



Beteiligung der Personalvertretungen bei Einführung neuer und der Änderung bestehender Datenverarbeitungsmaßnahmen bzw. automatisierter Verfahren an der Universität Greifswald

Checkliste Personalvertretungsrecht

Nach den Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes des Landes M-V bestehen für die Personalvertretungen Beteiligungsrechte und -pflichten in sozialen, organisatorischen und in Personalangelegenheiten.

Bei folgenden Angelegenheiten mit datenschutzrechtlicher Relevanz kommt eine Beteiligung der Personalvertretungen in Betracht:

- 1.) Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von **automatisierter** Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn und Versorgungsleistungen.

Datenverarbeitung ist dabei jede Verwendung personenbezogener Daten (d.h. Speichern, Übermitteln, Verändern oder Löschen). Das Sperren oder Anonymisieren personenbezogener Daten gehört ebenfalls dazu. Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bestehen nur bei der automatisierten Datenverarbeitung, nicht auch bei manueller.

Der Begriff Änderung bezieht sich auf die Art und Weise der Datenverarbeitung, der Begriff Erweiterung auf den Umfang der verarbeiteten Daten.

Um mitbestimmungsrelevant zu sein, müssen Änderungen oder Erweiterungen wesentlich sein. Anhaltspunkte hierfür sind: Änderung der ursprünglichen Zweckbestimmung, durch die Veränderung geschaffene neue Anwendungsmöglichkeiten von substantieller Bedeutung.

- 2.) Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze (IuK).

Hierbei dürften hauptsächlich Änderungen oder Ausweitungen in Betracht kommen. Zur Erläuterung des Begriffes der Wesentlichkeit siehe unter 1.).

- 3.) Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Hierbei sind Kontrolleinrichtungen gemeint, die Informationen hinsichtlich des Verhaltens und der Leistung von Beschäftigten erfassen, sammeln und auswerten. Ein Beispiel hierfür sind elektronische Zeiterfassungsgeräte. Zur Frage der Wesentlichkeit siehe unter 1.).

Der Personalrat hat auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

Daneben gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die der Mitbestimmung der Personalvertretungen, nicht jedoch des Datenschutzbeauftragten unterliegen. Die beteiligungspflichtigen Maßnahmen sind in §§ 68 bis 70 PersVG M-V abschließend aufgezählt:

Internet: [PersVG M-V](#)

Die Erläuterung aller dieser Maßnahmen würde den Rahmen dieses Hinweisblattes sprengen. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte direkt an das Referat [Personal](#).

Der Datenschutzbeauftragte
datenschutz@uni-greifswald.de
<https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/beauftragte/datenschutzbeauftragter/>