BERUF UND BILDUNG

Strenge Vorgaben zum Datenschutz

Viele Firmen verwalten Personalakten digital. Was gehört in den elektronischen Sammelordner – und was ist mit den Daten?

Von Katrin Schreiter

Berlin. Immer mehr Firmen verwalten die Personalakten ihrer Beschäftigten digital. Doch was genau gehört in den elektronischen Sammelordner und was nicht? Und wie lange dürfen die Daten gespeichert werden?

Eine gesetzliche Definition findet sich bislang nur für den öffentlichen Dienst. So heißt es in Paragraf 106 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), dass zu den Personalakten „alle Unterlagen, (…), soweit sie mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen" gehören.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Personalakte in einem Urteil als „eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Mitarbeiters betreffen und in einem engen Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis stehen" definiert.

„An dieser Definition orientiert sich auch die freie Wirtschaft", sagt Tobias Werner, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. „In der Regel legt jedes Unternehmen in der Personalverwaltung für jeden Beschäftigten eine individuelle Personalakte an."

Mittlerweile hätten sich die meisten Arbeitgeber von der Papierform verabschiedet, „sie führen elektronische Personalakten", so der Jurist. Rechtlich gebe es dazu keine Einschränkungen. Allerdings müsse hier besonders auf den Datenschutz geachtet werden. „So dürfen die Daten nur zweckgebunden erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Und: Nur ein begrenzter Personenkreis darf Zugriff auf die Informationen haben." Idealerweise nur nach persönlicher Authentifizierung.

„In die Personalakte dürfen nur Informationen beziehungsweise Dokumente, die in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen", sagt Werner. „Dazu gehören neben dem Arbeitsvertrag und den Bewerbungsunterlagen, Zwischenzeugnisse, Nachweise über Fortbildungen, Urlaubsanträge, aber auch Abmahnungen."

Bestimmte Informationen seien dagegen tabu: So dürfe der Arbeitgeber keine Informationen aus der Privatsphäre in der Akte sammeln. „Zum Beispiel über die politische oder sexuelle Ausrichtung und Beiträge aus sozialen Netzwerken."

Beim Thema Betriebsrat müsse man abwägen, meint Till Bender, Sprecher vom DGB Rechtsschutz. „Da Betriebsräte – auch nach Ende ihrer Amtszeit – einen besonderen Kündigungsschutz haben, muss die Information drüber in die Personalakte." Schließlich habe der Kündigungsschutz einen direkten Bezug zum Arbeitsverhältnis.

Anders verhalte es sich bei einer sogenannten betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnung. Bender: „Sie darf nicht in die Personalakte aufgenommen werden, weil sie sich auf die ehrenamtliche Tätigkeit des Betriebsrats bezieht."

> „Jeder hat ein Anrecht darauf, seine Personalakte einzusehen."
>
> **Tobias Werner,**
> Fachanwalt für Arbeitsrecht

Und wie sieht es mit der Informationen über Streikbeteiligung oder -organisation aus? „Hier handelt es sich um die Ausübung eines Grundrechts", stellt der DGB-Rechtsschutz-Sprecher klar. „Das darf vom Arbeitgeber keinesfalls in der Personalakte dokumentiert werden." Schließlich könne sich dieses Engagement später negativ für den oder die Beschäftigte auswirken.

„Eine Abmahnung ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer transparent, weil sie ihnen zugestellt wird – dagegen kann Stellung bezogen oder geklagt werden." Eine Information über die Streikbeteiligung hingegen gehöre eher zur heimlichen „Sammelleidenschaft" mancher Arbeitgeber, gegen die man sich unter Umständen wehren sollte.

„Was in der Personalakte dokumentiert wird, dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überprüfen. Arbeitsrechtler Werner: „Jeder hat ein Anrecht darauf, seine Personalakte einzusehen."

Doch wann könnte es sinnvoll sein? „Zum Beispiel, wenn der Beschäftigte eine Abmahnung erhalten hat und den zugrunde liegenden Sachverhalt bestreitet. Dann kann er verlangen, dass seine Gegendarstellung in die Personalakte aufgenommen wird."

Auch dürften Abmahnungen nicht zeitlich unbegrenzt in der Personalakte verbleiben. „In der Regel verlieren sie nach zwei Jahren ihre sogenannte Warnfunktion", sagt Werner. „Das heißt: Kommen in der Zeit keine neuen Abmahnungen hinzu, muss der Arbeitgeber die alte aus der Personalakte entfernen."

Übrigens: „Wenn man den Betrieb verlässt, muss die Personalakte nach einer bestimmten Zeit entfernt beziehungsweise gelöscht werden." Für die Dauer der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren sei die Aufbewahrung sinnvoll.