

# Datenschutz: Was muss der Personalrat wissen?

**DATENSCHUTZ** *Der Personalrat hat die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten, so steht es seit der Reform des BPersVG eindeutig im Gesetz. Doch was bedeutet das im Detail?*

VON GUNNAR HERGET

**I**m Rahmen der Novellierung des BPersVG wurde eine Regelung zum Datenschutz aufgenommen: Erstmals wird damit im BPersVG ausdrücklich klargestellt, dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften durch den Personalrat einzuhalten sind (§ 69 BPersVG).

## Vorschriften über den Datenschutz

Der Personalrat hat also bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Im Kern geht es dabei um die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) (siehe Kasten »Hintergrund«).

## Verarbeitung personenbezogener Daten

Sowohl die DSGVO als auch das BDSG müssen von der Dienststelle und dem Personalrat beachtet werden, soweit personenbezogene Daten verarbeitet werden.

### ► Personenbezogene Daten

Wie sich Art. 4 Nr. 1 DSGVO entnehmen lässt, sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Eine Person ist z. B. dann identifizierbar, wenn diese mittels Zuordnung zu einer Kennnummer zu Standortdaten oder einer Onlinekennung identifiziert werden kann. Werden in einer Dienststelle beispielsweise Überstundenlisten geführt, in denen die Beschäftigten mit Kennnummern bezeichnet werden und können diese Kennnummern einzelnen Beschäf-

tigten zugeordnet werden, handelt es sich um personenbezogene Daten. Es ist ausreichend, dass die Person, auf die sich eine Information bezieht, ermittelbar ist. Ausreichend ist es auch, wenn eine Information nur mit einer hohen Wahrscheinlichkeit einer betroffenen Person zugeordnet werden kann (Gola/Gola, EU-DSGVO, Art. 4 Rn. 6). Unerheblich ist hingegen, um welche Art von Informationen über einen Beschäftigten es sich handelt.

### ► Verarbeitung

Der Begriff der Verarbeitung ergibt sich aus Art. 4 Nr. 2 DSGVO. Erfasst ist danach z. B. das Erheben, das Erfassen, die Speicherung, das Abfragen, die Verwendung oder die Übermittlung von Daten. Der Begriff der Verarbeitung ist also sehr weit gefasst. Auch eine nicht automatisierte Verarbeitung, also eine Verarbeitung mit »Bleistift und Papier« ist erfasst. Im Beschäftigungsverhältnis unterliegt die Verarbeitung von Daten selbst dann dem Datenschutz, wenn die Daten nicht in einem Dateisystem gespeichert werden (§ 26 Abs. 7 BDSG).

## Was muss der Personalrat konkret beachten?

### ► 1. Erlaubnis der Datenverarbeitung

Dienststelle und Personalrat dürfen Beschäftigtendaten nur dann verarbeiten, wenn eine Erlaubnisnorm eingreift (Art. 6 DSGVO).

Dafür ist nicht immer eine ausdrückliche Einwilligung der Beschäftigten erforderlich. Ausreichend ist es auch, wenn die Verarbeitung erforderlich ist, um eine rechtliche Verpflich-

## DARUM GEHT ES

1. Auch der Personalrat ist bei der Verarbeitung personenbezogener Daten an die Vorschriften der DSGVO und des BDSG gebunden.

2. Verantwortliche Stelle in der Dienststelle ist die Dienststellenleitung, nicht der Personalrat. Dennoch muss er eigenverantwortlich das Einhalten des Datenschutzes gewährleisten und darüber wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Vorschriften eingehalten werden.

3. Die Dienststelle darf dem Personalrat Beschäftigtendaten grundsätzlich nicht vorenthalten unter Hinweis auf den Datenschutz.

## HINTERGRUND

**Datenschutzgrundverordnung**

EU-weit gilt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Diese hat die bis dahin geltende Datenschutzrichtlinie ersetzt, die in jedem Mitgliedstaat anders umgesetzt wurde. Ziel der unmittelbar geltenden DSGVO ist es, durch sie unionsweit ein gleichwertiges Schutzniveau für die Rechte und Freiheiten von natürlichen Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu schaffen (Erwägungsgrund 10 DSGVO). Für die »Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext« räumt die DSGVO den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, durch Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen »spezifischere« Vorschriften zum Datenschutz zu erlassen (Art. 88 Abs. 1

DSGVO). Durch nationale Gesetze oder Dienstvereinbarungen können einzelne Sachverhalte daher konkreter als in der DSGVO geregelt werden. Diese Regelungen dürfen allerdings nicht gegen Vorschriften der DSGVO verstoßen. Sie dürfen diese lediglich »spezifizieren«.

**Bundesdatenschutzgesetz**

Von dieser Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber in Form des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) Gebrauch gemacht. Die zentrale Vorschrift des neuen Beschäftigten-datenschutzes findet sich in § 26 BDSG. Aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des EuGH steht die Regelung des § 26 BDSG aktuell auf dem Prüfstand.

zung, z. B. aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Personalvertretungsrecht zu erfüllen.

So erlaubt § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG die Verarbeitung von Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, sofern diese erforderlich ist, um das Beschäftigungsverhältnis ordnungsgemäß durchzuführen. Ausdrücklich ist dort auch geregelt, dass die Verarbeitung »zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten« zulässig ist. Dadurch wird zum einen die Datenübermittlung der Dienststelle an die Personalvertretung und zum anderen die Datenverarbeitung durch die Personalvertretung selbst gestattet (Gola/Pötters, EU-DSGVO, Art. 88, Rn. 58; Gola/Heckmann/Gola, BDSG, § 26, Rn. 113).

Damit der Personalrat Beschäftigtendaten verarbeiten darf, ist stets ein Aufgabenbezug erforderlich. D.h. die Verarbeitung der personenbezogenen Daten muss erforderlich sein, damit der Personalrat eine ihm nach dem BPersVG, einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung zugewiesene Aufgabe wahrnehmen oder ein Recht ausüben kann. Umgekehrt ist eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch den Personalrat unzulässig, wenn sie außerhalb seiner Zuständigkeiten liegt.

## ÜBERBLICK

**7 Punkte, die der Personalrat im Blick haben muss:**

1. Gibt es eine Erlaubnis der Datenverarbeitung?
2. Ist die Datenverarbeitung transparent?
3. Trifft das Gremium Maßnahmen zum Schutz der Daten?
4. Achtet der Personalrat auf die Rechte der Betroffenen?
5. Wird das »Recht auf Vergessenwerden« beachtet?
6. Gewährleistet der Personalrat das Umsetzen technischer und organisatorischer Maßnahmen?
7. Wird in der Dienststelle ein Verzeichnis sämtlicher Verarbeitungstätigkeiten erstellt?

Fordert der Personalrat z. B. eine Liste aller Beschäftigten an, die länger als sechs Wochen im Jahr erkrankt sind, so ist dies datenschutzrechtlich unbedenklich, da der Personalrat im Rahmen seiner allgemeinen Überwachungsaufgabe nach § 62 Nr. 2 BPersVG darauf zu achten hat, ob allen Beschäftigten, die die Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 SGB IX erfüllen, ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wird. Führt der Personalrat hingegen eine »Geburtsstagsliste«, so liegt dies grundsätzlich außerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Die Führung einer solchen Liste ist daher nur gestattet, wenn der jeweilige Beschäftigte gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO eingewilligt hat.

**2. Transparenz**

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten muss für die Beschäftigten auf nachvollziehbare Weise, d.h. transparent erfolgen (Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO). Für die Beschäftigten muss also erkennbar sein, welche Informationen Dienststelle und Personalrat über sie verarbeiten.

- Der Zweck der Datenverarbeitung muss eindeutig festgelegt werden, wenn personenbezogene Daten erhoben werden (Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO).
- Im Beschäftigungsverhältnis werden die zulässigen Zwecke der Verarbeitung durch § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG spezifiziert. Danach dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur verarbeitet werden, sofern dies für die Entscheidung über die Begrün-

**ABC des Datenschutzes**

**ABC des Datenschutzes**  
Praxisregeln, Empfehlungen und  
Hilfen für Betriebs- und Personalräte  
aktualisierte Auflage  
100 Seiten, kartoniert

8-3-7663-7072-3

[bund-shop.de/7072](http://bund-shop.de/7072)

**BUND  
SHOP**

@bund-shop.de  
Telefon: 069/95 20 53-0

derung eines Beschäftigungsverhältnisses, die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses oder dessen Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einer Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

### ► 3. Maßnahmen zum Schutz der Daten

Wenn der Personalrat »besondere Kategorien personenbezogener Daten« im Sinne des Art. 9 DSGVO verarbeitet, muss er besonders sorgfältig vorgehen. Er muss insbesondere angemessene und spezifische Maßnahmen zum Schutz dieser Daten treffen (BAG 9.4.2019 – 1 ABR 51/17). So kann es erforderlich sein, dass er diese Daten technisch besonders sichert, indem er beispielsweise gesonderte Passwörter für den Zugriff auf diese Daten vergibt und den Zugang auf bestimmte Personalratsmitglieder beschränkt.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten in diesem Sinne sind z. B. Gesundheitsdaten, Daten zur Gewerkschaftszugehörigkeit, biometrische Daten oder Daten zur sexuellen Orientierung eines bzw. einer Beschäftigten.

### ► 4. Beachten der Betroffenenrechte

Der Personalrat muss die Betroffenenrechte beachten, welche die Art. 12–20 DSGVO und die §§ 32–37 BDSG enthalten.

- Nach Art. 13, 14 DSGVO sind die Betroffenen z. B. über die Datenerhebung zu informieren und nach Art. 15 DSGVO steht ihnen ein Auskunftsanspruch zu.
- Diese Ansprüche stehen den Beschäftigten allerdings gegenüber dem »Verantwortlichen« zu, also nach § 69 Satz 2 BPersVG gegenüber der Dienststelle und nicht gegenüber dem Personalrat.
- Sofern solche Ansprüche gegenüber der Dienststelle geltend gemacht werden, hat der Personalrat die Dienststelle allerdings gem. § 69 Satz 3 BPersVG zu unterstützen (dazu später mehr).

### ► 5. Recht auf Vergessenwerden

Ein besonders wichtiges Recht ist das »Recht auf Vergessenwerden«, das sich aus Art. 17 DSGVO ergibt.

- Danach sind Daten zu löschen, sofern sie für den ursprünglichen Zweck, für den sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig sind. Hat der Personalrat z. B. personen-

bezogene Daten zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens erhalten, sind diese Daten grundsätzlich dann zu löschen, wenn das entsprechende Beteiligungsverfahren beendet ist (Thannheiser, PersR 10/19, 25).

- Um seine Aufgaben und Befugnisse sachgerecht wahrnehmen zu können, darf der Personalrat aber bestimmte personenbezogene Daten auf Dauer speichern.

Das gilt z. B. für personenbezogene Grunddaten der Beschäftigten, insbesondere Name, Geburtsdatum, Einstellungsdatum, übertragene Funktion und deren besoldungs- oder tarifrechtliche Bewertung (BVerwG 4.9.1990 – 6 P 28.87).

### ► 6. Sicherstellung von TOM

Der Personalrat hat innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenständig die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen (TOM) zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Art. 24 und 32 DSGVO sicherzustellen (BT-DRS 19/26820, S. 112).

- Das betrifft Maßnahmen wie den Einsatz sicherer, dem Stand der Technik entsprechender Software im Personalratsbüro und die Festlegung von Zugangsberechtigungen zu diesem Büro.
- Darüber hinaus sollte der Personalrat sich über folgende Regelungen Gedanken machen:
  - Ob und auf welche Weise den Mitgliedern des Personalrats vor Sitzungen Unterlagen mit personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden;
  - dass Unterlagen mit besonders schutzbedürftigen Daten nur in der Sitzung zur Einsicht bereitgestellt werden;
  - dass Unterlagen mit personenbezogenen Daten nach der Sitzung an den Vorsitzenden der Personalvertretung zurückgegeben werden.

### ► 7. Verzeichnis sämtlicher Verarbeitungstätigkeiten

Schließlich ist nach Art. 30 DSGVO von jedem Verantwortlichen ein Verzeichnis sämtlicher Verarbeitungstätigkeiten zu erstellen. Diese Verpflichtung trifft nach § 69 Satz 2 BPersVG die verantwortliche Dienststelle und nicht den Personalrat. Das Verarbeitungsverzeichnis der Dienststelle muss aber auch die Verarbeitungstätigkeiten des Personalrats enthalten (BT-Drs. 19/26820 S. 12).

## **WICHTIGER HINWEIS**

Laut einer aktuellen Entscheidung des EuGH (30.3.2023 – C-34/21) ist § 23 HDSIG nicht mit der DSGVO vereinbar und deshalb unanwendbar. Womöglich ist deshalb auch die inhaltsgleiche Regelung des § 26 Abs. 1 BDSG bald hinfällig. Eine entsprechende Entscheidung zum BDSG steht aber noch aus, wird aber zeitnah erwartet.

Was heißt das für Personalräte? Bis zu einer solchen Entscheidung ist vorerst lediglich die juristisch korrekte Verweisung – also die Schreib-/Zitierweise – nicht mehr wie bisher auf Art. 88 DSGVO mit § 26 BDSG zu stützen, sondern direkt auf Artikel 6 Abs. 1 DSGVO. Regelungen wie Dienstvereinbarungen, Verarbeitungsverzeichnisse und Datenschutzhinweise sollten sukzessive aktualisiert werden. Diese müssen sich an den Art. 6 und 9 DSGVO messen.

## **LESETIPP § 26 BDSG**

Zur Auswirkung der EuGH-Entscheidung (30.3.2023 – C-34/21): Siehe dazu auch Prof. Dr. Peter Wedde in PersR 5/2023, S. 22 und Hajo Köppen in dieser Ausgabe, S. 23.

## ÜBERWACHUNGS- PFLICHTEN DES PERSONALRATS

Unabhängig von der gegenseitigen Unterstützungspflicht hat der Personalrat nach § 62 Nr. 2 BPersVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Vorschriften eingehalten werden. Dazu gehören auch die DSGVO und das BDSG. Der Personalrat hat also darauf zu achten, dass die Dienststelle die zugunsten der Beschäftigten geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften einhält. Auch bei der Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte, insbesondere seiner Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 15 BPersVG (Inhalt von Personalfragebogen) sowie nach § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG (Technische Überwachungseinrichtung) hat der Personalrat auf die Einhaltung des Datenschutzrechts zu achten.

### Datenschutz gegenüber dem Personalrat

In der Praxis stellt sich häufig die Frage, ob die Dienststelle dem Personalrat bestimmte Beschäftigtendaten unter Hinweis auf den Datenschutz vorenthalten darf. § 26 Abs. 6 BDSG stellt ausdrücklich klar, dass die Beteiligungsrechte der Personalvertretung durch die im BDSG getroffenen Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses unberührt bleiben. Zu diesen Beteiligungsrechten gehört auch die Informationspflicht der Dienststelle gegenüber dem Personalrat nach § 66 Abs. 1 BPersVG. Sofern die Voraussetzungen des Un-

### WICHTIG

terrichtungsanspruchs des Personalrats nach § 66 Abs. 1 BPersVG vorliegen, können diesem Anspruch also keine datenschutzrechtlichen Erwägungen entgegengehalten werden (BAG 9.4.2019 – 1 ABR 51/17); die Dienststellenleitung muss also die entsprechenden Daten/Unterlagen an den Personalrat herausgeben. Insofern ist zu beachten, dass der Personalrat der Schweigepflicht unterliegt. Schließlich stellt § 66 Abs. 1 Satz 2 BPersVG ausdrücklich klar, dass dem Personalrat auch personenbezogene Daten, also solche, die dem Datenschutz unterliegen, vorzulegen sind.

### Verantwortlicher

Adressat des Datenschutzrechts ist gem. Art. 4 Nr. 7 DSGVO der »Verantwortliche«. Zumindest für den Geltungsbereich des BPersVG wird seit dessen Novelle in § 69 Satz 2 BPersVG ausdrücklich festgelegt, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften die Dienststelle und nicht der Personalrat ist.

Ob diese Regelung europarechtskonform ist, ist umstritten. Bis zu einer Klärung wirft sie allerdings zahlreiche Fragen auf.

Obwohl der Personalrat nach § 69 Satz 2 BPersVG nicht Verantwortlicher im Sinne der DSGVO ist, soll er nach § 69 Satz 1 BPersVG dennoch verpflichtet sein, die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Das widerspricht der Systematik der DSGVO, die ausschließlich den Verantwortlichen auf die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz verpflichtet.

Dieser Widerspruch lässt sich wohl nur dann auflösen, wenn man den Personalrat als Teil der datenschutzrechtlich verantwortlichen Dienststelle begreift (BAG 14.1.2014 – 1 ABR 54/12; BAG 7.2.2012 – 1 ABR 46/10), der dennoch eine gewisse Selbständigkeit im datenschutzrechtlichen Sinne aufweist und der eigenverantwortlich gewährleisten muss, dass die Vorschriften über den Datenschutz eingehalten werden (Gola/Pötters, EU-DSGVO, Art. 88, Rn. 38).

### Gegenseitige Unterstützungspflicht

Um das vorbeschriebene Dilemma aufzulösen, normiert § 69 Satz 3 BPersVG, dass Dienststelle und Personalrat sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu unterstützen haben. Eine solche Unterstützungspflicht besteht dort, wo ohne diese Unterstützung dem anderen Teil, d.h. der Dienststelle oder dem Personalrat, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften nicht möglich wäre. Ohne die Unterstützung des Personalrats, z.B. bei der Erstellung des Verarbeitungsverzeichnisses, wäre die Dienststelle nicht in der Lage, ihre datenschutzrechtlichen Verpflichtungen zur Erstellung dieses Verzeichnisses nachzukommen. Die entsprechenden Informationen muss der Personalrat der Dienststelle daher zur Verfügung stellen.

Da der Personalrat wiederum eigenverantwortlich die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten hat, muss die Dienststelle ihm ermöglichen, diese Verpflichtung zu erfüllen. Die Dienststelle muss den Personalrat daher insbesondere mit den erforderlichen Sachmitteln, also mit technischen Einrichtungen ausstatten, die es ihm ermöglichen, personenbezogene Beschäftigtendaten DSGVO-konform zu verarbeiten. ◀



**Gunnar Herget**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, cnh Anwälte, Essen.