrichtungen zu diesen Kontrollen an sich geeignet sind.</p> <p>Hess. VGH, Beschluss v. 27.02.1991</p> <p>§ 60 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 60 Abs. 2 Nr. 5 NPersVG: Dem Personalrat sind die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben. Hierzu zählen auch Ausdrücke personenbezogener Daten aus automatisierten Dateien, wenn der Personalrat prüfen will, ob Regelungen/Maßgaben in den DA/DV eingehalten werden.</p>
4.2.4	Videoüberwachung	<p>Rechtsgrundlagen u. a. § 25 a NDSG, § 32 Nds. SOG, § 6 b BDSG, § 6 NVerfSchG</p> <p><u>Wichtig:</u> Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten, Transparenzgebot!</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Videoüberwachung“, s. Orientierungshilfen LfD NI <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ BAG, Urteil v. 27.03.2003 - 2 AZR 51/02 ➤ BAG, Urteil v. 29.06.2004 - 1 ABR 21/03 ➤ Landgericht Zweibrücken, Beschluss v. 03.11.2003 - Qs10/03 (DuD 28/2004, S. 308) 	<p>Mitbestimmung, § 66 Abs. 1 Nr. 10 NPersVG § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen</p>

4.2.5	KLR/LoHN	<p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <p>➤ Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Personaldatenschutz / Technikunterstützte Personal- und Haushaltsbewirtschaftung“, Handlungsempfehlung „Datenschutz bei technikunterstützten Verfahren der Personal- und Haushaltsbewirtschaftung“</p>	<p>Mitbestimmung, § 67 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4 und 6 NPersVG, DV nach § 78 NPersVG: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.</p> <p>Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Einführung von betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten in der nds. Landesverwaltung i. R. d. Projekts „Leistungsorientierte Haushaltswirtschaft Nds. (LoHN)“, Bek. d. MF v. 23.07.2002, Nds. MBI. S. 653; Vgl. Nrn. 4 und 5 der Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Einführung eines flächendeckenden integrierten automatisierten Haushaltswirtschaftssystem Nds. (HWS-Nds), Bek. d. MF v. 28.08.2002, Nds. MBI. S. 864.</p> <p>Eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten muss nicht beabsichtigt sein, es reicht aus, dass die technischen Einrichtungen zu diesen Kontrollen an sich geeignet sind.</p> <p><u>Rechtsprechung:</u> Beschluss des Hess. VGH v. 27.02.1991.</p>
4.3	Personalakten	<p><u>§ 50 Satz 4 BeamtStG i. V. m. § 88 Abs. 4 Satz 2 NBG für Tarifbeschäftigte i. V. m. § 24 Abs. 1 NDSG</u></p> <p>Zweckbindungsgebot für Personalaktendaten: Personenbezogene Einzelangaben, die gemäß § 50 Satz 3 BeamtStG zur Personalakte gehören (Personalaktendaten), dürfen nur nach den für Personalaktendaten geltenden Vorschriften verarbeitet werden.</p> <p><u>§ 88 Abs. 4 S. 1 NBG:</u></p>	

		<p>Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die von der zuständigen Stelle mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind.</p> <p><u>§ 92 NBG Aktenvorlage und Auskunft:</u> Personalaktendaten dürfen von den personalverwaltenden Stellen grundsätzlich nur gemäß den in § 92 NBG genannten Fallkonstellationen an Dritte übermittelt werden. Ausnahmen: Aufsichts- und Kontrollbefugnisse, z. B. v. LRH, v. RPA oder v. LfD, vgl. § 10 Abs. 3 i. V. m. § 2 Abs. 6 NDSG. Das Erforderlichkeitsprinzip ist zu beachten!</p> <p><u>Achtung:</u> Die Übermittlung von Personalaktendaten an den Personalrat ist im BeamtStG und im NBG nicht geregelt. Obwohl der Personalrat als Teil der Dienststelle anzusehen ist, bezieht sich das in beamtenrechtlichen Vorschriften geregelte Personalaktenrecht ausschließlich auf die Nutzung und Verarbeitung von Personalaktendaten, die Zwecken des Dienstherrn dienen. Als Rechtsgrundlage für eine Datenübermittlung (Vorlage, Auskunft) sind die Regelungen im NPersVG heranzuziehen.</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u> TB LDA BB 2008/2009, Nr. 4.6.2, Der Personalrat darf nicht alles wissen!</p>	<p>Die Zulässigkeit der Kenntnisnahme von Personalaktendaten richtet sich nach § 60 Abs. 2 Satz 2 NPersVG (Eingeschränktes Informations-/Einsichtsrecht): Einsichtnahme in Personalakten (keine Abschriften, Fotokopien) nur mit Zustimmung der Betroffenen durch bestimmtes Mitglied des Personalrats, (s. a. § 68 Abs. 2 Satz 3 und § 88 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 94 BPersVG).</p> <p><u>Achtung:</u> Die VV Nr. 8.2.2 zu § 101 NBG verweist noch auf den § 67 Abs. 2 NPersVG (= alte Fassung)</p>
4.3.1	Personaldaten	<p>Erforderlichkeits- und Zweckbindungsgrundsatz gemäß § 88 Abs. 1 Satz 1 NBG sind zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die allgemeine Aufgabe des Personalrats, Schutzvorschriften zu überwachen, rechtfertigt nicht die Weitergabe aller Personaldaten durch die Personalverwaltung an den Personalrat. 	<p>Informationsrecht, § 60 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 NPersVG und den §§ 65, 75 oder § 59 Satz 1 Nr. 1 oder 2 NPersVG: Offenlegung einzelner Personaldaten oder listenmäßige Zusammenfassung (z. B. Stammdaten, Lohn - und Gehaltslisten) soweit dies für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen oder die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben (Überwachung Einhaltung DA/DV) erforderlich ist.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der Personalrat benötigt konkrete, personen-bezogene Informationen grundsätzlich nur für die Mitwirkung in konkreten Einzelfällen und darf diese insoweit auch nur begrenzt erheben sowie -zeitlich begrenzt- aufbewahren. ➤ Ein permanenter Zugriff auf Dateien der Dienststelle sowie eine dauerhafte Speicherung der von der Dienststelle für Mitwirkungsverfahren übermittelten Daten durch den Personalrat sind unzulässig. <p><u>Veröffentlichungen:</u> TB 2007 des ULD SH: Informationsansprüche des Gesamtpersonalrats (Reduzierter Unterrichtsanspruch)</p>	<p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beschluss OVG Hamburg v. 29.11.2011 - 8 Bf 138/11.PVL betr. Einsichtsrecht in Bruttolohn- und Gehaltslisten
4.3.2	Dienstliche Beurteilungen	<p>Ziel: Bewertung der Eignung und der Leistung von Beschäftigten (Personalentwicklungs- u. Personalführungsmaßnahme)</p> <p>§ 50 Satz 2 BeamtStG: Bestandteil der Personalakte; Regel- oder Anlassbeurteilung, vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 3 und § 44 Abs. 1 NLVO sowie allgemeine Beurteilungsrichtlinien (§ 44 Abs. 5 NLVO und Beschl. d. LReg v. 06.09.2011, Nds. MBI. S. 616)</p>	<p>Mitbestimmung, § 65 Abs. 1 Nr. 20 NPersVG: Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien.</p> <p><u>Rechtsprechung:</u> s. u. a. Beschluss BVerwG v. 27.02.2003 – 2 C 16.02 – u. v. 28.07.2006 - 6 P 3.06 - betr. Mitbestimmung des Personalrats über Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten</p>
4.3.2.1	Vorgesetztereinschätzung	<p>Personalentwicklungs- u. Personalführungsmaßnahme § 50 Satz 2 BeamtStG: Bestandteil der Personalakte</p> <p><u>Achtung:</u> Geltungsbereich gemäß NBG i. V. m. NLVO nur für Beamtinnen und Beamte. Für nichtverbeamtete Beschäftigte gibt es aktuell keine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung!</p> <p><u>Veröffentlichungen:</u> Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Personaldatenschutz / Vorgesetztereinschätzung“</p>	

<p>4.3.3</p>	<p>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), § 84 Abs. 2 SGB IX</p>	<p>§ 50 BeamStG i. V. m. §§ 88 ff. NBG, § 28 Abs. 6 bis 9 BDSG,</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Originäre Aufgabe der Personalverwaltung (Organisationsrecht des Arbeitgebers, vgl. § 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). ➤ Instrumentarium erfasst alle - nicht nur schwerbehinderte oder entsprechend gleichgestellte – Beschäftigte; ➤ Die durch den jeweiligen Betrieb zu erhebenden Daten sind keine Sozialdaten i. S. d. SGB, da es sich bei dem die Daten erhebenden Arbeitgeber nicht um einen der in § 35 SGB I genannten Sozialleistungsträger handelt; ➤ Nur Eckdaten, wie z. B. „Krankheitstage / Gespräch angeboten/ Gespräch geführt am..“, dürfen gespeichert werden; ➤ Eine personenbezogene Information des Personalrats über die im Rahmen des BEM erhobenen Daten ist nach dem Unterrichtungsanschreiben (§ 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX) <u>nur mit Einwilligung</u> der/des Beschäftigten zulässig; ➤ Gegen die Unterrichtung des Personalrats in Form einer allgemeinen Konzept-Vorstellung bestehen keine Bedenken ➤ Empfehlenswert: Konkrete Regelung über Verfahrensregelungen ggf. in einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX / Dienstvereinbarung aufnehmen. Evtl. Externe mit dem BEM beauftragen; ➤ Gebot der strikten Zweckbindung: Unterlagen sind getrennt von Personalakte aufzubewahren: Sachakte (strittig). <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Urteile BAG v. 08.11.1994, 1 ABR 22/94 und v. 08.06.2004, 1 ABR 4/03, 	<p>§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX: Überwachungspflicht des Personalrats, dass Arbeitgeber BEM-Maßnahmen durchführt. Der Personalrat kann fordern, dass der Arbeitgeber auflistet, welche Beschäftigten unter das BEM Verfahren fallen und eine Kopie des jeweiligen Unterrichtungsschreibens anschreiben. Der Personalrat hat kein Recht auf Übermittlung einer Kopie des Antwortschreibens der Betroffenen. Einbindung des Personalrats nach dem Unterrichtungsanschreiben an die Betroffenen <u>nur mit Einwilligung</u> des jeweiligen Beschäftigten zulässig.</p> <p><u>Rechtsprechung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beschlüsse BVerwG vom 23.06.2010 - 6 P 8.09 - und vom 04.09.2012 - 6 P 5.11 – ➤ Beschlüsse BAG vom 07.02.2012 - 1 ABR 46/10 -, vom 13.03.2012 - 1 ABR 78/10 – und vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13 - ➤ Urteil LAG Schleswig-Holstein v. 22.09.2015 – 1 Sa 48a/15 - betreff ordnungsgemäßes Angebot des Arbeitgebers zur Durchführung eines BEM (Angabe der Ziele des BEM sowie zur Datenverarbeitung erforderlich) ➤ Beschluss Bayerischer VGH vom 14.03.2016 - 17 P 14.2689 - betr. Anschluss an die Entscheidung des BVerwG vom 04.09.2012 (s. o.)
---------------------	--	---	---

		<u>Veröffentlichungen:</u> ➤ Homepage LfD NI, Rubrik „Themen / Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ zum BEM.	
4.3.4	Amtsärztliche Untersuchung		Beschluss BVerwG v. 5.11.2010 - 6 P 18/09 – betr. Mitbestimmung Anordnung ärztl. Untersuchung
4.3.5	Namensschilder	Datenschutzrechtliche Erforderlichkeitsgebot ist zu beachten. Bereichsspezifische Rechtsvorschrift: § 24 KunstUrhG <u>Rechtsprechung:</u> BAG, Beschluss v. 11.06.2002 – 1 ABR 46/01 (ZTR 12/2002, S. 604 ff)	
4.3.6	Personenbezogene Veröffentlichung von Leistungselementen	Bei der Angabe, welcher Person ein Leistungselement gewährt wurde, handelt es sich um ein Personalaktendatum. Vgl. § 90 Abs. 1 Satz 3 BBG bzw. entsprechende Landesvorschriften: Veröffentlichung ohne (vorherige) Einwilligung der Betroffenen unzulässig. § 90 Abs. 3 BBG bzw. entsprechende Landesvorschriften beachten: Zugang Personalaktendaten eingegrenzt, Veröffentlichung nur im Rahmen der Personalverwaltung. Bekanntgabe einer anonymisierten Übersicht reicht aus.	<u>Rechtsprechung:</u> Beschluss BVerwG v. 22.12.1993 - 6 P 15/92
4.4	Post	Bei Versand von Einladungen für Personalrats-sitzungen (mit personenrelevanten Daten) an Personalratsmitgliedern privat nach Hause sollten folgende Sicherungsmaßnahmen getroffen werden: <ul style="list-style-type: none"> • Sicherer Weg für die Zustellung, • Vorabinformation an Empfänger über Zusendung, 	§ 29 Abs. 2 NPersVG, § 9 NPersVG

		<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung durch Empfänger, dass Post nicht durch Unbefugte (z. B. Familienangehörige, Mitbewohner) geöffnet wird, • Briefumschlag mit Vermerk „Vertraulich“ versehen, • Sichere Aufbewahrung der Unterlagen. <p><u>Veröffentlichungen:</u> Nr. 19.2 des 22. TB LfD BY, 2007, Postöffnung</p>	
4.5	Mitarbeiterbefragungen (MAB)/ Personalfragebogen/ Organisationsuntersuchungen	<p><u>Veröffentlichungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Homepage LfD NI, Rubrik Themen und Stichworte / Personaldatenschutz/Prüfkatalog Mitarbeiterbefragung ➤ Empfehlungen auf Homepage LfD HH ➤ Hinweise BfDI auf Homepage unter der Rubrik Themen/Arbeit/Arbeitsschutz ➤ 18. TB LDI NRW 2007, Nr. 14.6. ➤ XIII. TB LfD NI 1995/1996, Nr. 14.12 ➤ Entscheidung LAG Frankfurt a. M. v. 26.01.1989 	
4.5.1	i.R. von Organisationsuntersuchungen oder Rechnungsprüfungen		§ 64 Abs. 4 Nr. 2 und § 66 Abs. 1 Nr. 13 NPersVG: Keine Mitbestimmung
4.5.2	Sonstige Personalfragebogen	<p>Freiwilligkeit Voraussetzung (§ 63 Satz 2 NBG, Unterstützungspflicht der Beschäftigten) findet hierbei keine Anwendung.</p> <p>Vgl. Anlage zu den Empfehlungen LfD HH: Prüfkatalog zur Datenschutzverträglichkeit von sog. sonstigen MAB</p>	Mitbestimmung, § 66 Abs. 1 Nr. 13 NPersVG: Bestimmung des Inhalts von Personalfragebogen.
4.6	Disziplinarangelegenheiten	§§ 88 ff. NBG, § 2 Abs. 6 NDSG, § 30 Abs. 1 NDiszG Vorlage von Personalakten und anderen Behördenunterlagen mit personenbezogenen Daten sowie die Erteilung von Auskünften aus diesen Akten und Unterlagen ist an die mit Disziplinarvorgängen befassten Stellen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.	

		Disziplinarvorgänge an Gericht (Personalaktendaten): s. TB LfDI BE v. 31.12.2006, Nr. 5.3.1	
4.7	Kündigung	<u>Veröffentlichungen:</u> 3. TB LfD SN 1995, Nr. 5.1.19, Kündigung, Personal- übersichten	
5	Niederschrift		§ 34 NPersVG § 30 Abs. 4 Nr. 1 NPersVG: Hinzuziehung Büropersonal z. Ausfertigung d. Niederschrift (§ 35 NPersVG: In GO können sonstige Regelungen getrof- fen werden?) § 61 Abs. 2 NPersVG: Aufbewahrungsfrist Niederschriften

Abkürzungen:

- Behördliche Datenschutzbeauftragte: behDSB
- BfDI/LfDI: Bundesbeauftragte bzw. Landesbeauftragte für den Datenschutz (und die Informationsfreiheit) der Länder
- Bundesverwaltungsgericht: BVerwG
- Bundearbeitsgericht: BAG
- Landesarbeitsgericht: LAG
- LfD NI: Die oder der Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen, Homepage s. www.lfd.niedersachsen.de
- Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz: NPersVG
- Tätigkeitsberichte: TB
- Oberverwaltungsgericht: OVG
- Verwaltungsgerichtshof: VGH

Fundstellen der Tätigkeitsberichte:

S. Virtuelles Datenschutzbüro (www.datenschutz.de) oder Zentralarchiv unter <http://www.fh-giessen-friedberg.de/zaftda>

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
Prinzenstraße 5
30159 Hannover
Telefon 0511 120-4500
Fax 0511 120-4599
E-Mail an poststelle@lfd.niedersachsen.de schreiben

Stand: 27.06.2017