

Personenbezogene Daten bei Zielvereinbarung und Leistungsbewertung

Sven Hinrichs, Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- welche modernen Verfahren der Leistungsmessung aktuell angewendet werden
- was bei der Erhebung personenbezogener Daten im Rahmen der Leistungsmessung zu beachten ist
- wie Betriebs- und Personalräte die Daten der Beschäftigten bei der Leistungsmessung effektiv schützen können



Ein wichtiges Thema, das Betriebs- und Personalräte zurzeit beschäftigt, ist die Speicherung, Verarbeitung und Löschung personenbezogener Daten in Zusammenhang mit Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung. In der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst diskutieren Interessenvertreter, Berater, Datenschützer und weitere Beteiligte häufig den Umgang mit personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Messung von Leistung. Die Autoren gehen zunächst auf die Verfahren der Leistungsmessung sowie die daraus ableitbare Erhebung personenbezogener Daten ein. Im Anschluss folgt eine kritische Betrachtung des praktischen Umgangs mit diesen Daten – natürlich unter Berücksichtigung geltender (Datenschutz-)Gesetze.

Die Anwendung von Verfahren zur Personalbeurteilung sowie die damit verbundenen Leistungsmessungen an Beschäftigten sind in privatwirtschaftlichen Unternehmen für viele Beteiligten mittlerweile zur festen Gewohnheit geworden.

Aktuelle Verfahren der Leistungsmessung

Auch auf der Grundlage von Tarifverträgen wird mittlerweile eine Leistungsmes-

sung mit Hilfe von Bewertungs- und Beurteilungssystemen ermöglicht. Exemplarisch seien hier der Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung (LEV) für das private und öffentliche Bankgewerbe, der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) sowie der Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag (ERA) der IG Metall genannt.

Spätestens seit Vereinbarung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie des damit verbundenen § 18

(Leistungsentgelt) ist auch im öffentlichen Dienst eine Leistungsmessung zulässig. Diese hat zum Ziel, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern und Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Beschäftigten zu stärken.¹

Bei dieser Entwicklung ist interessant zu beobachten, dass sich viele Tarifverträge in ihren Regelungen von der klassischen Personalbeurteilung abwenden und moderne Verfahren der Leistungsmessung wie z.B. systematische Leistungsbewertung und

Zielvereinbarungen bevorzugen.² Die Gründe hierfür sind nachvollziehbar. Klassische Beurteilungsverfahren bedienen sich häufig vorgegebener Beurteilungskriterien. Diese sind selten auf die individuellen Arbeitsplätze und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben sowie Tätigkeitsschwerpunkte der Beschäftigten abgestimmt. Somit haben die Beschäftigten auch keinen oder nur einen geringen Einfluss auf das Beurteilungsergebnis. Zudem ist das Ergebnis der Leistungsmessung meist von einer starken Subjektivität des Beurteilers geprägt und selten objektiv vergleichbar.

■ Die erste Phase beginnt vor dem eigentlichen Leistungszeitraum und beinhaltet die Erläuterung und Vereinbarung von Leistungskriterien bzw. Leistungszielen.

■ Die zweite Phase umfasst die Leistungserbringung. In diesem Zeitraum werden Zwischengespräche geführt, Unterstützungsmaßnahmen vereinbart und Leistungskriterien bzw. -ziele angepasst, wenn Änderungen der Rahmenbedingungen vorliegen, die der Beschäftigte nicht zu verantworten hat.

■ In der dritten Phase wird das Ergebnis der Leistungsmessung festgestellt und

„In modernen Verfahren der Leistungsmessung werden die Beschäftigten schon vor dem eigentlichen Leistungszeitraum eingebunden ...“

In modernen Verfahren der Leistungsmessung werden die Beschäftigten schon vor dem eigentlichen Leistungszeitraum eingebunden, indem Leistungskriterien und Leistungsziele gemeinsam vereinbart werden. Dieser beteiligungs- und gesprächsorientierte Ansatz soll letztlich zu einer höheren Motivation aller Beteiligten führen.

Die ohne Zweifel positiv zu bewertende Intensivierung der Beteiligung von Beschäftigten bei der Leistungsmessung führt aber auch dazu, dass zukünftig neben den klassischen Beurteilungsbögen zusätzliche Formulare und Gesprächsprotokolle angefertigt werden (müssen). Hierbei handelt es sich in der Regel immer um Dokumente, die auf einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen Bezug nehmen. Die Erhebung derartiger personenbezogener Daten wirft nun in der Praxis einige Fragestellungen hinsichtlich Speicherung, Verarbeitung und Löschung auf, die im Folgenden näher erläutert werden.

Erheben von Daten bei der Leistungsmessung

Für die Feststellung, wie und in welcher Form im Rahmen einer Leistungsmessung personenbezogene Daten erhoben werden, ist es zunächst sinnvoll, die Verfahren der Leistungsmessung zeitlich in drei Phasen zu unterteilen.

dann ggf. mit der Auszahlung eines Leistungsentgeltes verknüpft.

Vereinbarung von Leistungskriterien und -zielen

Eine Vereinbarung von Leistungskriterien und -zielen setzt ein Gespräch zwischen den beteiligten Parteien (Führungskraft und Beschäftigten) voraus. Dabei macht ein Gespräch nur dann Sinn, wenn es mit der Führungskraft durchgeführt wird, die den Beschäftigten in seiner Arbeitsleistung beobachten und bewerten kann. Dies ist in der Regel der direkte Vorgesetzte. Die nächsthöhere Führungskraft hat aufgrund der fehlenden Nähe meist keine direkte Möglichkeit, die Leistung des Beschäftigten zu beurteilen. Sie scheidet in diesem Fall als Gesprächspartner aus und kann lediglich als Person mit Schlichtungsfunktion in Konfliktfällen hinzugezogen werden.

Die Vereinbarungsgespräche finden oft als „Vier-Augen-Gespräche“ in einer vertraulichen Atmosphäre statt. Für die Entwicklung einer notwendigen Gesprächs- und Vertrauenskultur ist es dienlich, dass nur dann Informationen aus den Gesprächen an Dritte weitergeleitet werden, wenn beide Gesprächspartner dem zustimmen.

Informationen und Ergebnisse aus den Gesprächen müssen aber (schriftlich) festgehalten werden, um in den späteren Phasen der Leistungserbringung und -messung z. B. Vereinbarungen einsehen zu können

und hinsichtlich ihrer Erreichung zu überprüfen.

Das Zusammenfassen wichtiger Gesprächsinhalte dient zudem der Verständlichkeit sowie der Sicherheit, dass beide Gesprächspartner wirklich gleicher Auffassung über das Gesagte sind.

Des Weiteren kann durch die Anfertigung von Gesprächsprotokollen auch nachgewiesen werden, dass ein Gespräch tatsächlich stattgefunden hat. Daher sollten diese möglichst von allen Gesprächsbeteiligten unterschrieben werden.

Zeitraum der Leistungserbringung

Um den Fortschritt bei der Erreichung von Leistungskriterien und -zielen gemeinsam zu überprüfen, ist es notwendig, Zwischengespräche im Zeitraum der Leistungserbringung zu führen. Für diese Zwischengespräche gelten die gleichen Grundsätze, die bereits für die Vereinbarung von Leistungskriterien und -zielen beschrieben wurden.

Zur Vorbereitung auf die Zwischengespräche ist es erforderlich, dass beide Gesprächspartner die zu Beginn des Leistungszeitraums getroffenen Vereinbarungen und Gesprächsprotokolle vorliegen haben. Ggf. sollten sie auch über die Zwischenzielerreichung übergeordneter Organisationseinheiten informiert sein.

Darüber hinaus verständigen sich die Gesprächspartner in dieser Phase der Leistungserbringung ggf. auf zusätzliche Unterstützungs- und/oder Personalentwicklungsmaßnahmen, um vereinbarte Ziele (noch) erreichen zu können. Zur Einleitung und Umsetzung der (Personalentwicklungs-)Maßnahmen ist es meist sinnvoll, dass Dritte über die Gesprächsinhalte und Vereinbarungen informiert werden.

Im Zeitraum der Leistungserbringung können sich auch die äußeren, nicht von den Beschäftigten beeinflussbaren, Rahmenbedingungen gravierend ändern. Sollte dies der Fall sein, ist eine gemeinsame Anpassung der Leistungskriterien und -ziele auf die geänderten Rahmenbedingungen nötig.

Die Entscheidung, ob und wie sich die äußeren Rahmenbedingungen geändert haben und inwiefern dies Auswirkungen auf die zu Beginn des Leistungserbringungszeit-

Beteiligungsrechte bei Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung

BetrVG	BPersVG	Inhalt
§ 80 Abs. 2	§ 68 Abs. 2	Rechtzeitige und umfassende Information
§ 80 Abs.1 Nr.1	§ 68 Abs.1 Nr. 2	Überwachung der zugunsten der Beschäftigten gelten Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
§ 75 Abs. 2	—	Schutz und Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeitsrechte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
§ 94 Abs. 2	§ 75 Abs. 3 Nr. 9	Mitbestimmung bei Beurteilungsrichtlinien
§ 94 Abs. 1	§ 75 Abs. 3 Nr. 8	Mitbestimmung bei Personalfragebögen
§ 87 Abs.1 Nr.1	§ 75 Abs. 3 Nr. 15	Fragen der Ordnung im Betrieb (in der Dienststelle) und des Verhaltens der Beschäftigten
§ 87 Abs.1 Nr.10 und Nr.11	§ 75 Abs. 3 Nr. 4	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung
§ 77	§ 73	Betriebs-/Dienstvereinbarungen

raums vereinbarten Leistungskriterien und -ziele hat, treffen die beteiligten Parteien. Dennoch ist es manchmal unvermeidlich, zur Klärung des Sachverhaltes oder zur Schlichtung in Konfliktfällen Dritte hinzuzuziehen. Diese müssen dann ebenfalls über die Vereinbarungen und veränderten Rahmenbedingungen informiert werden.

Ergebnis der Leistungsmessung

Am Ende des Leistungszeitraums werden die vereinbarten Leistungskriterien und -ziele einem Soll-Ist-Vergleich unterzogen und hinsichtlich ihrer Erreichung bewertet. Für diesen Schritt werden ebenfalls die Gesprächsprotokolle und Vereinbarungen aus den ersten beiden Phasen der Leistungsmessung benötigt.

Da das Ergebnis der Leistungsmessung häufig auch mit finanziellen oder gar arbeitsrechtlichen Konsequenzen verbunden ist, treten vermehrt Konfliktfälle auf, die nur unter Hinzuziehung Dritter zu lösen sind.

Die meisten Tarifverträge und betrieblichen Regelungen schließen arbeitsrechtliche Folgen aus der Nichterfüllung von Leistungskriterien oder -zielen aus.³ In vielen Fällen erfolgt aber die Kopplung an

ein Leistungsentgelt bzw. eine leistungsorientierte Vergütung. Die Höhe ist dabei oft abhängig von dem Ergebnis der Leistungsmessung anderer Beschäftigter oder Beschäftigtengruppen.

Die Berechnung wird dann in der Regel von der Personalabteilung oder Personalstelle vorgenommen. Hierfür ist es erforderlich, dass von allen Beschäftigten die Ergebnisse der Leistungsmessung an die Stelle, Abteilung oder Person weitergeleitet werden, die für die Berechnung der leistungsorientierten Vergütung zuständig ist.

Bei feststehenden (also „fixen“) Leistungsentgelttöpfen kann eine Verteilung ohnehin erst dann erfolgen, wenn die Ergebnisse aller Beschäftigten vorliegen und mögliche Schlichtungsverfahren abgeschlossen sind.

Wo sollen nun die Gesprächsprotokolle, Gesprächsvereinbarungen und Ergebnisse der Leistungsmessung gespeichert bzw. aufbewahrt werden? Wer bekommt Kopien und wer hat ggf. Einsichtsrechte? Wie verhält es sich mit elektronisch angefertigten Formularen und Vordrucken, die (meist) per Intranet zur Verfügung gestellt werden und direkt am PC be- und verarbeitet werden? Wie lange sind die Dokumente zu speichern, und wann sind sie zu vernichten?

Aufgaben für Betriebs- und Personalräte

Sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch die Personalvertretungsgesetze räumen den Interessenvertretern Beteiligungsrechte bei Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung ein (siehe Tabelle auf Seite 7).

Im Rahmen des Überwachungsrechts hat die Belegschaftsvertretung vor allem

nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG.

Durch die Umsetzung der Mitbestimmungsrechte kann die Interessenvertretung darauf hinwirken, dass objektive und möglichst gerechte sowie transparente Verfahren zum Einsatz kommen. Zudem muss (das sollte selbstverständlich sein) bei dem gesamten Verfahren „Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung und -bewertung“ der Schutz der Persönlichkeitsrechte

D.h. eine Erhebung, Verarbeitung, Auswertung oder auch sonstige Nutzung personenbezogener Daten ist nur erlaubt, soweit

- das BDSG (§ 28 Abs. 1 BDSG) oder
- eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder
- der Betroffene eingewilligt hat.

Neben den Vorgaben des § 4 BDSG ist auch die Vorgabe „Datenvermeidung und Datensparsamkeit“ nach § 3a BDSG einzuhalten.

„Nur die Personen dürfen Zugriff auf die personenbezogenen Daten haben, die für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe diese Daten zwingend benötigen.“

die Aufgabe, darauf zu achten, dass die tariflichen Vorgaben – so sie denn bestehen – eingehalten werden. Hinsichtlich der bestehenden Gesetze, die zu überwachen sind, ist vor allem das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu beachten.⁴

Die bestehenden Mitbestimmungsrechte unterliegen alle dem so genannten Tarifvorbehalt. D.h. die zwingenden Vorgaben der Tarifverträge sind einzuhalten. Lassen Tarifverträge Spielräume, können hier Regelungen durch den Arbeitgeber und den Betriebs- bzw. Personalrat getroffen werden.

Bei Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung kommt das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Einsatzes von Beurteilungsrichtlinien zum Tragen (§ 94 Abs. 2 BetrVG; § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG).

Die eingesetzten Fragebögen stellen so genannte mitbestimmungspflichtige Personalfragebögen im Sinne des § 94 Abs. 1 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 8 BPersVG dar.

Will der Arbeitgeber die Teilnahme an Beurteilungen oder Zielvereinbarungsgesprächen für die Beschäftigten auf den Weg bringen, ist dieses mitbestimmungspflichtig, da hier durch die Festlegung der entsprechenden Beurteilungen und Gespräche ein Arbeits- bzw. Ordnungsverhalten angeordnet wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG; § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG).

Werden im Rahmen von Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung Daten elektronisch gespeichert, unterliegt dieses dem Mitbestimmungsrecht

der Beschäftigten – also der Datenschutz – zwingend eingehalten werden.

Dieses ist durch die Vorgabe des § 75 Abs. 2 BetrVG geboten, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben. Diesen aus Art. 2 GG ins BetrVG implantierte Schutz der Persönlichkeitsrechte haben die öffentlichen Arbeitgeber unmittelbar aus dem Grundgesetz her einzuhalten. Zudem haben Arbeitgeber und Interessenvertretung zwingend die Vorgaben des BDSG einzuhalten.

Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes

Das BDSG ist bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten anzuwenden. Personenbezogene Daten sind nach § 3 Abs. 1 BDSG „Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person.“ Es sind vor allem alle Daten, die einer Person zugeordnet werden können. So sind die Daten im gesamten Verfahren von Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung, wie z.B. der Name des Bewerteten, des Bewertenden, der Zeitraum, die Kriterien etc. zu schützende personenbezogene Daten.

Nach § 4 Abs. 1 BDSG darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten der Beschäftigten nur dann erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn eine der drei nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gegeben ist.

Zulässigkeit nach § 28 BDSG

Bei der Einführung von Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung ist vor allem die erste Variante, also rechtmäßige Datenverarbeitung nach § 28 BDSG, von Bedeutung. So kann als eine Möglichkeit der rechtmäßigen Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten das BDSG selbst herangezogen werden.

Die zentrale Vorgabe bei der Verarbeitung von Beschäftigten-Daten ist hier der § 28 Abs. 1 BDSG. Danach ist das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung nur zulässig, wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses dient. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten muss also zwingend für die Erfüllung des Vertragsverhältnisses erforderlich sein; also in diesem Fall für die Durchführung von Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung. Die Erforderlichkeit bezieht sich u.a. auf Art und Umfang der Daten, Speicherdauer (Löschungsfristen) und zugriffsberechtigte Personen.

So dürfen nur die Personen Zugriff auf die personenbezogenen Daten haben, die für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe diese Daten zwingend benötigen. Zudem müssen die Daten dann gelöscht werden, wenn sie zur Erfüllung des Zwecks, für den sie erhoben worden sind, nicht mehr benötigt werden.

Andere Rechtsvorschrift

Eine andere Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG sind Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen. Bei der Einführung von Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung

und -bewertung empfiehlt sich nachdrücklich der Abschluss von entsprechenden Vereinbarungen. Arbeitgeber und Interessenvertretung dürfen aber nicht hinter den Vorgaben des BDSG zurückbleiben.

Einwilligung

Eine Einwilligungserklärung muss den Anforderungen des § 4 a BDSG entsprechen und vor allem freiwillig und in schriftlicher Form erfolgen. Von der Schriftform kann abgesehen werden, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Betroffene, der eine Einwilligung erteilt, ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung, sowie auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen. Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, ist sie besonders hervorzuheben.

Umsetzung des Datenschutzes

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass bei der Einführung und Anwendung von „Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung“ folgende

einige Tarifverträge lediglich den Abschluss von freiwilligen – also nicht erzwingbaren – Betriebs-/Dienstvereinbarungen vorsehen.

Bei dem gesamten Verfahren von der Erhebung bis hin zu Löschung der personenbezogenen Daten ist die datenschutzrechtliche Vorgabe der Zweckbindung und Zweckbestimmung zwingend einzuhalten. Das heißt, die personenbezogenen Daten dürfen nur für Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung genutzt werden. Eine Nutzung der Daten für andere Zwecke ist nicht zulässig. Das bedeutet auch, dass die Daten, wenn sie nicht mehr benötigt werden gelöscht werden müssen. Ist ein Leistungsentgelt bezahlt worden, sind die Daten dann zu löschen, wenn vorgesehene Widerspruchsfristen verstrichen sind. Jedes weitere Vorhalten der Daten stellt eine Vorratsdatenspeicherung dar, die nach dem BDSG nicht zulässig ist.

Die personenbezogenen Daten, wie z. B. die Formulare für die Zielvereinbarungen oder auch der Leistungsbeurteilung dürfen nur von den Personen zur Kenntnis genommen werden, die für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe diese Daten benötigen. Das sind in der Regel der Vorgesetzte und der Mitarbeiter selbst. Für die Auszah-

lung kann es sinnvoll sein, dass die Unterlagen beim Vorgesetzten abgelegt werden und der Beschäftigte eine Kopie bekommt. Denn es müssen Zwischengespräche geführt werden, bei denen die Unterlagen genutzt werden müssen.

Werden die Unterlagen beim Vorgesetzten aufbewahrt, hat er diese so zu verwahren und zu schützen, wie eine Personalakte in der Personalabteilung zu schützen ist. So muss gewährleistet sein, dass Unbefugte keinen Zugriff auf diese Daten haben dürfen. In der Hauptakte wird vermerkt sein müssen, dass es entsprechende Nebenakten gibt.

Beim Einsatz von digitalen Personalakten muss über die Vergabe der Zugriffsberechtigungen, die befugten Personen – Vorgesetzter und Mitarbeiter – der Zugriff eingeräumt werden.

Fazit

Nur durch die Beteiligung der Betriebs- und Personalräte und durch den Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen kann der Datenschutz der Beschäftigten bei der Einführung und Anwendung von Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewertung gewährleistet werden.

Autoren

Sven Hinrichs (Personal- und Organisationsberater) und **Bruno Schierbaum** (Technologie- und Datenschutzberater), BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, hinrichs@btq.de, schierbaum@btq.de, www.btg.de

Fußnoten

- 1 § 18 Abs. 1 TVöD-VKA
- 2 Vgl. z. B. § 18 Abs. 5 TVöD-VKA
- 3 Vgl. z. B. TVöD-VKA Protokollerklärung zu § 18 Nr. 1
- 4 Für die öffentlichen Stellen der Länder sind die Landesdatenschutzgesetze maßgeblich

„Voraussetzung für die rechtmäßige Einführung entsprechender Verfahren ist vor allem die Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats.“

datenschutzrechtliche Vorgaben zu beachten sind:

Voraussetzung für die rechtmäßige Einführung entsprechender Verfahren ist vor allem die Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats. Die Zustimmung ist datenschutzrechtlich die Voraussetzung dafür, dass die Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen.

Die Mitbestimmungsrechte bzw. die erforderliche Zustimmung können in der Praxis am sinnvollsten durch den Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ausgelebt werden, denn so können die gesamten Rahmenbedingungen der Erhebung, Verarbeitung, Aufbewahrung, Löschung geregelt und die Zweckbindung der personenbezogenen Daten gewährleistet werden. Dabei ist zu beachten, dass

lung einer Leistungszulage, muss die Lohn- und Gehaltsabrechnungsstelle die Daten zur Verfügung gestellt bekommen, die erforderlich sind, damit der Beschäftigte die Zulage bekommt.

Die Formulare mit den personenbezogenen Daten müssen in der Personalakte aufbewahrt werden. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass das Arbeitsrecht von dem so genannten „materiellen“ Personalaktenbegriff ausgeht. So wird unter Personalakte jede Sammlung von Unterlagen über einen bestimmten Arbeitnehmer in Bezug auf den Inhalt und die Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses verstanden und zwar ohne Rücksicht auf ihre Form, das verwandte Material oder die Stelle, an der die Sammlung geführt wird. Bei Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilung und -bewer-