RECHT

Digitale Personalakte

Fluch, Segen oder Haftungsrisiko?

Der Verzicht auf Ausdrucke und Aktenordner wäre wünschenswert, aber das Thema ist komplexer, als es zunächst scheint. Bei allen Angeboten und Überlegungen lohnt wirtschaftlich wie rechtlich ein zweiter Blick. VON BERND WELLER

„Auf in die Cloud!", hämmert die Werbung auf uns ein. Die Digitalisierung unseres Lebens erfasst die private und berufliche Umwelt. Im Personalbereich wird schon seit Jahrzehnten heftig über die (vermeintlichen) Vor- und Nachteile der digitalen Personalakte gestritten. Die Befürworter werden als zwanghafte Modernisierer verschrien, die für Praktikabilität und Datenschutz nichts übrig hätten, die Gegner als altmodische Umweltzerstörer angegriffen, die mit dem Festhalten an Papierakten für die Abholzung des Regenwalds verantwortlich seien.

Die Einführung der digitalen Personalakte kann für Unternehmen, Arbeitnehmer, Personalabteilung und Vorgesetzte erhebliche Vorteile bringen. Die Digitalisierung ermöglicht ein Selbstbedienungsverfahren (Self Service), bei dem mittels präziser Definition der Zugriffsrechte auch der Datenschutz gewahrt wird. Der Aufwand durch die händische Erfassung der Personalakte in die Abrechnungs- und Personalverwaltungssysteme wird gemindert. Die digitale Personalakte ist zudem besser gegen Missbrauch wie heimliches Hinzufügen oder Entfernen von Bestandteilen der Personalakte gesichert – Zugriff auf sie und Änderungen werden schließlich protokolliert und somit beweisbar. Ein

Wer Original-Personalakten vernichtet, sollte dennoch wichtige Dokumente, die der Schriftform unterliegen, etwa den Arbeitsvertrag, aussparen und zentral lagern.

Nachteil der digitalen Personalakte liegt auf der Hand: Wer liest schon gerne am Bildschirm? Die Gefahr ist hoch, dass Aktenbestandteile immer und immer wieder ausgedruckt und der Papieraufwand damit erhöht wird. Unterschätzt werden oft auch die rechtlichen Implikationen der digitalen Personalakte.

Dokumentationspflichten

Jedes Unternehmen muss die eigenen Geschäftsunterlagen, unter anderem für Fiskus und Sozialversicherungsträger aufbewahren und verfügbar halten. Für elektronische Daten gelten die „Grundsätze ordnungsgemäßer datenverarbeitungsgestützter Buchführungssysteme" (GoBS) und die „Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen" (GDPdU). Für den Unternehmer bedeutet dies, dass er nur solche Software-Angebote für digitale Personalakten in die engere Wahl ziehen soll und darf, die diesen Anforderungen gerecht werden.

Beweisschwierigkeiten?

Die Einführung der digitalen Personalakte wird oft mit erspartem Archivraum begründet. Unternehmer stehen vor der Frage, ob die digitale Personalakte als Doppel zur weiterhin archivierten Papierakte besteht oder ob jegliches Papierexemplar zerstört wird. Für die zweite Variante sprechen scheinbar finanzielle Erwägungen. Die zentrale Einlagerung von Personalakten lohnt sich nur für Großunternehmen und Konzerne. Die damit verbundenen Kosten fressen einen Großteil der durch den Wegfall örtlicher Lagerung ersparten Mietkosten auf.
Bei der Entscheidung zur Zerstörung der Papierakten werden die damit verbundenen rechtlichen Risiken oft übersehen. Eine Reihe arbeitsrechtlicher Vereinbarungen und Bedingungen bedürfen der Schriftform, zum Beispiel der Abschluss eines Aufhebungsvertrags, der Ausspruch einer Kündigung oder die Vereinbarung einer Befristung. Liegt kein schriftliches Exemplar vor, sind Aufhebungsvertrag, Kündigung und Befristungsabrede unwirksam. Die Schriftform erfordert das Vorliegen eines Papierexemplars, welches im Original von beiden Parteien unterzeichnet ist. Die digitale Reproduktion (Scan) eines solchen Dokuments entspricht nicht der Schriftform. Mit der vorschnellen Zerstörung von Originalunterlagen vergibt der Arbeitgeber die Möglichkeit, das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung im Arbeitsgerichtsprozess zu beweisen.
Die Lösung dieses Dilemmas scheint auf der Hand zu liegen: Bei der Zerstörung werden wichtige schriftliche Originaldokumente ausgespart und zentral gelagert. Die Kosten- und Fehleranfälligkeit eines solchen Verfahrens sollten nicht unterschätzt werden. Alternativ ist daran zu denken, bei der Digitalisierung von Dokumenten Erklärungen mit Beweiswert zu erstellen, gemäß derer bei der Digitalisierung ein von beiden Seiten unterzeichnetes Originalexemplar vorlag. Solche Verfahren gibt es. Ganz billig sind sie freilich nicht.

Datenschutz

Nach der Novelle des BDSG im Herbst 2009 findet dieses nach § 32 Abs. 2 nicht nur Anwendung auf automatisierte (das heißt digitale) Personaldaten, sondern auch auf Papierakten. An sich ändert sich also beim Wechsel von der Papier- zur digitalen Personalakte rechtlich nichts. Auf einem anderen Blatt steht aber, welche Unternehmenseinheiten im In- und Ausland Zugriff auf die Personalakte oder Teile von ihr haben möchten. Insoweit ist zunächst zu bedenken, dass andere Unternehmen auch innerhalb eines Verbunds oder Konzerns datenschutzrechtlich wie jeder Dritte zu behandeln sind; es muss also besondere Gründe für eine Datenübermittlung geben. Sofern ein Software-Provider mit dem Betrieb der Digitalakte beauftragt wird, ist an die Voraussetzung von § 11 BDSG zu denken.

Der Autor: Bernd Weller ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main.

Urteils-Ticker

HANDYVERBOT AUCH OHNE BETRIEBSRAT

Der Arbeitgeber kann die private Nutzung des Handys während der Arbeitszeit verbieten, ohne dass es der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Nur Regelungen der betrieblichen Ordnung sind mitbestimmungspflichtig. Die Handynutzung dagegen tangiere unmittelbar das Arbeitsverhalten, das der Arbeitgeber mit seinem Direktionsrecht bestimmen könne.
INFO: LAG Rheinland-Pfalz, Az. 6 TaBV 33/09

FALSCHE SCHUFA-AUSKUNFT, KREDIT NICHT KÜNDBAR

Enthält eine von der Bank eingeholte Schufa-Auskunft keine Angaben darüber, dass der Kunde vor mehr als zwei Jahren eine eidesstattliche Versicherung abgegeben hat, handelt der Bankkunde nicht pflichtwidrig, wenn er die Bank nicht selbst darüber aufklärt, urteilte das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt. Die vorzeitige Kündigung eines so zustande gekommenen Kreditvertrags vonseiten der Bank „aus wichtigem Grund" sei daher rechtswidrig.
INFO: OLG Frankfurt, Az.19 U 41/10

SERVICE MUSS TATSÄCHLICH KOSTENLOS SEIN

Ein Internet-Anbieter darf Sicherheitspakete nicht als kostenlos anpreisen, wenn die Gratisleistung ohne Zutun des Kunden nach einer gewissen Zeit in ein kostenpflichtiges Abonnement übergeht, entschied das Landgericht (LG) Koblenz. Das Angebot des Internet-Anbieters war tatsächlich nur die ersten sechs Monate kostenlos, danach mussten Kunden 4,99 Euro im Monat zahlen. Dies sei irreführend und deshalb unzulässig.
INFO: LG Koblenz, Az. 1 HK O 85/09