Verarbeiten von Beschäftigtendaten

PERSONALRATSARBEIT *Wenn der Personalrat Beschäftigtendaten verarbeitet, muss er die Datenschutzregeln ganz genau beachten. Mobile Endgeräte sind dabei ein Fall für sich.*

VON **ACHIM THANNHEISER**

DARUM GEHT ES

1. Will der Personalrat Daten von Beschäftigten verarbeiten, braucht er hierfür eine Erlaubnis.

2. Dem Datenschutz unterliegen Dateisysteme. Dazu zählen auch Ordner mit personenbezogenen Daten.

3. Auf mobilen Endgeräten haben personenbezogene Daten von Beschäftigten nichts zu suchen.

Beschäftigtendaten darf der Personalrat nur verarbeiten, wenn es dafür eine Rechtsgrundlage gibt.[1] Auch nach dem alten Datenschutzrecht galt, dass die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten unzulässig sind, wenn dafür keine Rechtsgrundlage bestand. Diese Grundidee des »Verbots mit Erlaubnisvorbehalt« ist unverändert, eher sogar etwas verstärkt in die DS-GVO übernommen worden. In Art. 6 DS-GVO wird geregelt, wann die Verarbeitung von personenbezogenen Daten rechtmäßig ist. Für den Personalrat folgt daraus: Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten ist nur zulässig, wenn die Einwilligung der betroffenen Person vorliegt oder eine rechtliche Verpflichtung das erfordert (siehe »Wortlaut«).

Berechtigte Personalratsinteressen

Nach Art. 6 Abs. 1 f) DS-GVO ist es auch denkbar, dass aufgrund eines berechtigten Interesses des Personalrats eine Verarbeitung zulässig sein könnte. Dabei wäre jedoch eine Abwägung mit den Interessen der Betroffenen am Schutz ihrer Daten erforderlich. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeit in § 26 Abs. 1 BDSG nicht aufgegriffen und die Zulässigkeit auf Fragen »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« beschränkt. Zur Ausübung seiner Rechte und Pflichten darf der Personalrat somit personenbezogene Daten verarbeiten.

WORTLAUT

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nach Artikel 6 DS-GVO

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
b) ...;
c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
d) ...;
e) ...;
f) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.

1 Zu den Arten personenbezogener Beschäftigtendaten Thannheiser, PersR 4/2019, 8 ff.

Rechtsgrundlagen für das Verarbeiten

Rechtsgrundlage für das Verarbeiten der Beschäftigtendaten durch den Personalrat ist das jeweilige einschlägige Personalvertretungsgesetz. Hinzu kommen weitere beteiligungsrechtliche Bestimmungen, wie beispielsweise § 167 Abs. 2 SGB IX oder § 7 Abs. 4 TzBfG. Aber auch anzuwendende Tarifverträge oder auch Dienstvereinbarungen[2] können Rechtsgrundlagen sein. Sie bestimmen, welche Daten der Personalrat für die Ausübung seiner Beteiligungsrechte benötigt und welche er deshalb verarbeiten darf.

Rechtmäßige Verarbeitung

Schließlich ist für die rechtmäßige Verarbeitung nicht nur eine Rechtsgrundlage erforderlich, sondern sie muss auch selbst rechtmäßig erfolgen. Dabei hat der Personalrat die Grundregeln (Art. 5 DS-GVO) für die Datenverarbeitung zu beachten. Dies sind insbesondere:

▸ Transparenzgebot
Die Beschäftigten müssen klar erkennen und nachvollziehen können, ob, von wem und zu welchem Zweck ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Zu beantworten ist also, ob Daten gespeichert, ob diese vom Personalrat dauerhaft oder nur zeitweise eingesehen werden. Zu klären ist auch, ob alle Personalratsmitglieder die fraglichen Daten verarbeiten oder nur einzelne Mitglieder, etwa der Vorstand oder Ausschüsse.

▸ Erforderlichkeit
Die Datenverarbeitung muss für die Arbeit des Personalrats nötig sein. Die Rechtsgrundlage ist zu benennen. Dies gilt für jedes »Datum«. Die Frage ist also, welche konkreten Daten der Personalrat braucht.

▸ Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
Die Verarbeitung ist erforderlich, wenn sie für Zwecke der Mitbestimmung i.w.S.[3] geeignet ist, wenn sie das mildeste aller dem Personalrat zur Verfügung stehenden gleich effektiven Mittel ist und wenn schutzwürdige Interessen der Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegen.

Damit wird erkennbar, dass allgemeine Aufgaben aus dem Personalvertretungsrecht (zum Beispiel § 68 BPersVG) keine Rechtsgrundlage für Datenspeicherungen sein können. Es geht immer um die konkrete Ausübung der Mitbestimmung i.w.S. und die dafür erforderlichen Beschäftigtendaten. Zu fragen ist, muss der Personalrat die Beschäftigtendaten vorhalten oder kann er sie jederzeit bei der Dienststelle einsehen? Wenn er sie vorhalten muss, dann ist weiter zu fragen, müssen sie personenbezogen sein oder reicht auch eine anonymisierte Version? Schließlich ist auch die Dauer des Speicherns zu hinterfragen.

Verarbeiten von Beschäftigtendaten

Was »Verarbeiten« von Beschäftigtendaten genau bedeutet, ist in Art. 4 Nr. 2 DS-GVO umfänglich beschrieben. »Verarbeitung« ist danach jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Dies ist beispielsweise

- das Erheben,
- das Erfassen,
- die Organisation,
- das Ordnen,
- die Speicherung,
- die Anpassung oder Veränderung,
- das Auslesen,
- das Abfragen,
- die Verwendung,
- die Offenlegung durch Übermittlung,
- die Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung,
- der Abgleich oder die Verknüpfung,
- die Einschränkung,
- das Löschen oder die Vernichtung

von personenbezogenen Daten.

§ 26 BDSG

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen nach § 26 Abs. 1 BDSG für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder 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 erforderlich ist.

Mit Einwilligung dürfen personenbezogene Daten verarbeitet werden.

2 Hierzu Wedde, in diesem Heft ab S. 14.
3 Mitbestimmung im Sinne des Oberbegriffs umfasst alle Beteiligungsarten von der »vollen Mitbestimmung« bis zum Informationsrecht.

SCHRITT FÜR SCHRITT

Das Umsetzen der Datenschutzregeln in der Praxis durch den Personalrat ist Thema einer Artikelreihe:

- Datenschutz bei der Personalratsarbeit (Heft 4/2019, 8 ff.)
- **Verarbeitung, Dateisysteme und mobiles Arbeiten**
- Auskunftsrechte (des Personalrats) bei der Dienststelle (Heft 7-8/2019)
- Rechte der Beschäftigten (gegenüber Personalrat) und ausgeschiedene Beschäftigte (Heft 9/2019)
- Aufbewahrungspflichten, Löschen und Vergessen (Heft 10/2019)
- Geschäftsordnung des Personalrats mit Datenschutzregeln (Heft 11/2019)

Dateisysteme

Soweit keine automatisierten Verfahren genutzt werden, kann es sich bei den »Ablagen« dennoch um Dateisysteme handeln. Dieser Begriff ist ebenfalls sehr weit gefasst und in Art. 4 Nr. 6 EU-DSGVO beschrieben. »Dateisysteme« sind danach

- jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten,
- die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind,
- unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird.

Ordner im Personalratsbüro mit einem alphabetischen Verzeichnis erfüllen beispielsweise diese Voraussetzungen und sind als Dateisysteme zu qualifizieren. Darüber hinaus legt § 26 Abs. 6 BDSG fest, dass die Datenschutzregeln auch anzuwenden sind, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, ohne dass sie in Dateisystemen gespeichert werden oder werden sollen.

Mobile Endgeräte

In dieser Zeit, in der Notebooks zum Standard werden, dienstliche Tablets fast üblich und Smartphones unumgänglich sind, stellen sich – auch für den Personalrat – einige Fragen zum Datenschutz in diesem Bereich:

▸ Was bearbeiten mobile Geräte?
Fast gilt schon, dass es kaum noch etwas gibt, was zumindest im Dienstleistungsbereich nicht mit mobilen Geräten bearbeitbar ist. Zu nennen sind Schreibprogramme, Datenverzeichnisse, Mailprogramme, Kommunikation mit Cloudlösungen usw.

▸ Was ist der Leistungsumfang?
Die kleinen Geräte leisten weit mehr als PCs noch vor zehn Jahren konnten, etwa was die Chip-Leistung betrifft. Sie sind darüber hinaus Kamera, GPS-Geräte, Videogerät, Arbeitsbildschirm, Schreiboberfläche, Chatgerät und schließlich auch Telefon.

▸ Wie werden die Geräte verwaltet?
Es gibt die verschiedensten Verwaltungssysteme. Unter Enterprise Mobility Management (EMM) werden die drei Teilaspekte

1. Mobile Device Management (MDM),
2. Mobile Application Management (MAM) und
3. Mobile Information Management (MIM)

zusammengefasst.[4]

Auch dort fallen Daten an und werden gespeichert (siehe »Praxistipp« auf dieser Seite).

TOM

Mit »TOM« sind geeignete technische und organisatorische Maßnahmen gemeint, die die Sicherheitsmaßnahmen und die Maßnahmen zur Risikominimierung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten beschreiben (Art. 24 und 25 DS-GVO; siehe Randspalte auf Seite 25) und auch und besonders bei mobilen Geräten erforderlich sind.

Alle mobilen Geräte, alle Apps und sonstige Software, die personenbezogene Daten verarbeitet, müssen durch geeignete Maßnahmen gegen unbefugten Zugriff, Verlust oder Zerstörung und unzulässige Veränderung geschützt werden. Dies ist zu dokumentieren und bei Kontrollen auch nachzuweisen. Das Verarbei-

PRAXISTIPP

Umgang mit mobilen Geräten

Da es schwierig ist, die Wege der Beschäftigtendaten zu verfolgen, die Speicherorte zu kennen und Löschpflichten einzuhalten, bietet sich ein anderes Herangehen an. Die Mitglieder des Personalrats verarbeiten auf ihren dienstlichen mobilen Geräten keine Beschäftigtendaten. Soweit der Personalrat berechtigt ist und es erforderlich ist, werden Beschäftigtendaten zentral auf dem »Server« oder einem stationären Gerät verarbeitet und ggf. gespeichert. Die Sicherheitsprobleme, die mit mobilen Geräten einhergehen, die Frage der persönlichen Verantwortung bei Verstößen oder Verlusten und die Frage, wer kontrolliert das Einhalten von Datenschutzregeln, erübrigen sich, wenn keine Beschäftigtendaten auf mobilen Geräten verarbeitet werden. Dies gilt dann auch für USB-Sticks oder andere Transportmedien für Daten.

4 Vgl. Neßlinger/Höller, CuA 3/2018, 8 ff.; Höller/Thannheiser, CuA 11/2015, 4 ff.

»Zum Ausüben seiner Rechte und Pflichten darf der Personalrat personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten.«

ACHIM THANNHEISER

tungsverzeichnis wird dadurch sehr umfangreich werden. Die Personalratsmitglieder sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie nur Endgeräte mit den erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen, etwa Virenschutz und Firewall nutzten. Diese Sicherheitsmaßnahmen müssen auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Es dürfen nur mobile Endgeräte genutzt werden, die über eine Zugangskontrolle verfügen, zum Beispiel einen kennwortgeschützten oder biometrischen Zugangsschutz und Sperrung nach angemessener Zeitvorgabe. Der Verlust des mobilen Endgeräts muss unverzüglich angezeigt werden, damit unberechtigte Zugriffe auf die Anwendung verhindert werden können. Es ist regelmäßig nicht erforderlich, dass einzelne Personalratsmitglieder personenbezogene Daten der Beschäftigten auf mobilen Geräten verarbeiten. Schließlich ist der Personalrat der Adressat der Beteiligung und übt diese aus. Dann muss er bitte auch so handeln und damit zugleich all die datenschutzrechtlichen Probleme erledigen.

Verarbeitungsverzeichnis

Das Verarbeitungsverzeichnis des Personalrats, das seine Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DS-GVO) aufzeigt ist, ist um weitere Spalten zu ergänzen: Neben personenbezogenen Daten, besonderen Merkmalen, besonderen Kategorien und betroffener Personengruppe[5] auch um die Spalten Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, Anwendung und Geräte sowie TOM (siehe »Tabelle« auf dieser Seite). Die mobilen Geräte sind jeweils eigene Anwendungen. Diese sind zu kennzeichnen und im Verzeichnis zu beschreiben. ◁

Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt bei Rechtsanwälte Thannheiser und Koll., Hannover.
www.thannheiser.de

TABELLE

Beispiel für Verarbeitungsverzeichnis

Rechtsgrundlage Art. 6 DS-GVO u. § 26 BDSG i.V.m.	Personenbezogene Daten	Besondere Merkmale	Besondere Kategorien	Betroffene Personengruppen	Anwendung, Geräte	TOM
z. B. § 76 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG (Urlaubsplan)						
	Namen					
		Nachtschichtverbot				
			Katholisch			
				Bewerber/innen		
					Excel, Server Personalratsbüro	
						Kennwortschutz, Virenscanner

AUS DER DS-GVO

Art. 24 DS-GVO
Der Verantwortliche setzt nach Art. 24 Abs. 1 DS-GVO unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen um, um sicherzustellen und den Nachweis dafür erbringen zu können, dass die Verarbeitung gemäß dieser Verordnung erfolgt.

Art. 25 DS-GVO
Unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten und der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung (...) trifft nach Art. 25 Abs. 1 DS-GVO der Verantwortliche (...) geeignete technische und organisatorische Maßnahmen – wie z. B. Pseudonymisierung –, die dafür ausgelegt sind, die Datenschutzgrundsätze wie etwa Datenminimierung wirksam umzusetzen und die notwendigen Garantien in die Verarbeitung aufzunehmen, um den Anforderungen dieser Verordnung zu genügen und die Rechte der betroffenen Personen zu schützen. (...)

5 Hierzu Thannheiser, PersR 4/2019, 8 ff.