

Stichwort: Personalakte

Von Sara Maria Mirabella, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Die Personalakte ist eine Sammlung von Unterlagen, die sich auf die Person des Arbeitnehmers in Verbindung mit seinem Arbeitsverhältnis beziehen, und die wesentliche Grundlage der Personalverwaltung. Die Personalakte soll ein vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über den Werdegang eines Arbeitnehmers während des Beschäftigungsverhältnisses geben.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, Personalakten zu führen. Eine Weitergabe der Unterlagen an Dritte, z.B. an andere Arbeitgeber, ist ohne Einverständnis des Arbeitnehmers unzulässig. Die Personalakte kann in Papierform oder elektronisch geführt werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses trifft den Arbeitgeber über die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften hinaus keine Pflicht zur Aufbewahrung der Personalakte.

Zum Inhalte der Personalakte gehören:

- Personenstand
- Berufliche Entwicklung
- Fähigkeiten
- Leistungen
- Anerkennungen
- Beurteilungen
- Arbeitsunfälle
- Krankheitszeiten
- Urlaubsvertretungen
- Unterlagen über Weiterbildungsmaßnahmen
- Abmahnungen
- Betriebsbußen

Der Arbeitnehmer hat ein Einsichtsrecht

Da die Personalakte sich auf die Person und das Verhalten des Arbeitnehmers bezieht, besteht ein allgemeiner Anspruch auf Einsichtnahme gemäß § 83 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Das Einsichtsrecht berechtigt den Arbeitnehmer zudem, Notizen und Kopien aus der Personalakte auf eigene Kosten zu fertigen. Es kann ohne besonderen Anlass und ohne Nennung eines Grunds geltend gemacht werden. Ein besonderes Interesse des Arbeitnehmers an einer Einsicht seiner Personalakte ist somit nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer darf hierzu ein Betriebsratsmitglied seiner Wahl hinzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Anspruch auf Gegendarstellung

§ 83 Abs. 2 BetrVG gewährt dem Arbeitnehmer neben dem Einsichtsrecht auch das Recht, eine Gegendarstellung der Personalakte beizufügen. Dadurch erhält der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Inhalt der Personalakte zu ergänzen oder Gegenvorstellungen und Richtigstellungen beifügen zu lassen. Dieses Recht besteht selbst dann, wenn der Arbeitgeber die jeweilige Erklärung für unzutreffend hält oder diese als nicht in die Personalakten gehörend ansieht.

Anspruch auf Entfernung von Unterlagen

Darüber hinaus steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte zu – beispielsweise die einer rechtswidrigen Abmahnung. Ein solcher Anspruch folgt aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (§§ 1004, 242 BGB analog). Er wird vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung bei Äußerungen anerkannt, die unzutreffende Tatsachenbehauptungen enthalten und den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung und in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen können.

Quelle:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de