



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.



Die digitale Personalakte

21.10.2021

RA Martin Peßara

Begriff der Personalakte

Personalakte ist eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst wahrheitsgemäßes und vollständiges Bild über die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten geben.

(BAG, Urteil v. 07.09.1988 - 5 AZR 625/82)

LAG Sachsen-Anhalt

Urt. v. 23.11.2018 – 5 Sa 7/17

„Auch in einer in Papierform geführten Personalakte werden personenbezogene Daten verarbeitet, die in einem Datensystem gespeichert werden oder gespeichert werden sollen.“

Folge: keine wesentlichen rechtlichen Unterschiede zwischen einer analog und einer digital geführten Personalakte hinsichtlich der Betroffenenrechte (z.B. Auskunftsrechte, Löschrfristen).

Spannungsfeld zum Datenschutz

Inhalt der Personalakte dürfen nur Informationen sein, an deren Aufbewahrung der Arbeitgeber und oder der Arbeitnehmer ein berechtigtes (= rechtlich billigenwertes) Interesse hat. Deshalb dürfen nur die für das Arbeitsverhältnis erforderlichen Daten unter Abwägung der beiderseitigen Interessen in die Personalakte aufgenommen werden.

Datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm (1)

„Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung ... erforderlich ist. ...“

(Auszug aus § 26 DSGVO)

Datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm (2)

„Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn ... die betroffene Person ... ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben (hat) ...“

(Auszug aus Art. 6 Abs. 1 S. 1 Buchst. a DSGVO)

Gesetzliche Regelungen zur Personalakte im „allgemeinen Arbeitsrecht“

Lediglich § 83 BetrVG (Auszug):

„(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. ... (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.“

Etwas genauere Regelungen lediglich in § 106 BBG (Bundesbeamtengesetz).

Folge der „dünnen“ Gesetzeslage:

Bestehen an das Führen einer Personalakte keine expliziten rechtlichen Vorgaben, ist auch der Weg für die digitale Personalakte eröffnet, sei es dass,

- eine konventionelle Personalakte eingescannt wird oder
- eine digitale Personalakte i.S.e. Dokumenten-Management-Systems aufgesetzt wird.

Mögliche Vorteile einer digitalen Personalakte

- zentrale Ablagemöglichkeit
- einfaches Handling
- flexible Bearbeitungsoptionen
- definierte und abgestufte Zugriffsberechtigungen (Datenschutz)
- leichte Archivierung
- effiziente Prozessabläufe

Beweisprobleme bei digitaler Personalakte (1)

- *„Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.“ (§ 623 BGB)*
- Im Falle arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzung ggf. Beweisproblematik, wenn z.B. ein Aufhebungsvertrag nicht im Original vorgelegt werden kann.
- Tipp: Aufhebungsverträge im Original aufbewahren

Beweisprobleme bei digitaler Personalakte (2)

- *„Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.“* (§ 14 Abs. 4 TzBfG) *„Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten ... § 14 Abs. ... 4 ...entsprechend.“* (§ 21 TzBfG)
- Im Falle arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzung ggf. Beweisproblematik, wenn z.B. ein Arbeitsvertrag nicht im Original vorgelegt werden kann.
- Tipp: Befristete oder auflösend bedingte (Rentenaustrittsklausel!) Arbeitsverträge im Original aufbewahren.

Mitbestimmungsrecht des BR bei Einführung digitaler Personalakte wohl +

- *„Der Betriebsrat hat, ..., in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: ... Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen ...“*
(Auszug § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG)
- Rechtsprechung: „bestimmt“ = geeignet
- Arg.: Entsprechende Softwarelösungen protokollieren regelmäßig Bearbeiterkennzeichen und lassen Auswertungen über die Systembedienenden zu.

Kein allgemeines Zugriffsrecht des BR auf (digitalisierte) Personalakte

„Die Regelung eines permanenten und uneingeschränkten Einsichtsrechts in die elektronisch geführten Personalakten der Arbeitnehmer für die Betriebsratsvorsitzenden der einzelnen Betriebe in einer Gesamtbetriebsvereinbarung ist wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 2 BetrVG unwirksam. Denn mit einer solchen Regelung wird unverhältnismäßig und damit unzulässig in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen.“
(LAG Düsseldorf v. 23.06.2020 – 3 TaBV 65/19)



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.