



Die digitale Personalakte

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Für den Arbeitgeber stellen elektronisch geführte, digitale Personalakten eine Arbeitserleichterung dar. Für die Beschäftigten ist damit allerdings ein gewisses Maß an Unsicherheit verbunden: Wie sicher sind die Daten? Wer hat Zugriff auf diese? Welchen rechtlichen Rahmenbedingungen digitale Personalakten unterliegen und wie der Betriebsrat bei ihrer Einführung und Anwendung datenschutzkonform mitbestimmen kann, das erläutern Matthias Wilke und Dr. Eberhard Kiesche.

Immer mehr Unternehmen setzen digitale Personalakten ein. Für Betriebsräte, die mit der Umstellung von Papier-Personalakten auf digitale Personalakten konfrontiert werden, stellt sich die Frage, wie sie die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten schützen können.

Rechtliche Vorgaben

Digitale Personalakten unterfallen, ebenso wie Personalakten in Papierform, den Regelungen des § 32 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz).

Im Bereich der Papier-Personalakte gibt es hierzu eine fast schon unüberschaubare Rechtsprechung. Die dort

aufgestellten Grundsätze gelten auch für digitale Personalakten.

Recht auf Vertraulichkeit

Wenn es um die Aufbewahrung von Gesundheitsdaten in der Personalakte geht, dann hat der betroffene Beschäftigte einen Anspruch darauf, dass seine Daten geschützt werden. So hat der Arbeitgeber beispielsweise bei einer Personalakte in Papierform besonders sensible Daten in einem verschlossenen Umschlag aufzubewahren (vgl. BAG vom 12.09.2006 – dbr 6/2007, Seite 38). Zudem sind die Daten gegen eine unbefugte Weitergabe im Unternehmen zu schützen. Nur zugriffsberechtigten Personen darf ein Zugang zu diesen persönlichen Daten ermöglicht werden.

Aus der vorgenannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lässt sich die Notwendigkeit eines differenzierten Berechtigungs- und Zugriffsschutzes für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten in digitalen Personalakten ableiten. Ebenso sind Regelungen über eine verschlüsselte Speicherung und Übertragung von Aktenteilen mit sensiblem Inhalt zu treffen und eine Verfahrensdokumentation zu erstellen.

Unter Berücksichtigung der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Stichwort: technische Kontrollleinrichtung) ist hierzu ein Datenschutzkonzept zu erstellen (vgl. § 9 BDSG und Anlage zu § 9 BDSG).

Mehr Datenschutz?

Mit der Digitalisierung von Personalakten sind aus Sicht der Beschäftigten nicht nur Risiken, sondern auch datenschutzrechtliche Vorteile verbunden. So kann beispielsweise ein detailliertes Zugriffsberechtigungskonzept entwickelt werden. Für besonders sensible Daten kann ein gesondertes Register eingerichtet und hierüber – je nach Funktion – nur ein eingeschränktes Zugriffsrecht erteilt werden. Die Dokumente in der digitalen Personalakte können verschlüsselt übertragen und für alle Benutzeraktivitäten (z.B. die Zugriffe) kann eine sekundengenaue Protokollierung eingestellt werden. Ebenso kann problemlos die persönliche Authentifizierung und Identifizierung durch Benutzername und Passwort gewährleistet werden.

Personalinformationssystem

Mit der Einführung von digitalen Perso-



Matthias Wilke
www.dtb-kassel.de
Beide beraten Betriebs- und Personalräte zu Fragen der digitalen Personalakte.



Dr. Eberhard Kiesche
www.aob-bremen.de

nalakten kann jedoch auch ein weiterer Schritt hin zu einer gläsernen Belegschaft vollzogen werden. Denn hinter digitalen Personalakten verbirgt sich eine Datenbank. Mit dieser und den im Betrieb bereits vorhandenen Personalinformationssystemen (z.B. Arbeitszeiterfassung) könnten umfassende Auswertungen, etwa über Arbeitsunfähigkeitszeiten, möglich werden.

Der Betriebsrat sollte diese Risiken vorab einschätzen, die Inhalte der digitalen Personalakten begrenzen und vor allem, in Kooperation mit dem Datenschutzbeauftragten, beim Arbeitgeber auf umfassende organisatorische und technische Maßnahmen des Datenschutzes drängen. Leistungs- und Verhaltenskontrollen sollten durch praktische Datenschutzmaßnahmen ausgeschlossen werden.

Hoher Stellenwert des Datenschutzes

Datenschutzskandale und ihre verheerenden Auswirkungen auf das Image der betroffenen Unternehmen haben zu einer zunehmenden Sensibilisierung hinsichtlich des Beschäftigtendatenschutzes geführt.

Aufgrund der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes im Jahr 2009 ist eine Vielzahl neuer Regelungen zu beachten, die mit Bußgeldern und Strafvorschriften bewehrt sind. Unternehmen nehmen den Datenschutz jetzt ernster, Betriebsräte sind sensibilisiert und überwachen verstärkt die Personaldatenverarbeitung in der Personalabteilung. Sie stellen zu Recht die notwendigen Fragen bei der Einführung der digitalen Personalakten, wie beispielsweise zu der Erforderlichkeit und Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung (vgl. §§ 3a, 4, 32 BDSG), zu dem technisch-organisatorischen Datenschutzkonzept und vor allem zu dem Berechtigungskonzept.

Tipps für die Einführung

Mangelnder Datenschutz kann ganz entscheidend die Akzeptanz der digitalen Personalakte bei den Beschäftigten und ihren Interessenvertretern gefährden. Der Beschäftigtendatenschutz ist der wichtigste Erfolgsgarant bei Projekten zur digitalen Personalakte und von Beginn an in die Projektplanung zu integrieren.

Hilfreich ist dabei die Beachtung der folgenden Punkte:

> Der Datenschutzbeauftragte muss von Beginn an in das Projekt zur digitalen Personalakte eingebunden sein. Er muss – unter Nutzung des Verfahrensverzeichnisses und der Verfahrensdokumentation – immer die erforderliche Vorabkontrolle nach § 4d Abs. 5 BDSG durchführen.

> Es ist zu überprüfen, ob nicht für bestimmte Teile der Personalakte mit besonders sensiblen Daten (z.B. Gesundheitsdaten) auf eine automatisierte Verarbeitung verzichtet werden muss.

> Wenn das Unternehmen Papierakten einscannen oder diese entsorgen will, ist dies eine Auftragsdatenverarbeitung gemäß § 11 BDSG (vgl. den Beitrag „Die moderne Technik erleichtert vieles. Die Auftragsdatenverarbeitung“; dbr 3/2011, Seite 19).

> Wird in einem Konzern auf die digitalen Personalakte umgestellt, sind die Aspekte des Konzerndatenschutzes zu beachten und datenschutzkonform umzusetzen.

> Es muss ein differenziertes Berechtigungskonzept erstellt werden, das Führungskräfte, Mitarbeiter der Personalverwaltung, Mitarbeiter der Revision, Administratoren, Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte umfasst und ihre Zugriffsrechte nach ihren jeweiligen Aufgaben begrenzt. Es ist eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG vorzunehmen.

> Das Unternehmen hat eine technische Trennung zwischen Datenbank und Archivbereich bei den Administratoren vorzunehmen und auch den Administratoren differenzierte Zugriffsberechtigungen zuzuweisen.

Nicht ohne den Betriebsrat

Die Einführung und Anwendung einer digitalen Personalakte ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig, weil es sich dabei um eine technische Kontrolleinrichtung handelt, die objektiv zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet ist. Die digitale Personalakte kann alle Benutzeraktivitäten protokollieren, sie ist eine Datenbank und kann umfassend ausgewertet werden. Zudem werden Personalsachbearbeiterkennzeichen genutzt und automatisierte Einzelentscheidungen ermöglicht (vgl. § 6a BDSG). In jedem Fall ist für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten gemäß § 4

Abs. 1 BDSG eine Betriebsvereinbarung erforderlich.

Betriebsräte können jederzeit ihr Initiativrecht nutzen und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung fordern. Sofern sich der Arbeitgeber weigert, mit dem Betriebsrat in Verhandlungen einzutreten oder solche scheitern, kann der Betriebsrat die Einsetzung einer Einigungsstelle beim Arbeitsgericht be-

„Die Einführung und Anwendung einer digitalen Personalakte ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig, ...“

antragen. Von einer „offensichtlichen Unzuständigkeit“ der Einigungsstelle kann bei der digitalen Personalakte nicht ausgegangen werden, da die Mitbestimmung des Betriebsrats fast völlig unbestritten ist.

Rechte der Beschäftigten

Die Rechte der Beschäftigten als Teil des internen Datenschutzkontrollsystems bei der digitalen Personalakte ergeben sich aus dem Betriebsverfassungs- und dem Datenschutzrecht.

Gemäß § 83 Abs. 1 BetrVG haben die Beschäftigten ein Recht auf Einsicht in ihre Personalakte. Sie können dabei auf Wunsch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. In der Praxis wird die Einsichtnahme leider nach wie vor zu wenig genutzt. In der Regel flaut nach der Einführung einer digitalen Personalakte das anfängliche Interesse an einer Einsichtnahme schnell wieder ab.

Nach § 83 Abs. 2 BetrVG können die Beschäftigten Erklärungen zum Inhalt der, auch digitalen, Personalakte hinzufügen lassen. Abmahnungen, deren Unzulässigkeit beispielsweise gerichtlich festgestellt wurde, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsge-

Anzeige

Spezialisiert und praxisnah.



BR Anwälte

Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

www.br-anwaelte.de

richts rückstandsfrei zu löschen, was die heutigen Softwaresysteme auch leisten können.

Datenschutzrechtlich ist das Recht auf Auskunft nach § 34 BDSG zu gewährleisten. Daneben sollte auch das Recht auf Benachrichtigung bzw. Unterrichtung gemäß §§ 4 Abs. 3, 33 BDSG umgesetzt werden, etwa durch die Rückgabe der Originaldokumente nach dem Scannen oder durch einen entsprechenden Informationsflyer zur Einführung und Anwendung der digitalen Personalakte im Unternehmen. Die Mitarbeiter der Personalabteilung sind frühzeitig in das Projekt „digitale Personalakte“ einzubinden.

Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung zur digitalen Personalakte ist die Zulässigkeitsvoraussetzung für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung. Hierbei sind Leistungs- und Verhaltenskontrollen strikt auszuschließen.

Besonders wichtig ist in einer Betriebsvereinbarung der Regelungspunkt der Auswertungen. In der Praxis wird hierzu in der Regel vereinbart, dass Reporttools unzulässig sind und keine Auswertungen vorgenommen werden, insbesondere nicht über mehrere digitale Personalakten hinweg. Es wäre aber auch datenschutzgerecht,

definierte Auswertungen zuzulassen, wenn sie ausschließlich oder überwiegend dem Interesse der Beschäftigten dienen, z.B. für Personalentscheidungen im Konzern.

Von großer Bedeutung ist die Regelung, welchen Zugriff Vorgesetzte auf die digitalen Personalakten haben sollen. Angemessen im Sinne des Datenschutzes kann nur ein temporärer Zugriff auf Teilakten sein, und dies nur auf vorher definierte Dokumentarten.

Wichtige Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zur digitalen Personalakte finden sich auf dieser Seite. Diese dienen lediglich als Checkliste und Ideenbörse, denn eine Betriebsvereinbarung zur digitalen Personalakte ist immer an die jeweiligen betrieblichen Voraussetzungen anzupassen.

Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung „digitale Personalakte“

- > **Geltungsbereich:** Festlegung für wen (z.B. für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten) und für was (z.B. Einführung, Anwendung, Weiterentwicklung und Änderung der digitalen Personalakte mit dem SAP Records Management) die Betriebsvereinbarung gilt.
- > **Ziele der Betriebsvereinbarung** (z.B. Gewährleistung des Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung bei der Umstellung auf digitale Personalakten).
- > **Zweck** (z.B. Vereinfachung des Verwaltungsaufwands), **Zweckbindung** (z.B. keine Leistungs- und Verhaltenskontrollen) sowie **Grundsätze** (z.B. Datenvermeidung und Datensparsamkeit, keine Speicherung unzulässig erhobener personenbezogener Daten).
- > **Systembeschreibung und Schnittstellen** (z.B. Beschreibung von eingesetzter Hardware und Software sowie deren Konfiguration).
- > **Aktenstruktur** (z.B. Ablage von Dokumenten) und **Aktenzugriff** (z.B. Ausschluss von Sortier- und Selektionsmöglichkeiten, Verschlüsselung besonders sensibler Daten).
- > **Zugriffsrechte und Zugangskontrolle** (z.B. Personenkreis, Dokumentenart, Unzulässigkeit von Gesamtausdrucken, Vieraugenprinzip).
- > **Datenschutz- und Datensicherheit** (z.B. Verweis auf das Bundesdatenschutzgesetz, Absicherung der Daten, Einschaltung externer Dienstleister).
- > **Akteneinsicht** (z.B. durch Beschäftigte, interne Stellen und Führungskräfte, abgestuftes Zugriffsrecht, Protokoll).
- > **Aufbewahrungs- und Lösungsfristen** (z.B. für erledigte Vorgänge, Abmahnungen).
- > **Beteiligung des Betriebsrats** (z.B. Mitbestimmung bei Änderungen und Weiterentwicklungen der digitalen Personalakte, Informationspflicht in der Planungsphase, Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen).
- > **Rechte der Beschäftigten** (z.B. Informationsweitergabe, Herstellung von Transparenz, Recht auf Kopien).
- > **Streitigkeiten** (z.B. Einrichtung einer paritätisch besetzten Schlichtungskommission).
- > **Verwertungsverbot** (z.B. keine Verwendung von Informationen, die entgegen Gesetzen und/oder die Betriebsvereinbarung gesammelt wurden).
- > **Schlussbestimmungen** (z.B. Inkrafttreten, Kündigungsfrist, Nachwirkung, salvatorische Klausel).

Ausblick

Angesichts der recht komplexen Datenschutzerfordernungen sollten Betriebsräte darauf drängen, von Beginn an in den Prozess der Einführung einer digitalen Personalakte einbezogen zu werden. Ihre rechtlichen Handlungsmöglichkeiten sind umfassend und verlangen eine Mitgestaltung zum Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten im Unternehmen.

Beschäftigte sollten im Sinne eines „Selbstdatenschutzes“ sowohl bei digitalen als auch bei klassischen Papier-Personalakten ihr Recht auf Einsichtnahme nutzen und – sofern erforderlich – unter Mithilfe des Betriebsrats die Bereinigung ihrer Personalakte entsprechend den Anforderungen des § 32 BDSG fordern. ■

Mehr zum Thema

> Matthias Wilke und Dr. Eberhard Kiesche haben eine beispielhafte Betriebsvereinbarung zur digitalen Personalakte ausgearbeitet. Diese findet sich unter www.zeitschrift-dbr.de im Abo-Bereich. Bitte als Suchbegriff eingeben: 01/09/2011.

> Karl-Hermann Böker; Elektronische Personalakten. Kurzauswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen; 48 Seiten; Düsseldorf 2010; ISSN 1869-3032. Download unter www.boeckler.de, „Veröffentlichungen“, „Literatursuche“.