

Kontrollen des Personalrats durch die Dienststelle

- Hinweise für Personalvertretungen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen -

I. Allgemein

Daten des Personalrats zählen zu den besonders sensibel zu handhabenden und schützenswerten Daten.

Ob und ggf. in welchem Umfang der Personalrat die ihm für diesen Zweck dienstlich zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzcomputer, Telefone, Handys etc. zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) nutzt, unterliegt aufgrund der Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Personalrats nicht der Kontrollbefugnis des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers. Die Nutzung telekommunikationstechnischer Einrichtungen und Endgeräte wird dem Personalrat dienstlich zur Verfügung gestellt. Daher liegt kein Vertragsverhältnis mit einem Telekommunikations-Diensteanbieter im Sinne des § 3 Nrn. 6 i.V.m. 10 TKG vor.

Die Tätigkeit des Personalrats darf durch Maßnahmen der Überwachung des ihm zur Verfügung gestellten (dienstlichen) Telefonanschlusses nicht gestört oder behindert werden. Der Dienstherr darf die Nutzungs- und Verbindungsdaten regelmäßig nur insoweit kontrollieren, als dies im Einzelfall aus Gründen der Kostenkontrolle erforderlich ist.

Auch Kontrollen und Auswertungen von Protokoll- und Inhaltsdaten automatisierter Verfahren sind für den Dienstherrn – im Hinblick auf die Regelungen des § 2 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) – grundsätzlich tabu. Nach der Rechtsprechung sind Kontrollen der besonders sensiblen und schützenswerten Personalratsdaten enge Grenzen gesetzt, eine Überwachung der Nutzung automatisierter Verfahren durch einzelne Personalratsmitglieder ist daher grundsätzlich unzulässig.

Dieser Grundsatz findet allerdings insofern seine Grenzen, als dass durch eine missbräuchliche Datenverarbeitung oder durch das Verhalten einzelner Personalratsmitglieder Grundrechte Dritter berührt sind oder es zu Rechtsverletzungen kommt (s. z. B. § 100a Strafprozessordnung).

Ob Kontrollen im Einzelfall zulässig sind, unterliegt primär der personalvertretungs- und evtl. dienstrechtlichen Bewertung im Einzelfall. Die datenschutzrechtlichen Fragen sind insofern implizit im zweiten Schritt zu prüfen. Sie setzen die Grenzen im Einzelfall, um den Persönlichkeitsrechten aller beteiligter natürlicher Personen bei dieser Abwägung gerecht werden zu können.

II. Rechtsprechung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Beschluss vom 11.11.1997 – 1 ABR 21/97 – zur Kontrolle des Betriebsrates durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausgeführt, dass die Kontrolle des Betriebsrates durch einen Beauftragten des Arbeitgebers mit der Unabhängigkeit der Betriebsräte vom Arbeitgeber unvereinbar sei. Die autonome Interessenwahrnehmung mit dem Ziel eines angemessenen Ausgleichs sei nur möglich, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat unabhängig voneinander ihre Meinung bilden. Die insoweit bestehende Unabhängigkeit von Betriebsrat und Arbeitgeber sei ein Strukturprinzip der Betriebsverfassung, das in zahlreichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zum Ausdruck komme.

Diese Entscheidung des BAG ist lt. Mitteilung des für personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten zuständigen Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport (MI) vom 26.04.2011, Az.: 15.11-03060/18.2, grundsätzlich auf den Bereich der Personalvertretung übertragbar, weil die Unabhängigkeit des Personalrates von der Dienststelle der des Betriebsrates vom Arbeitgeber entspricht. **Eine Kontrolle des Personalrates durch die Dienststelle ist daher unzulässig.**

III. Veröffentlichungen

- XII. Tätigkeitsbericht (TB) des Landesbeauftragten für den Datenschutz (LfD) Niedersachsen 1993/94, Nr. 15.3, betreff Kontrollbefugnisse der Dienststelle/behördlicher Datenschutzbeauftragter gegenüber dem Personalrat;
- 29. TB 2008/2009 des LfD Baden-Württemberg, 7. Teil Nr. 7 betreff Kontrollen eines Personalrats.

IV. Empfehlung:

Im Hinblick auf die besondere Stellung des Personalrats ist die Kontrollbefugnis der Dienststelle eingeschränkt. Meine Empfehlungen für die Dienststellen lautet, den Mitgliedern des Personalrats von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit abgeschottete Arbeitsbereiche zur Verfügung zu stellen. Es muss technisch ausgeschlossen werden, dass Unbefugte auf die Daten des Personalrats zugreifen können.

Dem Personalrat sollte daher zur Wahrnehmung seines Aufgabenbereichs ein abgeschottetes Zentralsystem sowie gesonderte Arbeitsplatzcomputer zur Verfügung gestellt werden.

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstr. 5, 30159 Hannover

Telefon: 0511 120 - 4500

Fax: 0511 1204599

E-Mail: poststelle@lfd.niedersachsen.de

Stand: 02. Januar 2015