

Keine leichte Aufgabe: Das Löschkonzept

Sehr geehrte Datenschutz-Kunden,

in meiner Rundmail vom Januar 2020 hatte ich Ihnen nahegelegt, Löschkonzepte für personenbezogene Daten zu prüfen, zu überarbeiten oder – sofern noch keines vorliegt – zu erstellen. Grund für meinen Hinweis waren hohe Bußgelder, die wegen unterlassener, unvollständiger oder nicht zeitnaher Datenlöschungen verhängt wurden.

Zugegeben: Keine schöne Aufgabe, die erst einmal Zeit bindet und kurzfristig auch nicht zum Erfolg Ihres Unternehmens beitragen wird. Und wie bei allen Aufgaben, die ich selbst gerne vor mir herschiebe, erinnere ich mich auch hier an ein Seminar zur Persönlichen Arbeitstechnik der Unternehmensberatung Rudolf Kuhn und Partner: „MIT EINER UNANGENEHMEN AUFGABE ERST EINMAL ANFANGEN“. Genau, sich zu motivieren fällt leichter, wenn man sachte in die Thematik einsteigt, sich ein paar Gedanken macht, ein paar Notizen dazu, vielleicht schon einmal kreativ am Layout des Dokuments arbeitet, ein wenig recherchiert, sich mit Kollegen der tangierenden Arbeitsbereiche austauscht u. s. w.

Im Sinne dieser Motivation übersende ich Ihnen in der Anlage ein Muster für Daten der Betroffengruppe „Mitarbeiter“. Sicher nicht vollständig, sicher auf die Gegebenheiten Ihres Unternehmens anzupassen, aber zumindest schon einmal ein sanfter Einstieg in die Thematik „Löschkonzept“.

An manchen Stellen werden Sie eventuell auch überrascht sein, dass die Formulierungen wenig „präzise“ erscheinen, wird doch von einem Löschkonzept eine möglichst eindeutige und nachvollziehbare Arbeitsanweisung erwartet (Stichwort „Löschregel“). Ein Beispiel: In der Spalte „Löschfrist“ heißt es bei der Datenkategorie „Personalakte: hier Abmahnungen, Zeugnisse und Beurteilungen: 3 bis 10 Jahre nach EdV“ (EdV = Ende des Vorgangs). Diese Formulierung trägt der Rechtslage Rechnung, dass es keine gesetzlich festgelegte Frist für die Entfernung von Abmahnung gibt. War eine Abmahnung nach Prüfung nicht gerechtfertigt, so muss sie unverzüglich aus der Personalakte entfernt werden. Aber auch eine zu Recht erteilte Abmahnung begründet nicht die Möglichkeit einer dauerhaften Speicherung. In seinem Urteil vom 2012-07-19 (- 2 AZR 782/11 -) bestimmt das Bundesarbeitsgericht: „Bei einer zu Recht erteilten Abmahnung bestehe der Rücknahmeanspruch, wenn kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht. Dies setze aber voraus, dass eine Abwägung im Einzelfall ergibt, dass die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte und die Abmahnung rechtlich bedeutungslos geworden ist. ... Das Bundesarbeitsgericht führte weiter aus, dass der Anspruch auf Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aber mehr voraussetze, als der Verlust der Warnfunktion. Der Arbeitgeber dürfe zudem kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung haben. Die Abmahnung dürfe für die Durchführung

des Arbeitsverhältnisses unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen und daher bedeutungslos geworden sein. Solange aber die Abmahnung etwa für eine zukünftige Entscheidung über eine Versetzung, Beförderung oder für die spätere Beurteilung von Führung und Leistung in einem Zeugnis sowie die im Zusammenhang mit einer möglichen späteren Kündigung erforderlich werdenden Interessenabwägung von Bedeutung sein könne, sei dies nicht der Fall.“¹⁾ Wenig hilfreich also, wenn exakte Löschrregeln zu definieren sind. In der Spalte „abgeleitet von“ meines Entwurfs heißt es dann auch entsprechend: „Art. 6 Abs. 1 f: Überwiegendes Interesse des Verantwortlichen, bei Abmahnungen z. B. je nach Schwere des Verstoßes und nach Begründung für die Aufbewahrung, z. B. Personalentwicklungsplanung“. Der von mir empfohlene Zeitraum von 3 bis 10 Jahren bedeutet also keinen Spielraum dahingehend, dass man das Löschrverfahren nur alle paar Jahre durchführen muss, es verpflichtet vielmehr, bei der Durchführung des Verfahrens zu dokumentieren, warum eine Löschung erst nach dem kürzest gebotenen Zeitraum durchgeführt wurde. Die Begründungen hierzu können vielfältig sein, z. B. hinsichtlich der Personalentwicklungsplanung, bei denen Mitarbeiter mit wenig Pflichtbewusstsein in der Vergangenheit von Förderprogrammen oder Aufstiegsmöglichkeiten ausgeschlossen werden sollen oder auch in den Fällen, in denen es zu Wiederholungen des gleichen Sachverhalts kam, z. B. hinsichtlich Alkoholmissbrauchs.

Ferner dürfte es für Ihr eigenes Mitarbeiterdaten-Löschrkonzept einen Unterschied machen, ob Sie die Lohn- und Gehaltsabrechnungen selbst erstellen und dieser Teil durch einen Buchhaltungsservice (Auftragsverarbeitung) oder ein Steuerberatungsbüro (Übergang der Verantwortlichkeit durch Erbringung fremder Fachleistung) erstellen lassen.

Auch Spezialfälle von Mitarbeiterdaten sind ggf. nicht in meinem Entwurf enthalten. So ist es vorstellbar, dass über die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes (JuSchG) gesonderte Aufzeichnungen geführt werden, die bei Erreichen der Volljährigkeit des Mitarbeiters nicht mehr benötigt werden und daher zu löschen sind.

Falls Sie Anmerkungen zu meinem Entwurf haben, Verbesserungsvorschläge oder abweichende Begründungen für die Löschrfristen würde ich mich über eine Rückmeldung von Ihnen freuen.

Ach ja, nicht verschweigen möchte ich Ihnen auch den vollständigen Spruch aus dem o. g. Seminar: MIT EINER UNANGENEHMEN AUFGABE ERST EINMAL ANFANGEN (VIELLEICHT DANN AUCH GLEICH GANZ ERLEDIGEN?). In diesem Sinne wünsche ich Ihnen frohes Schaffen an Ihrem Löschrkonzept.

München, 2020-07-15

Volker Baron

¹⁾ Kommentar zitiert aus: ra-online GmbH, Berlin, https://www.kostenlose-urteile.de/BAG_2-AZR-78211_BAG-Arbeitnehmer-hat-in-Ausnahmefaellen-Anspruch-auf-Entfernung-einer-zu-Recht-erteilten-Abmahnung-aus-der-Personalakte.news15458.htm.