

Einblicksrechte in die Personalakten

Ein Überblick über die Rechte der Beschäftigten

Hier lesen Sie

- was in der Personalakte nichts zu suchen hat
- wie oft und wann der Arbeitnehmer seine Akte einsehen darf
- was eine Betriebsvereinbarung unbedingt beinhalten sollte

Neben den Einblicksrechten in die Bruttolohn- und Gehaltslisten ist das zweite wichtige Einblicksrecht das Einblicksrecht in die Personalakte. Es steht in erster Linie dem Arbeitnehmer zu, über den die Akte geführt wird. Denn beim Einblicksrecht in die Personalakte handelt es sich um eines der so genannten Individualrechte (§§ 81 bis 84 BetrVG), auf die sich grundsätzlich auch Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben berufen können. Diese Rechte ergeben sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und sind dem Arbeitsvertragsrecht zugeordnet. Dennoch kann der

Betriebsrat den Beschäftigten helfen, ihre Individualrechte gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. So ist es möglich, dass der Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats bei der Einsichtnahme hinzuzieht. Auch kann der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung die Formalitäten des Einblicksrechts regeln.

Voraussetzung für das Einblicksrecht in die Personalakte ist, dass die Person unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt. Welcher Personenkreis

ausgenommen ist, geht aus § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG hervor. Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten beispielsweise Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer oder leitende Angestellte. Für letztere regelt § 26 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes das Einblicksrecht in die Personalakten.

Gewisse Parallelen zum Einblicksrecht des Betriebsrats in die Bruttolohn- und -gehaltslisten sind unverkennbar. Beide Unterlagen enthalten »sensible« und vertrauliche Informationen. Auch dem Arbeitnehmer wird seine Personalakte nicht zur Verfügung gestellt. Er darf sie lediglich »einsehen« und sich nicht mit der Akte entfernen. Allerdings steht ihm das Recht zu – auf eigene Kosten – im Betrieb Kopien anzufertigen.

Definition Personalakte

Wir wollen zunächst klären, was unter dem Begriff »Personalakte« zu verstehen ist. Gesetzliche Grundlage ist § 83 BetrVG. Personalakte im Sinne dieser Vorschrift ist jede Sammlung von Unterlagen über einen bestimmten Arbeitnehmer des Betriebs. Dabei kommt es nicht darauf an, in welcher Form und an welcher Stelle die Akte geführt wird. Als Personalakte gelten auch elektronische Dateien, in denen die Personaldaten der Arbeitnehmer gespeichert sind. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitgeber die Sammlung als Personalakte bezeichnet.

Aus der Formulierung »Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen«, lässt sich bereits schließen, dass es sich durchaus um mehr als eine Akte handeln kann. Auch Sonder- und Nebenakten sind von dem Einblicksrecht erfasst. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen einen Anspruch darauf, dass die Hauptpersonalakte einen Hinweis auf vorhandene sonstige Akten enthält. Das Führen von Geheimakten ist unzulässig. Doch hier klafft sicherlich eine große Lücke zwischen Theorie und Praxis. Denn für den Arbeitnehmer ist oft nicht ersichtlich, dass weitere Akten – beispielsweise durch seinen Vorgesetzten – über ihn geführt werden.

Inhalt und Aufbewahrung

Die Personalakte darf nur Angaben enthalten, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Zulässig sind beispielsweise folgende Unterlagen:

- Bewerbungsunterlagen einschließlich Lebenslauf und Zeugnisse
- Arbeitsvertrag einschließlich späterer Änderungen
- Personalfragebogen
- Lohn- bzw. Gehaltsunterlagen
- Pfändungen, Abtretungserklärungen
- betriebliche Darlehen
- Bescheinigungen über Weiterbildungsmaßnahmen
- Beurteilungen

- Unterlagen über Arbeitsunfälle
- krankheitsbedingte Fehlzeiten
- sonstige Fehlzeiten
- Elternzeit
- Wehr- oder Zivildienst
- Abmahnungen
- Betriebsbußen
- Schriftverkehr zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber

Nicht in die Personalakte gehören die Aufzeichnungen und Unterlagen des Betriebsarztes.

Personalfragebogen bedürfen gemäß § 94 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Bei Regelungen über Betriebsbußen bestimmt der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mit.

Aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Persönlichkeitsschutzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Personalakten sorgfältig aufzubewahren, bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln und für die vertrauliche Behandlung durch die Sachbearbeiter zu sorgen. Auch muss der Arbeitgeber den Kreis der mit Personalakten befassten Mitarbeitern möglichst eng halten.¹

Der Arbeitgeber verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, wenn er dessen Personalakten einem Dritten ohne Wissen des Betroffenen zugänglich macht. Das ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag und ein Personalkreditvertrag einem anderen Arbeitgeber gezeigt werden, bei dem sich der Arbeitnehmer bewerben will.²

Der Arbeitgeber ist im Übrigen nicht verpflichtet, Personalakten der ausgeschiedenen Arbeitnehmer aufzubewahren.

Datenschutz beachten

Die traditionellen »Papierakten« sind in vielen Betrieben mittlerweile durch elektronische Dateien ersetzt worden. Arbeitgeber nutzen EDV-Anlagen, um die über einzelne Arbeitnehmer vorhandenen Informationen zu sammeln, zu verwalten und zu verwenden. Das birgt nicht nur Vorteile sondern auch Gefahren. Nahezu jede Information kann mit anderen Informationen verknüpft werden. Eine besondere Bedeutung kommt daher dem Datenschutz zu. Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung ergibt sich aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Hinzu kommen Beteiligungsrechte des Betriebsrats beispielsweise gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Kontrolle von Verhalten und Leistung von Arbeitnehmern. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist gemäß § 4 Abs. 1 BDSG nur zulässig, soweit das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat. Dem Betriebsrat dürfen keine Informationen

1 BAG v. 15.7.1987 – 5 AZR 215/86, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht.

2 BAG v. 18.12.1984 – 3 AZR 389/83, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht.

unter Hinweis auf datenschutzrechtliche Bestimmungen verweigert werden.

Auch wenn der Betrieb keine herkömmlichen Personalakten führt, sondern die Personaldaten in Datenbanken gespeichert hat, besteht das Einblicksrecht. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass die ihn betreffenden Daten ausgedruckt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn durch das Ablesen auf dem Bildschirm keine ausreichende Einsicht gewährt werden kann. Daten müssen dem Arbeitnehmer entschlüsselt werden. Der Arbeitgeber bleibt auch dann verantwortlich für die Einhaltung des Bundesdatenschutzes, wenn er die Verarbeitung personenbezogener Daten von einem anderen durchführen lässt. Ansprüche der Arbeitnehmer bezogen auf diese Daten sind weiterhin an den Arbeitgeber zu richten.³

Einsichtnahme durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann seine Personalakten während der Arbeitszeit einsehen. Ein besonderer Anlass muss nicht bestehen. Dem Arbeitnehmer dürfen weder ein Entgeltverlust noch sonstige Nachteile entstehen.

Die Einsichtnahme ist kostenlos, und zwar auch dann, wenn dem Arbeitgeber dadurch Kosten entstehen. Sind die Modalitäten der Einsichtnahme nicht durch eine Betriebsvereinbarung näher geregelt, können die Beschäftigten jederzeit (in angemessenen Abständen) die über sie geführten Personalakten einsehen.

Das Einblicksrecht des Arbeitnehmers erfasst alle Aufzeichnungen, die in der Personalakte sowie in Sonder- oder Nebenakten über ihn geführt werden. Dies gilt – wie bereits erwähnt – auch für Daten, die elektronisch gespeichert sind.

Das Einblicksrecht beinhaltet keine Überlassung der Personalakten. Der Arbeitnehmer kann sich jedoch Notizen zur Personalakte machen und – auf eigene Kosten – Kopien hieraus anfertigen. Die Einsichtnahme hat ungestört zu erfolgen. Allerdings kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, in einem besonderen (leeren) Raum die Einsichtnahme vorzunehmen. Er muss die gleichzeitige Anwesenheit eines Angehörigen des Betriebs (meist der Personalabteilung) dulden.⁴

Auch bereits aus dem Unternehmen ausgeschiedene Personen können ihre Personalakten einsehen, sofern die Akten noch vorhanden sind. Gleiches gilt für erfolglose Bewerber. Dies kann wichtig sein, um festzustellen, ob eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegt. Grundsätzlich nimmt der Arbeitnehmer das Einsichtsrecht persön-

lich wahr. Er kann allerdings auch einen Bevollmächtigten z. B. ein Betriebsratsmitglied damit beauftragen.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entfernung von Unterlagen oder Schriftstücken aus seiner Personalakte.

Anspruch auf Entfernen von Unterlagen

Eine unberechtigte Abmahnung beispielsweise kann nicht nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses bedrohen, sondern darüber hinaus zu einer falschen Beurteilung des Arbeitnehmers führen und ihn so bei seinem weiteren Werdegang behindern. Weitere arbeitsrechtliche Nachteile sind möglich. Es genügt daher nicht, dass der Arbeitnehmer seine Personalakte lediglich einsehen kann. Er muss auch die Möglichkeit haben, unberechtigte Abmahnungen aus der Personalakte entfernen zu lassen.⁵ Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Arbeitgeber eine missbilligende Äußerung aus den Personalakten entfernt, wenn diese unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, die den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung und seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen können. Dies folgt aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.⁶ Werden in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen gleichzeitig gerügt und treffen davon nur einige zu, so muss das Abmahnungsschreiben auf Verlangen des Arbeitnehmers vollständig aus der Personalakte entfernt werden. Es kann nicht teilweise aufrechterhalten bleiben.⁷ Der Entfernungsanspruch beschränkt sich nicht nur auf unwahre Darstellungen. Er erfasst auch richtige Darstellungen unter der Voraussetzung, dass die Unterlage für die weitere Beurteilung des Arbeitnehmers überflüssig geworden ist und ihn in seiner beruflichen Entwicklung fortwährend beeinträchtigen kann.⁸ Ist der Arbeitgeber nicht bereit, den Forderungen des Arbeitnehmers auf Entfernung bestimmter Schriftstücke zu entsprechen, kann der Arbeitnehmer den Klageweg beschreiten.

Der Betriebsrat sollte versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die regelt, dass Abmahnungen nach einer bestimmten Frist durch die Personalabteilung aus der Personalakte genommen werden. Bei der Frist kann unterschieden werden nach der Schwere der Verstöße des Arbeitnehmers.

Es gibt im Übrigen keinen allgemeinen Rechtssatz dahingehend, dass eine Abmahnung in der Regel nach zwei Jahren wirkungslos wird, wenn nicht in der Zwischenzeit eine einschlägige erneute Abmahnung ausgesprochen worden ist. Ob eine Abmahnung nach Ablauf einer bestimmten Frist

Beispiel

Entfernen von Abmahnungen wegen leichter Verstöße nach sechs Monaten.

Entfernen von Abmahnungen wegen mittelschwerer Verstöße nach 15 Monaten.

Entfernen von Abmahnungen wegen schwerer Verstöße nach 24 Monaten.

3 Ausführlich zum Bundesdatenschutz Buschmann in DKK, 9. Auflage, Rdnr. 18 ff. zu § 83 BetrVG.

4 BAG v. 20.12.1988, AP Nr. 5 zu § 92 ArbGG 1979.

5 BAG v. 5.8.1992 – 5 AZR 531/91, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Abmahnung.

6 BAG v. 27.11.1985 – 5 AZR 101/84, AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht.

7 BAG v. 13.3.1991 – 5 AZR 133/90, in: AP Nr. 5 zu § 611 BGB Abmahnung.

8 BAG v. 13.4.1988 – 5 AZR 537/86, AP Nr. 16 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht.

wirkungslos geworden ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.⁹

Hier kann eine entsprechende Betriebsvereinbarung für Klarheit sorgen.¹⁰

Erklärungen des Arbeitnehmers zu seiner Personalakte

Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt seiner Personalakte sind dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers hinzuzufügen (§ 83 Abs. 2 BetrVG). Der Arbeitnehmer kann seine Personalakte ergänzen und er kann zu Vorgängen, die in der Personalakte aufgeführt sind, Stellung beziehen. So kann etwa die Gegendarstellung zu einer Verwarnung oder Abmahnung das Gesamtbild zugunsten des Arbeitnehmers korrigieren. Der Arbeitnehmer kann auch sonstige Unterlagen hinzufügen wie Nachweise über Qualifikationen, die er während des Arbeitsverhältnisses erworben hat. Der Arbeitgeber muss die Erklärungen und die Unterlagen in die Personalakte aufnehmen, auch wenn er selbst sie für unzutreffend hält. Die Grenzen werden durch den Rechtsmissbrauch und die Unzumutbarkeit bestimmt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Erklärungen des Arbeitnehmers in einen räumlichen Zusammenhang mit den Vorgängen zu sortieren, zu denen sich der Arbeitnehmer äußert. Es darf nicht sein, dass eine Abmahnung beispielsweise ganz oben in der Akte zu finden ist und die Gegendarstellung des Arbeitnehmers erst 20 Seiten später abgelegt ist.

Beteiligen des Betriebsrats

Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied des Betriebsrats seiner Wahl hinzuziehen, wenn er seine Personalakte einsieht. Er kann auch ein Betriebsratsmitglied oder eine andere Person mit der Einsichtnahme beauftragen. Der Betriebsrat selbst kann die Vorlage der Personalakten nicht verlangen, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer ist damit einverstanden. Für seine Arbeit erforderliche Unterlagen kann der Betriebsrat jedoch aus der Personalakte verlangen.¹¹ Wird ein Betriebsratsmitglied mit der Einsicht beauftragt oder sieht es gemeinsam mit dem Arbeitnehmer die Personalakte ein, hat das Einblicksrecht des Betriebsratsmitglieds den gleichen Umfang wie das des betroffenen Arbeitnehmers. Es schließt somit auch Neben- und Sonderakten ein.

Schweigepflicht des Betriebsrats

Ein Betriebsratsmitglied, das zur Einsichtnahme hinzugezogen oder allein damit beauftragt wird, erfährt zum Teil »sensible« Informationen über den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss vor einer Verbreitung dieser Daten geschützt werden. Das Betriebsratsmitglied hat deshalb über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Das heißt, nur wenn der Ar-

beitnehmer es ausdrücklich erlaubt, darf das Betriebsratsmitglied Inhalte der Personalakte preisgeben. Diese Verschwiegenheitspflicht ist sehr eng auszulegen. Sie gilt auch gegenüber anderen Mitgliedern des Betriebsrats. Eine Verletzung der Schweigepflicht wird nach § 120 Abs. 2 BetrVG bestraft. Auch ein Amtsenthebungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG ist eventuell möglich.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können gemäß § 95 Abs. 3 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Diese unterliegt ebenfalls der Schweigepflicht.

Es sollte ohnehin für Arbeitnehmervertreter eine Selbstverständlichkeit sein, über persönliche Daten der Arbeitnehmer Stillschweigen zu bewahren. Denn einem Interessenvertreter, der über diese Dinge »plaudert«, werden die Arbeitnehmer kein Vertrauen mehr entgegenbringen.

Regelungen durch Betriebsvereinbarung

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt keine Einzelheiten über das Einsichtsrecht wie etwa Ort und Häufigkeit der Einsichtnahme. Da diese Fragen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen, können sie im Rahmen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auch eine Verknüpfung mit nicht erzwingbaren Regelungsinhalten ist möglich.

Auch wenn sich manche Ansprüche der Betriebsvereinbarung bereits aus dem Gesetz bzw. der Rechtsprechung herleiten lassen, schadet es nicht, die Punkte »zu Papier zu bringen«. Denn eine Betriebsvereinbarung kann der Betriebsrat den Beschäftigten im Zweifel »näher bringen« als den Gesetzestext oder Gerichtsentscheidungen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bringt für alle Beteiligten Rechtssicherheit.

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zum Einblicksrecht in Personalakten

1. Geltungsbereich
2. Definition und Inhalt der Personalakte
3. Datenschutz
4. Recht des Arbeitnehmers auf Einblick
5. Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds
6. Beauftragung eines Bevollmächtigten
7. Vorherige Anmeldung
8. Zeit, Ort und Häufigkeit der Einsichtnahme
9. Möglichkeit, Notizen und Kopien anzufertigen
10. Kosten, Nachteilsverbot
11. Erklärungen des Arbeitnehmers zur Personalakte
12. Recht des Arbeitnehmers auf Entfernung bestimmter Vorgänge aus der Personalakte
13. »Automatische« Entfernung von Abmahnungen nach einer bestimmten Frist durch die Personalabteilung
14. Inkrafttreten und Kündigung der Betriebsvereinbarung

⁹ BAG v. 17.1.1988 – 5 AZR 604/86.

¹⁰ Ausführliche Betriebsvereinbarungen in »Betriebsvereinbarungen«, Loseblattsammlung, Turnus Fachinformationsdienst GmbH.

¹¹ BAG v. 20.12.1988, AP Nr. 5 zu § 92 ArbGG 1979.

Für den Arbeitnehmer ist es wichtig, über den Inhalt seiner Personalakte Bescheid zu wissen, nur so kann er reagieren und ggf. seine Personalakte ergänzen oder verlangen, dass bestimmte Unterlagen herausgenommen werden.

Fazit

Deshalb sollten Beschäftigte keine Scheu haben, ihr Einblicksrecht in die Personalakte zu nutzen. Sie sollten nach Möglichkeit ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens hinzuziehen. Denn vier Augen sehen in der Regel mehr als zwei. Zudem fallen dem Betriebsratsmitglied möglicherwei-

se »Unstimmigkeiten« auf, die der Arbeitnehmer gar nicht als solche registriert.

Obwohl es sich um ein Individualrecht des Arbeitnehmers handelt, kann der Betriebsrat helfen, dieses Recht durchzusetzen. Hierbei muss die Interessenvertretung sich nicht auf die Begleitung von Beschäftigten bei der Einsichtnahme beschränken. Sie kann durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung wesentlich dazu beitragen, dass die Einsichtnahme in die Personalakten reibungslos verläuft.

MARION MÜLLER ist selbständige Autorin und Referentin in Bochum.