

# ***FRAKTION GRÜNE ARBEITNEHMER IN DER AK WIEN***

160. Tagung der Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien  
am 7. Mai 2013

## **Antrag 07**

### **Personalakte**

**Die Arbeiterkammer Wien fordert bessere gesetzliche Vorschriften, wie Personalakte geführt werden sollen.**

Das Führen von Personalakten ist unserer Meinung nach in vielen Betrieben aus Sicht der DienstnehmerInnen problematisch und nicht genügend transparent. Gerade bei Vertragsbediensteten und BeamtInnen, die einen besseren gesetzlichen Kündigungsschutz als andere DienstnehmerInnen haben, kommt es häufig vor, daß über den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin sogenannte „Schattenakten“ geführt werden, wo über zu alte oder zu teure oder sonstwie mißliebige DienstnehmerInnen „Dienstverfehlungen“ oder Kündigungsgründe gesammelt werden, bis es für eine Kündigung oder Entlassung reicht. Von diesen Einträgen erfährt der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin natürlich nichts, er wird vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin darüber nicht in Kenntnis gesetzt, bis es dann ein böses Erwachen anläßlich einer Kündigung oder sogar Entlassung für ihn/sie gibt.

Die AK Wien fordert daher einige gesetzliche Grundregeln für die Führung von Personalakten zum Schutz der DienstnehmerInnen.

- Die Einsicht in den Personalakt ist dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin in jedem Fall und uneingeschränkt zu gewähren.
- Es ist vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin dafür zu sorgen, daß dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin lückenlos der gesamte Inhalt der Akte vorgelegt wird. Gibt es Vermerke auf verschiedenen Dienststellen (Personalakt-Schriftstücke liegen auf mehreren Dienststellen auf), sind dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin lückenlos alle Akten und Schriftstücke vorzulegen.
- Die Anzahl der Einsichtnahmen durch den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin darf durch den Dienstgeber/die Dienstgeberin nicht beschränkt werden. Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin darf, wenn er/sie es möchte, auch mehrmals im Jahr in seine Akte Einsicht nehmen.

- Negative Dienstbeschreibungen im Personalakt sind dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
- Eine Kopie von Akteneinträgen oder auch vom gesamten Personalakt ist auf Wunsch gegen Ersatz der Kopierkosten dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin auszuhändigen.
- Kündigungs- oder Entlassungsgründe, die dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin nicht nachweislich zur Kenntnis gebracht werden, dürfen vor Gericht in einem ev. Verfahren nicht geltend gemacht werden. Das nachträgliche „Konstruieren“ von Kündigungsgründen durch den Dienstgeber/die Dienstgeberin wird dadurch unterbunden.