

Darf ein Arbeitnehmer einen Rechtsanwalt bei der Einsichtnahme in seine Personalakte hinzuziehen?

Der Inhalt von Personalakten ist für die betroffenen Arbeitnehmer im Regelfall uninteressant. Erst wenn es zu Auseinandersetzungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kommt, rückt der Inhalt der Personalakte in den Fokus des Arbeitnehmers. Insbesondere wenn von Seiten des Arbeitgebers Abmahnungen ausgesprochen werden, die der Arbeitnehmer für unberechtigt hält. Wenn ein solches Arbeitsverhältnis eine gewisse Eskalationsstufe erreicht hat, wird durchaus die Frage aufgeworfen, ob der Arbeitnehmer berechtigt ist einen Rechtsanwalt mit der Einsichtnahme in die Personalakte zu beauftragen oder diesen zumindest mitnehmen zu können, wenn er selbst Einsicht in die Personalakte nimmt. In einem Urteil vom 12. Juli 2016 (Az.: 9 AZR 791/14) hat das Bundesarbeitsgericht zu einigen damit im Zusammenhang stehenden Fragen Stellung genommen.

Was war geschehen?

Die Beklagte zu 1 beschäftigte den Kläger seit 1998 als Lagerist. Im Jahre 2013 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Ermahnung. Daraufhin wurde die Beklagte vom Prozessbevollmächtigten des Klägers aufgefordert dem Prozessbevollmächtigten zusammen mit dem Kläger Einsicht in die Personalakte zu gewähren. Die Beklagte lehnte die Aufforderung ab. Stattdessen erlaubte sie dem Kläger zumindest auszugsweise Kopien von den in der Personalakte befindlichen Dokumenten anzufertigen. Im Jahre 2014 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2 über. Das vorher mit dem Rechtsstreit befasste Landesarbeitsgericht Nürnberg hat die vom Kläger anhängig gemachte Klage abgewiesen.

Die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts ist nicht notwendig, wenn der Arbeitnehmer Kopien anfertigen darf!

Zunächst stellt das Bundesarbeitsgericht fest, dass ein Arbeitnehmer in einem bestehenden Arbeitsverhältnis das Recht hat in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Dieses Recht sowie die weitergehende Berechtigung ein Mitglied des Betriebsrats diesbezüglich hinzuzuziehen ergebe sich aus § 83 Abs. 1 BetrVG. Diese Regelung könne jedoch nicht als Anspruchsgrundlage dafür herangezogen werden, um anstelle eines Betriebsratsmitglieds einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.

Anschließend weist das Bundesarbeitsgericht auf hin, dass die Frage ob ein Arbeitnehmer anstelle eines Betriebsratsmitglied einen Dritten bei der Einsichtnahme in seine Personalakte hinzuziehen darf, in der Rechtsprechung und in der arbeitsrechtlichen Literatur unterschiedlich beurteilt wird. Einer abschließenden Beurteilung bedürfe es jedoch nicht, da der Arbeitnehmer jedenfalls dann keinen Anspruch auf die Hinzuziehung eines Dritten bei der Einsichtnahme in seine Personalakte hat, wenn ihm der Arbeitgeber erlaubt Kopien von den in der Personalakte befindlichen Dokumenten anzufertigen. Das vom Kläger angeführte Argument, dass ihm die Anfertigung von Kopien nicht zuzumuten gewesen sei, wies das Bundesarbeitsgericht als unbeachtlich zurück, da der Kläger keinerlei nachvollziehbaren Gründe dafür genannt hatte, woraus sich die Unzumutbarkeit ergeben sollte.

Da es in diesem Rechtsstreit zwischenzeitlich zu einem Wechsel des Arbeitgebers im Wege des Betriebsübergangs gekommen war, führte das Bundesarbeitsgericht zudem aus, dass auch der Betriebsnachfolger an eine einmal erteilte Einwilligung seines Vorgängers zur Anfertigung von Kopien der in der Personalakte befindlichen Dokumente gebunden ist.

Fazit

Solange es der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gestattet von den in der Personalakte befindlichen Dokumenten Kopien anzufertigen, hat der Arbeitnehmer keine Recht einen betriebsfremden Dritten zur Einsichtnahme in die Personalakte hinzuzuziehen. Man kann jedoch nicht ausschließen, dass das Bundesarbeitsgericht von diesem Grundsatz abrückt, wenn es dem Arbeitnehmer ohne nachvollziehbare Gründe nicht gestattet wird die Personalakte vollständig zu kopieren.

Nachvollziehbare Gründe könnten in diesem Zusammenhang in den dort aufgenommenen Dokumenten enthaltene Betriebsgeheimnisse oder vertrauliche Angaben anderer Mitarbeiter oder sonstiger Dritter sein. Die Abgrenzung, wann es sich um nachvollziehbare Gründe handelt, kann im Einzelfall schwierig sein.

Ass. jur. Kai Riefenstahl

27.08.2017