

Personalunterlagen und Datenschutz

Zur Vorbereitung von Entscheidungen in Personalangelegenheiten (z. B. Einstellung von Stellenbewerberinnen und -bewerbern, Veränderungen und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen) werden häufig allen Mitgliedern von kirchlichen Gremien schriftliche Personalunterlagen zugesandt oder ausgehändigt. Niederschriften über entsprechende Sitzungen geben zum Teil den Verlauf der Beratungen in vielen Details wieder und enthalten die Beratungsergebnisse. Den Mitgliedern der kirchlichen Gremien bleiben die Personalunterlagen oft für die häusliche Archivierung überlassen.

Personalunterlagen enthalten zum Teil sehr sensible Informationen, z. B. Zeugnisse, Personalbogen, dienstliche Beurteilungen, Gesundheitszeugnisse und ärztliche Stellungnahmen, disziplinarrechtliche Vorgänge, Unterlagen über die finanziellen und familiären Verhältnisse sowie über die Anerkennung einer Schwerbehinderung. Der Vertrauensschutz sowie die Fürsorgepflicht der kirchlichen Stellen gegenüber ihren Beschäftigten und ihren Stellenbewerberinnen und -bewerbern gebieten es, mit den Personalunterlagen Dritten gegenüber sehr zurückhaltend umzugehen und sie nur insoweit zu offenbaren, als dies für Entscheidungen von kirchlichen Gremien in Personalangelegenheiten sachgerecht und angemessen ist.

Mögliche Beeinträchtigungen des Datenschutzes (Gefahren)

Bei der Vielzahl der versandten Beratungsunterlagen und Niederschriften ist die Gefahr groß, dass Unterlagen in Personalangelegenheiten Dritten zugänglich werden. Nicht immer werden Personalunterlagen in der kirchlichen Stelle oder im häuslichen Bereich sicher und für Dritte, auch für Familienmitglieder, unzugänglich aufbewahrt. Zum Teil erhalten auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu Personalunterlagen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung die Informationen nicht oder nur in einem beschränkten Umfang benötigen.

Wenn Informationen über sensible Personaldaten Dritten zugänglich gemacht werden, kann dies zu einer schweren Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes der betroffenen Person und zu weitreichenden Schadensersatzansprüchen führen. Dem Daten- und Vertrauensschutz unterliegt nicht nur der beabsichtigte oder unbeabsichtigte tatsächliche Missbrauch, sondern jede denkbare mögliche Beeinträchtigung.

Verschwiegenheitspflicht / Datengeheimnis

Alle Mitglieder von kirchlichen Gremien sind verpflichtet, grundsätzlich über Angelegenheiten der Seelsorge sowie über Personalangelegenheiten, die ihrem Wesen nach vertraulich oder als solche ausdrücklich bezeichnet worden sind, dauernd, auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt, Verschwiegenheit zu wahren.

Den bei kirchlichen Stellen beschäftigten Personen ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten oder zu nutzen. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit fort. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit ergibt sich auch aufgrund spezieller arbeitsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Regelungen.

Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht und das Datengeheimnis können haftungsrechtliche, dienst- oder arbeitsrechtliche Folgen haben.

Empfehlungen an die kirchlichen Stellen und Gremien

- Es ist sorgfältig zu prüfen, in welchem Umfang Personalunterlagen für eine Entscheidung erforderlich sind. Nach dem Prinzip der Datensparsamkeit sind so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu offenbaren. Bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen genügt in vielen Fällen ein tabellarischer Lebenslauf.
- Es ist abzuwägen, ob nicht ein mündlicher Vortrag allein ausreicht.
- Personalunterlagen sind deutlich mit einem hervorgehobenen Aufdruck als streng vertrauliche Personalunterlagen zu kennzeichnen.
- Es ist zu prüfen, ob Personalunterlagen, die im Rahmen einer Einladung versandt werden, anonymisiert werden. Anstelle einer Anonymisierung kann auch eine pseudonyme Verarbeitung der Personalunterlagen vorgenommen werden. Dabei werden die identifizierenden Angaben zu einer Person (z. B. Name, Anschrift, Aktenzeichen) unkenntlich gemacht bzw. durch andere Namen und Bezeichnungen ersetzt. In der Sitzung können die Namen der Personen offenbart werden.
- Bei Entscheidungen in Beihilfeangelegenheiten sind die Unterlagen grundsätzlich zu anonymisieren.
- Personalunterlagen, die Gremienmitglieder erhalten, dürfen nur im verschlossenen Umschlag weitergegeben werden. Bei der Adressierung ist darauf zu achten, dass sie ausschließlich an das jeweilige Gremiumsmitglied, gegebenenfalls mit dem Hinweis „persönlich“, erfolgt.
- Bewerbungs- und Personalunterlagen sollten nach Beendigung der Sitzung zur sachgerechten Vernichtung wieder abgegeben werden. Nicht mehr benötigte Personalunterlagen sind unverzüglich zu vernichten.
- Bewerbungsunterlagen sind im Falle einer nicht zustande gekommenen Einstellung unverzüglich zurückzugeben oder zu vernichten. Die Unterlagen dürfen von der kirchlichen Stelle nur aufbewahrt werden, wenn im Rahmen des Anstellungsgesprächs oder in der Korrespondenz ausdrücklich die Einwilligung dazu erteilt wird. Es ist festzulegen, für welchen maximalen Zeitraum die Bewerbungsunterlagen vorgehalten werden dürfen.

- Kirchliche Gremien, die sich regelmäßig mit Personalangelegenheiten befassen, sollten unter Beachtung dieser Empfehlungen grundsätzliche Regelungen über die Behandlung von Personalunterlagen treffen.

Empfehlungen an die Gremienmitglieder

- Personalunterlagen und Verhandlungsniederschriften sind sicher und für Dritte unzugänglich aufzubewahren.
- Personalunterlagen sollten nach Abschluss des Beratungsverfahrens an die jeweilige kirchliche Stelle zurückgegeben werden (z. B. am Ende einer Sitzung).
- Personalunterlagen sowie Verhandlungsniederschriften sind sachgerecht und sicher zu entsorgen (z. B. über einen Aktenvernichter) oder der kirchlichen Stelle zur sachgerechten Vernichtung zu übergeben.