

Personalakte digital

DATENSCHUTZ *Die elektronische Personalakte rückt mit fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt stärker in den Fokus der Arbeitgeber. Welche Nutzen und Risiken sind mit ihrer Einführung verbunden und worauf müssen Betriebsräte achten?*

VON NADINE BURGSMÜLLER

DARUM GEHT ES

1. Mit der elektronischen Personalakte werden Daten über jeden einzelnen Beschäftigten gesammelt und fälschungssicher archiviert.
2. Die Daten der Beschäftigten werden auf Servern gespeichert, die sich auch im nicht europäischen Ausland befinden können. Hier ist Vorsicht geboten.
3. Der Betriebsrat muss bei der Einführung der elektronischen Personalakte beteiligt werden.

Die elektronische Personalakte dient dazu, Daten über jeden einzelnen Beschäftigten zu sammeln und so eine fälschungssichere Archivierung zu ermöglichen. Die Dokumente, die gespeichert werden, müssen den Originalen in Papierform entsprechen, um eine richtige Erfassung der Daten zu gewährleisten. Dies geschieht über spezielle Systeme, die für die Erstellung von elektronischen Personalakten programmiert wurden. Die Arbeitgeber sehen hierin eine Erleichterung des Zugriffs auf Personalakten und die Einsparung von Lagerungsräumen für Papierakten.

Welche Risiken birgt das?

Durch die genutzten Software-Programme ist es möglich, auf diese Daten von verschiedenen Standorten oder Arbeitsplätzen zuzugreifen. Die Betriebsräte sehen genau hierin eine Missbrauchsmöglichkeit. Die Systeme zur Erfassung der Mitarbeiterdaten erscheinen anfällig für Eingriffe in Form von Ausspähungen Dritter. Hier stellt sich für Betriebsräte die Frage, wie diese Missbrauchsmöglichkeiten reduziert werden können, um die Daten der Beschäftigten vor rechtswidrigen Eingriffen und Missbrauch zu schützen und welche Daten der Beschäftigten überhaupt erfasst werden dürfen.

Die elektronische Personalakte stellt somit auf der einen Seite eine Erleichterung des Arbeitsablaufs für den Arbeitgeber dar. Auf der anderen Seite birgt sie jedoch Risiken, die von den Betriebsräten und auch vom Arbeitgeber möglichst gering gehalten werden müssen.

Die elektronische Personalakte kann der Arbeitgeber nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats einführen und nutzen. Bei der Um-

wandlung von analogen zu elektronischen Personalakten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Auf dieser Stufe der stärksten Beteiligungsrechte des Betriebsrats kann der Arbeitgeber die geplante Maßnahme nicht umsetzen, ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt zu haben oder im Falle des Scheiterns von Verhandlungen die Einigungsstelle anzurufen.

Was sollte geregelt werden?

Die Betriebsvereinbarung muss regeln, unter welchen Voraussetzungen die elektronische Personalakte eingeführt wird. Die Betriebsvereinbarung soll verhindern, dass die Beschäftigten durch die Einführung Nachteile erleiden, die in ihrem Umfang möglicherweise noch nicht überblickt werden können.

Zunächst muss in der Betriebsvereinbarung das genaue System zur Erfassung der Beschäftigtendaten mit all seinen Funktionen beschrieben werden. Was kann das System und wie arbeitet es? Diese Systeme haben meist vielfältige Funktionen und es existieren genaue Beschreibungen dieser Funktionen, an denen sich der Betriebsrat orientieren kann. Häufig ermöglichen diese Systeme einen Zugriff von verschiedenen Stellen auf die Daten der Beschäftigten. Dies ist datenschutzrechtlich bedenklich. Daher sollten die Zugriffsrechte der unterschiedlichen Personen oder Stellen in der Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Das gleiche gilt für die Löschung von Dokumenten. Praktische Bedeutung hat dies etwa bei Abmahnungen, die nach Ablauf einer bestimmten Zeit aus der Personalakte zu entfernen sind. Nimmt man bei einer Personalakte in Papierform das Schriftstück einfach aus

der Akte heraus und vernichtet es, muss bei der elektronischen Personalakte sichergestellt sein, dass das Dokument ohne Möglichkeit zur Wiederherstellung gelöscht wird.

Schließlich haben der Datenschutz und das Bundesdatenschutzgesetz erhebliche Bedeutung bei einer Betriebsvereinbarung zur elektronischen Personalakte. Es stellt für alle Parteien klar, dass eine Nutzung der elektronischen Personalakte nur im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen möglich ist.

Besondere Bedeutung hat § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG (§ 26 Abs. 1 BDSG neu) der die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis regelt. Wichtig ist dabei die Darstellung, zu welchem Zweck der Arbeitgeber die Personaldaten nutzen darf. Denn das Bundesdatenschutzgesetz legt für diese Zweckbindung einen engen Rahmen fest.

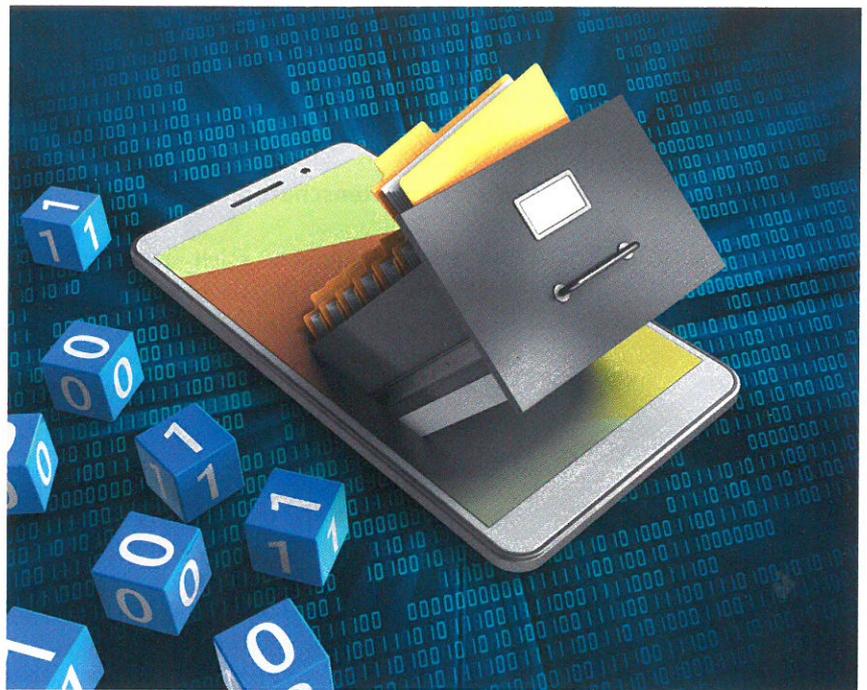
Der Betriebsrat hat über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Möglichkeit, lenkend auf die Einführung der elektronischen Personalakte einzuwirken und die Nachteile und Risiken für die Arbeitnehmer so gering wie möglich zu halten oder auszuschließen und die persönlichen Daten vor Missbrauch zu schützen.

Welche Daten dürfen gespeichert werden?

Eine wichtige Frage stellt sich gleich bei der Einführung der elektronischen Personalakte: Welche Daten dürfen überhaupt erfasst werden? Eine gesetzliche Definition der Personalakte existiert nicht. Über ihren zulässigen Inhalt wurde jedoch in einigen Gerichtsverfahren entschieden. Anknüpfungspunkt solcher Entscheidungen ist häufig der bereits beschriebene Zweck, den der Arbeitgeber mit der Nutzung der Daten verfolgt. Nach § 32 Absatz 1 BDSG (§ 26 Abs. 1 BDSG neu) dürfen etwa solche Daten gespeichert werden, die zur Begründung oder Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nötig sind. Es muss ein unmittelbarer innerer Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis bestehen.

Diese Vorgabe lässt jedoch einen weiten Spielraum zu. Es stellt sich die Frage, inwieweit auch persönliche Daten der Beschäftigten für das Arbeitsverhältnis wichtig sind.

Hier sollten die Betriebsvereinbarungen genaue Grenzen festlegen. Es muss konkret festgelegt werden, welche Daten für das Arbeitsverhältnis erfasst werden dürfen. Gerade auch die Speicherung von Gesundheitsdaten



kann hier eine schwierige Entscheidung sein. Generell ist es möglich, Gesundheitsdaten zu speichern. Dies kommt gerade bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und Attesten in Betracht. Dürfen etwa Daten über eine chronische Krankheit des Beschäftigten in der Personalakte gespeichert werden? Dient dies dem Zweck des Arbeitsverhältnisses? Ferner kann es aus Sicht des Arbeitgebers erforderlich sein, bestimmte Krankheiten eines Arbeitnehmers zu dokumentieren. Allerdings nur, wenn die Erkrankung betriebliche Auswirkungen mit sich bringen kann. Eine Einschränkung hat das Bundesarbeitsgericht vorgenommen und entschieden, dass eine Dokumentation nicht unmittelbar in der Personalakte geschehen darf, sondern nur in einem verschlossenen Umschlag, damit er nicht ohne weiteres einsehbar ist.¹

Auch an der Speicherung von Fehlzeiten hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse. Denn er muss nachvollziehen können, ob durch die Fehl- oder Krankzeiten das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis gestört ist. Die Erfassung solcher Daten unterliegt jedoch auch der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und muss Bestandteil einer solchen Betriebsvereinbarung sein.

Beurteilungen, die die fachliche Eignung und Leistung des Arbeitnehmers belegen, dürfen ebenfalls in der Personalakte gespeichert

Elektronische Personalakten sollen die Arbeit erleichtern und Lagerraum sparen.

¹ BAG 12.9.2006 AP BGB § 611 Personalakte Nr. 1.

werden. Allerdings nur dann, wenn diese Angaben für die Personalplanung, den konkreten Einsatz des Mitarbeiters oder dessen Weiterentwicklung bedeutsam sind.

Wie kann Datenschutz eingehalten werden?

Das Datenschutzrecht spielt im Zusammenhang mit der elektronischen Personalakte eine wichtige Rolle. In Personalakten werden häufig auch persönliche Daten der Beschäftigten festgehalten. Hierauf sollte nur ein bestimmter Personenkreis zugreifen können, da es sonst zu einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten kommen kann. Das im Grundgesetz verankerte allgemeine Persönlichkeitsrecht steht jedem Beschäftigten zu und muss durch Eingrenzungen des Zugriffs auf die persönlichen Daten gewährleistet werden. Es schützt gerade den intimsten Bereich des Beschäftigten, wie seine Familienverhältnisse oder seinen gesundheitlichen Zustand. Dieser Bereich ist bei jedem Beschäftigten besonders schützenswert. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob es zulässig ist eine elektronische Personalakte auf einem Server zu speichern, der beispielsweise in den USA steht.

Hier kann sich das Problem ergeben, dass dieser Server unzureichend gesichert ist und persönliche Daten der Beschäftigten von unberechtigten Dritten abgegriffen werden können oder durch andere datenschutzrechtliche Bestimmungen des jeweiligen Landes die datenschutzrechtlichen Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingehalten werden können. Auch in solchen Fällen müssen die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes immer eingehalten werden. Hierfür muss der Arbeitgeber sorgen. Er hat auch für eventuelle Unsicherheiten zu haften, sollten Daten an unberechtigte Dritte gelangen. Meist ist dies jedoch nicht ausreichend, um die Beschäftigten zu schützen, da gerade öffentlich gewordene Daten nicht wieder gelöscht und so missbraucht werden können. Bei diesem Umstand ist eine Schadensersatzhaftung des Arbeitgebers nicht dazu geeignet, den Schutz der Daten wieder herzustellen. Der Betriebsrat sollte daher versuchen, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen, dass die Daten auf einem europäischen Server gespeichert werden. Dies sollte vom Betriebsrat bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber beachtet werden.

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Zum 25.5.2018 tritt die Europäische Datenschutz-Grundverordnung in Kraft. Sie löst die Datenschutzrichtlinie von 1995 ab und gilt sodann in der gesamten Europäischen Union. Die beschriebene Zweckbindung, die für die Verarbeitung der Beschäftigtendaten unbedingt erforderlich ist, gilt auch im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung. Allerdings verzichtet die EU-Datenschutz-Grundverordnung auf detaillierte Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz. Enthalten ist eine Öffnungsklausel, die Konkretisierungen auf nationaler Ebene zulässt. Die Bundesregierung hat hierfür einen Gesetzesentwurf zur Anpassung des Datenschutzes an die Datenschutz-Grundverordnung vorgelegt. Wesentlicher Inhalt ist der in § 32 BDSG beschriebene Zweck der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung der Beschäftigtendaten.

Fluch und Segen

Die elektronische Personalakte ist Fluch und Segen zugleich. Für den Arbeitgeber bedeutet sie eine Erleichterung der Archivierung von Daten aller Beschäftigten. Für die Beschäftigten kann es bedeuten, dass persönliche Daten erfasst werden und im schlimmsten Fall im nicht europäischen Ausland auf einem Server gespeichert werden. Für den Betriebsrat bedeutet dies, dass er sich genau mit dem Thema auseinandersetzen muss, um einen Schutz aller Beschäftigten gewährleisten zu können. Ein großes Problem stellt sich hier bei der genauen Funktionsweise der einzelnen Systeme, in die sich der Betriebsrat einarbeiten muss, um Regelungen mit dem Arbeitgeber treffen zu können. Eine Betriebsvereinbarung ist jedoch immer von Nöten, da die gesetzlichen Regelungen in diesem Bereich nicht zum Schutz der Beschäftigten ausreichen. Der Betriebsrat muss hier sein Recht zur Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wahrnehmen um den Schutz der Beschäftigten und ihre Daten zu gewährleisten. Deshalb sollten insbesondere die oben beschriebenen Themen wie etwa eine Systembeschreibung, Zugriffsrechte sowie der Umgang mit Gesundheitsdaten konkret geregelt werden. ◀



Nadine Burgsmüller, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte, Essen.
www.BR-Anwaelte.de/Essen



► Eine Muster-Betriebsvereinbarung zur digitalen Personalakte finden Sie unter:
www.bund-verlag.de >
Bund-Online > AiB:assist >
Betriebsvereinbarungen >
BV Nr. 11, digitale Personalakte