

Update Arbeitsrecht: Beschäftigten- datenschutz

2019 | Ausgabe 38
02.10.2019



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Entfernung Abmahnung aus Personalakte nach Beendigung Arbeitsverhältnis

Nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 23.11.2018 – 5 Sa 7/17 kann sich aus Art. 17 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch des ehemaligen Arbeitnehmers gegen seinen früheren Arbeitgeber auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte als Fall der Löschung ergeben.

Nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO habe die betroffene Person das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass die betreffenden personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn u.a. die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind.

Die Angaben in der Abmahnung seien grundsätzlich personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO. Verantwortlicher sei nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO jedenfalls der Arbeitgeber. Auch in einer bloß in Papierform geführten Personalakte würden personenbezogene Daten verarbeitet, die in einem Datensystem im Sinne von Art. 4 Nr. 6 DSGVO gespeichert werden oder gespeichert werden sollen.

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfalle in jedem Fall die Warnfunktion der Abmahnung. Hinsichtlich der Rüge- und Dokumentationsfunktion könne sich allerdings grundsätzlich auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Interesse des Arbeitgebers ergeben, soweit dies zur Abwehr von etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers oder zur Begründung eigener Ansprüche gegen den Arbeitnehmer erforderlich erscheint.

Seien solche Gründe aber – wie in dem Fall, über den das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt zu entscheiden hatte – offensichtlich nicht gegeben, weil weder (weitere) arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen bestehen, bei denen es für den Arbeitgeber dienlich sein könnte, eine frühere Abmahnung noch heranziehen zu können, noch die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses und dessen Inhalt zwischen den Parteien in Streit stehe, und auch etwaige Schadensersatzansprüche aufgrund des von dem Arbeitgeber gerügten Fehlverhaltens des Arbeitnehmers nicht in Betracht kämen, bestehe keinerlei Interesse des Arbeitgebers mehr an einem Beibehalt des Abmahnungsschreibens in der Personalakte des ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

Da die Entfernung der Abmahnung mit keinerlei Aufwand für den Arbeitgeber verbunden sei, werde das Recht auf Löschen nicht durch § 35 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eingeschränkt.

Anders als der Anspruch auf Entfernung von Abmahnungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB, sei für den Anspruch auf Entfernung nach Art. 17 DSGVO eine Darlegung des Arbeitnehmers, dass es objektive Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Abmahnung ihm noch schaden könnte, nicht erforderlich.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 23.11.2018 – 5 Sa 7/17 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/portal/t/buq/page/bssahprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=JURE190001058&showdoccase=1&doc.part=L¶mfromHL=true>

Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten sowie auf Herausgabe einer Kopie dieser Daten nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO

In seiner Entscheidung vom 20.12.2018 – 17 Sa 11/18 hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg dem von einem Arbeitnehmer im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens gestellten Auskunftsersuchen nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO, insbesondere auch über die Empfänger, gegenüber denen der Arbeitgeber die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers offen gelegt hat oder noch offen legen wird, stattgegeben und den Arbeitgeber auch verurteilt, dem Arbeitnehmer eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihm vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO bestehe auch in einem Arbeitsrechtsverhältnis. Die allgemeinen Bestimmungen der EU-DSGVO enthielten eine Vollregelung, auch zum Beschäftigtendatenschutz.

An die Tatbestände der DSGVO und des BDSG, die das Auskunftsrecht und das Recht auf Kopie einschränken (z.B. § 15 Abs. 4 DSGVO und § 34 BDSG), seien hohe Anforderungen zu stellen.

Ob eine derart detaillierte Auskunft wie von dem Landesarbeitsgericht ausgeurteilt, insbesondere über jeden einzelnen (auch nur geplanten) Empfänger in der Praxis umsetzbar ist, ist fraglich. Umstritten ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch bezüglich der Verurteilung zur Erteilung einer Datenkopie. Das Landesarbeitsgericht hat weitgehend offengelassen, was es genau unter einer solchen Kopie versteht. Der Arbeitgeber könnte somit entweder verpflichtet sein, insoweit umfassende Unterlagen einschließlich beispielsweise auch E-Mail-Kommunikation, Systemauszüge mit Rohdaten und exportierte Daten aus einzelnen Anwendungen (etwa aus Anwendungen wie SuccessFactors, SAP HCM, WorkDay oder anderen Personaldatensystemen) oder aber auch nur eine Übersicht der wesentlichen von dem Arbeitnehmer verarbeiteten Daten zu überlassen.

Eine endgültige Klärung dieser Fragen durch das Bundesarbeitsgericht bzw. gegebenenfalls den Europäischen Gerichtshof lässt noch auf sich warten. Bis dahin empfiehlt sich betroffenen Unternehmen, eine Abstimmung mit der jeweils zuständigen Datenschutzbehörde.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20.12.2018 – 17 Sa 11/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=27411

Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten

In seiner Entscheidung vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17 hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die Berechtigung des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), in die Listen des Arbeitgebers über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen, nicht auf anonymisierte Listen beschränkt ist.

Allerdings kann der Betriebsrat nur Einsicht in Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber auch tatsächlich schon besitzt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nicht vorhandene Unterlagen erst zu erstellen.

Des Weiteren muss das Einblicksrecht zur Durchführung der Aufgabe des Betriebsrats erforderlich sein. Dieser erforderliche Aufgabenbezug ist regelmäßig schon deshalb gegeben, weil der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehört auch die sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes. Der Darlegung eines besonderen Anlasses für die Ausübung des Einsichtsrechts bedarf es deshalb nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Nur wenn ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe des Betriebsrats offensichtlich nicht in Betracht kommt, besteht ausnahmsweise kein Einsichtsrechts.

Die mit der Einsichtnahme durch den Betriebsrat verbundene Verarbeitung personenbezogener Daten ist nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässig und begegnet nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch keinen unionsrechtlichen Bedenken, so dass das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich von einer Vorlage an den Europäischen Gerichtshof abgesehen hat.

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=22999>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht