



Datenschutz und Schweigepflicht im Personalrat

Wolfgang Rottwinkel
Behördlicher Datenschutzbeauftragter
datenschutz@tiho-hannover.de



Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Begriffsbestimmungen

- Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.
- Verarbeitung ist jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang (...) im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten.
- Verantwortlicher ist die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.
- Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten ist eine Verletzung der Sicherheit, die zur Vernichtung, zum Verlust oder zur Veränderung, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig, oder zur unbefugten Offenlegung von beziehungsweise zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt.

Das personenbezogene Datum

Personenbezogene Daten im Personalrat

- Identifizierte oder identifizierbare Person!
 - Name, Anschrift, Geburtsdatum
 - Zeugnisse
 - Entgeltgruppen, Entgeltstufen (insbes. in Verbindung mit der OE)
- Daten der physischen, psychischen, genetischen Identität (Gesundheitsdaten)
 - Zugehörigkeiten zu Gewerkschaften, Parteien und Organisationen

Daten der besonderen Kategorie, Art. 9 DSGVO

Das Datengeheimnis

Vor der DSGVO und heute

- § 5 BDSG a.F.: Den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis).
- § 5 NDSG a.F.: Den Personen, die bei öffentlichen Stellen oder ihren Auftragnehmern dienstlichen Zugang zu personenbezogenen Daten haben, ist es untersagt, diese zu einem anderen als dem zur jeweiligen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten oder zu offenbaren.
- § 53 BDSG, § 36 NDSG: Mit Datenverarbeitung befasste Personen dürfen personenbezogene Daten nicht unbefugt verarbeiten (Datengeheimnis).
- Aber: **KEINE** Anwendbarkeit, da Umsetzung der „JI-Richtlinie“ (RL 2016/680)

Rückgriff auf die DSGVO

Verhaltensweisen im Einklang mit der DSGVO

- Verarbeitung
 - Auf nachvollziehbare Weise
 - Für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke
 - Angemessen und auf das notwendige Maß beschränkt
 - Sachlich richtig
 - Nur so lange wie nötig
 - Angemessen gesichert
- Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten, Art. 5 DSGVO

Spezialgesetzliche Regelungen

§ 9 NPersVG – Schweigepflicht

- Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, müssen über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen bewahren, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- Nicht für die (zuständigen) Mitglieder untereinander und gegenüber der SBV.
- Nur im Hinblick auf Kenntnisse, die in Ausübung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse bekannt geworden sind.
- Interne Vorgänge unterliegen immer der Schweigepflicht, auch gegenüber der Dienststellenleitung.
- Keine zeitliche Einschränkung!
- Gilt neben anderen Schweigepflichten!

Spezialgesetzliche Regelungen

NPersVG vs. DSGVO

- DSGVO: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt!
- Unbedingter Vorrang der DSGVO oder Öffnungsklausel
 - Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext, Art. 88 DSGVO
- § 60 NPersVG:
 - Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten
 - Bewerbungsunterlagen, Personaldaten soweit erforderlich
 - Gesundheitsdaten mit Einwilligung, dienstliche Beurteilungen bei Verlangen der Beschäftigten
 - Personalakte nur mit Einwilligung für eine bestimmte Person (Schweigepflicht entfällt nur für Daten, die für die Beschlussfassung bedeutsam sind)

Weitere spezialgesetzliche Regelungen

BBG, BeamStG, TV-L, StGB

- § 67 BBG, § 37 BeamStG: Beamtinnen und Beamte haben über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren.
- § 3 II TV-L: Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren.
- Bei rechtswidriger und schuldhafter Verwirklichung eines im StGB geregelten Tatbestandes.

Rechtsfolgen

DSGVO

- Verantwortliche Stelle: Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (als Stiftung des öffentlichen Rechts) – im Außenverhältnis
- Delegierung der Verantwortlichkeit im Innenverhältnis auf die Leitungen der Organisationseinheiten: Vorstand des Personalrates
- Bußgelder und Sanktionen für öffentliche Stellen?
 - Öffnungsklausel, Art. 83 VII DSGVO
 - Keine Bußgelder gegen öffentliche Stellen, die nicht am Wettbewerb teilnehmen, § 20 V NDSG
 - ABER: §§ 59, 60 NDSG - Privathaftung
 - Ordnungswidrigkeit: Geldbuße bis 50.000 EUR
 - Straftat bei Entgeltannahme oder Bereicherungsabsicht

NPersVG – Ausschluss

- § 24 NPersVG: Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. Die Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

BBG, BeamtStG, TV-L, BGB

- Gegen Beamtinnen und Beamte kann zusätzlich ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden, wenn die Pflicht der Amtsverschwiegenheit verletzt wurde.
- Außerordentliche Kündigung kommt für Angestellte dann in Betracht, wenn eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt wurde – was regelmäßig der Fall sein dürfte, da bei Einstellung auf die Verschwiegenheitspflicht hingewiesen und verpflichtet wird = Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.
 - Zusätzlich muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sein, vgl. § 626 BGB
 - Ansonsten: ordentliche verhaltensbedingte Kündigung
- Daneben: Schadensersatzansprüche aus dem BGB gegenüber der geschädigten Person.

Rechtsfolgen

StGB

- Die Verletzung der Schweigepflicht kann daneben strafrechtliche Konsequenzen (Geld- oder Freiheitsstrafe) nach sich ziehen.
- § 203 II Nr. 3 StGB: Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als (...) Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt (...) anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist.
- § 353 I Nr. 3 StGB: Wer ein Geheimnis, das ihm als (...) Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet.



Rückfragen? Gern!

Wolfgang Rottwinkel
Behördlicher Datenschutzbeauftragter
datenschutz@tiho-hannover.de

