

Einsicht in die Personalakte

EINSICHTSRECHT Oft wissen die Arbeitnehmer nicht, welche Daten vom Arbeitgeber über sie gesammelt werden. Doch wie kann ein Arbeitnehmer dies in Erfahrung bringen? Die Lösung ist relativ einfach. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf Einsicht in seine Personalakte.

TEXT NICOLAS FACINCANI

Will nämlich ein Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich durchsetzen, hat er grundsätzlich die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Klage zu beweisen. Dies ist ohne die notwendigen Dokumente und Informationen schlichtweg unmöglich. Die notwendigen Informationen können aber in diesem Fall unter Umständen gestützt auf das Datenschutzgesetz gesammelt werden.

Einsichtsrecht auf Grund des Datenschutzgesetzes

Das Datenschutzgesetz kann in solchen Situationen den Arbeitnehmern ein wirkungsvolles Instrument in die Hand geben. Gemäss Art. 328b OR ist das Datenschutzgesetz (DSG) auch auf Arbeitsverhältnisse anwendbar. Der Arbeitgeber hat somit im Umgang mit Daten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes zu beachten. Gestützt auf Art. 8 des Datenschutzgesetzes hat daher jeder Arbeitnehmer ein umfassendes Auskunftsrecht in Bezug auf alle durch den Arbeitgeber ihn betreffenden gesammelten Daten. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Daten gesamthaft in einem Dossier mit dem Titel Personalakte oder Personaldossier abgelegt sind. Das Auskunftsrecht kann während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden. Das Auskunftsrecht beinhaltet auch das Recht, Auskunft darüber zu verlangen, ob von einem Arbeitnehmer überhaupt Daten bearbeitet werden. Einschränkungen

sind etwa möglich, wenn ein Gesetz dies ausdrücklich bestimmt oder es aufgrund «überwiegender Interessen» des Arbeitgebers oder von Dritten erforderlich ist.

Wie wird das Auskunftsrecht ausgeübt?

Nur wenn ein Arbeitnehmer Auskunft verlangt, ist der Arbeitgeber zur Auskunftserteilung über Daten des Arbeitnehmers verpflichtet. Er muss nicht von sich aus aktiv werden. Das Gesetz enthält keine Regelung darüber, ob das Auskunftsrecht mündlich oder schriftlich auszuüben ist. In der Regel werden solche Begehren schriftlich gestellt, notwendig ist dies aber nicht. Eine Begründung für das Auskunftsrecht ist ebenfalls nicht notwendig und darf vom Arbeitgeber auch nicht verlangt werden. Schranke für das Begehren ist aber das Rechtsmissbrauchsverbot. In der Praxis wird das Begehren auf Auskunft oft zusammen mit dem Begehren um Begründung der Kündigung gestellt.

Zu beachten ist, dass grundsätzlich kein Recht des Arbeitnehmers in physische Einsichtnahme in die Personalakte besteht. Aufgrund eines Begehrens um Einsicht wird die Auskunft in der Regel schriftlich erteilt, in der Form von Fotokopien oder eines Ausdrucks aus dem elektronischen Ablagesystem.

Wird ein Auskunftsbeghären gestellt, ist die Auskunft oder die Begründung der Beschränkung des Einsichtsrechts innert 30 Tagen zu erteilen. Ist es für den Arbeitgeber unmöglich, innert dieser Frist die Antwort zu erteilen,

so hat er den Arbeitnehmer hierüber zu informieren und ihm mitzuteilen, innert welcher Frist die Auskunft erteilt werden wird. Der Arbeitgeber kann also einseitig die Frist für die Erteilung der Auskunft erstrecken. Dabei darf die Auskunft nicht rechtsmissbräuchlich hinausgeschoben werden.

Durchsetzung des Einsichtsrechts

Kommt der Arbeitgeber einem Gesuch um Einsicht in die Personalakte nicht nach, kann der entsprechende Arbeitnehmer das Auskunftsrecht auf dem Weg des Zivilprozesses durchsetzen. Eine diesbezügliche Klage findet im vereinfachten Verfahren und nach den Bestimmungen der eidgenössischen Zivilprozessordnung statt. Vorgängig ist ein Schlichtungsverfahren zu absolvieren.

Die vorsätzliche Verletzung der Auskunftspflicht wird zudem unter Strafe gestellt, sofern eine falsche oder unvollständige Auskunft erteilt wird. Vorsatz in Bezug auf falsche oder unvollständige Auskunftserteilung ist aber in der Regel schwierig nachzuweisen. ■

Jeder Arbeitnehmer hat ein umfassendes Auskunftsrecht in Bezug auf die ihn betreffenden gesammelten Daten.

Bild: Depositphotos.com/
vasabii777

DER AUTOR

Nicolas Facincani, lic. iur., LL.M., ist Partner der Anwaltskanzlei Voillat Facincani Sutter + Partner. Er ist als Rechtsanwalt tätig und berät Unternehmen und Private in wirtschaftsrechtlichen Belangen. Kontakt: facincani@vfs-partner.ch

