

---

## DER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

Der Datenschutzbeauftragte der EKKW und der EKHN · 64276 Darmstadt

Gesamtmitarbeitervertretung  
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau  
Mühlweg 1  
35644 Hohenahr

Hausanschrift:  
Paulusplatz 1 · 64285 Darmstadt  
Postanschrift: 64276 Darmstadt

Zentrale: 06151/405-0  
Durchwahl: 06151/405-129  
Fax: 06151/405-555-129

[datenschutz@ekhn-kv.de](mailto:datenschutz@ekhn-kv.de)

**Aktenzeichen: Hs/ Tgg**

Darmstadt, den 09.07.2014

### **Nutzung durch und Übermittlung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden an Mitarbeitervertretungen (MAV)**

Anfrage vom 30.06.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen der GMAV,

gemäß § 3 Datenschutzgesetz der EKD (DSG-EKD) sind die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten nur zulässig, wenn dieses Gesetz oder eine Rechtsvorschrift sie erlaubt oder anordnet oder soweit die betroffene Person eingewilligt hat. Die Einwilligung der betroffenen Person ist in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis in der Regel selten möglich, da es an der erforderlichen Freiwilligkeit mangelt, und damit auf wenige konkrete Einzelfälle beschränkt. Insofern kommen zur Beurteilung der Anfrage im Wesentlichen § 24 DSG-EKD, das Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG), die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) sowie eventuell abgeschlossene Dienstvereinbarungen in Betracht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine MAV regelmäßig Teil der verantwortlichen Stelle ist und damit die personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden „nur“ genutzt werden. Dies gilt sinngemäß auch für die Dekanats-MAV, die entweder Teil der verantwortlichen Stelle der Kirchengemeinde oder Dekanat sind. Jede verantwortliche kirchliche Stelle hat die für sie zuständige MAV zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Alle erforderlichen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zu überlassen (§ 22 Abs.1 MAVG). Der Begriff „umfassend“ kann großzügig ausgelegt werden, durch die Formulierung „alle erforderlichen Unterlagen“ sind der Nutzung aber datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt.

Die Aufgaben einer Mitarbeitervertretung ergeben sich im Wesentlichen aus den §§ 22,30,33,36,37,38 MAVG und anderen. Gemäß § 30 Abs. 1 MAVG hat die MAV einmal im Laufe des Jahres zu einer ordentlichen Mitarbeiterversammlung einzuberufen. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden erreicht werden (ähnlich wie bei der MAV-Wahl), kann es notwendig sein, diese direkt, das heißt an ihre Privatadresse gerichtet, anzuschreiben. Erforderlich sind dafür Name, Vorname, Straße, Hausnummer, Postleitzahl und Ort. Diese Daten sind der MAV von den Dienststellen zu Verfügung zu stellen. Es ist den MAV'en nicht zuzumuten (und datenschutzrechtlich eher bedenklich), vorhandene Anschriftenlisten

selbst zu aktualisieren, wenn dies an anderer Stelle schnell und zuverlässig geschehen kann, zumal eine MAV über einen Wohnsitzwechsel, Namensänderung etc. in der Regel nicht informiert wird. Die MAV hat ihrerseits dafür Sorge zu tragen, dass die Daten nur für den Zweck verwendet werden, für den sie zu Verfügung gestellt wurden. Eine Zweckänderung ist nur zulässig, wenn diese durch eine Rechtsvorschrift gedeckt ist.

§ 33 MAVG, insbesondere Buchst. d, dass die Mitarbeitervertretung dafür einzutreten hat, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden, begründet eine weitreichende Informationspflicht gegenüber der MAV. In Verbindung mit dem Mitbestimmungsrecht nach § 37 Abs. 2 Buchst. b MAVG ergibt sich die Notwendigkeit der Kenntnis der Eingruppierung und deren Änderung sowie die der Entscheidung zugrunde liegenden Tatsachen. Ähnliches gilt für die Zahlung von Zulagen gemäß § 28 Abs. 4 KDO in Verbindung mit § 37 Abs. 1 Buchst. c MAVG. Auch die Kenntnis der Beschäftigungszeiten, die ab dem Zeitpunkt des Eintritts in die Dienststelle rechnen und gemäß § 50 KDO zu Zusatzurlaub bei Dienstjubiläen führen, ist zur Aufgabenerfüllung gemäß § 33 Buchst. d MAVG erforderlich. Darüber hinaus kann es im Zusammenhang mit § 33 MAVG auch eine Aufgabe der MAV sein, Mitarbeitenden persönlich zum Geburtstag zu gratulieren oder eine Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, die die Kenntnis des Geburtstages voraussetzt.


~~Die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzgesetzen kann ebenfalls eine Informationspflicht gegenüber der MAV begründen. Dieser müssen Informationen an die Hand gegeben werden, die es ermöglichen, z.B. beim Arbeitszeitgesetz die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeit und auch der Pausen überprüfen zu können. Dies gilt auch, wenn z.B. im Zusammenhang mit § 36 Buchst. e allgemeine Regelungen der betrieblichen Arbeitszeit (z.B. Kernzeit) getroffen wurden, deren Einhaltung im Rahmen der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden der Überprüfung unterliegt. Dabei gilt zu beachten, dass (wie auch für den Arbeitgeber) hier ein Übermaßverbot gilt, das heißt, es dürfen keine Vollkontrollen durchgeführt werden, allenfalls Stichproben. In der Regel kann es ausreichend sein, Auszüge aus den Arbeitszeitkonten pseudonymisiert vorzulegen.~~

Im Rahmen des § 84 Abs. 2 SGB IX - betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem oder einer Beschäftigten, der oder die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, ein Gesprächsangebot zu unterbreiten. Auch hier ist es notwendig, die MAV im Einzelfall über das Erreichen der Sechswochenfrist zu informieren und ihr damit Gelegenheit zu geben, zu überprüfen, ob der Arbeitgeber hier seiner gesetzlich vorgesehenen Pflicht nachkommt.

Eine vollständige Aufzählung aller der Mitarbeitervertretung vorzulegenden Unterlagen ist nicht möglich. Die oben angeführten Beispiele mögen deutlich machen, in welchem Rahmen und auf welchen gesetzlichen Grundlagen bestimmte Informationen für die MAV zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem MAVG notwendig sind. Wie schon erwähnt ist dabei der Grundsatz der Erforderlichkeit dringend zu beachten. So sind z.B. Einzelverbindungsnachweise zum Zwecke der Differenzierung von dienstlichen und privaten Telefongesprächen, wie ich gelegentlich in Dienstvereinbarungen gelesen habe, für die MAV unbedeutend und dürfen deshalb nicht zu Verfügung gestellt werden.

Ich hoffe, dass diese Ausführungen, die den groben Rahmen beschreiben, innerhalb dessen Informationen an die MAV zur Aufgabenerfüllung gegeben werden dürfen, ausreichen. Sollte darüber hinaus noch Beratungsbedarf bestehen, stehe ich gerne zu Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Horst

Datenschutzbeauftragter