

INHALT

- Mit Gefährdungsbeurteilung Arbeitsbedingungen verbessern | Neue EU-Datenschutzverordnung ab Frühjahr 2018 | Digitalisierung und Mobile Arbeit | Die digitale Personalakte – Mitbestimmungsrechte ausüben

Mit Gefährdungsbeurteilung Arbeitsbedingungen verbessern



Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Unternehmen, in regelmäßigen Abständen mit einer Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu analysieren, um Belastungen aufzuzeigen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die Gefährdungsbeurteilung analysiert körperliche und psychische Belastungen, verbessert die Arbeitsbedingungen und steigert das Wohlbefinden ebenso wie die Arbeitsmotivation. Die BTQ unterstützt betriebliche Interessenvertretungen bei diesem komplexen und häufig langwierigem Verfahren. Es geht eben nicht nur um die Erhebung psychischer Belastungen, sondern viel mehr um die Umsetzung von Maßnah-

men, die ihnen entgegen wirken bzw. sie verhindern. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben hier einen enormen Gestaltungsspielraum, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu analysieren und zu verbessern. Um das Scheitern von Gefährdungsbeurteilungen zu verhindern sollte man mögliche Fallstricke kennen: Möglicherweise ist dem Arbeitgeber das Vorhaben zu aufwendig und kostspielig. Oder die Erhebung von Gefährdungen schluckt bereits so viel Zeit und Geld, dass für die Umsetzung wirksamer Maßnahmen keine Ressourcen mehr frei sind – was die Enttäuschung bei den Beschäftigten noch zusätzlich steigern und das Gefühl „hier ändert sich ja doch nichts“ verfestigen kann. Auch kann die Frustration der Beschäftigten bereits so groß sein, dass sie sich nicht an der Erhebung beteiligen. Es gibt aber durchaus Rezepte und Instrumente, die eine Gefährdungsbeurteilung sowohl für große als auch für kleinere Unternehmen händelbar macht. Hierzu zählen unter anderem eine klare Zielbestimmung von Beginn an, die Auswahl passender Instrumente, die Beteiligung der Beschäftigten und die Vernetzung mit anderen Unter-

nehmen in der gleichen Situation sowie die Begleitung des Verfahrens durch Sachverständige der BTQ oder der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Passende Instrumente auswählen

Instrumente zur Erhebung von psychischen Belastungen gibt es in Hülle und Fülle. Einen guten Überblick bietet die Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Konkret ist es allerdings oft schwierig, ein geeignetes Instrument zu finden. Häufig werden Fragebögen eingesetzt, um Belastungen zu erheben. Diese geben aber nur einen ersten Einblick. Denn die Ergebnisse liefern nicht immer einen fassbaren Hinweis darauf, welche Arbeitsbedingungen ursächlich für Belastungen sind und welche konkreten Maßnahmen helfen könnten. Und manche Instrumente liefern einen so komplexen Auswertungsbericht, dass dieser vor Ort nicht verstanden wird.

Liegt der Fokus auf der Entwicklung von Maßnahmen, empfehlen Expert/innen inzwischen zumindest die Ergänzung durch qualitative Instrumente, wie Interviews mit

Fortsetzung auf Seite 4

Liebe Leserin, lieber Leser,

ob SAP-Einführung, Elektronische Personalakte, Datenschutz bei Auftragsdatenverarbeitung, Schichtarbeit, Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, psychische Belastungen – die Aufgaben betrieblicher Interessenvertretungen werden immer anspruchsvoller und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen immer vielfältiger und komplexer. In diesem BTQ-Info stellen wir vier ausgewählte Arbeitsbereiche vor und berichten über die Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten. Zunehmend nutzen betriebliche Interessenvertretungen ihren Rechtsanspruch auf externen Sachverstand zur Entscheidungsfindung und zum rechtssicheren Handeln. Die BTQ Kassel unterstützt dabei durch ihren arbeitnehmerorientierten Beratungsansatz in Form von offenen Seminaren, gezielten Inhouse-Veranstaltungen, themenbezogener Sachverständigentätigkeit und als Beisitzer in betrieblichen Einigungsstellen. Unser Ziel ist es, konkrete Ergebnisse zu erreichen, die eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben und auf die betriebliche Situation bezogen sind. Gemeinsam mit der betrieblichen Interessenvertretung klären wir auf Basis einer differenzierten Analyse und unter Berücksichtigung relevanter tarifvertraglicher Regelungen die richtige Handlungsstrategie, erarbeiten tragfähige Konzepte, entwickeln Vorschläge für Betriebs- und Dienstvereinbarungen und begleiten auch in schwierigen Verhandlungssituationen. Gerne stehen wir den betrieblichen Interessenvertretungen mit unserem Fachwissen und unseren praxisorientierten Erfahrungen zur Verfügung.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen



BTQ Kassel

Angersbachstr. 4 · 34127 Kassel
t 05 61 / 77 60 04
f 05 61 / 77 60 57
info@btq-kassel.de
www.btg-kassel.de
V.i.S.d.P.: Doris Batke

ISSN 1869-036X

Neue EU-Datenschutzverordnung ab Frühjahr 2018



„Wer Angst hat, dass seine Daten abgefangen werden, sollte Dienste suchen, die nicht über amerikanische Server laufen.“ Dieses Zitat des ehemaligen deutschen Bundesinnenministers Hans-Peter Friedrich zum NSA-Skandal hat auch nach dem „Privacy Shield“-Abkommen zwischen der EU und den USA vom Juli 2016 seine Gültigkeit.

Das neue Abkommen wurde notwendig, weil der Europäische Gerichtshof der älteren „Safe Harbor“-Vereinbarung nur eine Duldung bis zum 1. Februar 2016 gewährt hatte (EuGH, 6.10.2015 – C-362/14). Doch deutsche Datenschutzexperten bezweifeln, dass Privacy Shield den Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) oder gar dem Grundrechtsanspruch auf informationelle Selbstbestimmung entspricht: Privacy Shield ist nur eine Erklärung und kein einklagbarer Vertrag – und sichert nicht, dass der Transfer personenbezogener Daten kontrollierbar, nachweisbar, korrigierbar oder gar löschtbar ist. Präsident Barack Obama unterzeichnete zwar im Februar 2016 den Judicial Redress Act, der EU-Bürgern eine Klagemöglichkeit dazu in den USA einräumt. Dem zuständigen Ombudsmann des US-Außenministeriums fehle es aber an der nötigen Unabhängigkeit, so der Datenschutzexperte Thilo Weichert (Nachrichten für den Betriebsrat, 15.7.2016).

Die EU-Kommission beschloss dennoch, dass Privacy Shield dem Datenschutzniveau der EU entspreche. Datenschutzexperten gehen davon aus, dass auch dieser Beschluss vom EuGH kassiert werden wird – der Schutz gegen eine flächendeckende und anlasslose Überwachung der EU-Bürger und einer adäquaten Datenaufbewahrung sei nach wie vor nicht gewährleistet. Es gebe nur minimale Verbesserungen, so Weichert in der Fachzeitschrift Computer und Arbeit (CuA 9/2016). Aus europäischer Sicht reicht es vermutlich nicht aus, wenn sich US-Unternehmen nur in der Privacy-Shield-Liste des US-Handelsministerium registrieren und zertifizieren. Waren während Safe-Habor rund 5.000 US-Unterneh-

men registriert, sind es nun ohnehin nur eine Handvoll US-Unternehmen, die sich etwa zu internen Compliance-Bewertungen, Informationspflichten, Prüfung und Anpassung ihrer Verträge und zu internen Datenschutzrichtlinien bekennen.

Was tun? Andere Vereinbarungen anwenden – Binding Corporate Rules (BCR), EU-Standardverträge oder Betriebsvereinbarungen. Letztere bieten den Vorteil, dass sie die Betroffenenrechte und die Einbindung des Betriebsrates sichern.

Datentransfer im Inland unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung

Auch beim Datentransfer innerhalb der EU gibt es dringenden Handlungsbedarf für die Mitbestimmungsgremien. Immer mehr Daten werden auf externen Servern (in der Cloud) gespeichert und entziehen sich so der Kontrolle der Betriebs- und Personalräte. Insbesondere mitarbeiterbezogene und -beziehbare Daten unterliegen aber der Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG). Betriebsräte sollten daher klären: Sind die Daten sicher? Ist der Anbieter seriös? Wo werden die Daten physikalisch gespeichert? Nach welchen Kriterien werden die Daten gesichert, verarbeitet und zur Verfügung gestellt? Und wer hat Zugriffsrechte und -möglichkeiten auf die Daten? Auch nach dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) am 25. Mai 2018 wird es vermutlich noch viel Regelungsbedarf geben. Ein angemessenes Datenschutzniveau ist notwendig, auch wenn ein Transfer personenbezogener Daten innerhalb eines Konzerns einfacher zu werden scheint.

Auftragsdatenverarbeitung und Kontrollrechte des Betriebsrates

Wenn ein Unternehmen ein anderes mit der weisungsgebundenen Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten beauftragt, bedarf es nach Ansicht des Gesetzgebers einer besonderen Regelung (§ 11 BDSG). Wesentliches Kriterium bei der Auftragsdatenverarbeitung war, dass der Auftraggeber verant-

wortliche Stelle blieb (§ 3 Abs. 7) und sich im Schadensfall seiner Verantwortlichkeit nicht entziehen konnte. Durch die EU-DSGVO (Art. 27 ff.) werden künftig Auftraggeber und Auftragsverarbeiter gemeinsam für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich, wobei personenbezogene Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen (Art. 29) verarbeitet werden dürfen. Subunternehmen dürfen dann nur nach Zustimmung des Verantwortlichen beauftragt werden, vollständige Haftung trägt der erste Auftragnehmer (§ 28 Abs. 4).

Für Betriebsräte besteht bei einer Auftragsdatenverarbeitung ein Kontrollrecht nach dem BetrVG (§ 80 Abs. 1 Ziffer 1). Hier können Betriebsräte die Kriterien des § 11 BDSG als Checkliste nutzen. Neben der Kontrolle des Vertrages hinsichtlich der Einhaltung datenschutzrechtlicher Regelungen und der Betriebsvereinbarungen, hat der Betriebsrat auch das Recht auf Kontrolle vor Ort. Allerdings muss er unbedingt darauf hinwirken, dass der Arbeitgeber dieses Recht in den Vertrag mit dem Dienstleister/Auftragnehmer aufnimmt – anderenfalls gilt das Hausrecht. In der neuen EU-DSGVO wird die Auftragsdatenverarbeitung in den Artikeln 26 bis 44 geregelt.

Datentransfer ins Ausland – EU sieht hohe Geldbußen bei Verstößen vor

Sollen Daten in ein „Drittland“ außerhalb der EU übermittelt werden, muss dieses ein „angemessenes Schutzniveau“ vorweisen. Die EU-Kommission hat unter Art. 31 Abs. 2 der EG-Datenschutzrichtlinie Länder gelistet, deren Datenschutzniveau sie mit dem der Bundesrepublik als vergleichbar betrachtet: Schweiz, Ungarn, Kanada, Argentinien, Vogtei Guernsey, Vogtei Jersey, Färöer, Andorra, Israel und Neuseeland.

Bei Datenübermittlungen an eine Stelle in einem sogenannten (unsicheren) Drittstaat muss die datenübermittelnde Stelle selbst das Datenschutzniveau des Staates überprüfen (§ 4b Abs. 3 und 5 BDSG). In den USA, Indien, Japan und China besteht kein angemessenes Datenschutzniveau. Um den Wirtschaftsverkehr nicht zu behindern, stellt die EU-Kommission hier drei Standardverträge zur Verfügung, die unverändert keiner Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde bedürfen. Will der Arbeitgeber einen individuellen Vertrag abschließen, bedarf es gemäß § 4c Abs. 2 BDSG einer Genehmigung. Derzeit bieten sich die oben genannten Möglichkeiten an. Ab Frühjahr 2018 wird dies u. a. in Artikel 44 ff. der EU-DSGVO geregelt.

Im Unterschied zum BDSG sind die Sanktionsmöglichkeiten und Bußgelder in der EU-DSGVO erheblich abschreckender (Art. 77 bis 88). Es drohen Geldbußen von 20 Millionen Euro und mehr.

Digitalisierung und Mobile Arbeit

Eng mit der technologischen Entwicklung ist mobile Arbeit verknüpft. Arbeiten am Küchentisch, im Café oder von unterwegs – mobile Arbeit wird zu Recht als Chance beschrieben, ortsungebunden zu arbeiten und so persönliche Verpflichtungen besser mit den betrieblichen Anforderungen auszubalancieren. Sie verspricht den Beschäftigten ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Flexibilität. Und auch für den Arbeitgeber ist diese Form der Arbeit durchaus attraktiv – weiß man doch aus Studien zur Heimarbeit, dass die so Beschäftigten oft auf weit überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten kommen, nicht selten unbezahlte Mehrarbeit leisten und zugleich mit ihrer Arbeit zufriedener sind als andere Arbeitskräfte. Zugleich ist dies bedenklich: Die unbezahlte Mehrarbeit erhöht in der Regel das Arbeitsvolumen, verhindert aber Neueinstellungen oder die häufig gewünschte Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte. Was für Homeoffice-Tätigkeiten gilt, wird sich durch mobile Arbeit noch verstärken. Hier besteht Regelungsbedarf, damit das Abrufen von E-Mails auf der Fahrt zum Büro nicht automatisch als unbezahlte Arbeit gilt.

Mobil arbeiten und Erreichbarkeit begrenzen

Heimarbeit als eine Form mobiler Arbeit gibt es schon länger. „In den meisten Fällen scheidet der Wunsch nach Heimarbeit an den Arbeitgebern. Würden sie umdenken, könnte der Anteil der Heimarbeiter auf über 30 Prozent steigen“, heißt es in dem Wochenbericht des DIW vom 3. Februar 2016. Der BDI propagiert Heimarbeit, Microsoft setzt sie um, Yahoo hat sie zurückgepfiffen – noch ist die Gemengelage unübersichtlich. Die Attraktivität der Heimarbeit ist nachvollziehbar, weil Geld und Zeit gespart wird, wenn der Weg zur Arbeitsstätte entfällt. Zudem sind die Erreichbarkeitszeiten und die Ausstattung des Arbeitsplatzes gut zu regeln und die Anbindung an den Betrieb gesichert. Entscheidend ist in jedem Falle die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dass dies eine Herausforderung ist, zeigt die Fülle der zu regelnden Sachverhalte.

Eine Basis bietet das Arbeitszeitgesetz – dies muss auch bei Heimarbeit und mobiler Arbeit eingehalten werden, was betriebliche Interessenvertretungen im Bedarfsfall erzwingen können. Arbeitszeiten, die über acht Stunden hinausgehen, müssen aufgezichnet werden. Die Interessenvertretungen haben hier einen Informationsanspruch. Da Arbeitgeber mobile Arbeit häufig in Kombination mit der Vertrauensarbeitszeit einführen wollen, hat die BTQ im Interesse der Beschäftigten hierzu ein Modell der „überlastgesteuerten Vertrauensarbeitszeit“ entwickelt, das individuell

oder auf betrieblicher Ebene Arbeitszeiten erfasst und unbezahlte Mehrarbeit verhindert. Entgrenzung der Arbeit durch ständige Erreichbarkeit ist das Hauptproblem. Hier braucht es betrieblich verbindliche Regelungen der Nichterreichbarkeit, technisch etwa durch das Abschalten des Servers oder die definierte Möglichkeit, bestimmte Anrufe, SMS, Nachrichten, Apps, Internet und Intranet zu sperren.

Qualifizierung vereinbaren und Arbeitsschutz sichern

Qualifizierung in den Bereichen Arbeitsorganisation, Kommunikation und Konflikt sowie Führungsverhalten sind zu regeln. Mobile Arbeit und Vertrauensarbeitszeit benötigen eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens mit flachen Hierarchien, selbstbewussten Beschäftigten und sicheren Beschäftigungsverhältnissen. Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen wird sich erweitern, bestimmte Regeln werden künftig partizipativ mit Beschäftigten und Führungskräften zu entwickeln sein.

Wichtig ist: Die negativen Folgen der Digitalisierung wie Rationalisierung und Arbeitsplatzgefährdung können auf Tarifvertragsebene abgemildert werden. Mobile Arbeit und Vertrauensarbeitszeit können betrieblich unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen so gestaltet werden, dass auch hier „Gute Arbeit“ möglich ist.

Arbeits- und Gesundheitsschutz darf nicht auf der Strecke bleiben: Das abendliche Arbeiten mit Smartphone oder Tablet kann Schlafstörungen nach sich ziehen. Ergonomische Aspekte beim mobilen Arbeiten in Bahn, Bus oder PKW werden vernachlässigt, ergonomische Arbeitsplätze und eine gute Körperhaltung sowie ausreichend Pausen und kleine Entlastungsübungen unterwegs wie zuhause sind Mangelware. Hier sollte eine Gefährdungsbeurteilung eingesetzt werden, um mobile Arbeit auf negative Auswirkungen hin zu untersuchen und eine Verhaltens- und Verhältnisprävention zu erarbeiten. Die Digitalisierung treibt das Qualifikationslevel nach oben, somit wird betriebliche Weiterbildung zentral. Hier gilt es, ein gendergerechtes Angebot zu entwickeln – gerade auch für Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit Pflege- oder Erziehungsverpflichtungen oder mit geringer formaler Qualifikation.

Datenschutz und Datensicherheit gewährleisten

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gilt auch beim mobilen Arbeiten. Leistungs- und Verhaltenskontrollen müssen untersagt werden. Dies gilt vor allem bei der Nutzung von Social Media



durch Beschäftigte im beruflichen Zusammenhang, Stichwort „Datenschatten“. Die Interessenvertretungen sind gefordert, missbräuchliche Datenerhebungen und -auswertungen etwa von Tastaturanschlägen und Mausbewegungen zu verhindern. Denkbar sind allenfalls Dokumentationen der Arbeitszeit („virtuelle Stechuhr“). Die Haftung der Beschäftigten sollte auf Vorsatz beschränkt werden. Umfangreiche Datensicherheit gewähren Verschlüsselungen, der Verzicht auf eigene Geräte („Bring your own device“) und ein umfangreiches Datenschutz- und Sicherheitskonzept, auch wenn es erhebliche Schulungszeiten mit sich bringt. Blickschutzfilter und ein Laptopschloss sind Mindestanforderungen.

Literaturhinweise:

- DIW Wochenbericht 83 (2016), 5, S. 95–105
http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf
- Hoff, Andreas 2002, Vertrauensarbeitszeit: einfach flexibel arbeiten, Wiesbaden
- <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien/++co++ee9c35e8-d161-11e5-b9a3-525400a933ef>
- BTQ – Info „Vertrauensarbeitszeit in der Krise“, https://www.btq-kassel.de/upload/m4a07fb35989a9_verweis1.pdf
- Informationen rund um das Thema „Arbeit im Büro gesund gestalten“ liefert die Seite ergo-online.de. Ein Newsletter und zahlreiche Wissensbausteine liefern umfangliche Informationen und praxiserprobte Hinweise. Informationen zu mobiler Arbeit gibt es unter www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/wissensbausteine/mobiles_arbeiten/wissen.htm
- Sammelband „Gute Arbeit und Digitalisierung“, herausgegeben vom ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit, als Download unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++55f7f2f0bdf98d53c2000126/download/GuteArbeitUndDigitalisierung.pdf>
- sowie die Themenschwerpunkte der Zeitschrift „Gute Arbeit, Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung“, die im Bund Verlag, Frankfurt am Main erscheint.

Beschäftigten oder Gruppenworkshops. Dies ist insbesondere für die Erarbeitung von Belastungsursachen und hilfreichen Maßnahmen zu empfehlen.

Neue Daten zeigen: Je kleiner ein Unternehmen, umso seltener werden Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes umgesetzt. Dies gilt auch für die Gefährdungsbeurteilung. Aufgrund geringerer Ressourcen ist es in kleineren und mittleren Unternehmen daher besonders wichtig, von Beginn an den Prozess genau zu planen und passende Instrumente zu wählen. Hier bieten sich der Impuls Test und das Instrument „ABS Gruppe“ an. Verfahren, die von Anfang an den Blick auf die Entwicklung von Maßnahmen lenken. Und Instrumente, die mit einem geringeren Aufwand zu guten Ergebnissen kommen und so Ressourcen für geeignete Maßnahmen freihalten.

Der Impuls-Test ist ein frei verfügbarer Fragebogen, dessen Ziel es ist, Stressauslöser und Ressourcen zu erheben. Die Methode „ABS Gruppe“ ist ein moderiertes Erhebungsverfahren, das sich für kleine Gruppen oder Abteilungen eignet. Der wesentliche Vorteil dieses Instruments liegt darin, dass die Ableitung von Maßnahmen bereits methodisch beinhaltet ist. Zusätzlich gibt es umfangreiches Material, sowie ein Begleitheft, das wichtige Grundlagen und das Vorgehen für das Verfahren übersichtlich erklärt. Obwohl die Unterlagen kostenlos bestellt werden können und das Verfahren sehr ausführlich beschrieben wird, bedarf es bei der Durchführung einer erfahrenen, möglichst externen Moderation.

Ein Blick von außen macht es generell leichter, interne Probleme sichtbar zu machen und Lösungen zu erarbeiten. Dies

reicht von der Moderation und Begleitung bei der Erhebung und Entwicklung von Maßnahmen bis zur gesamten Prozessplanung und -begleitung. Es bieten sich aber auch Netzwerke zum Thema an, in denen sich etwa Betriebsräte einzelner Unternehmen mit anderen Betriebsräten gegenseitig beraten und unterstützen.

Literaturhinweise:

www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de

www.baua.de/de/Informationen-fuerdie-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html

www.impulstest.at/App_Themes/impulstest/upload/impuls_broschuere_2012.pdf

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/9C30AB60-01F7-4F92-A8FEF17D80CEE930/0/ABSGruppe_Brosch%C3%BCre.pdf

www.ergo-online.de

<http://index-gute-arbeit.dgb.de>

Die digitale Personalakte – Mitbestimmungsrechte ausüben



Bislang ist die digitale Personalakte (EPA oder e-Akte) noch nicht der flächendeckend Standard in Unternehmen und viele Personalsachbearbeiter/innen führen sie per Hand – und verbringen geschätzt 50 bis 80 Prozent ihrer Arbeitszeit mit der Suche nach Unterlagen anstatt sich um die Personalentwicklung kümmern zu können. Warum? Betriebe scheuen den Aufwand, der mit dem Scannen und Kategorisieren der Inhalte verbunden ist.

Viele Personalere wollen Akten in die Hand nehmen können oder verwalten ohnehin nur Stammdaten und Gehaltsabrechnungen. Dabei spricht einiges für die e-Akte: Daten lassen sich per Mausklick auffinden; interne Briefe oder E-Mails bequem versenden.

Aus Sicht der BTQ Kassel beinhaltet die Einführung der elektronischen Personalakte für Arbeitnehmer/innen sowohl Chancen als auch Risiken. Da die elektronische Personalakte grundsätzlich geeignet ist, Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu überwachen, besteht bei der Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte ein Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung.

Diese können insbesondere darüber mitbestimmen, wie lange sensible Daten, wie zum Beispiel Abmahnungen, gespeichert bleiben dürfen. Hierfür sieht der Gesetzgeber in der Papierversion keine Frist vor.

Aber auch die Frage, wer Zugriff auf die einzelnen Inhalte der elektronischen Personalakte haben soll, das Rollen und Berechtigungskonzept, unterliegt der Mitbestimmung. Durch den Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung sollte auch das unkontrollierte Sammeln von allen möglichen Notizen, Leistungsnachweisen und Berichten über die Beschäftigten begrenzt werden.

Vorausschauende Qualifizierung

Es können bis zu 70 % der Tätigkeiten wegfallen, wenn konsequent die Möglichkeiten der Systeme ausgeschöpft werden. Dazu kommt, dass Tätigkeiten, die bislang in der Personalabteilung durchgeführt wurden, auf die Beschäftigten verlagert werden. Durch rechtzeitige Qualifizierung können Beschäftigte für andere Arbeitsplätze qualifiziert werden.

Was in einer Personalakte gesammelt werden darf – dazu gibt es bisher keine gesetzliche Definition. Das Beamtenrecht gibt den Hinweis auf „Daten, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehen“. Also etwa Bewerbung, Arbeitsvertrag mit Stellenbeschreibung, Zeugnisse, Sozialversicherungs- und Steuerunterlagen, Schwerbehindertenausweis, Heirats- und Geburtsurkunden, Fehlzeiten, Beurteilungen, Abmahnungen oder Weiterbildungsnachweise. Für die Akte muss festgelegt werden, welche Daten zu sammeln sind, wer sie einsehen und wer sie bearbeiten darf.

Es gilt das vom Bundesverfassungsgericht festgestellte Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung: „Mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung wäre eine Gesellschaftsordnung und eine diese ermöglichende Rechtsordnung nicht vereinbar, in der Bürger nicht mehr wissen

können, wer was wann und bei welcher Gelegenheit über sie weiß.“

Big Data zähmen

Ging es bei der elektronischen Personalakte in der Vergangenheit nur darum, bestehende Ausdrucke und Akten zu scannen und digital zu speichern, entwickeln sich moderne Systeme immer mehr zu umfassenden Steuerungstools in der Personalwirtschaft. Daher muss die betriebliche Interessenvertretung insbesondere Einfluss darauf nehmen, welche Daten Eingang in die elektronische Personalakte finden, welche Auswertungen und Reportmöglichkeiten die Software bietet und welche Schnittstellen zu anderen Systemen bestehen, in denen mitarbeiterbezogene Daten gespeichert und verarbeitet werden.

Big Data und Data-Mining stellen die Mitbestimmungsgremien vor neue Herausforderungen. Wenn der „gläserne Mitarbeiter“ verhindert werden und über die berufliche Fortentwicklung der Kolleginnen und Kollegen nicht ausschließlich ein automatisierte Skillmanagement entscheiden soll, müssen bei Auswahl und Betrieb der elektronischen Systeme verbindliche Regelungen und Zweckbestimmungen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Literaturhinweise:

Böker, Karl-Hermann, Düsseldorf 2010, Elektronische Personalakten, abrufbar unter boeckler.de/pdf/mbf_bvd_elektronische_personalakten.pdf

BTQ Kassel, Die elektronische Personalakte, Kassel 2011, abrufbar unter www.btq-kassel.de/upload/s4d109980f0c2d_verweis1.pdf