

Das Recht auf Einsicht in die Personalakten

Arbeitnehmer darf sich Kopien machen – Einsichtsrecht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Nach § 83 Betriebsverfassungsgesetz hat der Arbeitnehmer das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen. Diese Rechte bestehen unabhängig von der Existenz eines Betriebsrats und der Größe des Betriebs.

In der Regel enthalten Personalakten den Arbeitsvertrag, Beurteilungen, (Zwischen-)Zeugnisse, Personalfragebögen, Testergebnisse, Angaben zum Personenstand, zum beruflichen Werdegang, Abmahnungen, Lohn- und Gehaltsänderungen sowie Schriftwechsel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Das Einsichtsrecht bezieht sich auch auf Sonder- und Nebenakten, zum Beispiel Aufzeichnungen des Werkschutzes oder von Vorgesetzten.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich bei der Einsichtnahme Notizen zu machen und auf eigene Kosten Kopien aus der Personalakte anzufertigen. Das Recht, eigene Erklärungen der Personalakte beizufügen, besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber die Erklärungen für fehlerhaft oder nicht in die Personalakte gehörend erachtet.

Der Arbeitnehmer kann zur Einsichtnahme in die Personalakte ein Betriebsratsmitglied seiner Wahl hinzuziehen, das diese unterstützende Funktion nur aus wichtigen Gründen ablehnen kann. Das Betriebsratsmitglied hat über den Inhalt der Akte Stillschweigen zu be-

wahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jüngst geurteilt, dass das Einsichtsrecht auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen kann. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Hierzu zählt laut BAG auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Im konkreten Fall war der Kläger bei der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, bis zum 30. Juni 2007 als Schadensbüroleiter be-

schäftigt. Die Beklagte führte seine Personalakte weiter.

Nach Vertragsende teilte ihm eine Personalsachbearbeiterin im Rahmen einer Zeugnisauseinandersetzung mit, es seien Gründe vorhanden, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Der Kläger verlangte daraufhin Einsicht in seine Personalakte. Die Beklagte verweigerte dies mit Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage auf Einsichtnahme ab. Das BAG gab dem Kläger recht. Ein Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.

Urteil des BAG vom 16. November 2010, Aktenzeichen 9 AZR 573/09