Aufsatz im der Zeitschrift „Der Personalrat“ 2010 Heft 3

Beteiligungsmöglichkeiten beim Datenschutz

Was der Personalrat tun kann

Datenschutz ist eines der großen Themen dieser Zeit. Datensammlungen sind so einfach wie noch nie, dank der elektronischen Medien und Techniken. Aber unsere Gesellschaft ist vor einem überzogenen Sammeln von Daten auf der Hut, um die Gefahren eines zu transparenten Bürgers zu begrenzen. Auch am Arbeitsplatz finden diese Entwicklungen ihre Entsprechung. Datensammlungen von der Eingangstür (per Codekarte), über Telefonanlagen, E-Mail-Briefkästen, Personalinformationssysteme und alles, was das Internet so bietet. Da stellt sich die Frage, wie die Personalräte nach den geltenden rechtlichen Regelungen zu beteiligen sind.

Die Aufgabe Datenschutz für den Personalrat ist nicht zu unterschätzen. Die Datenerhebung und -verarbeitung wird im Arbeits- und im öffentlichen Leben immer umfassender. Wegen den damit verbundenen Risiken gewinnen

die Rechte der Beschäftigten eine immer größere Bedeutung, auch gerade weil in der Praxis von diesen Rechten durch die Betroffenen wenig Gebrauch gemacht wird. In Deutschland, versäumt z.B. jedes dritte Unternehmen, seine Mitarbeiter über Datenschutzrichtlinien zu informieren. Weniger als 30 % überprüfen diese Richtlinien mindestens jährlich. Kundendaten verschlüsselt lediglich ein Drittel der deutschen Firmen und nur 43 % gewährleisten eine sichere Datenübertragung über das Internet.[1]

Hier werden die Möglichkeiten des Personalrates, sich für den Schutz der Beschäftigtendaten einzusetzen, näher skizziert.

I. Datenschutz als Aufgabe

Datenschutz ist in § 68 BPersVG[2] nicht ausdrücklich als Aufgabe des Personalrats erwähnt. Aber nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze – von der Dienststelle – durchgeführt werden.

Dabei ist an oberster Stelle das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu sehen. Das BVerfG sieht darin ein Grundrecht auf Datenschutz.[3] Es leitet aus den Art. 2 und Art 1 GG ein allgemeines Persönlichkeitsrecht ab. Dieses Recht auf »informationelle Selbstbestimmung« schließt das Recht des Einzelnen über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten selbst zu bestimmen ein. Dieses Persönlichkeitsrecht wurde mit der Entscheidung aus dem Jahr 2008[4] erweitert. Danach umfasst das allgemeine Persönlichkeitsrecht auch das Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme. Es verbietet die heimliche Überwachung, Erhebung und Verwendung von persönlichen Daten der Beschäftigten.

Das BDSG ist aus der Rechtsprechung des BVerfG entstanden und konkretisiert dieses Persönlichkeitsrecht.[5] Es ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG, da es in § 4 BDSG folgende allgemeine Regelung enthält:

Personenbezogene Daten dürfen danach nur dann und nur insoweit erfasst, gespeichert und verarbeitet werden, wie es für die jeweiligen amtlichen oder geschäftlichen Zwecke erforderlich ist. Das Einverständnis des Betroffenen ist grundsätzlich erforderlich.

Damit unterliegt die Erfassung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten auch den Regeln des BDSG und in den Ländern der dortigen Landesdatenschutzgesetze. Dabei ist jedoch auch das Gebot der Datenvermeidung und Datensparsamkeit[6] nach § 3a BDSG zu beachten, da es für zu erfüllende Verwaltungsaufgaben oder den Geschäftszweck eine Erlaubnis zur Datenerhebung und -speicherung nur gibt, wenn »keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass überwiegende schutzwürdige Interessen der Betroffenen beeinträchtigt werden« (§ 4 Abs. 2 Nr. 2b BDSG).

Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz enthält seit 1.9.2009 zudem § 32 BDSG.[7]

Neben den allgemeinen Regeln gibt es im BDSG spezielle Regelungen für diejenigen Beschäftigten, die mit den personenbezogenen Daten arbeiten.

So sind Personen, die bei Behörden oder in Unternehmen mit der Bearbeitung von personenbezogenen Daten befasst sind, zur Geheimhaltung der Daten verpflichtet. Die Rechte des Betroffenen auf Auskunft (§§ 19, 34 BDSG) und auf Berichtigung, Löschung oder Sperrung (§§ 20, 35 BDSG) können nicht durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Daneben kommen als Schutzgesetze zur Personaldatenverarbeitung die Regeln zur Personalaktenführung in den §§ 90-90g BBG und vergleichbarer Vorschriften der Landesbeamtengesetze in Betracht.

Aus § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ergibt sich nicht nur ein Überwachungsrecht (gegenüber der Dienststelle), sondern auch eine Überwachungspflicht (gegenüber den Beschäftigten). Die genannten Vorschriften zum Datenschutz gilt es hier in den Blick zu nehmen.

II. Datenschutz als Mitbestimmungsrecht

Ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht besteht nach § 75 Abs. 5 Ziff. 17 BPersVG. Danach ist die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, mitbestimmungspflichtig.

Der Wortlaut der gesetzlichen Regelung lässt vermuten, dass mit der Einführung von technischen Einrichtungen die Absicht (»dazu bestimmt«) verbunden sein müsste, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Dies sieht das BVerwG nicht so. Es lässt es ausreichen, wenn ohne unüberwindliche Hindernisse die technische Einrichtung mit einem zur Überwachung geeigneten Programm versehen werden kann.[8] Deshalb reicht es aus, wenn die Einrichtungen zur Kontrolle geeignet sind. Auf die Absicht der Dienststelle kommt es nicht an.

Das Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz der Beschäftigten gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die stark in deren persönlichen Bereich eingreifen. Es ist außerdem eine kollektivrechtliche Ergänzung des individuellen Persönlichkeitsschutzes.[9]

Dem Datenschutz selbst näherte sich das BVerwG im Jahr 1992, als es die Einführung einer Datenverarbeitungsanlage als mitbestimmungspflichtig ansah.[10] Bei

1 Quelle: Studie «Informationssicherheit in Unternehmen 2002«, durchgeführt von Information Week und Pricewaterhouse Coopers.
2 Das BPersVG dient als Basis für diesen Beitrag. Die Regelungen in den Ländern können abweichen und werden in Übersichten dargestellt.
3 BVerfG v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 –, BVerfGE 65,1 (Volkszählungsentscheidung).
4 BVerfG v. 27.2.2008 – 1 BvR 370/07 und 1 BvR 595/07 –, ArbuR 2008, 152.
5 Für die öffentlichen Stellen der Länder gelten die jeweiligen Vorschriften der Landesdatenschutzgesetze; s. dazu die vergleichende Tabelle bei Schierbaum, PersR 2008, 344 ff.
6 Gestaltung und Auswahl von Datenverarbeitungssystemen haben sich an dem Ziel auszurichten, keine oder so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Insbesondere ist von den Möglichkeiten der Anonymisierung und Pseudonymisierung Gebrauch zu machen, soweit dies möglich ist und der Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck steht.
7 Näher hierzu Schierbaum, in diesem Heft, S. 92 (95 ff.).
8 Einführung von Mehrplatz-Textsystemen BVerwG v. 27.11.1991 – 6 P 7/90 –, PersR 1992, 147-151
9 Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, BPersVG, 6. Aufl., § 75 Rn. 255.
10 BVerwG v. 9.12.1992 – 6 P 16.91 –, PersR 1993, 212.

dieser Anlage ging es um die Speicherung von Parkverstößen, Abmahnungen, Verwarnungen und den Entzug einer Parkerlaubnis. Wichtig ist die Feststellung in dieser Entscheidung, dass es nicht darauf ankommt, ob die Daten per Hand eingegeben werden oder automatisiert. Auch die gespeicherten Daten zur Parkplatzverwaltung geben Aufschluss über das Verhalten der Beschäftigten und unterliegen daher der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG. Somit ist die Anschaffung lediglich eines PCs schon mitbestimmungspflichtig, da er zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle grundsätzlich geeignet ist.[11] Auch wenn die notwendige Software nicht installiert oder gesperrt wäre.

Die Mitbestimmung bei reinen Personalinformationssystemen scheint mit der Entscheidung aus dem Jahr 2007 endgültig bejaht worden zu sein. Tatsächlich ist aber Basis für diese Entscheidung des BVerwG das PersVG Nordrhein-Westfalen.[12] Grundlage war § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NW, wonach die automatisierte Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten mitbestimmungspflichtig ist.

Ein solches Mitbestimmungsrecht fehlt im BPersVG.

In den Bundesländern bestehen größtenteils ausdrückliche Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechte bei der Festlegung oder Veränderung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1 – Übersicht über die Beteiligungsrechte bei Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten

Baden-Württemberg	§ 79 Abs. 3 Ziff. 14
Berlin	§ 85 Abs. 2 Ziff. 8
Brandenburg	§ 65 Nr. 1
Bremen	§ 52
Hessen	§ 81 Abs. 1
Mecklenburg-Vorpommern	§ 70 Abs. 1 Ziff. 1
Niedersachen	§ 67 Abs. 1 Ziff. 1
Rheinland-Pfalz	§ 80 Abs. 1 Ziff. 2
Saarland	§ 84 Ziff. 1
Sachsen-Anhalt	§ 69 Ziff. 1
Schleswig-Holstein	§ 51
Thüringen	§ 74 Abs. 3 Ziff. 19

Von einer Mitbestimmung bei der »Datenerfassung« ist dagegen im § 75 Abs. 3 BPersVG keine Rede.[13] Daraus leitet das BVerwG auch eine sehr eingeschränkte Handhabung der Mitbestimmung ab.[14] Um in diesen wichtigen Mitbestimmungsbereich dennoch vorzudringen, ist ein kleiner »Umweg« nötig. Denn nach § 75 Abs. 3 Ziff. 8 BPersVG ist auch der Inhalt von Personalfragebögen mitbestimmungspflichtig. Dieses Mitbestimmungsrecht hat das BVerwG sehr früh und sehr weit ausgelegt:

> »Das Recht auf Mitbestimmung über den Inhalt von Personalfragebogen erstreckt sich auch auf einen Erhebungsbogen, mit dem umfangreiche personenbezogene Daten zum Zwecke der Berechnung von Ortszuschlag, Sozialzuschlag und Anwärterverheiratetenzuschlag abgefragt werden.«[15]

Das Gericht führt in der Entscheidung aus, dass es nur auf den Inhalt des Fragebogens und nicht seinen – vordergründigen oder wie auch immer gearteten – Zweck ankommt. Andererseits fällt die formularmäßige Erhebung von personenbezogenen Daten nur dann unter den Mitbestimmungstatbestand, wenn der Arbeitgeber dadurch Erkenntnisse über die Beschäftigten gewinnt, die ihm noch nicht bekannt sind. Auf die Form der Erhebung kommt es nicht an. Ein Formular kann auch digital vorliegen oder in einer E-Mailabfrage enthalten sein.

Das ist eine Tür für die Mitbestimmung des Personalrates beim Datenschutz, aber nur eine kleine. Das Problem der Nutzung der Daten, der Verknüpfung vorhandener Daten und ihre Auswertung, hält das BVerwG für nicht mitbestimmungspflichtig.[16] In der vorgenannten Entscheidung hält es fest, dass die Verwendung von Daten, die der Arbeitgeber bereits aufgrund von Erhebungsbögen zusammengetragen hat, an deren Ausgestaltung der Personalrat beteiligt war, dem Schutzzweck der Mitbestimmungsregelung nicht entgegensteht.

Hier hat der Gesetzgeber einen erheblichen Nachholbedarf. Wie wichtig und modern Datenschutz auszulegen ist, zeigt beispielsweise das OVG Nordrhein-Westfalen. Dort wurde die Bereitstellung von Daten der Beschäftigten zum Abruf über das Intranet oder auch über das Internet als mitbestimmungspflichtig angesehen.[17]

III. Informationsrecht des Personalrats

Da der Personalrat die Einhaltung der Datenschutzgesetze zu überwachen hat, ist er im Bereich des Datenschutzes rechtzeitig und umfassend (§ 68 Abs. 2 BPersVG) zu unterrichten. Bei der Einführung von EDV-Systemen, die zu einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle führen können, umfasst dies mindestens folgende Informationen[18]:

- Beschreibung des technischen Systems,
- Beschreibung des Betriebsprogramms,
- Beschreibung der Anwendungsprogramme,
- Verknüpfungsmöglichkeiten mit anderen Programmen oder Systemen,

11 BVerwG v. 23.9.1992 – 6 P 26.90 –, PersR 1993, 28.
12 Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung von Personalinformationssystemen, auch wenn dies durch Verordnung geschieht, wenn sie der Umsetzung durch die Dienststelle bedarf; BVerwG v. 1.6.2007 – 6 PB 4.07 –, PersR 2007, 356.
13 So finden wir auch in den Kommentaren regelmäßig nur eine analoge Herleitung, wie beispielsweise bei Altvater/Peiseler, BPersVG, § 75 Rn. 61 mit Bezug auf das BAG.
14 Keine Mitbestimmung bei Erfassung von Telefongesprächen der Beschäftigten BVerwG v. 28.7.1989 – 6 P 1.88 –, PersR 1989, 297.
15 Mitbestimmung zum Inhalt von Personalfragebogen; BVerwG v. 22.12.1993 – 6 P 11.92 –, PersR 1994, 81.
16 BVerwG v. 22.12.1993, a.a.O.
17 OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.2000 – 1 A 128/98.PVL –, PersR 2000, 456.
18 BVerwG v. 8.11.1989 – 6 P 7.87 –, PersR 1990, 102.

- Gespeicherte Datenfelder mit Personaldaten und deren Verknüpfungsmöglichkeiten,
- Unterlagen über ein angemessenes Datenschutzkonzept.

Daneben kann die Einschaltung des Landes- oder Bundesbeauftragten für Datenschutz in Betracht kommen oder die Hinzuziehung eines Sachverständigen.

Auch bei wesentlicher Änderung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten bestehen entsprechende Informations- und ggf. Mitbestimmungsrechte. Dies trifft insbesondere in den Fällen zu, in denen weitere Daten wie Telefaxnummer oder E-Mail-Adresse der Beschäftigten erfasst werden sollen.[19]

Oft werden die Einführung und Anwendung von Personalinformationssystemen, landesweit durch eine Verordnung geregelt. Dies schließt Informationsansprüche und ggf. Mitbestimmungsrechte der zuständigen Personalräte aber nicht aus, wenn die Verordnung der Umsetzung durch die Dienststelle bedarf.[20] Die Kernsätze der Entscheidung lauten:

»Dass die Bestimmungen der Verordnung einschließlich ihrer Anlagen Art und Umfang der Datenverarbeitung im Detail regeln, führt nicht zum Ausschluss der Mitbestimmung, sondern dazu, dass diese ausschließlich oder weitgehend die Form einer Richtigkeitskontrolle annimmt. Als solche ist sie keineswegs entbehrlich, weil die Beschäftigten ein erhebliches kollektives Interesse daran haben, dass der Personalrat im Wege förmlicher Beteiligung über die Einhaltung der zu ihrem Schutz ergangenen gesetzlichen Bestimmungen wacht. Das gilt in besonderer Weise für diejenigen Vorschriften, die Eingriffe der Dienststelle in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung inhaltlich regeln und damit zugleich begrenzen. Ist der Personalrat im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens berechtigt und verpflichtet, einer gesetzeswidrigen Datenverarbeitung zu widersprechen, so leistet er damit einen wesentlichen Beitrag zum effektiven Datenschutz der Beschäftigten.«

IV. Individualrechte der Beschäftigten

Die Mitbestimmung endet in jedem Fall dort, wo es um individuelle Ansprüche der Beschäftigten geht. Bestehen Ansprüche auf Löschung, Unterlassung oder ähnlichem aus dem Datenschutzrecht, kann der Personalrat sich nicht auf die Verletzung individueller Rechte der Beschäftigten berufen.[21] Diese Rechte sind von den Beschäftigten selbst oder über die Datenschutzbeauftragten geltend zu machen.

So wird es als unzulässig angesehen, die Daten von Beschäftigten an den Personalrat herauszugeben, soweit nicht eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ansteht oder die Beschäftigten zugestimmt haben. Lehnt ein Beschäftigter beispielsweise eine Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 SGB IX) ab, so hat der Personalrat davon keine Kenntnis. Er würde erst informiert, wenn die Zustimmung des Betroffenen vorliegt. Einen weitergehenden Informationsanspruch soll er nicht haben.[22]

Hat der Personalrat in einer Dienstvereinbarung mit der Dienststelle bestimmte Regeln zur Nutzung, Speicherung und Verarbeitung von Daten vereinbart, so ist bei einer Verletzung dieser Regeln ein Klagerecht der Beschäftigten gegeben. Ein Klagerecht des Personalrats besteht in diesen Fällen nicht. Er kann nur einen Streit über ihm möglicherweise in der Dienstvereinbarung zugewiesene Rechte oder Kompetenzen gerichtlich klären lassen.[23]

V. Abschluss von Dienstvereinbarungen

Längst gibt es nicht mehr den einen Zeitpunkt zur Einführung eines umfassenden Systems. Heute sprechen wir von Balanced Score Card, Change Management oder anderen Managementmethoden der ständigen (schleichenden) Veränderungen. Das Vorgehen des Personalrats muss sich diesen Handlungsabläufen anpassen. Illusorisch wäre es dabei, die Gesamtheit der Entwicklungsprozesse gleich zu Beginn der Planung komplett zu erfassen und in einer Gesamtdienstvereinbarung unter Berücksichtigung sämtlicher Eventualitäten regeln zu wollen. Dafür gibt es während der Projektentwicklung noch viel zu viele Veränderungen, zu unklar sind (noch) die tatsächlichen Ziele und Umsetzungsschritte und künftige weitere Entwicklungen.

Die Klammer für die gesamte Organisationsänderung und nachfolgende Veränderungsprozesse bilden nach wie vor die Rahmenvereinbarungen zum Datenschutz.[24] Sie regelt grundsätzliche Rechte und Pflichten und bestimmt den »Preis«, für den der Personalrat bereit ist, die Organisationsänderung oder die Einführung neuer Techniken und Systeme gestaltend zu begleiten. In dieser Dienstvereinbarung werden die Grundsätze geregelt, die künftig in allen Bereichen des Datenschutzes gelten sollen. Dazu zählen Zweckbindung und Zweckbestimmung, Datenumfang, Auswertungsgrenze oder Verbot jeder Auswertung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle, Zugriffsberechtigungen, Löschungsfristen, Rechte des Datenschutzbeauftragten und des Personalrats und Abschluss weiterer spezieller Dienstvereinbarungen für Erweiterungen, Ergänzungen oder Änderungen.

Für die verschiedenen Software-Bereiche und Hardware-Gruppen, neue Software oder Hardware können anschließend wiederum Dienstvereinbarungs-Bausteine mit speziellen Regelungen entwickelt werden. Diese Dienstvereinbarungen sind nötig um innerhalb der Dienststelle künftige Veränderungen zu begleiten.

Weitergehend ist daran zu denken, dass die Arbeitsplätze sich verändern werden, Beschäftigte werden versetzt, umgesetzt oder müssen andere Veränderungen ihrer Tätigkeiten hinnehme. Qualifizierungen könnten

19 OVG Nordrhein-Westfalen v. 30.10.2002 – 1 A 1483/00.PVL –, PersR 2003, 122.
20 BVerwG v. 1.6.2007 – 6 PB 4.07 –, PersR 2007, 356.
21 OVG Berlin-Brandenburg v. 26.2.2009 – 61 PV 1.09 –.
22 BayVGH v. 30.4.2009 – 17 P 08.3389; ebenso OVG Berlin-Brandburg v. 20.11. 2008 – 60 PV9.07 –, PersR 2009, 170.
23 OVG Nordrhein-Westfalen v. 17.12.2003 – 1 A 1088/01.PVL –.
24 Vgl. beispielsweise Thannheiser, Computer Fachwissen 1998, Heft 9, S. 12 ff.

nötig sein, um Arbeitsplätze zu sichern. All dies kann in einer Detail-Dienstvereinbarung geregelt werden, mit Bezug auf die Rahmen-Dienstvereinbarung, aber vielleicht nur für bestimmte Dienststellenteile geltend und in der Dauer begrenzt.[25]

VI. Weitere Möglichkeiten

Den einzelnen Mitbestimmungsrechten für die verschiedenen Maßnahmen hat der Gesetzgeber einige grundsätzliche Rechte (auch Pflichten) vorangestellt. Basis aller Personalvertretungsgesetze ist die sogenannte »vertrauensvolle Zusammenarbeit« (§ 2 Abs. 1 BPersVG und vergleichbare Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze) zwischen Dienststelle und Personalrat. Es wird dabei davon ausgegangen, dass sich Personalrat und Dienststelle als gleichberechtigte Partner gegenüberstehen und beide Seiten grundsätzlich gesprächs- und verhandlungsbereit sind. Dies beinhaltet die Pflicht für die Dienststelle, den Personalrat auch außerhalb der förmlichen Beteiligungsverfahren einzuschalten und sich ggf. mit seinen Bedenken auseinanderzusetzen. Diese Vertrauensebene wird in einigen weiteren Regelungen konkretisiert:

- Anlässlich der regelmäßigen Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalrat (§ 66 BPersVG) sind alle Angelegenheiten zu besprechen, die die Beschäftigten berühren könnten. Das bedeutet, dass die Dienststelle den Personalrat von sich aus (!) über alle wesentlichen Angelegenheiten zu informieren und diese mit ihm zu erörtern hat.[26] Über strittige Fragen ist mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln. Eine Beschränkung auf die im Gesetz genannten Mitbestimmungstatbestände wurde in § 66 BPersVG nicht vorgenommen!

- Der Personalrat hat einen allgemeinen Unterrichtungsanspruch im Rahmen seiner grundsätzlichen Aufgaben gemäß § 68 Abs. 2 BPersVG.

- Der Personalrat hat auch in Erfüllung seiner allgemeinen Aufgaben und seiner Überwachungsfunktion gemäß § 68 Abs. 1 BPersVG die Pflicht zur Zusammenarbeit mit der Dienststelle und diese die Pflicht, den Personalrat mit den erforderlichen Informationen zu versehen.

Diese Rechte sollen nicht nur beschriebenes Papier sein, sondern damit haben Personalräte bereits in der Planungsphase von neuen Maßnahmen, die u.a. die Daten der Beschäftigten betreffen, die Möglichkeit, gestaltenden Einfluss zu nehmen. Nur bei umfassender Wahrnehmung dieser »weichen« Rechte besteht die Möglichkeit für den Personalrat, aus eigener Kompetenz qualifiziert Gegenkonzepte zu entwickeln.

VII. Fazit

Datenschutz gehört als grundrechtlich geschütztes Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu den wichtigen Aufgaben des Personalrats. Mitbestimmungsrechte sind in den meisten Bundesländern dazu vorhanden, im BPersVG fehlt es. Dort wird nur auf Verhaltens- und Leistungskontrolle abgestellt. Über das Mitbestimmungsrecht bei Personalfragebögen wird aber Datenschutz mitbestimmungspflichtig.

Individualrechte der Beschäftigten kann der Personalrat nicht geltend machen. Er kann aber über eine Rahmendienstvereinbarung zum Datenschutz grundsätzliche Regeln in der Dienststelle aufstellen und Missbrauchsmöglichkeiten einschränken.

Achim Thannheiser
Rechtsanwalt und Betriebswirt
Hannover

25 Vgl. zum Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Datenschutz Brandt, in diesem Heft, S. 115 ff.
26 St. Rspr. BVerwG vom 12.1.1962, PersV 1962, 160.