

F.A.Z., 23.03.2023

Kolumne - Mein Urteil

Werden Abmahnungen nach Ende des Arbeitsverhältnisses gestrichen?

Wer mit einer Abmahnung im laufenden Arbeitsverhältnis nicht einverstanden ist, kann dagegen vorgehen. Komplizierter wird es, wenn dieser Wunsch nach der Trennung vom Arbeitgeber aufkommt.

Eine Abmahnung belastet das Arbeitsverhältnis. Enthält sie formelle Mängel oder ist sie inhaltlich unrichtig, kann der Arbeitnehmer die Entfernung aus der Personalakte verlangen - während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Wie aber sieht es nach Ende des Arbeitsverhältnisses aus? Darüber hatte das Landesarbeitsgericht Hamm zu entscheiden (Az.: 6 Sa 87/22):

Ein Oberarzt erhält eine Abmahnung, weil er in seiner Rufbereitschaft nach telefonischer Benachrichtigung nicht schnell genug im Operationssaal erschienen sei. Das Arbeitsverhältnis, offenkundig zerrüttet, endet später aufgrund Eigenkündigung des Oberarztes. Danach verlangt er vom Krankenhaus die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und beruft sich dabei auf den Lösungsanspruch des Art. 17 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung.

Das Gericht gibt ihm Recht. Die Abmahnung enthalte personenbezogene Daten, die in der Personalakte verarbeitet würden. Die Daten seien für die Zwecke, für die sie erhoben oder verarbeitet worden seien, nicht mehr notwendig. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern das Krankenhaus noch ein Interesse an einer Beibehaltung der Abmahnung in der Personalakte habe. Vor allem entfalle nach Ende des Arbeitsverhältnisses deren Rüge- und Dokumentationsfunktion. Daher sei sie zu löschen, das heißt aus der Personalakte zu entfernen.

Zu ergänzen ist, dass es nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr darauf ankommt, ob die Abmahnung formell oder inhaltlich wirksam war. Sie ist so oder so zu entfernen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z