

# **Hinweis zu Aufbewahrungsfristen in Personalakten**

*Zusammengestellt von Dirk-Michael Mülöt*

## **Bereinigung von Personalakten**

Personalakten wechseln gelegentlich den Besitzer. Im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht nur bei der Versetzung, sondern beispielsweise auch bei Bewerbungsvorgängen. Im nicht-öffentlichen Bereich werden einzelne Geschäftsfelder von Unternehmen in unterschiedliche Töchter ausgegliedert oder auf andere Unternehmen übertragen. Beschäftigte werden dabei in die entsprechenden Unternehmen übergeleitet und dazu ihre Personalakten an die neuen Arbeitgeber übergeben.

Besonders beim Wechsel des Arbeitgebers ist es problematisch, wenn Personalakten berechtigt aufgenommene Unterlagen negativen Inhalts, die Jahre zurückliegen (z. B. Abmahnungen, Krankmeldungen), oder Unterlagen, die nicht hätten in die Personalakten aufgenommen werden dürfen, enthalten. Auch finden sich gelegentlich Dokumente mit personenbezogenen Daten über andere Beschäftigte in Personalakten. Der Landesbeauftragte hat wiederholt bei seinen Prüfungen von Personalverwaltungen entsprechende Feststellungen gemacht. Eine Weitergabe mit solchen Unterlagen kann das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen nicht unerheblich beeinträchtigen, wenn neue Arbeitgeber eigentlich nicht mehr relevante Dinge erfahren.

Ein Beispiel sind Krankmeldungen. Für die zulässige Aufbewahrung der Information ist ein Interessenausgleich geboten. Im öffentlichen Bereich sind hier z.B. zeitliche Vorgaben in § 90 Abs. 2 LBG LSA, ggf. i. V. m. § 28 Abs. 1 DSGVO, enthalten. Im Bereich der Privatwirtschaft erscheint eine Aufbewahrung solange vertretbar, wie dies durch Rechtsvorschrift geboten ist bzw. eine erfolgreiche Verwendung in einem eventuellen Rechtsstreit nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung noch möglich erscheint.

Ein anderes Beispiel sind Abmahnungen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Anspruch auf Entfernung bestehen, wenn die Abmahnung für die weitere Beurteilung überflüssig geworden ist und den Arbeitnehmer in seiner Entwicklungsmöglichkeit beeinträchtigt. Andererseits besteht ein berechtigtes, ggf. überwiegendes Interesse des Arbeitgebers, im Hinblick auf mögliche Kündigungsverfahren auf bisherige Abmahnungen zurückzugreifen.

In diesem Zusammenhang ist die Rechtsprechung zu berücksichtigen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.07.2012, Az.: AZR 782/11, juris), wonach ein Entfernungsanspruch hinsichtlich einer Abmahnung nur geltend gemacht werden könne, wenn der Arbeitgeber kein sonstiges berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der Abmahnung hat, obwohl die Abmahnung ihre Warnfunktion bereits verloren hat. Insoweit gilt aber nicht der Grundsatz, dass sich schon „irgendein Grund“ zur Dokumentation finden lässt. Das Arbeitgeberinteresse besteht nicht zwangsläufig für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses, „überholte“ Pflichtverletzungen oder andere negative Informationen können ihre Bedeutung durchaus gänzlich verlieren, so das Bundesarbeitsgericht.

Für den öffentlichen Bereich greift z.B. die gesetzliche Wertung (§ 89 LBG LSA i. V. m. § 28 Abs. 1 DSGVO, § 16 Abs. 5 DG LSA), wonach nach zwei Jahren Unterlagen grundsätzlich auf Antrag zu entfernen sind. Die Berücksichtigung dessen ist durch die Fürsorgepflicht geboten. Im nicht-öffentlichen Bereich erfordert eine Abwägung im Rahmen der allgemeinen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten die angemessene Beachtung des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten, die zu ähnlichen Ergebnissen führen dürfte.

Es besteht daher die Notwendigkeit, dass Arbeitgeber die Personalakten grundsätzlich regelmäßig entsprechend überprüfen und ggf. bereinigen. Dabei darf auch nicht übersehen werden, dass dies nicht nur für Unterlagen in Papierform gilt. Auch in Bezug auf elektronische Unterlagen ist eine zeitgerechte Löschung zu gewährleisten.

Weitere Hinweise sind z.B. dem XI. Tätigkeitsbericht des Landesbeauftragten für den Datenschutz, Sachsen-Anhalt, zu entnehmen.

XI. Tätigkeitsbericht des Landesbeauftragten für den Datenschutz Sachsen-Anhalt vom 01.04.2011- 31.03.2013

### **Aufbewahrung von Abmahnungen**

Bei der Prüfung eines Personalamtes stellte der Landesbeauftragte fest, dass das Personalamt dazu übergegangen war, Abmahnungen dauerhaft in Personalakten zu speichern. Hierzu wurde auf Folgendes hingewiesen:

Der Anspruch auf Entfernung einer unberechtigten Abmahnung ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit langem anerkannt. Die Aufbewahrung von zunächst berechtigten Abmahnungen gestaltet sich problematischer.

Es ergibt sich schon aus der (ggf. entsprechenden) Anwendung der §§ 89 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBG LSA i. V. m. 28 Abs. 1 DSGVO, dass begründete Abmahnungen i. d. R. nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen sind.

Denn Behauptungen, Beschwerden oder Bewertungen, die für den Betroffenen ungünstig sind oder nachteilig werden können, sind nach zwei Jahren auf Antrag zu entfernen. Abmahnungen, die ein Verhalten als vertragswidrig bewerten und die Aufforderung zu pflichtgemäßem Verhalten statuieren, dürften unter diese Regelung fallen. Dafür spricht auch, dass diese Entfernungsregelung nach § 16 Abs. 5 DG LSA ebenfalls für das beamtenrechtliche Pendant zur Abmahnung, die schriftliche Missbilligung, gilt.

Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann grundsätzlich ein Anspruch auf Entfernung zunächst berechtigter Abmahnungen bestehen, wenn sie für die weitere Beurteilung überflüssig geworden sind (durch Zeitablauf „verbraucht“). Ein solcher Fall liegt vor, wenn eine Interessenabwägung im Einzelfall ergibt, dass die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte, obwohl der beurkundete Vorgang für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden ist. Eine zur Personalakte genommene Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen.

Da die Rechtsprechung bei derartigen Auseinandersetzungen auch auf den langjährigen Vorrat an Vertrauen abstellt, hat auch der Dienstherr bzw. Arbeitgeber ein Interesse, sich bei Kündigungsverfahren auf Vertrauensverlust infolge früheren Fehlverhaltens berufen zu können. Hier können ggf. auch länger zurück liegende Abmahnungen eine Rolle spielen.

Die Abmahnung hat dem Bundesarbeitsgericht zufolge nicht nur eine Warnfunktion, sondern auch eine Rüge- und Dokumentationsfunktion. Ein Anspruch auf Entfernung setzt nicht nur den zeit- und verhaltensbedingten Verlust der Warnfunktion voraus. Auch sonstige berechnete Interessen an der Dokumentation der Pflichtverletzung sind zu beachten.

Bei der in diesen Fällen gebotenen Interessenabwägung ist in Sachsen-Anhalt die Wertung des Gesetzgebers in den Vorschriften des § 89 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBG LSA i. V. m. § 28 Abs. 1 DSGVO und § 16 Abs. 5 DG LSA zu berücksichtigen. Die pauschale dauerhafte Aufbewahrung von Abmahnungen erscheint daher unzulässig.

Findet die Überprüfung der Personalakten erst anlässlich eines Betriebsübergangs statt, sollte der Arbeitgeber auch im Blick haben, ob eventuell noch rein betriebsinterne Unterlagen enthalten sind, die für eine regelmäßige Personalaktenführung bei anderen Arbeitgebern nicht erforderlich sind.