

Neues zur digitalen Personalakte

DATENSCHUTZ Immer mehr Betriebe nutzen die digitale Personalakte, um personenbezogene Daten zu verarbeiten. Was dabei nach den neuen Datenschutzgesetzen zu beachten ist, erfahren Sie hier.

VON NADINE BURGSMÜLLER UND GUNNAR HERGET

DARUM GEHT ES

1. Mit der elektronischen Personalakte werden Daten über jeden einzelnen Beschäftigten verarbeitet.
2. Die Daten der Beschäftigten müssen nach den neuen Datenschutzregeln verarbeitet werden.
3. Der Betriebsrat sollte die Einhaltung des Datenschutzes überprüfen.



► Mehr zum Thema: Personalakte digital von Nadine Burgsmüller, AiB 12/2017, S. 32. Auch online Lesen unter www.aib-web.de > Zum Archiv > Ausgabe 12/2017

Die herkömmliche und aus Papier bestehende Personalakte existiert in vielen Unternehmen bereits seit einiger Zeit nicht mehr. Sie wurde abgelöst durch die Personalakte in elektronischer Form. Häufig geschieht dies in Zusammenhang mit der Einführung einer neuen Personalverwaltungssoftware, die neben vielen anderen Möglichkeiten auch das Führen einer digitalen Personalakte bietet. In der digitalen Personalakte werden etliche und teilweise sehr sensible personenbezogene Daten der Beschäftigten gespeichert, denn sie enthält neben dem Lebenslauf, Zeugnissen und Qualifizierungsnachweisen auch Informationen über die Gesundheit des Beschäftigten (zum Beispiel ärztliche Atteste), die Religion sowie Kontodaten und die Steuer-Identifizierungsnummer.

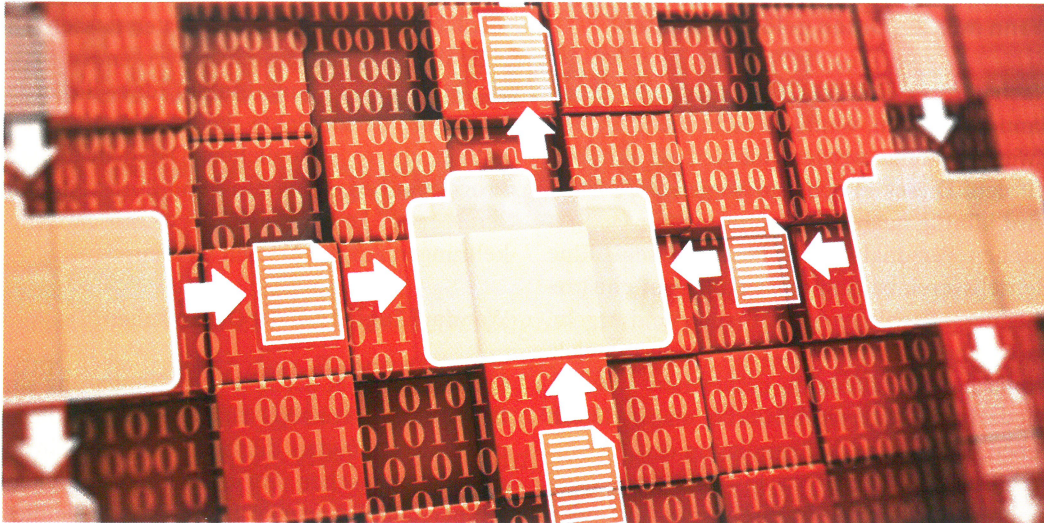
Was ist seit Einführung der DSGVO zu beachten?

Die elektronische Personalakte ist eine technische Einrichtung, die dazu geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Bei ihrer Einführung hat der Betriebsrat daher nach § 87 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen. Um sein Mitbestimmungsrecht ordnungsgemäß auszuüben und die Rechte der Beschäftigten zu wahren, sollte zur Einführung der elektronischen Personalakte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Bei Abschluss dieser Betriebsvereinbarung sind insbesondere die Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beachten.

Welche Daten dürfen verarbeitet werden?

Die Verarbeitung personenbezogener Daten steht unter Erlaubnisvorbehalt. Sie ist nur dann rechtmäßig, wenn eine Erlaubnis hierfür vorliegt. Eine Erlaubnis zur Verarbeitung personenbezogener Daten kann sich aus einer ausdrücklichen Einwilligung des Beschäftigten ergeben. Es wäre aber kaum praktikabel, wenn der Arbeitgeber vor jeder Verarbeitung personenbezogener Daten eine Einwilligung des Betroffenen einholen müsste. Dem beugt die DSGVO vor, indem sie die Verarbeitung auch dann gestattet, wenn sie zur Erfüllung einer Verpflichtung erforderlich ist, die sich aus einem Gesetz oder einem Vertrag ergibt (vgl. Art. 6 DSGVO). Im Arbeitsverhältnis darf der Arbeitgeber ohne ausdrückliche Einwilligung der Beschäftigten solche Daten verarbeiten, die er zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses benötigt. Da in einer Personalakte im materiellen Sinn nur solche Dokumente enthalten sein dürfen, die mit dem Arbeitsverhältnis in einem inneren Zusammenhang stehen,¹ ist eine ausdrückliche Einwilligung des Beschäftigten zur Führung der elektronischen Personalakte nicht erforderlich. Das gilt aber nur dann, wenn die in der Personalakte gespeicherten personenbezogenen Daten auch tatsächlich erforderlich sind, um das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß durchzuführen. Das können beispielsweise sein: der Arbeitsvertrag, Beurteilungen, Zeugnisse, Angaben zum Personenstand, zum beruflichen Werdegang, Abmahnungen, Lohn- und Gehaltsänderungen sowie Schriftwechsel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.²

¹ Erfurter Kommentar/Kania, § 83 BetrVG, Rn. 2.
² Erfurter Kommentar, a.a.O.



Die Verarbeitung personenbezogener Daten steht unter Erlaubnisvorbehalt, das heißt, sie ist nur dann rechtmäßig, wenn eine Erlaubnis hierfür vorliegt.

Was muss in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Darüber hinaus müssen die Zwecke der Datenerhebung eindeutig und abschließend festgelegt sein. Das sollte in einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Zudem muss dann dort auch die Verarbeitung der personenbezogenen Daten für die betroffene Person nachvollziehbar geregelt sein (Transparenzgebot, Art. 5 Abs. 1 a und b DSGVO). In der Betriebsvereinbarung zur elektronischen Personalakte ist beispielsweise zu regeln, dass nur solche Daten erfasst werden dürfen, die für die Entscheidung über die Begründung, die Durchführung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind (vgl. § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG). Die zur Erfüllung dieser Zwecke erforderliche Datenverarbeitung muss auf das notwendige Maß beschränkt sein (Datenminimierung, vgl. Art. 5 Abs. 1 c DSGVO).

Dürfen auch Gesundheitsdaten verarbeitet werden?

Sofern »besondere Kategorien personenbezogener Daten« im Sinne des Art. 9 DSGVO verarbeitet werden, ist besondere Vorsicht geboten. Die Verarbeitung solcher Daten ist untersagt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO). Hierbei handelt es sich beispielsweise um Gesundheitsdaten nach Art. 4 Nr. 15 DSGVO. Die Verarbeitung solcher Daten ist auch in der elektronischen Personalakte nur dann zulässig, wenn ein besonderer Ausnahmetatbestand im Sinne des Art. 9 Abs. 2 DSGVO eingreift. So kann die

Verarbeitung solcher Daten dann ausnahmsweise zulässig sein, wenn sie zur Einhaltung sozialrechtlicher Vorschriften erforderlich ist. Die für das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) erhobenen Informationen zur Gesundheit sind nach dem Datenschutzrecht (Art. 9 Abs. 1 DSGVO) als besondere Kategorien von Daten speziell geschützt. § 22 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) stellt Anforderungen für die angemessenen und spezifischen Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Beschäftigten auf. Dazu gehört gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 5 BDSG die Beschränkung des Zugangs zu den personenbezogenen Daten innerhalb der verantwortlichen Stelle und nach § 22 Abs. 2 Nr. 8 BDSG die Sicherstellung der Vertraulichkeit. Vor diesem Hintergrund ist das Führen einer von der Personalakte zu trennenden BEM-Akte unumgänglich. Auch der Zugang zu dieser Akte sollte nur einem näher definierten eingeschränkten Personenkreis zugänglich sein. In die Personalakte dürfen lediglich das Angebot zur Durchführung des BEM sowie die Erklärung zum Einverständnis seitens des oder der Beschäftigten aufgenommen werden.³ Der Arbeitgeber darf die Gesundheitsdaten der Beschäftigten beispielsweise dann verarbeiten, wenn er Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) anbieten muss. Insofern wird der Betriebsrat darauf zu achten haben, dass in der Betriebsvereinbarung zur digitalen Personalakte die Zwecke eindeutig festgelegt werden, zu denen diese besonders sensiblen Daten genutzt werden dürfen.

Innovative Mitbestimmung



Däubler / Kittner / Klebe / Wedde (Hrsg.)

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
16., aktualisierte Auflage 2018.
3.062 Seiten, gebunden
€ 99,-
ISBN 978-3-7663-6635-1

www.bund-verlag.de/6635



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/7950 10-20

³ AiB 3/2019, S. 15.

Wann müssen Daten gelöscht werden?

Nach Art. 17 DSGVO sind erhobene Daten dann zu löschen, wenn sie nicht mehr für den Zweck benötigt werden, für den sie erhoben wurden. Dieses »Recht auf Vergessenwerden« wird künftig auch bei Einführung der elektronischen Personalakte zu beachten sein. Eine Betriebsvereinbarung muss daher ein entsprechendes Löschkonzept enthalten und regeln, zu welchem Zeitpunkt Daten, die in der elektronischen Personalakte gespeichert wurden, wieder zu löschen sind. Hierbei mag es Daten geben, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder zu löschen sind. Aber nicht alle Daten, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses in der elektronischen Personalakte gespeichert werden, können dort auch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleiben. Feste Fristen für die Löschung einzelner Daten können hier nicht genannt werden. Entscheidend ist es, dass eine Löschung immer dann zu erfolgen hat, wenn die Daten nicht mehr zu dem Zweck benötigt werden, zu dem sie in die Personalakte aufgenommen wurden. Nicht ausreichend für einen Verbleib der Daten in der Personalakte ist es allerdings, wenn diese möglicherweise irgendwann noch einmal für andere Zwecke als die ursprünglich festgelegten genutzt werden könnten. Dies stünde dem Grundsatz der Zweckbindung nach Art. 5 Abs. 1 b DSGVO entgegen.

Wie muss die Personalakte geschützt sein?

Der Betriebsrat wird auch darüber zu wachen haben, dass die elektronische Personalakte durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen geschützt ist (Art. 25 DSGVO). Das betrifft beispielsweise den Schutz durch hinreichend sichere Passwörter, eine Firewall und die Sicherstellung der Verschlüsselung für den Fall, dass Daten aus der elektronischen Personalakte versandt werden sollen, sofern Letzteres ausnahmsweise zulässig sein sollte. Ist die elektronische Personalakte auf einem Server oder in einer Cloud gespeichert, wird der Betriebsrat sich auch um die insofern bestehenden Sicherheitsvorkehrungen kümmern müssen. Das heißt, er muss nachfragen, wie der jeweilige Server gesichert ist, wer Zugang zu ihm hat und wie die Löschung von Daten auf dem Server funktioniert, insbesonde-

re, ob bei einer Löschung die Daten tatsächlich endgültig vom Server entfernt werden.

Zu achten ist auch darauf, dass die elektronische Personalakte keine Schnittstellen enthält, die es ermöglichen, Daten in andere Programme zu exportieren und dort weiter zu verarbeiten. Das muss durch technische Vorkehrungen ausgeschlossen werden.

Wer darf Zugriff auf die Daten haben?

Schließlich ist in der Betriebsvereinbarung ein Berechtigungskonzept zu regeln. Nur diejenigen Beschäftigten dürfen Zugriff auf die in der elektronischen Personalakte gespeicherten personenbezogenen Daten haben, die dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben beispielsweise in der Personalabteilung benötigen. Auch hierbei wird man zwischen den unterschiedlichen Daten differenzieren müssen. Nicht jeder Beschäftigte einer Personalabteilung benötigt zur Erfüllung seiner Aufgaben sämtliche Daten aus der elektronischen Personalakte. Es kann beispielsweise festgelegt werden, dass nur die Beschäftigten der Personalabteilung Zugriff auf die konkreten Daten haben, die für die Durchführung gerade dieses Bereichs verantwortlich sind. Diese Beschäftigten werden aber wiederum möglicherweise keinen Zugriff auf andere Daten wie Zeugnisse oder Abmahnungen benötigen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. All das muss in einem Berechtigungskonzept berücksichtigt werden. Das Einsichtnahmerecht des Betriebsrats in Personalakten ergibt sich hingegen bereits aus § 83 BetrVG und sollte in der Betriebsvereinbarung zur elektronischen Personalakte nur klarstellend geregelt werden.

In einer Betriebsvereinbarung sollte dabei auf jeden Fall das technische System, mit dem die digitale Personalakte geführt wird, konkret beschrieben werden. Unbedingt zu vereinbaren ist darüber hinaus ein Berechtigungskonzept, das festlegt, welche Personen Zugriff auf welche Daten haben, sowie ein Löschkonzept. ◀



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



Gunnar Hergert, Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte, Essen.
www.BR-Anwälte.de/Essen