



## **Datenschutz: Nach Ende des Arbeitsverhältnisses kann Löschung einer Abmahnung verlangt werden**

| Ist das Arbeitsverhältnis beendet, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass eine in seiner Personalakte befindliche Abmahnung entfernt wird. |

So entschied es das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt. Das folge aus der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Diese gebe der betroffenen Person das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass ihre 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. Zu den personenbezogenen Daten gehöre auch die Personalakte des Arbeitnehmers und entsprechend die Abmahnung.

Hier waren die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern der Arbeitgeber noch ein Interesse daran hat, das Abmahnungsschreiben in der Personalakte des Arbeitnehmers zu behalten. Mit einer Abmahnung übt ein Arbeitgeber sein arbeitsvertragliches Gläubigerrecht in doppelter Hinsicht aus. Zum einen weist er den Arbeitnehmer als seinen Schuldner auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (Rüge und Dokumentationsfunktion). Zum anderen fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragsgetreuen Verhalten auf und kündigt, sofern ihm dies angebracht erscheint, individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion). Diese Warnfunktion entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Hinsichtlich der Rüge- und Dokumentationsfunktion könnte der Arbeitgeber noch ein Interesse am Erhalt der Abmahnung haben, soweit dies zur Abwehr von etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers oder zur Begründung eigener Ansprüche gegen den Arbeitnehmer erforderlich erscheint. Im vorliegenden Fall sind solche Gründe offensichtlich nicht gegeben. Zwischen den Parteien bestehen keine weiteren arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, bei denen es für den Arbeitgeber dienlich sein könnte, die Abmahnung noch heranziehen zu können.

Quelle | LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.11.2018, 5 Sa 7/17, Abruf-Nr. 208148 unter [www.iww.de](http://www.iww.de).