

# HR-Software

## Digitale Tools rechtskonform einführen



© privat

Autorin  
**Jana Eichmeyer**  
Rechtsanwältin,  
Eisenberger & Herzog  
Rechtsanwalts GmbH



© privat

Autorin  
**Karolin Andréwitch**  
Rechtsanwältin,  
Eisenberger & Herzog  
Rechtsanwalts GmbH



© Alex Knight | Unsplash



[www.hrm.at/profiles/  
jana-eichmeyer](http://www.hrm.at/profiles/jana-eichmeyer)

Der Markt für HR-Software entwickelt laufend neue Features, die Personalisten das Berufsleben leichter machen sollen. Die Euphorie hält allerdings zuweilen nur kurz. Denn die rechtlichen Hürden zur Einführung solcher Systeme können die Freude an der neuen Technologie schnell trüben. Zusätzliche Herausforderungen bergen die Regeln der DSGVO. Der vorliegende Beitrag geht auf die rechtlichen Vorgaben ein und beschreibt, wie Unternehmen HR-Softwarelösungen rechtskonform einführen können.

### HR-Software und Betriebsvereinbarungen

Um die Funktionen einer HR-Software voll ausnutzen zu können, müssen Unternehmen personenbezogene Daten der Mitarbeiter ermitteln und verarbeiten. So können Talent- oder Lernmanagementsysteme Testergebnisse der Mitarbeiter speichern beziehungsweise Entwicklungsziele und -vorhaben festhalten. Wissensdatenbanken

beinhalten Einträge zum internen fachlichen Austausch, die sich einzelnen Mitarbeitern zuordnen lassen. Wenn Arbeitgeber Softwarelösungen einführen, mit denen sie personenbezogene Daten der Mitarbeiter ermitteln, verarbeiten und/oder übermitteln können, benötigen sie eine notwendige, erzwingbare Betriebsvereinbarung (im Folgenden „Daten-BV“ genannt). Das bedeutet konkret, dass der Betriebsrat diesem Vorhaben zustimmen

muss. Kommt es zu keiner Einigung mit dem Betriebsrat, lässt sich der Abschluss einer solchen Daten-BV vor der Schlichtungsstelle erzwingen. Hierfür ist allerdings ein Antrag an die Schlichtungsstelle erforderlich. Das entsprechende Verfahren ist langwierig und dessen Ausgang wenig vorhersehbar.

Eine Daten-BV lässt sich für alle genutzten Tools des Softwaresystems abschließen (gegebenenfalls mit Unterabschnitten für einzelne Tools). Dies ist die praktikabelste Vorgehensweise, denn viele der aufzunehmenden Bestimmungen sind für die Tools ident und Unternehmen können so Wiederholungen in der Betriebsvereinbarung vermeiden. Möglich ist auch der Abschluss getrennter Daten-BVs für einzelne Tools. Dies ist allerdings (nur) dann zu empfehlen, wenn einzelne Funktionen der einzuführenden Softwarelösung

zunächst gesperrt und erst zu einem späteren Zeitpunkt aktiviert werden sollen. Erst bei Aktivierung der jeweiligen Funktion erfolgt nämlich die „Einführung“ des automationsunterstützten Systems, die eine Betriebsvereinbarungspflicht auslöst.

Zu beachten ist, dass sich die Pflicht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung auch aus anderen gesetzlichen Tatbeständen als dem oben erwähnten ergeben kann. Immer dann, wenn Arbeitgeber technische Systeme einführen, die der Kontrolle von Arbeitnehmern dienen, müssen sie eine notwendige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung abschließen. Unter Kontrollen sind in diesem Zusammenhang Vorkehrungen des Arbeitgebers zu verstehen, die auf Dauer angelegt und objektiv dazu geeignet sind, Arbeitnehmer zu überwachen. Darunter fällt zum Beispiel ein Personalentwicklungstool, das Leistungen einzelner Arbeitnehmer ermittelt. Da es sich bei einer „Kontrollmaßnahmen-BV“ (im Unterschied zur Daten-BV) um eine nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung handelt, lässt sich eine fehlende Zustimmung des Betriebsrates nicht durch die Schlichtungsstelle ersetzen. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat de facto die Einführung eines solchen Systems verhindern kann, indem er dem Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung darüber verwehrt.

Sollte das HR-Softwaresystem darüber hinaus der Personalbeurteilung dienen, ist auch vor diesem Hintergrund eine Betriebsvereinbarungspflicht zu prüfen. Eine „Personalbeurteilung“ ist eine systematische und standardisierte Bewertung fachlicher oder persönlicher Eigenschaften. Maßgeblich ist, ob die verarbeiteten Leistungsdaten insgesamt individuelle, disziplinarische Entscheidungen bis hin zur (Nicht-)Fortsetzung des Dienstverhältnisses bewirken können.

Auch wenn mehrere Tatbestände erfüllt sind, die den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erfordern, ist es normalerweise ausreichend, eine einzige Vereinbarung abzuschließen. Diese sollte in ihrer Überschrift und ihrem Geltungsbereich auf die jeweils einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verweisen. Entscheidend ist eben nur, dass Unternehmen der Betriebsvereinbarungspflicht nachkommen. Führen sie nämlich eine HR-Software

trotz einer ebensolchen Verpflichtung ohne den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ein, ist diese Einführung rechtsunwirksam und der Betriebsrat hat Unterlassungs- beziehungsweise Beseitigungsansprüche gegen den Arbeitgeber, die er gerichtlich durchsetzen kann. Unter Umständen könnte der Betriebsrat sogar eine einstweilige Verfügung erwirken, die den Arbeitgeber zwingt, das HR-Softwaresystem außer Betrieb zu nehmen und sogar vorhandene Daten zu löschen.

### **Vorgehen in Unternehmen ohne Betriebsrat**

Unternehmen ohne Betriebsrat können naturgemäß keine Betriebsvereinbarung abschließen; es handelt sich dabei schließlich um eine Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat. Wenn diese Unternehmen aber technische Systeme einführen, die der Kontrolle von Arbeitnehmern dienen, müssen sie eine Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer einholen. Die Arbeitnehmer sollten ihre Zustimmung vorzugsweise in gesonderten Einzelvereinbarungen geben, die sinngemäß denselben Inhalt wie eine entsprechende Betriebsvereinbarung haben. Dies gilt auch, wenn Konzerne sowohl Betriebsvereinbarungen (in Betrieben mit Betriebsrat) als auch Einzelvereinbarungen (in Betrieben ohne Betriebsrat) abschließen. Um Missverständnisse zu vermeiden, ist in diesem Fall eine Einzelvereinbarung mit dem vollen (sinngemäßen) Inhalt der Betriebsvereinbarung empfehlenswerter als ein bloßer Verweis auf das Bestehen einer solchen. Setzt der Arbeitgeber trotz fehlender Zustimmung des Arbeitnehmers eine HR-Software ein, ist das rechtswidrig und kann entsprechend bekämpft werden.

### **Datenschutzrechtliche Aspekte**

Mit HR-Softwaresystemen werden personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO erhoben und verarbeitet, wie zum Beispiel Eintrittsdatum, Ausbildung oder Berufserfahrung. Meist werden darüber hinaus auch sensible Daten wie Informationen über Krankenstände oder Religionsbekenntnisse erfasst. Generell ist für das Verarbeiten personenbezogener Daten einer der Rechtfertigungsgründe notwendig, welche die DSGVO beschreibt. Wer also personenbezogene Daten erheben, organisieren, speichern oder abfragen will, muss die

aktuellen Datenschutzregelungen beachten. Andernfalls ist die Datenverarbeitung rechtswidrig und erhebliche (Geld-)Strafen drohen. Als möglicher Rechtfertigungsgrund gilt etwa die Einwilligung derjenigen, die von der Datenverarbeitung betroffen sind. Im Bereich des Arbeitsrechts ist jedoch für viele Vorgänge der Datenverarbeitung bereits ein anderer Rechtfertigungsgrund einschlägig, der eine Einwilligung des Arbeitnehmers überflüssig macht: Das Verarbeiten von Arbeitnehmerdaten ist in vielen Fällen nämlich aufgrund gesetzlicher oder dienstvertraglicher Pflichten erforderlich. Auch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers kann die Datenverarbeitung rechtfertigen.

Ob ein solches vorliegt, lässt sich nur beurteilen, indem man die Interessen des Arbeitnehmers an der Geheimhaltung und jene des Arbeitgebers an der Verarbeitung gegeneinander abwägt. So ist das Verarbeiten öffentlich zugänglicher Informationen für Backgroundchecks nach entsprechender Information des Arbeitnehmers normalerweise durch ein berechtigtes Interesse gerechtfertigt. Sobald aber eine HR-Software komplexe Tools zur Personalentwicklung beinhaltet, müssen Arbeitgeber normalerweise eine Einwilligung des Arbeitnehmers einholen. Jedoch ist hier Vorsicht geboten: Einwilligungen sollten Arbeitgeber nur einholen, wenn klar feststeht, dass nicht andere, gesetzliche Rechtfertigungsgründe eine ausreichende Grundlage bilden. Anderenfalls ergeben sich komplexe Streitfragen im Falle des Widerrufs der Einwilligung durch den Arbeitnehmer.

Eine datenschutzrechtliche Einwilligung muss ausdrücklich, aus Beweisgründen schriftlich, einzelfallbezogen und vom Arbeitsvertrag losgelöst erfolgen. Bei der Ausgestaltung der Einwilligungserklärungen ist demnach auf eine verständliche und einfache Sprache zu achten, ohne dem Arbeitnehmer dabei notwendige Informationen für eine bewusste Willensbildung vorzuenthalten. Vollständigkeithalber sollte die Einwilligung alle verwendeten Funktionen des HR-Softwaresystems erfassen. Wichtig ist insbesondere, dass die Einwilligungserklärung ausreichende Informationen zu den einzelnen Anwendungen des Softwaresystems enthält. So ist es zur Absicherung beispielsweise

ratsam, die entsprechenden Produkt- und Prozessbeschreibungen der Software als Beilagen an die Einwilligungserklärungen anzuhängen oder Links in die Einwilligung einzufügen, über die der Mitarbeiter Zugriff auf die nötigen Softwareinformationen erhält. Unter Berücksichtigung der Beschäftigtenzielgruppe sollte der Text Fachbegriffe der HR-Software in einfachen Worten erklären sowie die verarbeiteten Datenarten und Zwecke der Verarbeitung abschließend aufzählen. Auch die Aufbewahrungsbestimmungen und die bestehende Widerrufsmöglichkeit sind zu erläutern. Allenfalls ist ein erstelltes Lösungskonzept der Daten anzuschließen. Da die DSGVO Arbeitgeber ohnehin verpflichtet, den Arbeitnehmern diese Informationen zu geben, liegt hier die Herausforderung darin, die beiden Dokumente möglichst aneinander anzupassen und sie einfach und verständlich zu halten.

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn Softwarelösungen dem „Profiling“ dienen, indem sie personenbezogene Daten automatisiert mit dem spezifischen Zweck verarbeiten, um daraus anhand von Erfahrungswerten über andere, statistisch erfasste Personen auf die Arbeitsleistung oder das sonstige Verhalten von Menschen zu schließen. Dieses Profiling erfolgt in der Absicht, darauf aufbauend Personalentscheidungen zu treffen. Im Unterschied zur gewöhnlichen Datenverarbeitung, durch die keine automatisierte Bewertung erfolgt, werden beim Profiling Prognosen zu bestimmten Verhaltensmustern, Interessen und Fähigkeiten einer Person aufgrund von statistischen Ergebnissen erstellt. In diesem Fall müssen die betroffenen Arbeitnehmer oder Bewerber, abgesehen von den bereits erwähnten Grundvoraussetzungen für die Einwilligung, auch ausdrücklich in den automatisierten Ablauf der Entscheidungsfindung

einwilligen. Sie sind berechtigt, unabhängig von ihrem generellen Auskunftsrecht zu den erhobenen Daten und dem Verarbeitungszweck, Einzelheiten über die verwendeten Datenkategorien und die Wirkungsweise derartiger automatisierter Entscheidungsinstrumente zu verlangen.

### **Fazit**

Das Einführen einer neuen HR-Software stellt Personalisten nicht ausschließlich vor Herausforderungen hinsichtlich der faktischen Umsetzung. Auch aus rechtlicher Sicht ist eine vorausschauende Planung unumgänglich, weil ansonsten die Gefahr besteht, dass der Betriebsrat bei fehlender Einigung ein solches Projekt blockiert, indem er die Zustimmung zu einer Betriebsvereinbarung verweigert. Darüber hinaus drohen bei Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorgaben erhebliche (Geld-)Strafen für den Arbeitgeber.