

# Auskunftsrechte der Beschäftigten

**DATENSCHUTZ** Die Beschäftigten können beim Personalrat nachfragen, was er mit ihren Daten macht. Darauf sollte er sich vorbereiten.

VON ACHIM THANNHEISER

## DARUM GEHT ES

1. Der Personalrat darf personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten – in den von der DS-GVO gezogenen Grenzen.
2. Auch gegenüber dem Personalrat haben die Beschäftigten weitgehende Rechte hinsichtlich der Verarbeitung ihrer Daten.
3. Auf Verlangen muss der Personalrat den Beschäftigten Auskunft geben, wozu und wie er ihre Daten verarbeitet

Der Personalrat ist (im Sinne der DS-GVO) Teil der verantwortlichen Stelle – der Dienststelle – und hat in eigener Verantwortung die Regeln der Verordnung umzusetzen. Dazu gehört auch, dass er die Rechte der Beschäftigten beachtet. Dies umfasst insbesondere das Wahren des Transparenzgebots und das Einhalten der Informationspflichten. Das kann ihm die Dienststelle auch nicht abnehmen, da sie kein Recht hat, die Datenverarbeitung der Personalräte zu kontrollieren.<sup>1</sup>

## Rechte der Beschäftigten

Die Rechte der Beschäftigten sind durch die DS-GVO erheblich erweitert worden.<sup>2</sup> Es geht dabei insbesondere um das Wahren des Transparenzgebots und das Einhalten der Informationspflichten durch den Personalrat.

### ▶ Auskunftsrecht (Art. 15 DS-GVO)

Auf Verlangen der Beschäftigten hat der Personalrat mitzuteilen, ob personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden. Ist dies der Fall, richtet sich der Umfang des weiteren Auskunftsrechts nach Art. 15 DS-GVO und § 34 BDSG.

### ▶ Recht zur Datenberichtigung (Art. 16 DS-GVO)

Die Beschäftigten haben das Recht, unverzüglich die Berichtigung bzw. Vervollständigung sie betreffender unrichtiger oder lückenhafter personenbezogener Daten zu verlangen. Die Verpflichtung des Personalrats, unrichtige Daten von sich aus zu korrigieren, bleibt hiervon unberührt.

### ▶ Recht auf Löschung personenbezogener Daten (Art. 17 DS-GVO)

Die Beschäftigten haben das Recht, die Löschung personenbezogener Daten zu verlangen, sofern einer der in Art. 17 Abs. 1 DS-GVO aufgezählten Gründe<sup>3</sup> einschlägig ist und sich der Personalrat auf keine der in Art. 17 Abs. 3 DS-GVO<sup>4</sup> und § 35 BDSG genannten Ausnahmeregelungen berufen kann.

### ▶ Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO)

Auf Verlangen der Beschäftigten wird die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten eingeschränkt, wenn dies für sie im Vergleich zur Löschung sinnvoller ist und wenn eine der Voraussetzungen in Art. 18 EU-DSGVO<sup>5</sup> gegeben ist. Dabei werden die betroffenen personenbezogenen Daten mit dem Ziel markiert, ihre künftige Verarbeitung einzuschränken.

### ▶ Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS-GVO)

Die betroffene Person kann die von ihr selbst bereitgestellten personenbezogenen Daten (zum Beispiel Skill-Daten) in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format vom Verantwortlichen herausverlangen. Diese Pflicht dürfte den Personalrat nicht treffen, da er die Daten selbst von der Dienststelle erhält. Beschäftigte müssen sich dafür direkt an die Dienststelle wenden.

### ▶ Widerspruchsrecht (Art. 21, 14, 15 DS-GVO)

Soweit die Beschäftigten eingewilligt haben, dass der Personalrat ihre personenbezogenen Daten verarbeiten darf, haben sie jederzeit das

1 Analog: Kein Einsichtsrecht des Arbeitgebers in Akten des Betriebsrats – LAG Düsseldorf 7.3.2012 – 4. TaBV 87/11 –, juris.

2 Näher hierzu Brandt, PersR 4/2018, 14 ff.

3 Zum Beispiel, wenn sich der Zweck der Datenverarbeitung erledigt hat.

4 Dies könnte wiederum eine rechtliche Verpflichtung aus dem BPersVG sein, wie zum Beispiel das Überprüfen von Arbeitszeitverstößen.

5 Wenn beispielweise Streit darüber besteht, ob die Daten rechtmäßig verarbeitet werden. Ein Beispiel könnte sein, wenn der Personalrat die Gewerkschaftszugehörigkeit speichert und die Betroffenen nicht einverstanden sind. Dann darf dieses Datum durch den Personalrat nicht verarbeitet werden.

Recht, ihre Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen.

► **Recht auf »Vergessenwerden«**  
(Art. 17 DS-GVO)

Sofern der Personalrat zu löschende personenbezogene Daten veröffentlicht hat, muss er im Rahmen der zur Verfügung stehenden Technologien die dazu angemessenen organisatorischen und technischen Maßnahmen ergreifen, damit alle Links zu diesen Daten oder Kopien oder Replikationen durch andere Verantwortliche gelöscht werden können.

**Erweiterter Beschäftigtenbegriff**

Die Rechte der Beschäftigten sind benannt, nun ist noch zu klären, wer alles zu den »Beschäftigten« gehört. Der Begriff der Beschäftigten wurde in § 26 Abs. 8 BDSG erheblich erweitert. Er umfasst nun unter anderem

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer im Verhältnis zum Entleiher,
- Beschäftigte in einer Berufsbildung,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis

- sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

Damit gelten die oben genannten Rechte auch für Beschäftigte, die bereits aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, aber auch für Bewerberinnen und Bewerber, die nicht eingestellt wurden.

**Form der Information**

Der Personalrat hat in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form und in einer klaren und einfachen Sprache über die gespeicherten Daten, die Kontaktdaten der verantwortlichen Stelle, die Zwecke der Datenverarbeitung, die Empfänger der Daten und die Speicherdauer zu informieren. Außerdem muss er auf die Betroffenenrechte hinweisen und über Widerrufsrechte der Betroffenen aufklären. Entweder nutzt er ein in der Dienststelle schon vorhandenes Formular oder entwickelt ein eigenes für sich.

Basis für die Information der Beschäftigten ist das »Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten«. Die Beschäftigten interessiert selbstverständlich besonders, warum der Personalrat ihre Daten braucht und verarbeitet. Daher wird das Verzeichnis um eine weitere Spalte »Zweck der Datenverarbeitung« ergänzt (siehe

**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** (Heft 6/2019, 22 ff.)
- **Auskunftsrechte des Personalrats** (Heft 7–8/2019, 18 ff.)
- **Auskunftsrechte der Beschäftigten**
- **Aufbewahrungspflichten, Löschen und Vergessen** (Heft 10/2019)
- **Geschäftsordnung des Personalrats mit Datenschutzregeln** (Heft 11/2019)

TABELLE 1

**Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten**

Rechtsgrundlage Art. 6 DS-GVO u. § 26 BDSG i.V.m. z. B. § 76 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG (Urlaubsplan)	Personen- bezogene Daten	Besondere Merkmale	Besondere Kategorien	Betroffene Personen- gruppen	Anwendung, Geräte	TOM	Zweck der Datenverarbeitung
	Namen	Nacht- schichtver- bot	Katholisch	Bewerber/ innen	Excel, Server Personalrats- büro	Kennwort- schutz, Viren- scanner	Überprüfung der Einhaltung Arbeitszeitgesetz und Dienstvereinbarung Gleitzeit

## PRAXISTIPP

**Keine Beschäftigten-  
daten auf mobilen  
Geräten**

Es ist schwierig, die Wege der Beschäftigtendaten zu verfolgen, die Speicherorte zu kennen und die Informationen dazu zu erteilen. Deshalb: Die Mitglieder des Personalrats sollten auf ihren dienstlichen mobilen Geräten keine Beschäftigtendaten verarbeiten. Soweit der Personalrat berechtigt und es erforderlich ist, werden Beschäftigtendaten zentral auf dem »Server« oder einem stationären Gerät gespeichert.

TABELLE 2

Übersicht über die gespeicherten Beschäftigtendaten		
Personenbezogene Daten	Einsicht im Einzelfall	Speicherung beim Personalrat
Vorname, Name		Basis für die Ausübung von personenbezogenen Mitbestimmungsrechten
Personalnummer		Nötig für die Zuordnung von Arbeitszeitlisten mit Personalnummer zu Beschäftigtenamen
Vollzeit, Teilzeit, ATZ		Daten zur Kontrolle der Einhaltung von ArbZG, Dienstvereinbarung, Arbeitszeit, Tarifvertrag
Art der Beschäftigung, etwa befristet		Abgrenzung der Beschäftigtengruppen, Überwachung von TzBfG oder AÜG
Lohn- und Gehaltsdaten	Einsicht in die entsprechenden Listen bei der Dienststelle	
Geburtsdatum	Erforderlich, zum Beispiel bei Einstellung von Jugendlichen wegen Anwendung JArbSchG	Mit Freiwilligkeitserklärung für Geburtstags- oder Jubiläumsgrüße
Schwangerschaft		Für die Dauer der Schwangerschaft, um zum Beispiel eine individuelle Gefährdungsbeurteilung zu initiieren
Elternzeit		Für die Dauer der Elternzeit zur Überwachung der Rechte aus dem BEEG
Private Daten		Nur mit freiwilliger Einwilligung für zum Beispiel Geburtstagsgrüße

he Tabelle 1 auf Seite 25).<sup>6</sup> Die Frage nach der Rechtsgrundlage und dem Zweck der Datenverarbeitung sind die zentralen Aspekte insbesondere für eine berechtigte Speicherung. Da nicht jede Anwendung die Daten speichert, ist es sinnvoll, ergänzend den Speicherort in der Spalte für die Anwendung aufzunehmen.

**Speicherung und andere Verarbeitung**

Der Informationsanspruch erfasst nicht nur die gespeicherten Daten, sondern auch allgemein die Verarbeitung von Daten (Art. 15 DS-GVO).<sup>7</sup> Daher ist klarzustellen, welche Daten der Beschäftigten durch den Personalrat gespeichert werden und welche er nur informatorisch im jeweiligen Einzelfall sieht. Dies könnte in einer eigenen Übersicht geschehen oder im Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten (siehe Tabelle 2 auf dieser Seite).

**Formular des Personalrats**

Soweit der Personalrat für die Auskunftserteilung nach Art. 15 DS-GVO an Beschäftig-

te, die Informationen über ihre Daten vom Personalrat verlangen, ein eigenes Formular nutzen möchte, kann er dies frei gestalten. Die möglichen Elemente einer solchen Auskunft sind in dem Musterbeispiel auf Seite 27 aufgeführt.

**Fazit**

Diese Auskünfte an die anfragenden Beschäftigten sind spätestens innerhalb eines Monats nach dem Auskunftersuchen zu erteilen (Art. 14 Abs. 3 a DS-GVO). Bereitet der Personalrat die genannten Tabellen und das Verzeichnis in Ruhe vor, bricht bei Nachfragen keine Hektik aus und als Nebeneffekt wird klar, wie die Datenflüsse im Personalratsbüro aussehen. Dabei könnte es auch zu Entscheidungen kommen, nur sehr wenige Daten von Beschäftigten vorzuhalten. ◀



**Achim Thannheiser**, Rechtsanwalt und Betriebswirt bei Rechtsanwälte Thannheiser und Koll., Hannover.  
[www.thannheiser.de](http://www.thannheiser.de)

<sup>6</sup> Siehe hierzu auch Thannheiser, PersR 4/2019, 10 und PersR 6/2019, 25.

<sup>7</sup> Verarbeitung wird in Art. 4 Ziff. 2 DS-GVO definiert. Hierzu bereits Thannheiser, PersR 4/2019, 22 ff.

## MUSTERSCHREIBEN

**Auskunftserteilung nach Art. 15 DS-GVO**

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr oder Liebe Kollegin / Lieber Kollege,  
gern geben wir über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu Ihrer Person Auskunft.

**1. Gespeicherte Daten**

Zu Ihrer Person haben wir folgende Daten gespeichert

- Nachname, Vorname
- Personalnummer
- Arbeitszeit pro Woche
- ...

**2. Dateneinsicht im Einzelfall**

Zu Ihrer Person erhalten wir im Einzelfall Daten zur Einsicht, die bei der Dienststelle gespeichert sind. Dies kann im Laufe Ihres Berufslebens bei der Dienststelle ... in den unterschiedlichsten Fällen geschehen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit haben wir diese Daten in der nachstehenden Tabelle aufgelistet.

- Tabelle

**3. Verarbeitungszwecke**

Die personenbezogenen Daten werden zur Wahrnehmung der Pflichten und Rechte als Personalrat verarbeitet. Die Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem beigefügten Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten. (Falls dies nicht vollständig übergeben werden soll, reicht ein Auszug.)

**4. Kategorien verarbeiteter Daten**

Der Personalrat speichert nur die oben genannten Adress- und Gehaltsdaten. Daten besonderer Kategorien (wie Gesundheitsdaten, biometrische Daten) werden nicht gespeichert.

**5. Kategorien von Datenempfängern**

Die unter 2. und 3. genannten Daten werden ausschließlich im Personalrat, Gesamtpersonalrat, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Aufgaben und Zuständigkeiten zur Information ausgetauscht. Eine Weitergabe mit der Möglichkeit der Speicherung erfolgt nicht.

Die jeweiligen Mitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Nicht benötigte Unterlagen werden an die Dienststelle zurückgegeben oder vernichtet/gelöscht.

**6. Speicherdauer**

Die Speicherdauer der personenbezogenen Daten entnehmen Sie bitte dem beigefügten Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten.

**7. Rechte auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung und Widerspruch**

Sie haben nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Sie betreffenden personenbezogenen Daten ein Recht auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), Löschung (Art. 17 DS-GVO) sowie auf Einschränkung der Datenverarbeitung (§ 18 DS-GVO). Sie können nach Art. 21 DS-GVO gegen die Verarbeitung der Daten jederzeit Widerspruch einlegen, sofern der Personalrat Daten nach Art. 6 Abs. 1 e DS-GVO verarbeitet. Dabei sind die Gründe, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, glaubhaft zu machen. Der Personalrat wird dies prüfen und nach Interessen- und Aufgabenabwägung entscheiden.

**8. Beschwerderecht gegenüber der Aufsichtsbehörde**

Sie haben nach Art. 77 DS-GVO ein Beschwerderecht bei dem Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit ...

Adressdaten

Telefon

Mail

oder bei der Datenschutz-Aufsichtsbehörde Ihrer Wahl.

**9. Datenerhebung**

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist die Dienststelle ..., Anschrift etc. Der Verantwortliche ist dort ... Name, Kontaktdaten ...

Sie können sich an die/den Datenschutzbeauftragte/n von ..., Telefon ..., Telefax ... wenden.

Der Personalrat ist erreichbar unter ...

**10. Sonstiges**

Eine automatisierte Entscheidungsfindung erfolgt beim Personalrat nicht. Eine Übermittlung von Daten an Drittstaaten erfolgt nicht.

Unterschrift

Vorsitzende/r des Personalrats



Der Personalrat hat Beschäftigte über deren bei ihm gespeicherten Daten zu informieren, wenn diese es wünschen.