

## INHALT

- Mit Gefährdungsbeurteilung Arbeitsbedingungen verbessern | Neue EU-Datenschutzverordnung ab Mai 2018 | Arbeitszeitregelungen im Zuge der Digitalisierung | 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 0561/776004

f 0561/776057

info@btq-kassel.de

www.btq-kassel.de

V.i.S.d.P.: Doris Batke, Geschäftsführerin

ISSN 1869-036X

# Neue EU-Datenschutzverordnung ab Mai 2018 ... und ein völlig neues Bundesdatenschutzgesetz



## „Alles neu macht der Mai“

Im Frühjahr 2017 wurde das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) verabschiedet, welches im Mai 2018 in Kraft treten wird. Das wird zum Wendepunkt im deutschen und europäischen Datenschutzrecht mit der EU Datenschutz-Grundverordnung (= EU DS-GVO). Das gilt schon für Sprachregelungen: Aus der „Vorabkontrolle“ wird die „Datenschutz Folgenabschätzung“, aus der „Auftragsdatenverarbeitung“ wird die „Auftragsverarbeitung“ (= externer Dienstleister) und aus der „datenverarbeitenden Stelle“ wird der „Verantwortliche“ (= das Unternehmen). Betroffen sind natürlich nicht nur die Sprache, sondern auch die Inhalte der EU DS-GVO:

- Sie hat Vorrang; das bedeutet, sämtliche nationalen, hier: deutschen Datenschutzregelungen müssen sich an ihr messen lassen. Wenn sie nicht passen, gelten sie nicht mehr und die EU DS-GVO tritt an ihre Stelle.
- Bei den Betroffenenrechten wurde das Recht auf Löschung – jetzt: Recht auf Vergessenwerden – erweitert. So muss das Unternehmen, und eben nicht die betroffene Person selbst, nach einem Lösungsbegehren bei allen Empfängern der Daten dafür sorgen, dass diese auch dort gelöscht werden.
- Jede Einwilligung unterliegt einem Kopplungsverbot. Das heißt, dass keinerlei Daten mit erhoben werden dürfen, die dem Geschäftszweck, auf den sich die Einwilligung bezieht, fremd sind. Hinzu kommt der Pflichthinweis auf das Recht, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen, sowie die auf die Beschwerdemöglichkeit bei der zuständigen Datenschutz Aufsichtsbehörde.
- Angetrieben durch empfindliche Sanktionen muss jedes Unternehmen genau dokumentieren, welche Daten es verarbeitet, zu welchen Zwecken, wie lange und mit welchen Empfängern – darüber hinaus muss es jederzeit nachweisen können, dass seine Datenverarbeitung rechtmäßig ist.

- Diese Sanktionen umfassen Bußgelder von bis zu 4 % des weltweiten Jahresumsatzes oder 20 Mio. Euro – im Zweifel der höhere der beiden Beträge – auch Schmerzensgeldansprüche müssen in Zukunft eine „abschreckende“ Höhe erreichen.

Die größte Umstellung kommt auf die Datenschutzaufsichtsbehörden zu:

- sie werden mit den Behörden der anderen Mitgliedsstaaten umfassend zusammenarbeiten müssen,
- sie werden zusätzlich Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit leisten müssen,
- sie werden ihre Sanktionen, insbesondere die Höhe der Bußgelder, abschreckender gestalten müssen

Vorbei ist es mit der überwiegend beratenden Kuschel-Behörde. Dort, wo sich die Aufsichtsbehörden der verschiedenen Mitgliedsstaaten nicht einig werden, gibt es eine neue europäische Behörde, der EU-Datenschutzausschuss. Im Konfliktfall kann er die Entscheidung der widerstreitenden nationalen Aufsichtsbehörde ersetzen.

## Für Beschäftigte heißt das:

- Das viel gefürchtete Konzernprivileg – also die Beschäftigtendaten fließen ungehindert von einem zum anderen Konzernunternehmen – ist nicht gekommen. Allerdings wird es eine Übermittlungsbefugnis bei einem „berechtigten Interesse“ (des Unternehmens) geben. Wegen des unbestimmten Rechtsbegriffes und weil die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung jederzeit zweifelsfrei nachgewiesen sein muss, werden sich die Unternehmen nicht schnell, nicht unbesonnen und nicht massenhaft auf die Rechtsgrundlage im Konzern berufen. Vielmehr ist der Betriebsrat herausgefordert, in entsprechenden Vereinbarungen zu definieren, was aus seiner Sicht ein „berechtigtes Interesse“ bei einer Übermittlung von Beschäftigtendaten im Konzern sein könnte, und er wird dies in einem Positionskatalog festhalten.

- Für viel Unruhe hat bisher die individuelle Einwilligungserklärung des Beschäftigten gesorgt. Zum einen war sie Notwendigkeit in Unternehmen ganz ohne Interessenvertretungen, zum anderen konnte im Beschäftigtenkontext nur schwerlich von einer „freiwilligen“ Erklärung ausgegangen werden. Das Anpassungs- und Umsetzungsgesetz zum Bundesdatenschutzgesetz (= BDSG-neu), das ebenfalls im Mai 2018 in Kraft tritt, hat hierfür eine elegante Lösung gefunden: Eine wirksame Einwilligung kann danach vorliegen, wenn für den Beschäftigten „ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird“, siehe § 26 BDSG-neu.
  - Anforderungen an die IT-Technik sind gestiegen. Sie muss die Datenschutzprinzipien der EU DS-GVO abbilden können:
  - durch datenschutzfreundliche Technik (privacy by design) und
  - durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen (privacy by default).
- Diese Anforderungen betrieblich umzusetzen, wird insbesondere dem Beschäftigten-Datenschutz einen Schub verleihen.
- Zum einen respektiert die EU DS-GVO und das BDSG-neu bestehende Betriebsvereinbarungen – sie bleiben „unberührt“. Andererseits konnte noch nie eine Betriebsvereinbarung etwas gegen das Gesetz regeln. Daher gibt es im Detail erheblichen Anpassungsbedarf. Die Betriebsräte sollten diese Anpassungsverhandlungen nutzen, alte Regelungen zu bereinigen, neue bzw. neu ausgestaltete Beschäftigtenrechte einarbeiten und durch geeignete betrieblichen Verfahren Geltung verschaffen.
  - Entscheidungen der Gerichte (z.B. Google Urteil zum Recht auf Vergessenwerden), oder die der EU Kommission (z.B. zum Privacy Shield als ‚Safe Harbor‘ Nachfolger) bleiben dagegen bestehen. Im internationalen Datenverkehr ändert sich daher für die Unternehmen und Betriebe wenig – nur der Abstimmungsaufwand der verschiedenen europäischen Aufsichtsbehörden wächst beachtlich.
  - Die EU DS-GVO legt in einer Öffnungsklausel fest, dass der nationale Gesetzgeber den Beschäftigtendatenschutz eigenständig regeln darf. Sie verzichtet damit teilweise auf ihren Vorrang. Dies hat das BDSG-neu im § 26 genutzt. Seine sorgfältige Lektüre wird daher dringend empfohlen.

von Roland Schäfer,  
Fachkraft für Datenschutz,  
Frankfurt am Main

# Arbeitszeitregelungen im Zuge der Digitalisierung

Digitalisierung, Crowdfunding oder Arbeit 4.0 – vor allem aus den USA schwappen Prognosen nach Deutschland, dass die fortschreitende Technisierung bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze gefährdet, wie die Ökonomen Frey und Osborne schreiben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist dagegen deutlich zurückhaltender: „Arbeitsplätze verschwinden, neue werden geschaffen, Anforderungen wandeln sich, Produktion wird effizienter, neue Produkte werden entwickelt, Einkommen entsteht und gelangt in den volkswirtschaftlichen Kreislauf, Arbeitsangebot und -nachfrage wie auch Löhne und Preise passen sich an“ (IAB 2016). In der Tat verändert sich unser Berufsleben seit einigen Jahren und betriebliche Interessenvertretungen haben alle Hände voll zu tun, diesen Prozess sozialverträglich zu gestalten. Sichtbarstes Symbol der Digitalisierung ist das Smartphone, das mobile Arbeit ermöglicht. Ob es ein soziales Netzwerk des Arbeitgebers ist, das Beschäftigte nutzen sollen, eine App, mit der Schichtpläne geplant werden könnten, oder „virtuelle Teams“, die zur Verlagerung oder zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen oder aber für Home-Office im Sinne der Beschäftigten genutzt werden können: Die Einsatzmöglichkeiten in der Dienstleistungsbranche sind vielfältig und erhöhen nicht nur die Produktivität, sondern intensivieren die Arbeit. So zeigt der DGB-Index Gute Arbeit, dass sich digital arbeitende Beschäftigte häufiger gestresst fühlen, sie klagen über Zeitdruck, störende Unterbrechungen und vermehrte Überstunden.

## Höchstleistungszeiten einhalten und Pausen sichern

Angesichts dieser Veränderungen sollten betriebliche Interessenvertretungen den Rahmen regeln und die Mitsprache der Beschäftigten bei der Arbeitsorganisation stärken. So kann Arbeit humaner und gesundheitsverträglicher gestaltet werden. Es geht um den Schutz vor permanenter Erreichbarkeit, die Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, um notwendige Qualifizierungen sowie ergonomische Gestaltung mobiler Arbeit. Der gesetzliche Achtstundentag und die Sonn- und Feiertagsruhe stehen oft nur noch auf dem Papier. Betriebs- und Personalräte haben eine starke rechtliche Position, um im Bedarfsfall den Arbeitgeber zu verpflichten, Höchstleistungszeiten und Pausen einzuhalten. Aber: Es bedarf der systematischen Diskussion mit Beschäftigten, um die Vorteile zu sichern und mögliche Nachteile wie die Entgrenzung von Arbeitszeit zu verhindern. Denn die digitalisierte Arbeitswelt verspricht den Beschäftigten ein

hohes Maß an Selbstbestimmung und Flexibilität. Auch für den Arbeitgeber ist diese Form der Arbeit 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. Allerdings erhöht die unbezahlte Mehrarbeit in der Regel das Arbeitsvolumen, verhindert so mögliche 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. Hier sind die Interessenvertretungen gefordert, die Souveränität der Beschäftigten und deren Wunsch nach zeitlicher Autonomie zu stärken und gleichzeitig die Einhaltung der (tarif)vertraglichen Arbeitszeit durchzusetzen. Die Sicherung der Arbeitsplätze durch Einhalten der vertraglichen Arbeitszeiten und der Erhalt der Gesundheit können dabei gute Argumente sein. Leider verzichtet jedoch so manche Interessenvertretung auf ihren Gestaltungsspielraum.

## Betriebliche Interessenvertretungen haben alle Hände voll zu tun

Im Betrieb sind in punkto Digitalisierung eine Fülle von Sachverhalten zu regeln. Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen wird sich erweitern, bestimmte Regeln werden künftig partizipativ mit Beschäftigten und Führungskräften zu entwickeln sein. Das gilt besonders für technische Lösungen wie die Möglichkeit, bestimmte Anrufe, SMS, Nachrichten, Apps, Internet und Intranet zu sperren, um nicht dauernd im belastenden Aufmerksamkeitsmodus zu sein. Wichtiger wird übrigens auch die „Selbstsorge“ für die Interessenvertretungen: So notwendig es ist, dass diese „immer ein offenes Ohr für die Belegschaft haben“, so unverzichtbar sind definierte Erreichbarkeiten und Zuständigkeiten im Gremium selbst, sonst droht Burnout. Die Digitalisierung wird in vielen Berufen und Tätigkeiten eine höhere Qualifikation erfordern. Da bedarf es betrieblicher Weiterbildungen, die die Arbeitsplätze absichern und die berufliche Perspektive der Beschäftigten fördern. Qualifizierung in den Bereichen Arbeitsorganisation, Kommunikation und Konflikt sowie Führungsverhalten sind zu regeln. Hier gilt es, ein gendgerechtes Angebot zu entwickeln und die Teilnahme für alle Beschäftigten zu ermöglichen – gerade auch für Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit Pflege oder



Erziehungsverpflichtungen oder geringer formaler Qualifikation.

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gilt auch in der digitalisierten Arbeitswelt. Ziel ist ein grundsätzliches Verbot anlassloser Beobachtung und Kontrolle der Beschäftigten. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss vor allem mit Blick auf psychische Belastungen und steigende Arbeitsverdichtung umgesetzt werden. Das abendliche Arbeiten mit Smartphone oder Tablet kann Schlafstörungen nach sich ziehen. Ergonomische Aspekte beim mobilen Arbeiten in Bahn, Bus oder PKW werden oft vernachlässigt, ergonomische Arbeitsplätze und eine gute Körperhaltung sowie ausreichend Pausen und kleine Entlastungsübungen sind unterwegs wie zuhause Mangelware. Grundsätzlich hilft bei digitaler Arbeit eine Gefährdungsbeurteilung, negative Auswirkungen zu identifizieren und eine Verhaltens- und Verhältnisprävention zu erarbeiten.

## „Brot kann man teilen – Arbeit auch“

Die Gefährdung von Arbeitsplätzen durch die Digitalisierung muss auf Tarifvertrags-ebene mit einer fairen Verteilung des Produktivitätszuwachses und einer Arbeitszeitverkürzung abgemildert werden. Auf der betrieblichen Ebene bedeutet das: Die Schere zwischen (tarif)vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten und den faktischen Arbeitszeiten muss sich wieder schließen. Der weiteren Spaltung der Belegschaften kann auch durch ein „gesundes Maß“ an Arbeitszeit Einhalt geboten werden. Verknüpft mit einer vorausschauenden Qualifizierung können so drohende Arbeitsplatzverluste verhindert werden.

### Literaturhinweise:

BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

DIW Wochenbericht 83 (2016), 5, S. 95–105  
[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526038.de/1651.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/1651.pdf)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2016, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf>

„Gute Arbeit und Digitalisierung“, herausgegeben vom ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit, als Download unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++55f72f0bdf98d53c2000126/download/Gute+ArbeitUndDigitalisierung.pdf>

Informationen rund um das Thema „Arbeit im Büro gesund gestalten“ liefert die Seite [ergo-online.de](http://ergo-online.de) mit ihrem Newsletter. Wertvolle Tipps bietet die Zeitschrift „Gute Arbeit“, 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](http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de)

[www.baua.de/de/Informationen-fuerdie-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html](http://www.baua.de/de/Informationen-fuerdie-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html)

[www.impulstest.at/App\\_Themes/impulstest/upload/impuls\\_broschuere\\_2012.pdf](http://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](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/9C30AB60-01F7-4F92-A8FEF17D80CEE930/0/ABSGruppe_Brosch%C3%BCre.pdf)

[www.ergo-online.de](http://www.ergo-online.de)

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

## Die digitale Personalakte – Mitbestimmungsrechte ausüben



Noch sind es nicht viele Betriebe und Dienststellen, die elektronische Personalakten verwenden. Sie sind weniger verbreitet, als es sich Softwareanbieter wünschen. Ende 2016 schätzte der Softwarehersteller Persis, dass erst 20 Prozent der Firmen in Deutschland von der Papier- auf die elektronische Akte umgestiegen sind.

Inzwischen ist die Digitalisierung auch für kleine und mittlere Unternehmen technisch machbar und finanzierbar. Es ist davon auszugehen, dass immer mehr Betriebe und Dienststellen die elektronische Personalakte einführen werden, zumal manche Nachteile, etwa Entgeltersatzleistungen, schon jetzt nur auf elektronischem Weg erledigt werden dürfen. Die Personalakte wird in vielen Unternehmen Teil eines Personalinformationssystems mit Personalabrechnung, Stammdatenverwaltung, Personalplanung und Arbeitszeiterfassung werden. Spätestens jetzt ist es Zeit, dass sich der Betriebsrat einschaltet. Mit der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO), die ab 25. Mai 2018 gilt, verändert sich auch die Rechtslage.

Die elektronische Personalakte bietet Vorteile: Man kann – egal wo und wann – auf die Unterlagen zugreifen, die Ablage ist automatisiert, die Unterlagen sind jederzeit vollständig und Lagerräume mit Akten-schränken sind passé.

Weil aber mit den elektronischen Personalakten Informationen über Beschäftigte

in viel größerem Maß ausgewertet, verarbeitet und verglichen werden können, ist aus Sicht der BTQ Kassel die Gefahr des Datenmissbrauchs größer als bei der Akte auf Papier. Sobald Personalakten elektronisch verarbeitet werden, muss der Datenschutz berücksichtigt werden, es gilt die EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO). Wichtig ist zum Beispiel zu klären, welche Daten und wie lange gespeichert werden dürfen und wer Zugriff darauf hat. Der Datenschutz weist noch erhebliche Lücken auf: In einer Studie des Ponemon-Instituts von 2016 gaben 71 Prozent der Nutzer\*innen an, dass sie auf Daten zugreifen können, die nicht für sie bestimmt sind.

### Rechte der Beschäftigten

Nach Artikel 13 und 14 der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) haben die Beschäftigten ein Recht darauf zu erfahren, welche Daten zu welchem Zweck erhoben und verarbeitet wurden, wie lange sie gespeichert werden sollen, wer die Daten erhält und einiges mehr. Das Recht, die eigene Personalakte einzusehen, ergibt sich aus § 83 Abs. 1 BetrVG. Das Einsichtsrecht ist ein persönliches Recht; selbst Anwälte dürfen die Akte nicht einsehen, allerdings dürfen Beschäftigte ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

Die EU-Datenschutzgrundverordnung gibt Beschäftigten des Weiteren das Recht, der Akte schriftliche Erklärungen beizufügen und falsche Daten zu berichtigen (Artikel 16). Ganz wichtig ist der Artikel 17. Er regelt das Recht auf Vergessenwerden und Löschung. Gelöscht werden müssen Daten, die nicht mehr notwendig sind, unrechtmäßig verarbeitet wurden und gegen deren Verarbeitung Widerspruch eingelegt wurde.

Häufig geht es auch darum, wie lange beispielsweise eine Abmahnung in der Akte verbleiben darf. Eine eindeutige Antwort dazu gibt es nicht, in der Praxis bleibt die

Abmahnung zwei bis drei Jahre gespeichert.

Bestimmte Unterlagen und Daten haben in einer Personalakte nichts zu suchen. Nach Artikel 9 handelt es sich um Daten, aus denen die ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, ebenso wie Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung. Ging es bei der elektronischen Personalakte in der Vergangenheit lediglich darum, Ausdrücke und Unterlagen einzuscannen und digital zu speichern, bieten Personalinformationssysteme ganz andere Möglichkeiten, Daten von Beschäftigten zu verarbeiten und auszuwerten oder mit anderen Systemen zu verknüpfen. Umso wichtiger ist es für Interessenvertretungen, genau hinzuschauen und mit dem/der Arbeitgeber\*in in Betriebsvereinbarungen zu regeln, wer und wie lange Zugriff auf welche Daten haben darf. Mehr noch: In IT-gestützter Aktenführung steckt für Arbeitgeber\*innen Rationalisierungspotenzial. Spätestens dann, wenn Beschäftigte über den sogenannten Employee Self Service ihre Daten selbst anlegen, speichern und ändern sollen.

#### Literaturhinweise:

Böcker, Karl-Hermann, Düsseldorf 2010, Elektronische Personalakten, abrufbar unter: [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_elektronische\\_personalakten.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_elektronische_personalakten.pdf)

BTQ Kassel, Die elektronische Personalakte, Kassel 2017, abrufbar unter: [https://www.btq-kassel.de/upload/m4d2ec9338e3ed\\_verweis1.pdf](https://www.btq-kassel.de/upload/m4d2ec9338e3ed_verweis1.pdf)

**Herausgeber:** BTQ Kassel  
**Redaktion:** BTQ Kassel  
**Gestaltung:** K.Design, Wiesbaden  
**Druck:** Druckerei Riehm, Kassel  
**Autoren:** Torsten Felstehausen, Steffen Andreae, Roland Schäfer, Walter Lochmann