

## **VG Wiesbaden: Beteiligung des Personalrats bei Einführung von SAP-Modul**

HPVG §§ 74 Abs. 1 Nr. 17, 81 Abs. 1, 83 Abs. 6; BDSG § 45

VG Wiesbaden vom 23.5.2005 - 23 LG 485/05 (V)

**1. Der örtliche Personalrat ist bei der Einführung von SAP R/3 HR durch den Dienststellenleiter gem. § 83 Abs. 6 S. 1 HPVG der zuständige Personalrat.**

**2. Unabhängig von einem möglichen Mitbestimmungsrecht gem. § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG besteht bei der Einführung von SAP R/3 HR ein Mitwirkungsrecht gem. § 81 Abs. 1 S. 1 HPVG, da es sich mindestens um die Einführung, Anwendung, Änderung und Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten handelt.**

**3. Das vorgelegte Musterverfahrensverzeichnis für SAP R/3 HR nach § 6 HDSG offenbart so erhebliche Mängel, dass in verfassungswidriger Weise in das Grundrecht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung gem. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG eingegriffen wird.**

Aus den Gründen

I. Der Antragsteller ist der örtliche Personalrat der Dienststelle des Beteiligten. Er rügt die Verletzung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten durch die Einführung des Personalinformationssystems SAP R/3 HR und begehrt die Durchführung eines entsprechenden Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahrens. An der Dienststelle hat die Einführungsmaßnahme bereits begonnen. Das System soll zum 1.6.2005 produktiv gehen.

Im Rahmen der Modernisierung der hessischen Verwaltung beabsichtigt die Hessische Landesregierung in den einzelnen Behörden das Personalinformationssystem SAP R/3 HR schrittweise einzuführen. Insoweit soll das System bei den personalverwaltenden Dienststellen (Polizeibehörden und Einrichtungen), die unter dem Oberbegriff Personalverwaltung zu subsumieren sind, die HR-Komponenten Personaladministration (PA), Stellenwirtschaft (SW), Organisationsmanagement (OM), Zeitwirtschaft (ZW), Personalbeschaffung (PB) sowie Personalkostenplanung (PKP) eingeführt werden. Darüber hinaus sollen bei der Hessischen Polizeischule und dem Hessischen Bereitschaftspolizeipräsidium die HR-Komponente Verwaltungsmanagement (VM) eingeführt werden.

Mit Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport - Landespolizeipräsidium - v. 14.2.2005 wurden die Dienststellenleiter darauf hingewiesen, dass entgegen einer Entscheidung des VG Wiesbaden (VG Wiesbaden, Beschl. v. 4.10.2004 - 23 L 2121/04, CR 2005, 183) nach der Rechtsauffassung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport - Landespolizeipräsidium - für eine förmliche Beteiligung bezüglich der Einführung von SAP R/3 HR allein die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats der zuständigen obersten Landesbehörde gegeben sei. Mit weiterem Erlass v. 14.12.2004 wurden die Dienststellenleiter darüber informiert, dass eine aktualisierte Schulungskonzeption für das Personalwesen mit SAP R/3 HR im Hessischen Ministerium der Finanzen dem dortigen Hauptpersonalrat mit der Bitte um Stellungnahme vorgelegt worden sei. Dem HCC sei durch Kabinettsbeschluss die Zuständigkeit für die Durchführung von SAP-Schulungen zugewiesen. Das HCC gehöre zum Zuständigkeitsbereich des Hessischen Ministeriums der Finanzen. Damit sei auch der dortige Personalrat nach § 83 Abs. 3 HPVG der zuständige Hauptpersonalrat für das Schulungskonzept. Auf die Vorlage v. 1.10.2004 sei bis jetzt noch keine abschließende Reaktion erfolgt. Sobald ein aktualisiertes Verfahrensverzeichnis vorliege, werde dies den Dienststellen unmittelbar zugeleitet, damit die dort jeweiligen Datenschutzbeauftragten beteiligt werden könnten. Das Verfahrensverzeichnis sei noch durch die bei den Behörden zu vergebenden SAP-Rollen zu ergänzen.

Mit Erlass des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport - Landespolizeipräsidium v. 10.2.2005 wurde den Dienststellenleitern ein Verzeichnisse inklusive "Vorabkontrolle" (zwei Leitz-Ordner) übersandt, mit der Bitte, diese ihrem örtlichen Datenschutzbeauftragten gem. § 5 Abs. 2 HDSG vorzulegen.

Mit Schreiben v. 16.12.2004 machte der Antragsteller seine Beteiligungsrechte ggü. dem Dienststellenleiter geltend und wiederholte dies letztmalig mit Schreiben v. 24.2.2005. Nachdem der Beteiligte die personalvertretungsrechtliche Beteiligung mit Schreiben v. 7.3.2005, unter Hinweis darauf abgelegt hatte, dass das Landespolizeipräsidium die Personalwirtschaftler gebeten habe, an der Rechtsauffassung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport festzuhalten, beschloss der Antragsteller in seiner 19. Arbeitssitzung am 14.3.2005, bezüglich der Angelegenheiten um Rechtsschutz nachzusuchen und einen Prozessbevollmächtigten zu beauftragen. Der Beteiligte wurde darüber informiert. (...)

II. (...) Der Antragsteller begehrt vorläufigen Rechtsschutz zur Sicherung seines Anspruchs auf Mitbestimmung bzw. Mitwirkung bei der Einführung des Personalinformationssystems SAP R/3 HR in personellen Angelegenheiten.

Vorläufiger Rechtsschutz ist aus verfassungsrechtlichen Gründen nur zu gewähren, wenn ohne ihn schwere und unmittelbare, nicht anders abwendbare Nachteile entstünden, die nachträglich durch eine Entscheidung in der Hauptsache nicht mehr beseitigt werden könnten. Grundsätzlich ist effektiver Rechtsschutz in dringenden Fällen im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren in der Gestalt zu gewähren, dass keine Handlungspflichten verfügt, sondern vorläufige Feststellungen getroffen werden (VGH Hess., Beschl. v. 27.2.1992 - HPV TL 2246/91, CR 1993, 773). Eine einstweilige Anordnung kann nur getroffen werden, wenn eine Regelung sich auf Grund des Rechtsstaatsgebotes geradezu aufdrängt. Dies ist in den Fällen gegeben, wenn > ohne einstweilige Regelung schwere und unzumutbare Nachteile entstünden, die durch die Entscheidung

im Hauptsacheverfahren nicht mehr ausgeglichen werden könnten,

> wenn sich mit hoher Wahrscheinlichkeit im Hauptsacheverfahren ergibt, dass der Anspruch dessen Sicherung die einstweilige Regelung dienen soll, besteht,

> wenn andererseits die Regelung keine gewichtigen Folgen hat, die für davon betroffene unzumutbar wären und

> wenn nicht ausnahmsweise sonstige gewichtige Gründe entgegenstehen.

Der Antragsteller hat zunächst glaubhaft gemacht, dass zumindest ein Mitwirkungsrecht gem. § 81 Abs. 1 HPVG besteht (vgl. insoweit Vorlagebeschl. v. 23.5.2005 an den StGH Hess. im Hauptsacheverfahren - 23 L 564/05).

Der Antragsteller ist bei der Einführung von SAP R/3 HR durch den Dienststellenleiter in der Dienststelle gem. § 83 Abs. 6 S. 1 HPVG der zuständige Personalrat. Gemäß § 83 Abs. 6 S. 1 HPVG ist im Falle der Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG) sowie der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten (§ 81 Abs. 1 S. 1 HPVG) ist der Personalrat der Dienststelle zu beteiligen, der die Beschäftigten angehört, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. Dass vorliegend personenbezogene Daten der Beschäftigten der Dienststelle durch das Personalinformationssystem SAP R/3 HR verarbeitet werden sollen, ist unstrittig. Dass dieses Verfahren auch dazu geeignet ist, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, ist ebenfalls unstrittig. Dabei kommt es nicht darauf an, dass alte Personaldatenverarbeitungsprogramme durch das nunmehrige System ersetzt werden. Denn das nunmehrige Personalinformationssystem SAP R/3 HR stellt eine

wesentliche Änderung und Erweiterung dessen dar, was bisher jemals in der Dienststelle zur Personaldatenbearbeitung vorhanden gewesen ist. Dies dürfte nicht ernsthaft bestritten werden. Insoweit wird allein auf die Auswertungsmöglichkeiten verwiesen, welche Auswertungs- und Verknüpfungsmöglichkeiten in dem Musterverfahrensverzeichnis nach § 6 HDSG für die Version 12/2004 aufgenommen wurden.

Soweit der Beteiligte die Auffassung vertritt, dass im Hinblick auf die landesweite Einführung des Personalinformationssystems SAP R/3 HR die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport gem. § 83 Abs. 3 HPVG begründet sei, vermag diese Auffassung das Gericht nicht nachzuvollziehen. Zum einen wurde durch das erkennende Gericht bereits mit Beschluss v. 4.10.2004 (VG Wiesbaden, Beschl. v. 4.10.2004 - 23 L 2121/04) rechtskräftig festgestellt, dass soweit nicht ein Beteiligungsverfahren der Stufenvertretung gem. § 83 Abs. 2 HPVG erfolgt, die örtlichen Personalräte zuständig sind. Zum anderen kann auf Grund des eindeutigen Gesetzeswortlauts und seiner Entstehungsgeschichte die von dem Beteiligten vertretende Rechtsauffassung nicht nachvollzogen werden. (...)

Soweit der Beteiligte die Auffassung vertritt, dass durch § 83 Abs. 6 S. 2 HPVG ein Verweis auf § 83 Abs. 3 HPVG gegeben sei und dieser ein Unterfall des Abs. 2 von § 83 HPVG darstelle, vermag dem das Gericht auf Grund der geschichtlichen Entwicklung der Norm nicht zu folgen.

Nach alledem ist der Antragsteller der zur Mitbestimmung bzw. Mitwirkung berufene Personalrat. Soweit der Antragsteller bezüglich der Einführung von SAP R/3 HR ein Mitbestimmungsrecht gem. § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG geltend macht, kann dieses im vorliegenden Eilverfahren aber nicht festgestellt werden. Denn gem. § 81 Abs. 5 HPVG treten bei Maßnahmen, die unter Abs. 1-Abs. 4 von § 81 HPVG fallen, gleichzeitig vorliegende Mitbestimmungsrechte zurück. Hier geht es um die Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten bzw. mit neuem Steuerungsverfahren zusammenhängenden technischen Verfahren gem. Abs. 1 S. 1 von § 81 HPVG. Insoweit ist kraft Gesetzes ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen.

Inwieweit die Regelung des § 81 Abs. 5 HPVG verfassungsgemäß ist, kann in dem vorliegenden Eilverfahren nicht entschieden werden. Da nach Auffassung der Kammer die Regelung des § 81 Abs. 5 HPVG wegen Verstoßes gegen Art. 37 Abs. 1 und Abs. 2 HV verfassungswidrig und nichtig ist (VG Wiesbaden, Beschl. v. 23.5.2005 - 23 L 512/05, <VERWEISES behoerde="VG Wiesbaden" az="23 L 564/05">23 L 549/05, 23 L 564/05</VERWEISES>; vgl. ferner dazu Rinken, Gutachten zur Verfassungsmäßigkeit der Änderung im HPVG durch die Änderungsgesetze im Dezember 2002, 54-57), hat sie im Hauptsacheverfahren das Verfahren ausgesetzt und die Frage, ob § 81 Abs. 1 HPVG verfassungswidrig ist, dem StGH des Landes Hessen vorgelegt. Insoweit wird auf den Vorlagebeschluss des Hauptsacheverfahrens voll inhaltlich Bezug genommen.

Auch die Aussetzung eines Verfahrens wegen Verfassungswidrigkeit einer entscheidungserheblichen Norm ändert nichts an der verfassungsrechtlichen Verpflichtung der Kammer, effektiven Rechtsschutz zu gewähren. Solange die Entscheidung des StGH des Landes Hessen aussteht, dürfen jedenfalls in den Fällen keine unabänderbare Fakten geschaffen werden, in denen feststeht, dass jedenfalls eines von zwei möglichen Beteiligungsrechten gegeben ist, von denen jedoch keines von dem Beteiligten beachtet wird.

Unabhängig von einem möglichen Mitbestimmungsrecht gem. § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG besteht vorliegend jedoch ein Mitwirkungsrecht gem. § 81 Abs. 1 S. 1 HPVG, da es sich bei der Einführung von SAP R/3 HR mindestens um die Einführung, Anwendung, Änderung und Erweiterung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten handelt.

Dass es sich bei dem Personalinformationssystem SAP R/3 HR um ein Verfahren zur automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten handelt, ergibt sich bereits aus dem nunmehr vorgelegten Verfahrensverzeichnis nach § 6 HDSG für die Version 12/2004, welches als Musterverfahrensverzeichnis vom Hessischen Ministerium des Inneren und für Sport dem Beteiligten zur Migration mit Erlass v. 10.2.2005 vorgelegt worden ist.

Offen kann dabei bleiben, ob es sich um ein neues Verfahren handelt - wie auf dem Vordruck der Meldung angekreuzt - oder um eine Änderung des Musterverfahrens Version 8/2002 handelt. Denn das Verfahren soll nunmehr bei den Beteiligten erst eingeführt werden, weshalb es sich insoweit um ein neues Verfahren handelt. Es handelt sich auch nicht um das Verfahrensverzeichnis der Dienststelle, wie sich aus dem Erlass des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport - Landespolizeipräsidium - v. 14.12.2004 eindeutig ergibt. Denn dort ist ausgeführt:

"Das Verfahrensverzeichnis ist noch durch die bei den Behörden vergebenen SAP-Rollen zu ergänzen."

Eine solche Ergänzung des Rollenkonzeptes ist durch den Beteiligten ganz offensichtlich nicht erfolgt. Insoweit ist auch die Vorlage des Musterverfahrensverzeichnisses Version 12/2004 an den örtlichen Datenschutzbeauftragten zur Prüfung gem. § 5 Abs. 2 HDSG - soweit dies geschehen ist - insoweit fehlerhaft, als das Verfahrensverzeichnis selbst nach der Auffassung der vorgesetzten Dienststelle des Beteiligten vorliegend unvollständig ist.

Die von dem Hessischen Ministerium des Inneren und für Sport - Landespolizeipräsidium - vorgegebene Verpflichtung der Ergänzung durch die bei dem Beteiligten zu vergebenen SAP-Rollen zeigt und bestätigt die Auffassung des Gerichts, dass das automatisierte Verfahren Personaldatenverarbeitung durch das Modul SAP R/3 HR nicht zentral von der Hessischen Landesregierung, sondern von der jeweils betroffenen Dienststelle - welche insoweit auch die Verantwortung trägt - eingeführt wird.

Zwar wird nach den Bekundungen des sachverständigen Zeugen A. innerhalb der hessischen Landesregierung nunmehr über die Möglichkeit nachgedacht, das Verfahren SAP R/3 HR als gemeinsames Verfahren gem. § 15 HDSG einzuführen. Dies ist aber zum Zeitpunkt der vorliegenden Entscheidung und dem vorliegenden Musterverfahrensverzeichnis 12/2004 ausdrücklich nicht der Fall. Hiernach handelt es sich um ein Verfahren, für das der Dienststellenleiter höchstpersönlich die Verantwortung trägt. Auf Grund des mit der Einführung des Personalinformationssystems SAP R/3 HR verbundenen Kostenaufwandes werden auch Verhältnisse geschaffen, die das noch ausstehende Beteiligungsverfahren oder gar ein mögliches Mitbestimmungsverfahren belasten und die Entscheidungsgremien veranlassen könnten, unter Zurückstellung etwaiger Bedenken letztlich der Maßnahme zuzustimmen. Jedenfalls würde die Verwirklichung des Beteiligungs- bzw. Mitbestimmungsrechtes des Antragstellers dadurch wesentlich erschwert, wenn die beabsichtigte Maßnahme erst einmal eingeführt worden ist (VGH Hess., Beschl. v. 2.12.1987 - HPV TL 2694/87).

Damit hat der Antragsteller auch einen Verfügungsanspruch glaubhaft gemacht, da zumindest ein Beteiligungsrecht nach § 81 Abs. 1 HPVG besteht, welches im Wege der einstweiligen Verfügung von dem Gericht festzustellen war.

Über den Feststellungsausspruch hinaus war jedoch ggü. dem Beteiligten im Wege der einstweiligen Anordnung auch die Verpflichtung auszusprechen, die Einführung des Personalinformationssystems SAP R/3 HR in seinem Geschäftsbereich bis zu einer Entscheidung der Hauptsache zu unterlassen. Denn auch hierfür liegen besondere wichtige Gründe vor.

Den betroffenen Bediensteten der Dienststelle würden schwere unzumutbare Nachteile entstehen, welche im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens gem. § 84 Abs. 1 Nr. 17 HPVG bzw. Mitwirkungsverfahrens gem. § 81 Abs. 1 HPVG - wenn auch vielleicht nicht ganz - aus-

geschlossen werden können. Denn die mündliche Verhandlung und die Befragung der sachverständigen Zeugen A. und Goldhammer hat ergeben, dass das für die Einführung der automatisierten Verarbeitung auf Grund des Systems SAP R/3 HR vorliegende Musterverfahrensverzeichnis nach § 6 HDSG mit der Version 12/2004 bezüglich des automatisierten Verfahrens SAP R/3 HR so erhebliche Mängel offenbart, dass in verfassungswidriger Weise in das Grundrecht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung gem. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG eingegriffen würde.

Wie bereits in der Entscheidung des Gerichtes v. 4.10.2004 (VG Wiesbaden, Beschl. v. 4.10.2004 - 23 L 2121/04, CR 2005, 183) festgestellt, und nunmehr von dem Sachverständigen A. erneut bestätigt, verfügt das Programm SAP R/3 HR weiterhin über keine Löschroutine; mithin keine Möglichkeit, nicht mehr erforderliche Daten bzw. Daten für welche die Aufbewahrungsfristen abgelaufen sind, routinemäßig zu löschen. Ein entsprechendes Löschkonzept fehlt noch heute. Zwar ist insoweit eine Arbeitsgruppe "Archivierung" eingerichtet worden, welche nach dem Kenntnisstand des sachverständigen Zeugen A. bereits einmal getagt haben soll. Der sachverständige Zeuge A. bekundete jedoch auch, dass die ersten Inbetriebnahmen des automatisierten Verfahrens SAP R/3 HR bei anderen Dienststellen schon Mitte 2002 erfolgten. Mithin die gesetzliche Höchstaufbewahrungsfrist gem. § 107 f Abs. 2 HBG mit 3 Jahren nicht nur nicht mehr in ferner Zukunft liegt, sondern unmittelbar bevorsteht.

Sinn und Zweck eines Verfahrensverzeichnisses ist es, dass sich die verantwortliche Stelle vor der Anschaffung und Implementierung eines automatisierten Verfahrens zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten Gedanken macht, wie die im Hessischen Datenschutzgesetz vorgegebenen Umgangsregelungen mit personenbezogenen Daten - auch der Beschäftigten - umgesetzt und beachtet werden. Dabei gibt § 10 Abs. 2 S. 1 HDSG vor, dass ein Verfahren auszuwählen oder zu entwickeln ist, welches geeignet ist, so wenig personenbezogene Daten zu verarbeiten, wie dies zur Erreichung des angestrebten Zweckes erforderlich ist. Hierzu gehört auch die Gewährleistung der Löschung von Daten. Dies ist vorliegend hinsichtlich der erforderlichen Löschung ganz offensichtlich in keinster Weise erfolgt. Ob und inwieweit auch bereits Daten gespeichert worden sind, welche schon zu löschen sind, konnte in der mündlichen Verhandlung zwar nicht geklärt werden, und auch der Beteiligte konnte hierzu keinen sachdienlichen Beitrag leisten, hierauf kommt es aber nicht an.

Bereits die Version 8/2002 des Musterverfahrensverzeichnisses enthält sensitive Daten, ohne dass dies ausdrücklich in dem Verfahrensverzeichnis festgestellt wird. So ist beispielsweise die Tatsache der Schwerbehinderung und ihres Grades ein Merkmal nach § 7 Abs. 4 HDSG. Nach Art. 8 der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 24.10.1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (EG-Datenschutzrichtlinie; ABI. EG Nr. L 281, 31) ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten grundsätzlich verboten und nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig. Ob insoweit die schutzwürdigen Belange des jeweils Betroffenen beachtet werden, kann nicht festgestellt werden, da die von der Behörde gem. § 7 Abs. 6 S. 1 HDSG durchgeführte Vorabkontrolle bereits in der Version 08/2004 (Version 1.0, Stand 24.6.2002) unter 1.5 ausführt, "sensitive Daten i.S.v. § 7 Abs. 4 HDSG werden in diesem Verfahren nicht bearbeitet."

Auch in dem nunmehr vorgelegten Musterverfahrensverzeichnis Version 12/2004 (Version 2.0, Stand 10.12.2004) heißt es bezüglich der Vorabkontrolle unter 1.5, dass sensitive Daten i.S.v. § 7 Abs. 4 HDSG mit diesem Verfahren nicht bearbeitet werden. Dies, obwohl in das Musterverfahrensverzeichnis 12/2004 nunmehr unter den Infotypen des Teams Personaladministration unter laufender Nr. 9 Infotyp 0028 Werkärztlicher Dienst ganz eindeutig medizinische Daten der Betroffenen und damit sensitive Daten i.S.v. Art. 8 EG-Datenschutzrichtlinie eingegeben werden, wenn beispielsweise unter Subtyp 9003 "Untersuchungsdatum Atemwegserkrankung", Ausprägung 03, was dauernde Bedenken bedeutet, aufgenommen wird. Hierbei handelt es sich unstreitig um sensitive personenbezogene Da-

ten. Andererseits sind an anderer Stelle Daten nach § 7 Abs. 4 HDSG angekreuzt, welche eindeutig nicht sensitive Daten im Sinne dieser Vorschrift sind. Es scheint insoweit zweifelhaft, dass die Person, welche die Vorabkontrolle für das Verfahrensverzeichnis erstellt hat, die Änderungen überhaupt zur Kenntnis genommen hat.

Zur Überraschung der Kammer konnte auch keiner der Beteiligten dem Gericht erklären, wer für diese Vorabkontrolle nach § 7 Abs. 6 S. 1 HDSG die Verantwortung trägt. Soweit eine "beigestellte" Person der HZD diese erstellte, kann sie jedenfalls nicht die Verantwortung dafür übernehmen. Wenn eine vorgesetzte Dienststelle für nachgeordnete Behörden diese "behördliche Vorabkontrolle" einheitlich durchführen will, muss sich aus dem Verfahrensverzeichnis zumindest ergeben, wer die Verantwortung für das Verfahrensverzeichnis und die schriftlich fixierte Vorabkontrolle die Verantwortung zeigt. Dies insb., als dem Beteiligten in dem Verfahren - 23 LG 560/05, aufgegeben wurde zum Termin die Person, welche für die unter Anlage 6 aufgenommene Vorabkontrolle verantwortlich zeigt, zu stellen. Dass hierbei der Beteiligte nur davon ausging, dass es sich um einen Bediensteten aus seinem Hause handeln könne, spricht für sich.

Auch bestehen bezüglich des in das Musterverfahrensverzeichnis Version 12/2004 aufgenommene Rollenkonzept erhebliche Bedenken. Denn ein entsprechender Organisationsplan ist nicht ersichtlich. Keiner weiß, wer für etwas zuständig ist. Dass dies im Bereich der gesamten Landesverwaltung besondere Schwierigkeiten bereitet hat der Sachverständige A. nachvollziehbar dargelegt. Dies insb., als sich in den Ressorts unterschiedliche Strukturen herausgebildet haben, welche bereits heute mit den Regelungen des § 107g HBG wohl nicht gerade in Einklang zu bringen sind. Dabei ist zu beachten, dass die Regelung des § 107g HBG vom Bund im Rahmen seiner Gesetzgebungsbefugnis durch das Bundesbeamtenrechtsrahmengesetz vorgegeben ist. Gerade die Zugriffsrechte haben aber im Lichte von § 10 Abs. 2 HDSG eine besondere Bedeutung. Dass hierbei die Zugriffsrechte zumindest nach den in dem Musterverfahrensverzeichnis ausgedruckten möglichen Auswertungen Dienststellen bzw. ressortübergreifend sein können sollen, zeigt vielmehr, dass das Zugriffskonzept gänzlich ungeklärt ist.

Im Rahmen der technischen Datensicherung ist in dem Musterverfahrensverzeichnis 12/2004 ebenfalls vorgesehen, dass die Zugriffe auf das System protokolliert werden. Hierzu wird in dem sog. Betriebsführungshandbuch SAP R/3 (S. 4/20) ausgeführt: "In Abhängigkeit davon, welche Ziele mit der Protokollierung verfolgt werden sollen, ist aus der Vielzahl der Möglichkeiten, die SAP in diesem Zusammenhang bietet, eine geeignete Auswahl zu treffen. Die ausgewählten Protokolle müssen dann regelmäßig überprüft und etwaige Feststellungen in einem definierten Verfahren weiter gemeldet werden. Diese Entscheidung sollte in Zusammenarbeit vom Anwendungsmanagement, Datenschutzbeauftragten, THCC sowie dem zuständigen Betriebsrat getroffen werden."

Abgesehen davon, dass die Hessische Landesverwaltung über keine Betriebsräte verfügt, ist auch dem vom Hessischen Ministerium des Inneren und für Sport beteiligten Hauptpersonalrat beim HMdI über die Protokollierung nichts weiter bekannt, wie der sachverständige Zeuge G. bekundete. Demgegenüber bekundete der sachverständige Zeuge A., dass alle von SAP R/3 HR möglichen Protokolle mit Ausnahme des Protokolls BCL 4 scharf geschaltet sind. Dies heißt, dass seit der ersten Inbetriebnahme diverseste Protokolle aufgezeichnet werden, ohne dass geregelt ist, wann diese Protokolle gelöscht bzw. ausgewertet werden. Entsprechende Informationen sind auch an den nach Auffassung des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport zu beteiligten Hauptpersonalrat beim HMdI nicht herangetragen worden. So hat der Sachverständige Zeuge, das Hauptpersonalratsmitglied G., diese Erklärung des sachverständigen Zeugen A. mit großem Erstaunen zur Kenntnis genommen.

Es kann nicht sein, dass diverseste Protokolle gefahren werden, deren Auswertung und Aufbewahrung jedoch noch nicht einmal ansatzweise im Vorfeld geklärt wurde, sondern in dem

sog. Musterverfahrensverzeichnis) Version 12/2004 vielmehr nur darauf hingewiesen wird, dass dies klärungsbedürftig sei.

Soweit das Musterverfahrensverzeichnis Version 12/2004 nunmehr auch unter Anlage 1b neu aufgenommen hat "Die Art der gespeicherten Daten (Berichte)", finden sich dort eine Vielzahl von Möglichkeiten der personenbezogenen Auswertungen, ohne dass auch nur im Ansatz dargetan ist, wofür diese Auswertungen nicht nur zweckmäßig und sinnvoll erscheinen könnten, sondern entsprechend den gesetzlichen Vorgaben tatsächlich erforderlich i.S.v. § 34 Abs. 1 HDSG sind. Dabei fällt auf, dass die Auswertungen teilweise über die Dienststellenbezogenheit personenbezogen hinausgehen und nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie sogar ressortübergreifend erfolgen sollen. Auch ist nicht dargetan, inwieweit diese Auswertungen für alle Dienststellen gleichmäßig i.S.v. § 34 Abs. 1 HDSG erforderlich sein sollen.

Gemäß Art. 6 Abs. 1 EG-Datenschutzrichtlinie sehen die Mitgliedstaaten vor, dass personenbezogene Daten nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise verarbeitet und für festgelegte eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben und nicht in einer mit diesen Zweckbestimmungen nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden. Solche festgelegten eindeutigen und rechtmäßigen Zwecke sind in Anlage 1b "Die Art der gespeicherten Daten (Berichte)" für das Gericht nicht erkennbar, weshalb auch insoweit § 34 Abs. 1 HDSG im Lichte der Auslegung der EG-Datenschutzrichtlinie als Rechtsgrundlage nicht herangezogen werden kann.

Allein die bisher aufgeführten Mängel - welche nicht abschließend sein können - sind nach Überzeugung des Gerichtes so gravierend, dass eine rechtmäßige Datenverarbeitung der Daten der Beschäftigten derzeit nicht gewährleistet ist.

Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob - soweit überhaupt eine Beteiligung des örtlichen Datenschutzbeauftragten gem. § 5 Abs. 2 HDSG erfolgte - eine wirksame Vorabkontrolle i.S.v. Art. 20 Abs. 2 EG-Datenschutzrichtlinie überhaupt hätte durchgeführt werden können (VG Gießen, Beschl. v. 16.7.2004 - 22 L 2286/04; Beschl. v. 8.3.2004 - 22 L 604/04).

Auch hat die Kammer erhebliche Zweifel daran, dass das Musterverfahrensverzeichnis "Stand 12/2004", bei dem es sich wohl offensichtlich um eine Änderung des Verfahrens und nicht um ein Erstverfahren handelt, tatsächlich vollständig ist. So ist bei den Infotypen des Teams Personaladministration der Infotyp IT 0022 Ausbildung und IT 0024 Qualifikation herausgenommen worden. Dies mit der Bemerkung in einer im Termin vorgelegten Änderungsübersicht: "Herausgenommen, da die Zuständigkeit von Team Personalbeschaffung, -Entwicklung". Was dies bedeutet, konnte keiner der Beteiligten der erkennenden Kammer in der mündlichen Verhandlung erklären. Der sachverständige Zeuge A. äußerte jedoch Zweifel daran, dass auf die in diesen Infotypen gespeicherten Daten tatsächlich verzichtet wird und auch verzichtet werden kann. Diese Zweifel sind dem Gericht mehr als nachvollziehbar, da der Präsident des VG Wiesbaden im Rahmen der Information der Beschäftigten seines Hauses über ihre gespeicherten personenbezogenen Daten in SAP R/3 HR unter dem Stichtag 2.3.2005 Daten aus diesen Datenfeldern mitteilte, welche auf Grund der Herausnahme aus dem Verfahrensverzeichnis nicht mehr im Verfahren SAP R/3 HR enthalten sein dürften.

Gemäß § 62 Abs. 1 Nr. 2 HPVG hat der Personalrat auch darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnung, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Veraltungsanordnungen durchgeführt werden. Zu den geltenden Gesetzen gehört auch das Hessische Datenschutzgesetz. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 HDSG ist es Aufgabe des Gesetzes, das Recht des Einzelnen zu schützen, selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten zu bestimmen, soweit keine Einschränkungen dieses Gesetzes oder anderer Rechtsvorschriften zugelassen sind. Das Hessische Datenschutzgesetz schützt auch die personenbezogenen Daten der Beschäftigten, die bei der einzelnen Dienststelle oder anderweitig verarbeitet werden (§ 34 HDSG; BVerwG, Beschl. v. 26.3.1985 - 6 P

31.82). Insoweit ist es Aufgabe des Personalrats, entsprechende Missstände zu rügen bzw. zu verhindern. Um dies zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber im Hessischen Personalvertretungsgesetz dem Personalrat ein Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungsrecht eingeräumt. Insoweit hat der Dienststellenleiter ihm dieses auch zu gewähren. Solange dies nicht geschehen ist und die Frage, ob und inwieweit über ein Beteiligungsrecht gem. § 81 Abs. 1 HPVG hinaus auch ein Mitbestimmungsrecht gem. § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG wegen Verfassungswidrigkeit des § 81 Abs. 5 HPVG vorliegt, war ggü. dem Beteiligten ferner die Verpflichtung auszusprechen, die Einführung des Personalinformationssystems SAP R/3 HR in seinem Geschäftsbereich bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache zu unterlassen. Denn nur so können schwere und unzumutbare Nachteile für die Beschäftigten verhindert und das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung gem. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG gewahrt werden.

Dem steht nicht entgegen, dass nach der ständigen Rechtsprechung dem Personalrat bei Verletzung seiner Beteiligungsrechte grundsätzlich kein Anspruch auf Unterlassung, Unter-sagung, Rückgängigmachung oder Aufhebung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen bzw. vorherige Durchführung des Beteiligungsverfahrens zusteht und dementsprechend auch eine hierauf gerichtete einstweilige Verfügung in der Regel ausgeschlossen ist (VGH Hess., Beschl. v. 2.12.1997 - HPV TL 2694/87). Unter den Voraussetzungen eines groben Pflichtenverstoßes kommt deshalb in einem einstweiligen Verfügungsverfahren als Sicherungsmittel auch ein vorläufiges Gebot oder Verbot ausnahmsweise in Betracht.

Die Absicht des Beteiligten das streitige EDV-Verfahren SAP R/3 HR für den personellen Bereich ohne Beteiligung des Antragstellers einzuführen, stellt eine handgreiflich und offensichtlich schwer wiegende Pflichtverletzung dar (VGH Hess., Beschl. v. 2.12.1987 - HPV TL 2694/87). Der Annahme eines groben Pflichtenverstoßes steht auch nicht entgegen, dass es sich um einen einmaligen Vorfall handelt. Denn es ist zu befürchten, dass die Einführung des Personalinformationssystems ohne die Durchführung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens den Betriebsfrieden ernstlich gefährdet - dies zumal die elektronische Verarbeitung personenbezogener Daten nicht nur der Dienststelle eine intensivere schnellere Kontrolle und Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Beschäftigten ermöglicht (VGH Hess., Beschl. v. 2.12.1987 - HPV TL 2694/87). Hinzu kommt vorliegend vielmehr erschwerend, dass auch nicht von dem Grundsatz ausgegangen werden kann, dass bei den Dienststellen, welche eine Untergliederung öffentlicher Einrichtungen sind, durch Sachkunde in Verbindung mit Weisungsbefugnissen und Dienstaufsicht sichergestellt werden kann, dass so verfahren wird, wie es der Rechtslage entspricht (VGH Hess., Beschl. v. 27.2.1992 – HPV TL 2246/91, CR 1993, 773).

Denn obwohl es Aufgabe der obersten Landesbehörde, hier des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport, ist, die Ausführung des Hessischen Datenschutzgesetzes sowie andere Vorschriften über den Datenschutz in seinem Bereich sicher zu stellen (vgl. § 1 Abs. 2 HDSG; Ziff. 202 des Beschlusses über die Zuständigkeit der einzelnen Ministerinnen und Minister nach Art. 104 Abs. 2 der Verfassung des Landes Hessen v. 28.4.2003, GVBl. I, 130), hat es dem Beteiligten gerade ein Musterverfahrensverzeichnis vorgelegt, welches zeigt, dass das Personalinformationssystem SAP R/3 HR derzeit gegen allgemeine datenschutzgesetzliche Grundsätze des Hessischen Datenschutzgesetzes verstößt. Selbst wenn man jedoch versuchen würde, das Hessische Datenschutzgesetz im Sinne des Musterverfahrensverzeichnisses auszulegen, würde gegen Europarecht, mithin die EG-Datenschutzrichtlinie, verstoßen.

Bei einem solchen gravierenden Verstoß vermag das Gericht vorliegend die Sicherstellungsfunktion im Rahmen der Dienstaufsicht und der Aufgabenerfüllung im Rahmen von § 1 Abs. 2 HDSG nicht mehr zu erkennen. (...)