



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



12

Muss meine Sichtweise der Personalakte beigefügt werden?

Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich ja.

Langfassung: Es besteht ja bekanntlich ein Recht auf Einsicht in die Personalakte. Denn dort befinden sich viele Informationen betreffend die beschäftigte Person und das Arbeitsverhältnis selber. So zum Beispiel natürlich der Arbeitsvertrag, aber eben auch Beurteilungen, Personalfragebögen, Zwischenzeugnisse, Aufzeichnungen der Kitaleitung, gegebenenfalls Gefahren- oder

Überlastungsanzeigen, Beschwerden und vor allem so unschöne Dinge wie Abmahnungen.

Da Beschäftigte auch in Krippe, Kita oder Hort wissen sollen, welche Informationen ein Kita-Träger als Arbeitgeber in einer Personalakte führt, ob diese Informationen zudem rechtmäßig erlangt wurden und vor allem, ob diese aus Sicht einer Erzieherin oder eines Erziehers auch inhaltlich richtig sind, gibt es dieses Einsichtsrecht.

Aber ein Einsichtsrecht ohne die Möglichkeit, nach Einsichtnahme auf den vorgefundenen Inhalt reagieren zu können, wäre ein sehr schwaches Recht. Daher ist im Gesetz in § 83 BetrVG zusätzlich für Beschäftigte das Recht geschaffen worden, dass auf das entsprechende Verlangen eigene schriftliche Erklärungen und Unterlagen der Personalakte hinzugefügt werden müssen.

Diese Erklärungen müssen jedoch im Zusammenhang mit einem bestimmten Inhalt oder einem bestimmten Vorgang in der Personalakte stehen. Das bedeutet, einfach mal etwas schreiben und auf Aufnahme in die Personalakte drängen wird nicht funktionieren.

Besteht aber durch eine konkrete Bezugnahme ein Zusammenhang mit dem Inhalt der Personalakte kann ein Arbeitgeber die Aufnahme nicht deshalb verweigern, weil er anderer Auffassung ist oder meint, diese Erklärung hätte in einer Personalakte nichts zu suchen.

Tipp:

Natürlich mag es für Arbeitnehmer „verlockend“ sein, sofort umfangreich die eigene Richtigstellung zu Papier zu bringen und zu überreichen. Aber Vorsicht! Manche Schilderungen können auch „nach hinten losgehen“. Dann zum Beispiel, wenn das geschilderte Alternativszenario ebenfalls eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt oder die Benennung des vermeintlich „richtigen“ Missetäters am Ende nicht bewiesen werden kann.

Für Arbeitgeber gilt: Allein mit der Entgegennahme der verschriftlichten Erklärung ist nicht entschieden, was nun stimmt und was nicht. Da es zudem so etwas wie „subjektive Wahrheit“ gibt, deren tatsächlicher Wahrheitsgehalt objektiv manchmal gar nicht ergründet werden kann, sollten sich an dieser Stelle eigentlich alle Diskussionen erübrigen. Einfach eine solche Erklärung zur Personalakte nehmen – und gut ist.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.