

## Digitalisierung von Personalakten: Achtung, Betriebsrat an Bord!

von Dr. Nina Springer - 14. Februar 2017, 12:27 Uhr

Kategorien: Personalakte & HR, Tipps & Tricks



Immer mehr Unternehmen gehen aus Gründen der Verwaltungseffizienz dazu über, ihre Personalakten zu digitalisieren und in elektronischen Archiven zu verwahren. Hat der Betriebsrat (oder Personalrat) bei diesem Vorgang mitzubestimmen? In Betracht kommen insoweit Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 und 1 BetrVG: Nach Nr. 6 dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitzubestimmen. Zwar ist eine elektronische Personalakte nicht notwendigerweise dazu bestimmt, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Allerdings protokollieren entsprechende Softwarelösungen regelmäßig Mitarbeiterkennzeichen und lassen statistische Auswertungen zu. Hier können ggf. Aussagen über einzelne Personen getroffen werden, was tatsächlich unter eine Verhaltens- oder Leistungsüberwachung fallen könnte. Da der Zweck der Mitbestimmung in der Abwehr von Gefahren der Überwachung liegt, ist von einer Mitbestimmungspflicht der Betriebsräte auszugehen.

Ebenfalls dürfte für das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats sprechen, dass bei der Einführung einer elektronischen Personalakte darüber zu entscheiden ist, welche Daten der Arbeitnehmer in ihr erhoben, verarbeitet und genutzt werden (§ 94 Abs. 2 BetrVG) und vor allem wie die Einsichtnahme in die elektronische Personalakte durch den Beschäftigten geregelt wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Gerichtlich ist die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht oder nicht, noch nicht geklärt. Es ist aber in jedem Fall zu empfehlen, die Betriebsräte rechtzeitig beim Projekt "Einführung der elektronischen Personalakte" einzubinden sowie Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Digitalisierung der Daten und der zukünftigen Einsichtsrechte in Bezug auf die elektronische Personalakte abzuschließen. Denn: Werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt, steht ihm nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts bei Verletzung ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme (allgemeiner Unterlassungsanspruch) zu. Zudem kann der Betriebsrat, wenn ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten nach dem BetrVG vorliegt, die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen unter Androhung von Ordnungs- und Zwangsgeld bis zu 10.000 EUR durch das Arbeitsgericht vom Arbeitgeber verlangen.

Eine Betriebsvereinbarung sollte folgende Inhalte haben:

- &#149; Definition des Regelungsgegenstands
- &#149; Ziele der elektronischen Personalakte
- &#149; Beschreibung des Personalaktensystems
- &#149; Umgang mit Software-Updates
- &#149; Inhalte der Personalakte
- &#149; Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten
- &#149; Umgang mit Gesundheitsdaten
- &#149; Zugriffskonzept
- &#149; Datensicherheit
- &#149; Aufbewahrungsfristen und Löschungspflichten
- &#149; Allgemeine Pflichten im Umgang mit der Personalakte

Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass die Datenverarbeitung im Rahmen einer elektronischen Personalakte einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt unterliegt. D.h., dass jede Erhebung, Verarbeitung und/oder Nutzung von persönlichen Daten der Einwilligung oder Rechtfertigung bedarf. Die Einwilligung im Arbeitsverhältnis (etwa durch Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung im Arbeitsvertrag) wird in der Regel jedoch für unwirksam gehalten, denn derjenige, der Arbeit finden will, wird einen entsprechenden Passus im Arbeitsvertrag zwangsläufig unterzeichnen. Eine Einwilligung ist aber nur dann wirksam, wenn sie gänzlich freiwillig erfolgt. Als Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung kommen aber die Vorschriften der §§ 32, 28 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) in Betracht. Die Umstellung von der Akte in Papierform auf die elektronische Personalakte ist im Rahmen des § 32 BDSG zulässig und bedarf nicht der Zustimmung der Arbeitnehmer. Ein weiterer Erlaubnisvorbehalt für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist eine anderweitige Rechtsvorschrift. Dazu zählt eine Betriebsvereinbarung. In Abstimmung mit dem Betriebsrat ist die Einführung der elektronischen Personalakte somit für alle Mitarbeiter möglich.

#### **Aktuelle Workshops:**

&#149; Frankfurt a.M. 23.02.2017

&#149; Düsseldorf 16.05.2017

Jetzt informieren und anmelden.

#### **BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

Die BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist eine in Deutschland gegründete und weltweit tätige Wirtschaftskanzlei mit einem Kompetenzspektrum, das in ihrer Arbeit für börsennotierte Aktiengesellschaften, große mittelständische Unternehmen, multinationale Konzerne sowie für die öffentliche Hand und Stiftungen alle Bereiche des Wirtschaftsrechts abdeckt. Mit rund 65 spezialisierten Anwältinnen und Anwälten verfügt BEITEN BURKHARDT über eines der größten Arbeitsrechtsteams in Deutschland. BEITEN BURKHARDT berät Unternehmen in laufenden individualarbeitsrechtlichen Angelegenheiten ("vom Beginn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses"), bei betriebsverfassungsrechtlichen und tariflichen Fragen und ist ausgewiesener Spezialist bei Restrukturierungsmaßnahmen.



Besuchen Sie einen unserer Workshops zum Thema "Workshop Digitale Personalakte und Recht | Ihr Kompass für die Einführung einer digitalen Personalakte" mit forcont und der Rechtsanwaltsgesellschaft BEITEN BURKHARDT.

URL:

<http://www.forcont.de/blog/8919/digitalisierung-von-personalakten-achtung-betriebsrat-an-bord>

© forcontBLOG www.more-time-for-content.de, 14.02.2017, 12:27