

11 Sa 460/08
39 Ca 14853/07
(ArbG München)

Verkündet am: 14.01.2009

Gapp, Reg.Sekretär z.A.
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

N. K.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt A. M.

gegen

Firma D.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte L., Z., P., H., K. F. & K.

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17.12.2008 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Obenaus und die ehrenamtlichen Richter Höfl und Türk

für Recht erkannt

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 11.4.2008, Az.: 39 Ca 14853/07, wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger Einsicht in die über ihn bei ihr geführte Personalakte zu gewähren.

Der Auseinandersetzung liegt im Wesentlichen folgender Sachverhalt zu Grunde:

Der Kläger war in der Zeit vom 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2007 bei der Beklagten als Schadensbüroleiter beschäftigt. Die Beklagte führt Personalakten über jeden Mitarbeiter, so auch über den Kläger. Ein Streit der Parteien über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses wurde inzwischen beendet.

Mit seiner beim Arbeitsgericht München am 31. Oktober 2007 eingegangenen Klage vom selben Tag hat der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Gewährung der Einsichtnahme in die über ihn bei der Beklagten geführte Personalakte, hilfsweise zur Herausgabe der gesamten Personalakte an den Kläger zur Einsichtnahme begehrt.

Zur Begründung hat er erstinstanzlich vorgetragen, er könne auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses Einsicht in seine bei der Beklagten sich die befindende Personalakte verlangen. Die Beklagte habe ihm, dem Kläger, Illoyalität vorgeworfen. Deshalb müsse er an Hand der Einsicht in die Personalakte erfahren können, welche Sachverhalte gemeint seien, um gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten zu können. Das

Rechtsschutzbedürfnis für seine Klage ergebe sich aus dem verfassungsrechtlich verbrieften Recht auf informationelle Selbstbestimmung, das auch Drittwirkung im Arbeitsrecht habe.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Einsicht in die über den Kläger geführte Personalakte im Zeitraum 01.01.2006 bis 30.06.2007 einschließlich sämtlicher Sonder- und Nebenakten zu gewähren;
2. hilfsweise die gesamte Personalakte des Klägers an diesen zur Einsicht herauszugeben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für die erhobene Klage sei ein Rechtsschutzbedürfnis nicht gegeben, da der Zeugnisrechtsstreit der Parteien inzwischen beigelegt sei.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage mit Endurteil vom 11. April 2008, das dem Kläger am 5. Mai 2008 zugestellt wurde, in vollem Umfang abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, die Klage sei nicht zulässig, weil ein Rechtsschutzbedürfnis des Klägers, nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses Einsicht in die über ihn bei der Beklagten geführte Personalakte nehmen zu können, nicht ersichtlich sei.

Der Arbeitnehmer habe zwar im bestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich Anspruch auf Einsichtnahme in die über ihn geführte Personalakte. Dies gelte aber nicht uneingeschränkt, wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet worden sei. Die Abwägung der beiderseitigen Interessen führe nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Regelfall zu dem Ergebnis, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte nicht mehr zustehe. Etwas anderes könne sich nur daraus ergeben, dass objektive Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden könne. Es könne seltene Fälle geben, in denen unrichtige

Darstellungen dem Arbeitnehmer noch schaden könnten, beispielsweise falls ein Zeugnis aufgrund dieser Darstellung erstellt werde oder der Arbeitgeber Dritten Auskünfte erteile. Vorliegend habe der Kläger bereits ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis erhalten, mit dessen Inhalt er einverstanden sei. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte Dritten gegenüber Mitteilungen von dem Inhalt der Personalakte mache oder Dritten die Personalakte überlasse, seien nicht ersichtlich. Allein die Äußerung der Sachbearbeiterin der Rechtsabteilung, die dem Kläger Illoyalität vorgeworfen habe, begründe anlässlich des inzwischen beigelegten Zeugnisrechtsstreits nicht den Verdacht, dass in der Personalakte unrichtige Darstellungen über den Kläger vorhanden seien. Da die Beklagte dem Kläger ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis erteilt habe, in dem der Vorwurf der Illoyalität nicht aufrechterhalten werde, sei nicht zu befürchten, dass die Beklagte Dritten andere Auskünfte erteile als die im Zeugnis erhaltenen Angaben. Sein Rechtsschutzbedürfnis für die erhobene Klage sei insoweit nicht ersichtlich, weshalb sie sowohl im Haupt- wie auch im Hilfsantrag als unzulässig abzuweisen sei.

Gegen die Klageabweisung wendet sich der Kläger mit seiner am 13. Mai 2008 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen Berufung vom 12. Mai 2008, den er mit Schriftsatz vom 30. Juli 2008, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist, begründet hat.

Unter Vertiefung und teilweise Wiederholung seines erstinstanzlichen Vortrags macht der Kläger geltend, im vorliegenden Fall sei ein Rechtsschutzbedürfnis seitens seiner Person nicht darzulegen, weil die Parteien durch vertragliche Einigung darüber befunden hätten, wie lange und wann ein Recht aus dem Arbeitsverhältnis noch ausgeübt werden könne. Das ergebe sich aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung von Ausschlussfristen zwischen den Parteien. Er, der Kläger, habe auch innerhalb der vereinbarten Ausschlussfristen einen Anspruch auf Einsicht in die Personalakte geltend gemacht. Das Arbeitsgericht habe im Übrigen den Inhalt der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts falsch wiedergegeben. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei es keinesfalls der Regelfall, dass ein Rechtsschutzbedürfnis seitens des Arbeitnehmers auf Einsicht in die Personalakte fehle. Unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlich verbrieften Rechts auf informationelle Selbstbestimmung habe das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass die Anforderungen an das Rechtsschutzbedürfnis sehr gering seien. Aufgrund der Äußerung der Sachbearbeiterin betreffend seine angebliche Illoyalität sowie ihre Behauptung, seine Beurteilungen würden eine mehr als

durchschnittliche Zeugnisbewertung nicht rechtfertigen, begründeten den Verdacht, dass die Personalakte Unrichtiges enthalte. Dies rechtfertige sein Interesse, die Information zu erhalten, welche Unwahrheiten von welcher Person in die Welt gesetzt würden bzw. worden seien. Wenn der Arbeitgeber schon Daten im Rahmen einer Personalakte speichere, so müsse er dem Arbeitnehmer auch die Gelegenheit geben, sich gegen unberechtigte Behauptungen oder Vorwürfe zur Wehr zu setzen, die sich in dieser Personalakte befänden. Es könne nicht dem Zufall überlassen bleiben, dass der Arbeitnehmer erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zufällig Anhaltspunkte erfahre, die auf eine Speicherung unwahrer Tatsachen schließen ließen.

Der Kläger beantragt,

1. abändernd die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Einsicht in die über den Kläger bei der Beklagten geführte Personalakte im Zeitraum 01.01.2006 bis 30.06.2007 einschließlich sämtlicher Sonder- und Nebenakten zu gewähren;
2. abändernd hilfsweise die gesamte Personalakte des Klägers an diesen zur Einsicht herauszugeben;
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung führt sie aus, der Kläger habe kein Rechtsschutzbedürfnis, weil er keinerlei objektive Anhaltspunkte für eine fortwirkende Benachteiligung dargetan habe. Eine nicht abgelaufene Ausschlussfrist begründe für sich noch keinen Anspruch auf Einsicht in die Personalakte. Zutreffend habe das Arbeitsgericht ausgeführt, dass sich der allgemeine Anspruch auf Einsicht in die Personalakte aus § 83 Absatz 1 des BetrVG ergebe. Weder die Arbeitsvertragsparteien noch die Betriebspartner hätten ein weitergehendes Einsichtsrecht über die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus vereinbart. Der Kläger habe auch keinerlei Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass

die Beklagte Dritten gegenüber andere Angaben mache als sie im Zeugnis enthalten seien.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft nach § 64 Abs. 1 und 2 b) ArbGG und auch im Übrigen zulässig, insbesondere in der gesetzlichen Form und der vorgeschriebenen Frist eingelegt und begründet worden (§§ 11 Abs. 2 ArbGG, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 519 Abs. 2, 520 Abs. 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Sätze 1,2,5 ArbGG i.V.m. § 222 ZPO).

Die Berufung ist nach Auffassung des Berufungsgerichts in Abweichung von der Sicht des Arbeitsgerichts nicht mangels Vorliegens eines Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig.

Richtig ist, dass für jede Klage ein Rechtsschutzbedürfnis gegeben sein muss. Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage ergibt sich jedoch regelmäßig schon aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs. Deshalb wird es in der ZPO auch nicht ausdrücklich als Prozess- oder Sachurteilsvoraussetzung einer Leistungsklage genannt.

Dieser Grundsatz gilt allerdings nicht ausnahmslos. Besondere Umstände können das Rechtsschutzbedürfnis entfallen lassen. Das Erfordernis eines Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Rechtsstreitigkeiten in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die ersichtlich des Rechtsschutzes durch eine solche Prüfung nicht bedürfen (vgl. BAG, Urt. vom 14.9.1994, Az. 5 AZR 632/92, NZA 1995,1236 m.w.N.). Der Bundesgerichtshof hat – wie das Bundesarbeitsgericht in dem zitierten Urteil festgestellt hat - das Rechtsschutzbedürfnis z. B. verneint, wenn der Kläger den Leistungsgegenstand bereits vor Klageerhebung erhalten hatte (BGH Urteil vom 1. Juli 1987, Az. VIII ZR 194/86 - LM Nr. 11 Vorbem. zu § 253 ZPO (Rechtsschutzbedürfnis))

oder bestimmte Ansprüche wie Unterlassungs- und Widerrufsansprüche gegen Sachvortrag des Gegners in einem gerichtlichem Verfahren von vornherein, also unabhängig von einer Interessenabwägung und sonstigen Sachprüfungen im Einzelfall, ausgeschlossen sind (BGH Urteil vom 9. April 1987, I ZR 44/85 - NJW 1987, 3138).

Eine diesen Fällen vergleichbare Fallgestaltung liegt hier nicht vor. Weder hat der Beklagte den geltend gemachten Anspruch erfüllt noch ist ein Anspruch auf Einsichtnahme in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein auszuschließen. Vielmehr ist allgemein anerkannt, dass auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Nachwirkung des Arbeitsvertrags noch ein Einsichtsrecht bestehen kann, wenn die Akten noch vorhanden sind und der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse darlegt (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht/Blomeyer, 2. Auflage, § 98 Rz. 20 m.w.N.).

Dem Kläger kann im Hinblick darauf das Rechtsschutzbedürfnis für seine Klage nicht abgesprochen werden.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet, weil ein Anspruch nicht schlüssig dargelegt ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt im Grundsatz, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Rechte und Pflichten begründen kann. Aus nachwirkender Fürsorgepflicht – nicht aus § 83 BetrVG - kann sich auch ein Recht des Arbeitnehmers auf Einsicht in seine Personalakten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse darlegt. Erforderlich ist dann eine Interessenabwägung. Angesichts der Anerkennung des informationellen Selbstbestimmungsrechts durch das Bundesverfassungsgericht dürfen dabei an die Darlegung des berechtigten Interesses allerdings keine zu hohen Anforderungen gestellt werden (vgl. BAG, Urteil vom 11.5.1994, Az.: 5 AZR 660/93, zit. n. Juris, m.w.N.).

Der Vortrag des Klägers genügt auch den bezeichneten reduzierten Anforderungen nicht. Sein allgemeines Interesse zu wissen, welchen Hintergrund die von ihm zitierte Äußerung der Sachbearbeiterin der Personalabteilung hatte, kann ein berechtigtes Interesse an der Einsichtnahme nicht begründen, nachdem er sich mit der Beklagten auf ein Zeugnis geeinigt hat und keine Anhaltspunkte ersichtlich sind, die darauf schließen lassen, dass die Beklagte gegenüber Dritten vom Zeugnisinhalt abweichende Auskünfte erteilt. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte rechtlich gehindert ist, ohne Zustimmung des Klägers die Personalakte Dritten zugänglich zu machen. Der Kläger kann sich auch gegen die Erteilung von Auskünften und die Weitergabe der Personalakte mit einer Unterlassungsklage wehren (vgl. BAG, Urt. vom 14.9.94, a.a.O. bezüglich eines Falles, in dem es um die Entfernung einer unrichtigen Abmahnung ging). Besonderheiten gibt es zwar in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes, was im vorliegenden Fall jedoch nicht einschlägig ist. Dort wird dem Arbeitnehmer bei Stellenbewerbungen häufig nahegelegt, sich mit der Vorlage der beim bisherigen öffentlichen Arbeitgeber geführten Personalakte einverstanden zu erklären. Aus der Ablehnung können dem Bewerber Nachteile entstehen.

Für den vorliegenden Fall ergibt sich, dass ein berechtigtes Interesse bei einer Betrachtung aller Umstände nicht bejaht werden kann. Das Interesse des Klägers, insgesamt nicht falsch beurteilt zu werden, wurde in dem zwischen den Parteien beigelegten Zeugnisrechtsstreit gewahrt. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte Dritten gegenüber Mitteilung von den der Äußerung der Sachbearbeiterin der Beklagten möglicherweise zu Grunde liegenden Sachverhalten macht oder die Personalakte Dritten überlässt, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Der Kläger hat auch nicht vorgetragen, dass er sich um Stellen im öffentlichen Dienst bewirbt und ihm dort nahegelegt wird, sich mit der Vorlage der Personalakte seines bisherigen Arbeitgebers einverstanden zu erklären.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der streitgegenständlichen Fragen hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, besteht für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung. Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gemäß § 72 a ArbGG hingewiesen wird, zulassen sollte.

Dr. Obenaus

Höfl

Türk